



23.5.2018

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

της Επιτροπής Νομικών Θεμάτων

προς την Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου
(COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Συντάκτρια γνωμοδότησης: Joëlle Bergeron

PA_Legam

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εκτιμά πως η παρούσα πρόταση οδηγίας ανταποκρίνεται στην ανάγκη υιοθέτησης μιας ευρύτερης αντίληψης ως προς την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και τούτο λαμβάνοντας υπόψη την εξέλιξη της κοινωνίας τα τελευταία έτη.

Η πρόταση σκοπό έχει να αντιμετωπίσει την υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας και να στηρίξει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους προσφέροντάς τους καλύτερες συνθήκες για να συνδυάζουν εργασία και οικογενειακές ευθύνες. Προς το σκοπό αυτό, η πρόταση ορίζει τα ελάχιστα κριτήρια για την υλοποίηση της αναγκαίας ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ό,τι αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την αντιμετώπιση στην εργασία. Ακόμη, ενθαρρύνει την μη διακριτική μεταχείριση και την ισότητα των φύλων, αναπροσαρμόζοντας και εκσυγχρονίζοντας το νομικό πλαίσιο της ΕΕ.

Εντός της ΕΕ, προσλαμβάνονται με σύμβαση μερικής απασχόλησης κυρίως γυναίκες (32 % γυναίκες έναντι 8 % ανδρών) και τούτο λόγω δυσχερειών στο συνδυασμό επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Βεβαίως, σε πολλές περιπτώσεις τούτο μεταφράζεται επίσης σε πολύ σημαντικές διαφορές στους μισθούς και τις συντάξεις μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το ισχύον νομικό πλαίσιο στο επίπεδο της ΕΕ και των κρατών μελών προβλέπει ελάχιστες διατάξεις που να επιτρέπουν στους άνδρες να αναλαμβάνουν ίσο μερίδιο οικογενειακών υποχρεώσεων με τις γυναίκες. Επείγει λοιπόν να καλυφθούν αυτά τα κενά. Η εισηγήτριά σας προσυπογράφει πλήρως τους συγκεκριμένους στόχους της πρότασης οδηγίας που επιδιώκουν κυρίως τη βελτιωμένη πρόσβαση στις διευθετήσεις που επιτρέπουν το συνδυασμό επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής καθώς και τη μεγαλύτερη χρήση της οικογενειακής άδειας και των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας από τους άνδρες. Ως προς αυτό το τελευταίο σημείο, το ζήτημα του ύψους των αποδοχών σε περίπτωση γονικής άδειας είναι βασικό προκειμένου οι άδειες αυτές να λαμβάνονται κατά τρόπο ισότιμο από άνδρες και γυναίκες. Κάτι τέτοιο όμως κάθε άλλο παρά συμβαίνει σήμερα, λόγω των αμελητέων αποδοχών σε περίπτωση γονικής άδειας. Η πρόταση της Επιτροπής να ευθυγραμμιστεί το επίπεδο των αποδοχών με εκείνο της αναρρωτικής άδειας είναι ένα βήμα προόδου στο θέμα αυτό. Εκείνο που πρέπει να έχουμε κατά νου και να αποτελεί την κατευθυντήρια γραμμή, είναι η προστασία του παιδιού. Για την εισηγήτρια, δεν υπάρχει αμφιβολία πως υπέρτατο συμφέρον του παιδιού είναι να το ανατρέφουν, να το περιποιούνται και να το περιβάλλουν και οι δυο γονείς του, κατά τρόπο ισορροπημένο. Η εισηγήτριά σας θεωρεί επομένως απαραίτητο να μπορούν άνδρες και γυναίκες να συμμετέχουν εξ ίσου ως προστάτες οικογένειας. Και αυτό μπορεί να γίνει εάν εξαλειφθούν οι ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών στις έμμισθες ή άμισθες θέσεις εργασίας και εάν προαχθεί η ισότιμη κατανομή των ευθυνών και της κάλυψης των παιδιών και των συγγενών που χρήζουν βοήθειας.

Δεν πρέπει όμως να αμελήσουμε τις απαιτήσεις και υποχρεώσεις των εργοδοτών, ειδικότερα όταν πρόκειται για μικρές επιχειρήσεις με δυο ή τρεις μισθωτούς. Όντως, η λήψη γονικής άδειας μπορεί να θέσει πραγματικά σε κίνδυνο μια τέτοια επιχείρηση. Η εισηγήτριά σας ζητεί ως προς αυτό να οριοθετηθεί καλύτερα η προστασία των εργοδοτών αλλά και να αποτρέπονται οι καταχρήσεις σε περιπτώσεις απουσιών από την εργασία για επείγοντες οικογενειακούς λόγους. Υπ' αυτό το πρίσμα είναι ουσιώδους σημασίας η υποχρέωση υποβολής δικαιολογητικών και ακόμη και η ανάγκη να προϋποθέτει το δικαίωμα γονικής άδειας μια περίοδο εργασίας ή αρχαιότητας όχι μεγαλύτερη από εννέα μήνες. Οι άδειες φροντίδας πρέπει και αυτές να οριοθετηθούν, ώστε ο εργοδότης να προστατεύεται έναντι

κάθε κατάχρησης δικαιώματος. Ταυτόχρονα, πρέπει να επιτρέπεται στους εργαζόμενους που επιθυμούν να ασχοληθούν με έναν συγγενή να πετυχαίνουν μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και ιδίως να αποτρέπεται η οριστική αποχώρησή τους από την αγορά εργασίας.

Η εισηγήτριά σας θέλει επίσης να διευκρινίσει ότι η κατάσταση των γονέων που συντηρούν τέκνο με αναπηρία ή σοβαρή ασθένεια, όπως και η περίπτωση των πολλαπλών γεννήσεων ή υιοθεσιών δεν έχουν ληφθεί υπόψη από την Επιτροπή. Η εισηγήτριά σας εκτιμά πως σε αυτές τις περιπτώσεις η διάρκεια της γονικής άδειας θα πρέπει να διπλασιάζεται.

Τέλος, το ίδιο θα πρέπει να ισχύει και για τους μόνους γονείς, μια σταθερά αυξανόμενη περίπτωση που δεν πρέπει να αγνοηθεί.

ΤΡΟΠΟΛΟΓΙΕΣ

Η Επιτροπή Νομικών Θεμάτων καλεί την Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, που είναι αρμόδια επί της ουσίας, να λάβει υπόψη της τις ακόλουθες τροπολογίες:

Τροπολογία 1

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(2) Η ισότητα ανδρών και γυναικών συνιστά θεμελιώδη αρχή της Ένωσης. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι ένας από τους στόχους της Ένωσης. Ομοίως, το άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ορίζει ότι η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.

Τροπολογία

(2) Η ισότητα ανδρών και γυναικών συνιστά θεμελιώδη αρχή της Ένωσης. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι ένας από τους στόχους της Ένωσης. Ομοίως, το άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ορίζει ότι η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. ***Η παρούσα οδηγία συμβάλλει στην επίτευξη αυτών των στόχων με την εξάλειψη των ανισοτήτων, την προώθηση της ισότητας των φύλων, την προώθηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης και την παγίωση της κοινωνικής διάστασης στην Ένωση,***

*καθώς και με την προώθηση της
ανοδικής σύγκλισης στα κράτη μέλη σε
ό,τι αφορά τις κοινωνικές παροχές.*

Τροπολογία 2

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(3) Το άρθρο 33 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθιερώνει το δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς και το δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζεται η οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή.

