



2017/0085(COD)

30.5.2018

LAUSUNTO

naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnalta

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

PA_Legam

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 politiikkatoimet ovat lisäksi tärkeässä asemassa vastattaessa työvoiman puutteen ja väestön jatkuvan ikääntymisen mukanaan tuomiin haasteisiin³.

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 korkea⁴.

Palkallinen isyysvapaa on ensimmäinen edellytys sille, että isät osallistuvat hoitovelvoitteisiin⁵. Valmistelija päätti soveltaa isyysvapaan käyttöön joustoa, jolla isille

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

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

⁴ Eurofound: Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union (2015), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2015/working-conditions-industrial-relations/promoting-uptake-of-parental-and-paternity-leave-among-fathers-in-the-european-union>
OECD (2017), The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, OECD Publishing, Paris.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>

⁵ 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)

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 vaiheessa¹. 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 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.

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

¹ 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

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 palkassaan ja eläkkeessään.**

Tarkistus 7

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 kappale

Komission teksti

(8) Nykyisessä unionin säädöskehyksessä tarjotaan miehille vain

Tarkistus

(8) Nykyisessä unionin säädöskehyksessä 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 jäsenvaltioiden kansallisessa*

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 työantajien 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 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**

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** ennen vapaan myöntämistä **vaadittava**

siitä, että tämä on huollettavana.

lääkäriltä 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 määriteltyä 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 henkilökohtaisten tarpeidensa ja

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.

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.

Tarkistus 20

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 22 kappale

Komission teksti

(22) Vapaita koskevien järjestelyjen tarkoituksena on tukea työssäkäyviä

AD\1154541FI.docx

Tarkistus

(22) Vapaita koskevien järjestelyjen tarkoituksena on tukea työssäkäyviä

17/38

PE618.327v02-00

vanhempia ja omaistaan hoitavia tiettyinä 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.

vanhempia ja omaistaan hoitavia tiettyinä 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 epäedullisemmalta kohtelulta.

Tarkistus

(23) Työntekijöitä, jotka käyttävät oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää joustavia työjärjestelyjä, olisi suojeltava ***kaikenlaiselta*** syrjinnältä tai miltä tahansa tästä syystä tapahtuvalta epäedullisemmalta kohtelulta. ***Jotta varmistetaan työnantajien ja työntekijöiden etujen välinen tasapaino, jäsenvaltioiden olisi taattava työnantajien suojelu oikeuksien mahdolliselta väärinkäytöltä.***

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 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 direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevasta valituksesta tai oikeudellisesta menettelystä. Uhrin ei voida uskalla käyttää oikeuksiaan

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

(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 ei voida 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.

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 kertyneitä oikeuksia olisi sovellettava edelleen, ellei tällä direktiivillä oteta käyttöön edullisempia säännöksiä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei voida

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.

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 mikroyrityksiin ja hallinnolliseen rasitteeseen.

(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 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)

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

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

Tarkistus

4. Jäsenvaltio voi pitää vanhempainvapaa-oikeuden vähimmäisedellytyksenä enintään ***kuuden kuukauden*** työssäoloa tai palvelusaikaa. Kun on kyse neuvoston direktiivissä 1999/70/EY²¹ tarkoitetuista peräkkäisistä määräaikaista 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 työntantajain 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 työntantajain 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. Työntantajien on perusteltava vanhempainvapaan lykkääminen kirjallisesti.

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. Työntantajien on perusteltava vanhempainvapaan lykkääminen kirjallisesti. ***Lisäksi jäsenvaltioiden on otettava huomioon erityisesti mikroyritysten rajoitteet.***

Tarkistus 44

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 6 kohta

Komission teksti

6. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen,

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.

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

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 tilanteesta* on esitettävä asianmukaiset perustelut.

Tarkistus 47

Ehdotus direktiiviksi 6 a artikla (uusi)

Komission teksti

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 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 vähintään sitä, mitä kyseinen työntekijä saisi sairauslomalla ollessaan.*

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:*

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 tarkoitetulla vanhempainvapaalla maksu tai korvaus, jonka on vastattava vähintään 80:tä prosenttia työntekijän bruttopalkasta;

c) 6 artiklassa tarkoitetulla 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: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 **kymmeneen** 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

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

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

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. **Ne voivat olla** sakkoja. Niihin voi sisältyä myös korvauksen maksaminen.

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 edullisempia**. 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

Tarkistus

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.

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	+: 19 –: 8 0: 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 Šojdrová, Ernest Urtsun, 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