



---

Zittingsdocument

---

**A8-0270/2018**

23.8.2018

**\*\*\*I**

## **VERSLAG**

over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (COM(2017)0253 – C8-0137 – 2017/0085(COD))

Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

Rapporteur: David Casa

Rapporteur voor advies (\*):  
Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Commissie rechten van de vrouw en  
gendergelijkheid

(\*) Procedure met medeverantwoordelijke commissies – artikel 54 van het  
Reglement

### ***Verklaring van de gebruikte tekens***

- \* Raadplegingsprocedure
- \*\*\* Goedkeuringsprocedure
- \*\*\*I Gewone wetgevingsprocedure (eerste lezing)
- \*\*\*II Gewone wetgevingsprocedure (tweede lezing)
- \*\*\*III Gewone wetgevingsprocedure (derde lezing)

(De aangeduide procedure is gebaseerd op de in de ontwerp tekst voorgestelde rechtsgrond.)

### ***Amendementen op een ontwerphandeling***

#### **Amendementen van het Parlement in twee kolommen**

Geschrapte tekstdelen worden in de linkerkolom in *vet cursief* aangegeven. Vervangen tekstdelen worden in beide kolommen in *vet cursief* aangegeven. Nieuwe tekst wordt in de rechterkolom in *vet cursief* aangegeven.

In de eerste en tweede regel van de kop tekst boven elk amendement wordt verwezen naar het tekstdeel in kwestie van de ontwerphandeling. Indien een amendement betrekking heeft op een bestaande handeling, waarop in de ontwerphandeling wijzigingen worden voorgesteld, bevat de kop tekst bovendien een derde en vierde regel, die verwijzen naar de bestaande handeling respectievelijk naar de bepaling in kwestie.

#### **Amendementen van het Parlement in de vorm van een geconsolideerde tekst**

Nieuwe tekstdelen worden in *vet cursief* aangegeven. Geschrapte tekstdelen worden aangegeven met het symbool **■** of worden doorgestreept. Waar tekstdelen vervangen worden, wordt de nieuwe tekst in *vet cursief* aangegeven, terwijl de vervangen tekst wordt geschrapt of doorgestreept. Bij wijze van uitzondering worden zuiver technische wijzigingen die de diensten aanbrengen met het oog op de opstelling van de definitieve tekst, niet gemarkeerd.

## INHOUD

	<b>Blz.</b>
ONTWERPWETGEVINGSRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT .....	5
TOELICHTING .....	55
MINDERHEIDSSTANDPUNT.....	58
ADVIES VAN DE COMMISSIE RECHTEN VAN DE VROUW EN GENDERGELIJKHEID.....	59
ADVIES VAN DE COMMISSIE JURIDISCHE ZAKEN.....	96
PROCEDURE VAN DE BEVOEGDE COMMISSIE .....	125
HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE BEVOEGDE COMMISSIE.....	126



## ONTWERPWETGEVINGSRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

**over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (COM(2017)0253 – C8-0137 – 2017/0085(COD))**

**(Gewone wetgevingsprocedure: eerste lezing)**

*Het Europees Parlement,*

- gezien het voorstel van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad (COM(2017)0253),
  - gezien artikel 294, lid 2, en artikel 153, lid 1, onder i), en lid 2, onder b), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, op grond waarvan het voorstel door de Commissie bij het Parlement is ingediend (C8-0137/2017),
  - gezien artikel 294, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,
  - gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité van 6 december 2017<sup>1</sup>,
  - gezien het advies van het Comité van de Regio's van 30 november 2017<sup>2</sup>,
  - gezien artikel 59 van zijn Reglement,
  - gezien het verslag van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken en de adviezen van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid en de Commissie juridische zaken (A8-0270/2018),
1. stelt onderstaand standpunt in eerste lezing vast;
  2. verzoekt de Commissie om hernieuwde voorlegging aan het Parlement indien zij haar voorstel vervangt, ingrijpend wijzigt of voornemens is het ingrijpend te wijzigen;
  3. verzoekt zijn Voorzitter het standpunt van het Parlement te doen toekomen aan de Raad en aan de Commissie alsmede aan de nationale parlementen.

---

<sup>1</sup> PB C 129 van 11.4.2018, blz. 44.

<sup>2</sup> Nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad.

## Amendement 1

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(2) **De gelijkheid van vrouwen en mannen** is een fundamenteel beginsel van de Unie. Overeenkomstig artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie heeft de Unie **onder meer** als doel de gelijkheid van vrouwen en mannen **te bevorderen. Evenzo is in artikel 23** van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie bepaald dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.

*Amendement*

(2) **Gendergelijkheid** is een fundamenteel beginsel van de Unie. Overeenkomstig artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie heeft de Unie als doel **sociale uitsluiting en discriminatie te bestrijden en sociale rechtvaardigheid en bescherming**, de gelijkheid van vrouwen en mannen, **de solidariteit tussen generaties en de bescherming van de rechten van het kind te bevorderen. In artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie wordt bepaald dat de Unie er bij elk optreden naar moet streven ongelijkheden op te heffen en de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. Bovendien is in titel III** van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (**het Handvest**) **vastgelegd dat eenieder gelijk is voor de wet, dat discriminatie verboden is** en dat gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning (**artikelen 20, 21 en 23 van het Handvest**).