Τροπολογία

(3) Το άρθρο 33 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης *(ο Χάρτης)* καθιερώνει **τη νομική, οικονομική και κοινωνική προστασία της οικογένειας**, το δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς και το δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζεται η οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή.

Τροπολογία 3

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 4 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

4 α) Τα άτομα με αναπηρίες θα πρέπει να έχουν δικαίωμα σε εισοδηματική στήριξη που να διασφαλίζει την αξιοπρεπή διαβίωσή τους, σε υπηρεσίες που να τους επιτρέπουν να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία, και σε εργασιακό περιβάλλον προσαρμοσμένο στις ανάγκες τους.

Τροπολογία 4

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 4 β (νέα)

4 β) Η ίση μεταχείριση και οι ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών θα πρέπει να διασφαλίζονται και να προωθούνται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων με τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους. Γυναίκες και άνδρες έχουν δικαίωμα σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.

Τροπολογία 5

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 5

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(5) Οι πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, προωθώντας τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, διευκολύνοντας τους άνδρες ώστε να αναλαμβάνουν υποχρεώσεις φροντίδας σε ισότιμη βάση με τις γυναίκες, και γεφυρώνοντας το χάσμα μεταξύ των φύλων ως προς τις αποδοχές και τις αμοιβές. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις δημογραφικές αλλαγές, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων της γήρανσης του πληθυσμού.

Τροπολογία

(5) Οι πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, προωθώντας τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά και προάγοντας τη συμμετοχή και τον ρόλο των ανδρών στην οικογενειακή ζωή, σε συμφωνία με το άρθρο 24 του Χάρτη, που ορίζει πως κάθε παιδί έχει δικαίωμα να διατηρεί τακτικά προσωπικές σχέσεις και απ' ευθείας επαφές με τους δύο γονείς του, εκτός εάν τούτο είναι αντίθετο προς το συμφέρον του, για έναν δίκαιο επιμερισμό των ευθυνών σε σχέση με την ανατροφή και τη φροντίδα των παιδιών, συμβάλλοντας έτσι στην κάλυψη του χάσματος μεταξύ των φύλων ως προς τις αποδοχές, τις αμοιβές και τη σύνταξη. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις δημογραφικές αλλαγές, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων της γήρανσης του πληθυσμού. Σε αυτό το πλαίσιο, η προαγωγή μιας καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα μπορούσε να αποτελέσει ένα σημαντικό κίνητρο για αύξηση της γεννητικότητας.

Τροπολογία 6

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 6 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

6 α) Σύμφωνα με τα στοιχεία του Οκτωβρίου 2017 (στατιστικά στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής), το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών στην ΕΕ ήταν 71,9 % και των γυναικών 61,4 %, παρά το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών·

Τροπολογία 7

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 7

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(7) **Ωστόσο**, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής παραμένει σοβαρό πρόβλημα για πολλούς γονείς και εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών. Ένας σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι η δυσκολία εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. **Οι γυναίκες, όταν έχουν παιδιά, τείνουν** να εργάζονται λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη δραστηριότητα και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε μη αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας. Η παροχή φροντίδας σε άρρωστο ή εξαρτώμενο συγγενή έχει επίσης αποδειχθεί ότι επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών, αναγκάζοντας ορισμένες γυναίκες να αποχωρήσουν εντελώς από την αγορά εργασίας.

(7) **Η αύξηση του αριθμού των εργαζόμενων ζευγαριών έχει οδηγήσει σε εντατικοποίηση της εργασίας και μεγαλύτερη πίεση στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής αλλά και περισσότερες προσδοκίες στο θέμα αυτό. Ως εκ τούτου**, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής παραμένει σοβαρό πρόβλημα για πολλούς γονείς και εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών. Ένας σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι η δυσκολία εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. **Όταν έχουν παιδιά, εξαρτώμενους ηλικιωμένους ή άμεσους συγγενείς με αναπηρία λόγω χρόνιων παθήσεων, οι γυναίκες είναι αναγκασμένες** να εργάζονται λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη δραστηριότητα και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε μη αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας. **Τούτο επιτείνει σημαντικά το μισθολογικό**

χάσμα μεταξύ των φύλων, που ανέρχεται σε 28 % σε ορισμένα κράτη μέλη, και το οποίο μετατρέπεται στο τέλος του εργασιακού βίου σε συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων, σε ποσοστό 40 % κατά μέσον όρο στην Ένωση και δημιουργεί μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού. Η παροχή φροντίδας σε άρρωστο ή εξαρτώμενο συγγενή έχει επίσης αποδειχθεί ότι επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών, αναγκάζοντας ορισμένες γυναίκες να αποχωρήσουν εν μέρει ή εντελώς από την αγορά εργασίας.

Τροπολογία 8

**Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 7 α (νέα)**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

7 α) Σύμφωνα με στοιχεία του Eurofound, πάνω από τρία εκατομμύρια άνθρωποι έχουν εγκαταλείψει την πλήρη απασχόληση επειδή δεν υπάρχουν εγκαταστάσεις παροχής φροντίδας για τα παιδιά ή τα εξαρτώμενα άτομα.

Τροπολογία 9

**Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 7 β (νέα)**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

7 β) Τα παιδιά θα πρέπει να έχουν δικαίωμα σε οικονομικά προσιτή και ποιοτική προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα.

Τροπολογία 10

**Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 8**

(8) Το ισχύον νομικό πλαίσιο της Ένωσης παρέχει περιορισμένα κίνητρα στους άνδρες για να αναλάβουν ίσο μερίδιο των ευθυνών φροντίδας. Το γεγονός ότι σε πολλά κράτη μέλη δεν προβλέπεται αμειβόμενη άδεια πατρότητας και γονική άδεια συμβάλλει στα χαμηλά ποσοστά λήψης των εν λόγω αδειών από τους πατέρες. Ο ανισομερής σχεδιασμός των πολιτικών που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μεταξύ γυναικών και ανδρών εντείνει τις διαφορές των φύλων ως προς τον συνδυασμό εργασίας και φροντίδας. Αντίθετα, έχει αποδειχθεί ότι, όταν οι πατέρες κάνουν χρήση των ρυθμίσεων για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως αδειών ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, μειώνεται η σχετική έκταση της μη αμειβόμενης οικογενειακής εργασίας που εκτελείται από γυναίκες, κάτι που παρέχει σ' αυτές περισσότερο χρόνο για αμειβόμενη απασχόληση.

(8) Το ισχύον νομικό πλαίσιο της Ένωσης παρέχει περιορισμένα κίνητρα στους άνδρες για να αναλάβουν ίσο μερίδιο των ευθυνών φροντίδας. **Δεν υπάρχει εναρμονισμένη ενωσιακή νομοθεσία που να προβλέπει άδεια πατρότητας ή άδεια για τη φροντίδα ασθενών ή εξαρτώμενων συγγενών, πλην της απουσίας για λόγους ανωτέρας βίας.** Το γεγονός ότι σε πολλά κράτη μέλη δεν προβλέπεται αμειβόμενη άδεια πατρότητας και γονική άδεια συμβάλλει στα χαμηλά ποσοστά λήψης των εν λόγω αδειών από τους πατέρες. Ο ανισομερής **ή ακατάλληλος** σχεδιασμός των πολιτικών που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μεταξύ γυναικών και ανδρών **επιβραδύνει την οικονομική μεγέθυνση, προκαλεί απόκλιση από τους στόχους της κοινωνικής ένταξης, εκθέτει σε μεγαλύτερο βαθμό τις γυναίκες στον κίνδυνο της φτώχειας, ιδίως σε προχωρημένη ηλικία, και** εντείνει τις διαφορές των φύλων ως προς τον συνδυασμό εργασίας και φροντίδας. Αντίθετα, έχει αποδειχθεί ότι, όταν οι πατέρες κάνουν χρήση των ρυθμίσεων για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως αδειών, **επαρκών κινήτρων να κάνουν χρήση τέτοιων αδειών** ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, μειώνεται η σχετική έκταση της μη αμειβόμενης οικογενειακής εργασίας που εκτελείται από γυναίκες, κάτι που παρέχει σ' αυτές περισσότερο χρόνο για αμειβόμενη απασχόληση **και για την κοινωνική, οικονομική και επαγγελματική χειραφέτησή τους.**

Τροπολογία 11

Πρόταση οδηγίας

Αιτιολογική σκέψη 8 α (νέα)

8 α) Οι γονείς και τα άτομα που έχουν ευθύνες παροχής φροντίδας θα πρέπει να δικαιούνται την κατάλληλη άδεια, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας. Γυναίκες και άνδρες θα πρέπει να έχουν ίση πρόσβαση σε ειδικές άδειες για εκπλήρωση ευθυνών φροντίδας και θα πρέπει να ενθαρρύνονται να κάνουν ισορροπημένη χρήση αυτών.

Τροπολογία 12

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 9 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

9 α) Είναι σημαντικός ο συνδυασμός της επαγγελματικής, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής με βάση μια ευρεία οπτική η οποία θα περιλαμβάνει νομοθετικά και μη νομοθετικά μέτρα, συμπεριλαμβανομένων αποτελεσματικών κινήτρων και μέτρων, όπως, για παράδειγμα, η έκπτωση φόρου για φροντίδα παιδιών και ατόμων που τη χρειάζονται.

Τροπολογία 13

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 9 β (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

9 β) Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να γνωμοδοτούν για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των οικονομικών, απασχολησιακών και κοινωνικών πολιτικών, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές. Θα πρέπει να ενθαρρύνονται να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις επί των ζητημάτων που τους αφορούν, με παράλληλο

Τροπολογία 14

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 10

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(10) Κρίνεται σκόπιμο να καταργηθεί και να αντικατασταθεί η οδηγία 2010/18/ΕΕ, η οποία, επί του παρόντος, ρυθμίζει τη γονική άδεια θέτοντας σε ισχύ τη συμφωνία-πλαίσιο που συνήφθη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η παρούσα οδηγία βασίζεται, ειδικότερα, στους κανόνες που ορίζονται στην οδηγία 2010/18/ΕΕ, τους οποίους συμπληρώνει με την ενίσχυση των υφιστάμενων δικαιωμάτων και με τη θέσπιση νέων δικαιωμάτων.

Τροπολογία

(10) Κρίνεται σκόπιμο να καταργηθεί και να αντικατασταθεί η οδηγία 2010/18/ΕΕ, η οποία, επί του παρόντος, ρυθμίζει τη γονική άδεια θέτοντας σε ισχύ τη συμφωνία-πλαίσιο που συνήφθη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η παρούσα οδηγία βασίζεται, ειδικότερα, στους κανόνες που ορίζονται στην οδηγία 2010/18/ΕΕ, τους οποίους συμπληρώνει με την ενίσχυση των υφιστάμενων δικαιωμάτων και με τη θέσπιση νέων δικαιωμάτων. ***Καμία διάταξη της πρότασης οδηγίας δεν θα πρέπει να ερμηνευθεί ως περιορισμός των ήδη υφιστάμενων δικαιωμάτων που προβλέπει η ανωτέρω οδηγία.***

Τροπολογία 15

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 11

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(11) Η παρούσα οδηγία καθορίζει ελάχιστες απαιτήσεις για την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας, καθώς και για τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους γονείς και τους εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας. Η παρούσα οδηγία, διευκολύνοντας τον συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, αναμένεται ότι θα συμβάλει στην επίτευξη των στόχων που καθορίζει η Συνθήκη για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά

Τροπολογία

(11) Η παρούσα οδηγία καθορίζει ελάχιστες απαιτήσεις για την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας, καθώς και για τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους γονείς και τους εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας, ***με παράλληλο σεβασμό προς τις εθνικές νομοθετικές διατάξεις περί άδειας και ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που είναι σύμφωνες με τις απαιτήσεις της παρούσας οδηγίας και παρέχει στα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους τη δυνατότητα να προσδιορίζουν τις***

τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας, καθώς και για την προώθηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης στην Ένωση.

λεπτομερείς διατάξεις τους. Η παρούσα οδηγία σέβεται πλήρως την ελευθερία και τις προτιμήσεις των εργαζομένων και των οικογενειών όσον αφορά την οργάνωση της ζωής τους και δεν τους επιβάλλει καμία υποχρέωση να κάνουν χρήση των διατάξεών της. Η παρούσα οδηγία, εφόσον επιτευχθεί ένα ευρύ περιθώριο κινήσεων για τη λήψη αποφάσεων σε ατομικό και εθνικό επίπεδο, διευκολύνοντας τον συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, αναμένεται ότι θα συμβάλει στην επίτευξη των στόχων που καθορίζει η Συνθήκη για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, για την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας, και για την προώθηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης στην Ένωση, καθώς και για αξιοπρεπή επίπεδα διαβίωσης για τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους.

Τροπολογία 16

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 12

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(12) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας. Όπως ισχύει επί του παρόντος δυνάμει της ρήτρας 2 παράγραφος 3 του παραρτήματος της οδηγίας 2010/18/ΕΕ, θα πρέπει να περιλαμβάνει τις συμβάσεις εργασίας ή τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας εργαζομένων με μερική απασχόληση, τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή τα πρόσωπα που έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης.

Τροπολογία

(12) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας. Όπως ισχύει επί του παρόντος δυνάμει της ρήτρας 2 παράγραφος 3 του παραρτήματος της οδηγίας 2010/18/ΕΕ, θα πρέπει να περιλαμβάνει τις συμβάσεις εργασίας ή τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας εργαζομένων με μερική απασχόληση, τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου **ή αορίστου** χρόνου ή τα πρόσωπα που έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης.

Τροπολογία 17

PE606.271v03-00

12/32

AD\1153958EL.docx

**Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 12 α (νέα)**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

12 α) *Η οδηγία δίνει προτεραιότητα στην επίτευξη μιας καλής ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, χωρίς να χρειάζεται η καθιέρωση επισφαλών και άτυπων συνθηκών εργασίας.*

Τροπολογία 18

**Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 12 β (νέα)**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

12 β) *Η παρούσα οδηγία έχει ως στόχο να βελτιώσει και να ενισχύσει τις διατάξεις περί αποδεκτού και κανονιστικής βεβαιότητας των ρυθμίσεων που αφορούν τη χορήγηση γονικής άδειας στους γονείς παιδιών με αναπηρία ή σοβαρή μακροχρόνια ασθένεια, ώστε να αποφεύγεται ειδικά η άνιση μεταχείριση κατά τη χορήγηση άδειας για ηλικιακές κατηγορίες πέραν των προβλεπομένων στις ισχύουσες ρυθμίσεις, η καθιέρωση κουπονιών ή οι ειδικές εισφορές για την κάλυψη του κόστους των υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά.*

Τροπολογία 19

**Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 13**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(13) Για να προαχθεί η πιο ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, θα πρέπει να θεσπιστεί το δικαίωμα άδειας **πατρότητας**, την οποία θα πρέπει να **λαμβάνουν οι**

(13) Για να προαχθεί η πιο ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, θα πρέπει να θεσπιστεί το δικαίωμα **γονικής** άδειας **για τον έτερο γονέα**, την οποία θα πρέπει να

πατέρες κατά τη γέννηση παιδιού. Για να ληφθούν υπόψη οι διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, το δικαίωμα άδειας πατρότητας θα πρέπει να είναι ανεξάρτητο από τη γαμική ή την οικογενειακή κατάσταση, όπως αυτή ορίζεται στο εθνικό δίκαιο.

λαμβάνει, εφόσον τη ζητήσει, κατά τη γέννηση *ή υιοθεσία* παιδιού. Για να ληφθούν υπόψη οι διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, το δικαίωμα άδειας πατρότητας θα πρέπει να είναι ανεξάρτητο από τη γαμική ή την οικογενειακή κατάσταση, όπως αυτή ορίζεται στο εθνικό δίκαιο *ανεξάρτητα από τον βαθμό αρχαιότητας ή τη φύση της σύμβασης εργασίας*.

Τροπολογία 20

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 14

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(14) Δεδομένου ότι οι περισσότεροι πατέρες δεν κάνουν χρήση του δικαιώματός τους για γονική άδεια ή μεταβιβάζουν σημαντικό μέρος αυτού του δικαιώματός τους στις μητέρες, για να ενθαρρυνθεί ο δεύτερος γονέας να κάνει χρήση της γονικής άδειας, η παρούσα οδηγία, παράλληλα με τη διατήρηση του δικαιώματος που, δυνάμει της οδηγίας 2010/18/ΕΕ, έχει ήδη κάθε γονέας να λαμβάνει γονική άδεια διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων μηνών, επεκτείνεται από έναν σε τέσσερις μήνες την περίοδο της γονικής άδειας που δεν είναι δυνατόν να μεταβιβαστεί από τον έναν γονέα στον άλλον.

Τροπολογία

(14) Δεδομένου ότι οι περισσότεροι πατέρες δεν κάνουν χρήση του δικαιώματός τους για γονική άδεια ή μεταβιβάζουν σημαντικό μέρος αυτού του δικαιώματός τους στις μητέρες, για να **υποστηριχθεί μια στενή σχέση με το παιδί σε πρώιμη ηλικία και να** ενθαρρυνθεί ο δεύτερος γονέας να κάνει χρήση της γονικής άδειας, η παρούσα οδηγία, παράλληλα με τη διατήρηση του δικαιώματος που, δυνάμει της οδηγίας 2010/18/ΕΕ, έχει ήδη κάθε γονέας να λαμβάνει γονική άδεια διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων μηνών, επεκτείνεται από έναν σε τέσσερις μήνες την περίοδο της γονικής άδειας που δεν είναι δυνατόν να μεταβιβαστεί από τον έναν γονέα στον άλλον.

Τροπολογία 21

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 15

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(15) Για να παρέχονται στους γονείς περισσότερες δυνατότητες να κάνουν χρήση της γονικής άδειας όσο τα παιδιά

Τροπολογία

(15) Για να παρέχονται στους γονείς περισσότερες δυνατότητες να κάνουν χρήση της γονικής άδειας όσο τα παιδιά

τους μεγαλώνουν, το δικαίωμα γονικής άδειας θα πρέπει να χορηγείται έως ότου το παιδί γίνει τουλάχιστον **δώδεκα** ετών. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να καθορίζουν την προθεσμία προειδοποίησης που πρέπει να δίνεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο όταν υποβάλλει αίτηση για γονική άδεια, **και να αποφασίζουν κατά πόσον το δικαίωμα γονικής άδειας μπορεί να υπάγεται σε συγκεκριμένη περίοδο αρχαιότητας.** **Λόγω της αυξανόμενης πολυμορφίας των συμβατικών ρυθμίσεων, για τον υπολογισμό της περιόδου αρχαιότητας θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου υπό τον ίδιο εργοδότη.** Τα κράτη μέλη, για να συγκεραστούν οι ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων, θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση να αποφασίζουν αν θα ορίσουν ότι ο εργοδότης μπορεί να έχει το δικαίωμα να αναβάλει τη χορήγηση γονικής άδειας υπό ορισμένες συνθήκες. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, ο εργοδότης θα πρέπει να παρέχει αιτιολόγηση της αναβολής. Δεδομένου ότι η ευελιξία καθιστά πιο πιθανό οι δεύτεροι γονείς, ιδίως οι πατέρες, να κάνουν χρήση του συγκεκριμένου δικαιώματός τους, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να ζητούν τη λήψη γονικής άδειας με πλήρη ή μερική απασχόληση ή με άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας. Θα πρέπει να εναπόκειται στον εργοδότη να εγκρίνει ή μη την αίτηση γονικής άδειας στο πλαίσιο άλλων ευέλικτων μορφών πέραν της πλήρους απασχόλησης. Τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης να αξιολογούν κατά πόσον οι όροι και οι λεπτομέρειες χορήγησης της γονικής άδειας θα πρέπει να προσαρμόζονται στις ιδιαίτερες ανάγκες των γονέων που αντιμετωπίζουν εξαιρετικά αντίξοες συνθήκες.

τους μεγαλώνουν, το δικαίωμα γονικής άδειας θα πρέπει να χορηγείται έως ότου το παιδί γίνει τουλάχιστον **δεκατριών** ετών. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να καθορίζουν την προθεσμία προειδοποίησης που πρέπει να δίνεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο όταν υποβάλλει αίτηση για γονική άδεια. Τα κράτη μέλη, για να συγκεραστούν οι ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων, θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση να αποφασίζουν αν θα ορίσουν ότι ο εργοδότης μπορεί να έχει το δικαίωμα να αναβάλει τη χορήγηση γονικής άδειας υπό ορισμένες συνθήκες. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, ο εργοδότης θα πρέπει να παρέχει **γραπτή** αιτιολόγηση της αναβολής. Δεδομένου ότι η ευελιξία καθιστά πιο πιθανό οι δεύτεροι γονείς, ιδίως οι πατέρες, να κάνουν χρήση του συγκεκριμένου δικαιώματός τους, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να ζητούν τη λήψη γονικής άδειας με πλήρη ή μερική απασχόληση ή με άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας. Θα πρέπει να εναπόκειται στον εργοδότη να εγκρίνει ή μη την αίτηση γονικής άδειας στο πλαίσιο άλλων ευέλικτων μορφών πέραν της πλήρους απασχόλησης. Τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης να αξιολογούν κατά πόσον οι όροι και οι λεπτομέρειες χορήγησης της γονικής άδειας θα πρέπει να προσαρμόζονται στις ιδιαίτερες ανάγκες των γονέων που αντιμετωπίζουν εξαιρετικά αντίξοες συνθήκες **(μόνοι γονείς, παιδιά με αναπηρία, σοβαρή ασθένεια).**

Τροπολογία 22

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 16

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(16) Για να διευκολυνθεί η επιστροφή στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες θα πρέπει να **ενθαρρύνονται να διατηρούν επαφή κατά την περίοδο της άδειας και μπορούν να** προβαίνουν σε διευθετήσεις για τυχόν ενδεδειγμένα μέτρα επανένταξης, τα οποία αποφασίζονται μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, με βάση την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές.

Τροπολογία 23

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 18

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(18) Πέραν του δικαιώματος άδειας φροντίδας που προβλέπεται στην παρούσα οδηγία, όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διατηρούν το δικαίωμά τους να απουσιάζουν από την εργασία για **λόγους ανωτέρας βίας και για** επείγοντες και απρόβλεπτους οικογενειακούς λόγους, όπως προβλέπεται επί του παρόντος από την οδηγία 2010/18/ΕΕ, σύμφωνα με τους όρους που καθορίζονται από τα κράτη μέλη.

Τροπολογία 24

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 19

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(19) Για να έχουν περισσότερα κίνητρα να λαμβάνουν τις περιόδους άδειας που

Τροπολογία

(16) Για να διευκολυνθεί η επιστροφή στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες θα πρέπει να προβαίνουν σε διευθετήσεις για τυχόν ενδεδειγμένα μέτρα επανένταξης, τα οποία αποφασίζονται μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, με βάση την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές.

Τροπολογία

(18) Πέραν του δικαιώματος άδειας φροντίδας που προβλέπεται στην παρούσα οδηγία, όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διατηρούν το δικαίωμά τους να απουσιάζουν από την εργασία για επείγοντες και απρόβλεπτους οικογενειακούς λόγους, όπως προβλέπεται επί του παρόντος από την οδηγία 2010/18/ΕΕ, σύμφωνα με τους όρους που καθορίζονται από τα κράτη μέλη.

Τροπολογία

(19) Για να έχουν περισσότερα κίνητρα να λαμβάνουν τις περιόδους άδειας που

προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, οι εργαζόμενοι, και ιδίως οι άνδρες, με παιδιά και ευθύνες φροντίδας θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν επαρκές επίδομα κατά τη διάρκεια της άδειας. Το ύψος του επιδόματος θα πρέπει να είναι **τουλάχιστον ίσο με το ύψος του επιδόματος** που θα λάμβανε ο οικείος εργαζόμενος σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν υπόψη τη σημασία που έχει η συνέχιση των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων υγειονομικής περίθαλψης.

προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, οι εργαζόμενοι, και ιδίως οι άνδρες, με παιδιά και ευθύνες φροντίδας θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν επαρκές επίδομα κατά τη διάρκεια της άδειας. Το ύψος του επιδόματος θα πρέπει να είναι **επαρκές και να μην είναι κατώτερο του ποσού** που θα λάμβανε ο οικείος εργαζόμενος σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν υπόψη τη σημασία που έχει η συνέχιση των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων υγειονομικής περίθαλψης.

Τροπολογία 25

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 21

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(21) Για να ενθαρρυνθούν οι εργαζόμενοι γονείς και οι φροντιστές να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό, θα πρέπει να **έχουν** τη δυνατότητα να οργανώσουν την εργασία τους με βάση τις προσωπικές τους ανάγκες και προτιμήσεις. **Κατά συνέπεια**, οι εργαζόμενοι γονείς και φροντιστές θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, δηλαδή θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας, ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας, για σκοπούς παροχής φροντίδας. Για να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών, θα πρέπει τα κράτη μέλη να έχουν τη δυνατότητα να περιορίζουν τη διάρκεια **των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του μειωμένου ωραρίου** εργασίας. Αν και η μερική απασχόληση έχει αποδειχτεί χρήσιμη, αφού επιτρέπει σε ορισμένες γυναίκες να παραμείνουν στην αγορά εργασίας μετά

Τροπολογία

(21) Για να ενθαρρυνθούν οι εργαζόμενοι γονείς και οι φροντιστές να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό, **οι εργοδότες** θα πρέπει να **τους δίνουν** τη δυνατότητα να οργανώσουν την εργασία τους με βάση τις προσωπικές τους ανάγκες και προτιμήσεις. Οι εργαζόμενοι γονείς και φροντιστές θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα, **χωρίς να κάνουν κατάχρησή του**, να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, δηλαδή θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας, ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας, για σκοπούς παροχής φροντίδας. Για να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών **και να εξασφαλιστεί η σωστή ισορροπία τους**, θα πρέπει τα κράτη μέλη να έχουν τη δυνατότητα να περιορίζουν τη διάρκεια **της μερικής απασχόλησης, δίνοντας προτεραιότητα σε άλλες ευέλικτες ρυθμίσεις** εργασίας. Αν και η μερική απασχόληση έχει **όντως** αποδειχτεί

την απόκτηση παιδιών, οι μακρές περίοδοι μειωμένου ωραρίου εργασίας ενδέχεται να συνεπάγονται χαμηλότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και, κατά συνέπεια, μειωμένα ή ανύπαρκτα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Η τελική απόφαση για το αν θα γίνει δεκτό ή όχι το αίτημα του εργαζομένου για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας θα πρέπει να λαμβάνεται από τον εργοδότη. Οι ειδικές συνθήκες που χαρακτηρίζουν την ανάγκη για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορεί να αλλάξουν. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι θα πρέπει όχι μόνο να έχουν το δικαίωμα να επανέλθουν στην αρχική μορφή απασχόλησής τους κατά τη λήξη της συγκεκριμένης συμφωνηθείσας περιόδου, αλλά θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν να το πράξουν οποιαδήποτε στιγμή αυτό απαιτείται λόγω μεταβολής της κατάστασης που οδήγησε στην υποβολή του σχετικού αιτήματος.

χρήσιμη, αφού επιτρέπει σε ορισμένες γυναίκες να παραμείνουν στην αγορά εργασίας μετά την απόκτηση παιδιών **ή άλλων οικογενειακών υποχρεώσεων**, οι μακρές περίοδοι μειωμένου ωραρίου εργασίας ενδέχεται να συνεπάγονται χαμηλότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και, κατά συνέπεια, μειωμένα ή ανύπαρκτα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Η τελική απόφαση για το αν θα γίνει δεκτό ή όχι το αίτημα του εργαζομένου για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας θα πρέπει να λαμβάνεται από τον εργοδότη. Οι ειδικές συνθήκες που χαρακτηρίζουν την ανάγκη για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορεί να αλλάξουν. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι θα πρέπει όχι μόνο να έχουν το δικαίωμα να επανέλθουν στην αρχική μορφή απασχόλησής τους κατά τη λήξη της συγκεκριμένης συμφωνηθείσας περιόδου, αλλά θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν να το πράξουν οποιαδήποτε στιγμή αυτό απαιτείται λόγω μεταβολής της κατάστασης που οδήγησε στην υποβολή του σχετικού αιτήματος.

Τροπολογία 26

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 23

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(23) Οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας ή αίτησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας θα πρέπει να προστατεύονται από τις διακρίσεις ή οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της άσκησης αυτού του δικαιώματος.

Τροπολογία

(23) Οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας ή αίτησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας θα πρέπει να προστατεύονται από τις διακρίσεις, **τα αντίποινα** ή οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της άσκησης αυτού του δικαιώματος. **Η άσκηση του δικαιώματος άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας θα πρέπει να μην έχει δυσμενείς συνέπειες για το επίπεδο της απασχόλησης ή για άλλους όρους εργασίας.**

Τροπολογία 27

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 24

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(24) Οι εργαζόμενοι, κατά την άσκηση του δικαιώματός τους να λαμβάνουν άδεια ή να υποβάλλουν αίτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας όπως προβλέπεται από την παρούσα οδηγία, θα πρέπει να προστατεύονται από την απόλυση και οποιαδήποτε προκαταρκτική ενέργεια ενόψει ενδεχόμενης απόλυσης με το αιτιολογικό ότι ζήτησαν ή έλαβαν τέτοια άδεια ή άσκησαν το δικαίωμα να ζητήσουν τις προβλεπόμενες ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι έχουν απολυθεί για τους λόγους αυτούς, θα πρέπει να μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη να παρέχει τους λόγους της απόλυσης δεόντως τεκμηριωμένους.

Τροπολογία 28

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 1 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Η παρούσα οδηγία ορίζει ελάχιστες απαιτήσεις προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας, διευκολύνοντας τον συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές.

Τροπολογία 29

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 2 – παράγραφος 1

Τροπολογία

(24) Οι εργαζόμενοι, κατά την άσκηση του δικαιώματός τους να λαμβάνουν άδεια ή να υποβάλλουν αίτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας όπως προβλέπεται από την παρούσα οδηγία, θα πρέπει να προστατεύονται από την απόλυση, **από πιέσεις και ενέργειες παρενόχλησης εις βάρος τους** και οποιαδήποτε προκαταρκτική ενέργεια ενόψει ενδεχόμενης απόλυσης με το αιτιολογικό ότι ζήτησαν ή έλαβαν τέτοια άδεια ή άσκησαν το δικαίωμα να ζητήσουν τις προβλεπόμενες ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι έχουν απολυθεί για τους λόγους αυτούς, θα πρέπει να μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη να παρέχει τους λόγους της απόλυσης δεόντως τεκμηριωμένους.

Τροπολογία

Η παρούσα οδηγία ορίζει ελάχιστες απαιτήσεις προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την ίση **κοινωνική και μισθολογική** μεταχείριση στον χώρο εργασίας, διευκολύνοντας τον συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές.

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας.

Τροπολογία

Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας **όπως ορίζουν η νομοθεσία, οι συλλογικές συμβάσεις και/ή οι πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος.**

Τροπολογία 30

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο α

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

α) «άδεια πατρότητας»: άδεια από την εργασία για **τους πατέρες** η οποία λαμβάνεται λόγω της γέννησης παιδιού·

Τροπολογία

α) «άδεια πατρότητας»: άδεια **μετ' αποδοχών** από την εργασία για **τον έτερο γονέα** η οποία λαμβάνεται λόγω της γέννησης **ή της υιοθεσίας** παιδιού·

Τροπολογία 31

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο β

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

β) «γονική άδεια»: άδεια από την εργασία λόγω της γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να είναι δυνατή η φροντίδα αυτού του παιδιού·

Τροπολογία

β) «γονική άδεια»: άδεια **μετ' αποδοχών** από την εργασία λόγω της γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να είναι δυνατή η φροντίδα αυτού του παιδιού·

Τροπολογία 32

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο στ α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

στ α) «μόνος γονέας»: άτομο άγαμο και χωρίς σύμφωνο έτσι όπως αυτό ορίζεται από το εθνικό δίκαιο, και που έχει την αποκλειστική κύρια γονική μέριμνα του παιδιού.

Τροπολογία 33

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι **οι πατέρες έχουν** το δικαίωμα να **λαμβάνουν** άδεια πατρότητας τουλάχιστον **δέκα** εργάσιμων ημερών κατά τη γέννηση παιδιού.

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι **ο έτερος γονέας έχει** το δικαίωμα να **λάβει υποχρεωτικά μετ' αποδοχών** άδεια πατρότητας τουλάχιστον **δεκατεσσάρων** εργάσιμων ημερών κατά τη γέννηση **ή την υιοθεσία** παιδιού, **ή τουλάχιστον δεκαπέντε ημερών σε περίπτωση πολλαπλών γεννήσεων ή υιοθεσιών.**

Τροπολογία 34

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 2 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

2 α. Το δικαίωμα άδειας πατρότητας που αναφέρεται στην παράγραφο 1 παρέχεται ανεξάρτητα από τον χρόνο υπηρεσίας ή τη φύση της σύμβασης εργασίας του έτερου γονέα.

Τροπολογία 35

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας διάρκειας τουλάχιστον **τεσσάρων** μηνών που πρέπει να λαμβάνεται προτού το παιδί φθάσει σε μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον τα **δώδεκα** έτη.

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας διάρκειας τουλάχιστον **έξι** μηνών **ανά τέκνο**, που πρέπει να λαμβάνεται προτού το παιδί φθάσει σε μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον τα **δεκατρία** έτη.

Τροπολογία 36

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 1 – εδάφιο 1 α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

Η διάρκεια της γονικής άδειας είναι διπλάσια για τους μόνους γονείς.

Τροπολογία 37

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

2. Όταν τα κράτη μέλη επιτρέπουν σε έναν γονέα να μεταβιβάσει το δικαίωμα γονικής άδειας στον άλλο γονέα, μεριμνούν ώστε τουλάχιστον τέσσερις μήνες γονικής άδειας να μην μπορούν να μεταβιβαστούν.

2. Όταν τα κράτη μέλη επιτρέπουν σε έναν γονέα να μεταβιβάσει το δικαίωμα γονικής άδειας στον άλλο γονέα, μεριμνούν ώστε τουλάχιστον τέσσερις μήνες γονικής άδειας να μην μπορούν να μεταβιβαστούν. ***Η διάρκεια της γονικής άδειας είναι διπλάσια για τους γονείς που φροντίζουν παιδί με αναπηρία ή σοβαρή ασθένεια.***

Τροπολογία 38

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 4

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

4. Τα κράτη μέλη μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα γονικής άδειας από περίοδο εργασίας και/ή περίοδο αρχαιότητας, που δεν μπορεί να υπερβαίνει ***το ένα έτος***. Σε περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της οδηγίας 1999/70/EK²¹ του Συμβουλίου, υπό τον ίδιο εργοδότη, λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της περιόδου θεμελίωσης του δικαιώματος το σύνολο των εν λόγω συμβάσεων.

4. Τα κράτη μέλη μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα γονικής άδειας από περίοδο εργασίας και/ή περίοδο αρχαιότητας, που δεν μπορεί να υπερβαίνει ***τους εννέα μήνες***. Σε περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της οδηγίας 1999/70/EK²¹ του Συμβουλίου, υπό τον ίδιο εργοδότη, λαμβάνεται ***υποχρεωτικά*** υπόψη για τον υπολογισμό της περιόδου θεμελίωσης του δικαιώματος

το σύνολο των εν λόγω συμβάσεων.

²¹ Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ L 175 της 10.7.1999, σ. 43).

²¹ Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ L 175 της 10.7.1999, σ. 43).

Τροπολογία 39

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 5 – παράγραφος 5 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

5 α. Οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται γραπτώς κατά την έναρξη της απασχόλησής τους σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τη σχέση απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένου και κατά τη δοκιμαστική περίοδο.

Τροπολογία 40

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 5 – παράγραφος 7

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

7. Τα κράτη μέλη αξιολογούν την ανάγκη να προσαρμοστούν οι προϋποθέσεις πρόσβασης και οι λεπτομέρειες εφαρμογής της γονικής άδειας στις ανάγκες των θετών γονέων, των γονέων με αναπηρία, καθώς και των γονέων που έχουν παιδιά με αναπηρία ή μακροχρόνια ασθένεια.

7. Τα κράτη μέλη αξιολογούν την ανάγκη να επεκταθούν οι προϋποθέσεις πρόσβασης και οι λεπτομέρειες εφαρμογής της γονικής άδειας ώστε να καλύπτουν τις ανάγκες των θετών γονέων, των γονέων με αναπηρία, των μόνων γονέων (μονογονικές οικογένειες) καθώς και των γονέων που έχουν παιδιά με αναπηρία ή σοβαρή μακροχρόνια ασθένεια. **Ειδικότερα για τους γονείς παιδιών με αναπηρία ή εξαιρετικά σοβαρή ασθένεια, πιστοποιημένης από τις εθνικές υγειονομικές αρχές, απαγορεύεται ρητά η απόρριψη τυχόν αιτήσεών τους για γονική άδεια.**

Τροπολογία 41

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 6 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι πατέρες έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν άδεια φροντίδας τουλάχιστον **πέντε** εργάσιμων ημερών ετησίως και ανά εργαζόμενο. Το δικαίωμα αυτό **μπορεί να** υπόκειται σε κατάλληλη τεκμηρίωση του προβλήματος υγείας του συγγενούς του εργαζομένου.

Τροπολογία

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι πατέρες έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν **μετ' αποδοχών** άδεια φροντίδας τουλάχιστον **επτά** εργάσιμων ημερών ετησίως και ανά εργαζόμενο. Το δικαίωμα αυτό υπόκειται σε κατάλληλη τεκμηρίωση του προβλήματος υγείας του συγγενούς του εργαζομένου.

Τροπολογία 42

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 6 α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

Άρθρο 6 α

Άδεια για μητέρα και έτερο γονέα εάν έχει αναπηρία.

Τα κράτη μέλη κατοχυρώνουν ότι η διάρκεια των προβλεπόμενων στην παρούσα οδηγία τύπων άδειας δύναται να παραταθεί κατά τουλάχιστον 50 % για τη μητέρα και τον έτερο γονέα εάν έχει αναπηρία.

Τροπολογία 43

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 7 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να απουσιάζουν από την εργασία για λόγους

Τροπολογία

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να απουσιάζουν από την εργασία για λόγους

ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Τα κράτη μέλη μπορούν να **περιορίσουν** το δικαίωμα των εργαζομένων να απουσιάζουν από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας **έως συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ετησίως ή ανά περίπτωση, ή και τα δύο.**

ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Τα κράτη μέλη μπορούν να **εξαρτήσουν** το δικαίωμα των εργαζομένων να απουσιάζουν από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας **από την υποβολή των δικαιολογητικών που αυτά κρίνουν κατάλληλα.**

Τροπολογία 44

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 8 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες, όπως την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές, και με βάση τις αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στους κοινωνικούς εταίρους, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6 λαμβάνουν αμοιβή ή επαρκές επίδομα **που θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ισοδύναμο με αυτό** που θα λάμβανε ο οικείος εργαζόμενος σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας.

Τροπολογία

Σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες, όπως την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές, και με βάση τις αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στους κοινωνικούς εταίρους, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6 λαμβάνουν αμοιβή, **έκπτωση φόρου** ή επαρκές επίδομα **όχι κατώτερο του ποσού** που θα λάμβανε ο οικείος εργαζόμενος σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας.

Τροπολογία 45

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 9 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι με παιδιά έως μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον τα **δώδεκα** έτη, και οι φροντιστές έχουν το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για σκοπούς παροχής φροντίδας. Η διάρκεια αυτών των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας μπορεί να υπόκειται

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι με παιδιά έως μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον τα **δεκατρία** έτη, και οι φροντιστές έχουν το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για σκοπούς παροχής φροντίδας. Η διάρκεια αυτών των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας μπορεί να υπόκειται

σε εύλογους περιορισμούς.

σε εύλογους περιορισμούς.

Τροπολογία 46

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

2. Οι εργοδότες εξετάζουν και διεκπεραιώνουν τα αιτήματα ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των ίδιων όσο και των εργαζομένων. Ο εργοδότης αιτιολογεί ενδεχόμενη απόρριψη της σχετικής αίτησης.

Τροπολογία

2. Οι εργοδότες εξετάζουν και διεκπεραιώνουν **γραπτώς** τα αιτήματα ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των ίδιων όσο και των εργαζομένων. Ο εργοδότης αιτιολογεί **γραπτώς** ενδεχόμενη απόρριψη της σχετικής αίτησης.

Τροπολογία 47

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

3. Όταν οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1 έχουν περιορισμένη διάρκεια, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στην αρχική μορφή απασχόλησης, όταν λήξει η συμφωνηθείσα περίοδος. Ο εργαζόμενος έχει **επίσης το δικαίωμα να ζητήσει την επιστροφή του στην αρχική μορφή απασχόλησης όποτε αυτό δικαιολογείται από τη μεταβολή των περιστάσεων. Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να εξετάζουν και να διεκπεραιώνουν τα εν λόγω αιτήματα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των ίδιων όσο και των εργαζομένων.**

Τροπολογία

3. Όταν οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1 έχουν περιορισμένη διάρκεια, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στην αρχική μορφή απασχόλησης, όταν λήξει η συμφωνηθείσα περίοδος. **Προβλέπεται επίσης μια μεταβατική περίοδος προστασίας κατά την επάνοδο στην εργασία ώστε ο εργαζόμενος να έχει ευκολότερη και αποτελεσματικότερη επανένταξη στην επαγγελματική ζωή, δεδομένου ότι, σε αυτή τη φάση προστασίας, η χρήση των νέων τεχνολογιών θα μπορούσε να βοηθάει τους εργαζομένους να επανέρχονται στην εργασία με τρόπο βιώσιμο, πιο ευέλικτο, και ταυτόχρονα να επικαιροποιούν τις δεξιότητές τους. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ζητήσει την επιστροφή του στην αρχική μορφή απασχόλησης στο ίδιο επίπεδο απασχόλησης. Ο εργοδότης αιτιολογεί**

Τροπολογία 48

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 11 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να απαγορεύουν τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων λόγω υποβολής αίτησης ή χρήσης της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, ή λόγω άσκησης του δικαιώματός τους για τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 9.

Τροπολογία

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να απαγορεύουν **τις διακρίσεις και** τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων λόγω υποβολής αίτησης ή χρήσης της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, ή λόγω άσκησης του δικαιώματός τους για τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 9.

Τροπολογία 49

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 12 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

2. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι έχουν απολυθεί επειδή υπέβαλαν αίτηση ή έκαναν χρήση της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, ή επειδή άσκησαν το δικαίωμα για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 9 **μπορούν** να ζητούν από τον εργοδότη να τους γνωστοποιήσει τους λόγους της απόλυσης, δεόντως τεκμηριωμένους. Ο εργοδότης γνωστοποιεί τους λόγους γραπτώς.

Τροπολογία

2. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι έχουν απολυθεί επειδή υπέβαλαν αίτηση ή έκαναν χρήση της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, ή επειδή άσκησαν το δικαίωμα για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 9 **έχουν δικαίωμα** να ζητούν από τον εργοδότη να τους γνωστοποιήσει τους λόγους της απόλυσης, δεόντως τεκμηριωμένους. Ο εργοδότης **οφείλει να** γνωστοποιεί τους λόγους γραπτώς **εν ευθέτω χρόνο**.

Τροπολογία 50

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 13 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν κανόνες σχετικά με τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παράβασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας ή των διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν **όλα** τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν την επιβολή **των κυρώσεων. Οι κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές. Μπορεί να λάβουν τη μορφή προστίμου. Μπορεί επίσης να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης.**

Τροπολογία 51

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 14 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων, **συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων**, από τυχόν δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη ή δυσμενείς συνέπειες που προκύπτουν από καταγγελία που υπέβαλαν εντός της επιχείρησης ή από τυχόν νομικές διαδικασίες που έχουν κινήσει με σκοπό να επιβάλουν συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

Τροπολογία 52

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 15 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK για την

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν κανόνες σχετικά με τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παράβασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας ή των διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν την επιβολή **αποτελεσματικών, αποτρεπτικών και αναλογικών κυρώσεων.**

Τροπολογία

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από τυχόν δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη ή δυσμενείς συνέπειες που προκύπτουν από καταγγελία που υπέβαλαν εντός της επιχείρησης ή από τυχόν νομικές διαδικασίες που έχουν κινήσει με σκοπό να επιβάλουν συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

Με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων των υπηρεσιών επιθεώρησης εργασίας ή άλλων φορέων, συμπεριλαμβανομένων

προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης των γονέων και των φροντιστών, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, είναι επίσης αρμόδιοι για τα ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.

των κοινωνικών υπηρεσιών, που έχουν αρμοδιότητα για την επίβλεψη των δικαιωμάτων των εργαζομένων, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης των γονέων και των φροντιστών, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, είναι επίσης αρμόδιοι για τα ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.

Τροπολογία 53

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 16 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από εκείνες που προβλέπει η παρούσα οδηγία. Ωστόσο, εξασφαλίζουν ότι τουλάχιστον τέσσερις μήνες γονικής άδειας παραμένουν μη μεταβιβάσιμοι σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2.

Τροπολογία

Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από εκείνες που προβλέπει η παρούσα οδηγία, **αλλά όχι κατώτερες των προτύπων που ορίζουν σήμερα οι εθνικές νομοθεσίες τους**. Ωστόσο, εξασφαλίζουν ότι τουλάχιστον τέσσερις μήνες γονικής άδειας παραμένουν μη μεταβιβάσιμοι σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2 **και διασφαλίζουν υποχρεωτικά την προστασία της άδειας των γονέων παιδιών με αναπηρία και εξαιρετικά σοβαρές ασθένειες, πιστοποιημένες από τις υγειονομικές αρχές του κράτους μέλους**.

Τροπολογία 54

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 18 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Το αργότερο **πέντε** έτη από την έναρξη ισχύος της παρούσας **οδηγίας** τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή

Τροπολογία

1. Το αργότερο ... **[τρία** έτη από την έναρξη ισχύος της παρούσας **οδηγίας]** τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή

όλες τις αναγκαίες πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας *προκειμένου η Επιτροπή να συντάξει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.*

όλες τις αναγκαίες πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας *και παρέχουν διεξοδική ανάλυση των αποτελεσμάτων της οδηγίας στις στατιστικές για τη γυναικεία απασχόληση, συνοδευόμενη, εφόσον χρειάζεται, από νομοθετική πρόταση.*

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΓΝΩΜΟΔΟΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

| | | | |
|---|---|--------------|-----------|
| Τίτλος | Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές | | |
| Έγγραφο αναφοράς | COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD) | | |
| Επιτροπή αρμόδια επί της ουσίας Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια | EMPL | 15.5.2017 | |
| Γνωμοδότηση της Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια | JURI | 15.5.2017 | |
| Συντάκτης(τρια) γνωμοδότησης Ημερομηνία ορισμού | Joëlle Bergeron | 3.5.2017 | |
| Εξέταση στην επιτροπή | 9.10.2017 | 21.11.2017 | 21.2.2018 |
| Ημερομηνία έγκρισης | 27.3.2018 | | |
| Αποτέλεσμα της τελικής ψηφοφορίας | +: -: 0: | 19 2 1 | |
| Βουλευτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία | Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, 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, Κώστας Χρυσόγονος | | |
| Αναπληρωτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία | Luis de Grandes Pascual, Pascal Durand, Angel Dzhambazki, Evelyne Gebhardt, Virginie Rozière, Rainer Wieland | | |
| Αναπληρωτές (άρθρο 200, παρ. 2) παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία | Mylène Troszczynski | | |

**ΤΕΛΙΚΗ ΨΗΦΟΦΟΡΙΑ ΜΕ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΗ ΚΛΗΣΗ ΣΤΗ ΓΝΩΜΟΔΟΤΙΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ**

| 19 | + |
|-----------|--|
| ALDE | António Marinho e Pinto |
| EFDD | Joëlle Bergeron |
| GUE/NGL | Κώστας Χρυσόγονος |
| 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 |

Υπόμνημα των χρησιμοποιούμενων συμβόλων:

+ : υπέρ

- : κατά

0 : αποχή