## Amendement 2

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 3

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(3) Artikel 33 van het Handvest **van de grondrechten van de Europese Unie** voorziet in het recht op bescherming tegen ontslag om een reden die verband houdt met moederschap, alsmede het recht op betaald moederschapsverlof en het recht op

*Amendement*

(3) Artikel 33 van het Handvest voorziet in **de juridische, economische en sociale bescherming van het gezin**, het recht op bescherming tegen ontslag om een reden die verband houdt met moederschap, alsmede het recht op betaald

ouderschapsverlof na de geboorte of de adoptie van een kind, teneinde beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren.

moederschapsverlof en het recht op ouderschapsverlof na de geboorte of de adoptie van een kind, teneinde beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren.

### Amendement 3

#### Voorstel voor een richtlijn

#### Overweging 4

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(4) De Unie *is* partij bij het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap. De bepalingen van dat Verdrag vormen dus sinds het tijdstip van zijn inwerkingtreding een integrerend bestanddeel van de rechtsorde van de Europese Unie en de wetgeving van de Unie moet zoveel mogelijk in overeenstemming met dat Verdrag worden uitgelegd. In het Verdrag is onder meer bepaald in artikel 7 dat de partijen alle nodige maatregelen nemen om te waarborgen dat kinderen met een handicap op voet van gelijkheid met andere kinderen ten volle alle mensenrechten en fundamentele vrijheden genieten.

*Amendement*

(4) De Unie ***en alle lidstaten zijn*** partij bij het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap ***en moeten meer in het algemeen alle in de Universele Verklaring van de rechten van de mens verankerde grondrechten bevorderen en beschermen.*** De bepalingen van dat Verdrag vormen dus sinds het tijdstip van zijn inwerkingtreding een integrerend bestanddeel van de rechtsorde van de Europese Unie en de wetgeving van de Unie moet zoveel mogelijk in overeenstemming met dat Verdrag worden uitgelegd. In het Verdrag is onder meer bepaald in ***punt 24 van de preambule en*** artikel 7 dat de partijen alle nodige maatregelen nemen om te waarborgen dat kinderen met een handicap op voet van gelijkheid met andere kinderen ten volle en ***op gelijke wijze*** alle mensenrechten en fundamentele vrijheden genieten. ***Bovendien is in artikel 23 van het Verdrag bepaald dat de partijen doeltreffende en passende maatregelen moeten nemen om discriminatie van personen met een handicap uit te bannen op alle gebieden in verband met huwelijk, gezinsleven, ouderschap en relaties op voet van gelijkheid met anderen.***

### Amendement 4

#### Voorstel voor een richtlijn

#### Overweging 4 bis (nieuw)

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

## Amendement 5

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 5

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(5) Het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven moet de gelijke behandeling van vrouwen en mannen helpen verwezenlijken door de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen, door het voor mannen gemakkelijker te maken om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen als vrouwen, en door het verschil tussen vrouwen en mannen met betrekking tot inkomsten **en** loon weg te werken. In dat beleid moet rekening worden gehouden met demografische veranderingen, waaronder de gevolgen van de vergrijzing.

(5) Het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven moet de gelijke behandeling van vrouwen en mannen helpen verwezenlijken door de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen, door het voor mannen gemakkelijker te maken **en hen aan te moedigen** om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen als vrouwen, en door het verschil tussen vrouwen en mannen met betrekking tot inkomsten, loon **en pensioen** weg te werken. In dat beleid moet rekening worden gehouden met **de terugdringing van genderstereotypen, de erkenning en herverdeling van zorgtaken en de ontwikkeling en toepassing van**



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

## **Amendement 6**

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(5 bis) Beleidsmaatregelen inzake het evenwicht tussen werk en privéleven met betrekking tot mantelzorgers – die momenteel gratis 80 % van alle zorg in de hele Unie verlenen – zijn relevant voor en staan in verhouding tot de uitdagingen van de demografische veranderingen. Deze beleidsmaatregelen zullen naar verwachting bijdragen tot het verzachten van de gevolgen van enerzijds een toenemende zorgvraag en anderzijds de tendens van kleinere en geografisch meer verspreide families en een toenemend aantal vrouwen dat de arbeidsmarkt betreedt, waardoor het potentieel van de mantelzorg afneemt. De prevalentie van mantelzorg in de Unie in combinatie met de druk op de overheidsuitgaven in sommige landen houdt in dat deze vorm van ondersteuning in de toekomst naar verwachting nog belangrijker wordt. Het is dan ook duidelijk dat mantelzorg moet worden ondersteund en het is onontbeerlijk te voorzien in maatregelen die mantelzorgers in staat stellen zorg en***

*werk te combineren.*

## **Amendement 7**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 6 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(6 bis) De Europese pijler van sociale rechten, die op 17 november 2017 door de instellingen van de Unie is afgekondigd, heeft tot doel de burgers van de Unie nieuwe en effectievere rechten te bieden. De pijler is gebaseerd op 20 fundamentele beginselen, zoals beginsel 2 inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen, beginsel 3 inzake gelijke kansen en beginsel 9 inzake het evenwicht tussen werk en privéleven. Dat laatste beginsel stelt: "Ouders en andere mensen met zorgtaken moeten recht hebben op geschikte vormen van verlof, flexibele werkregelingen en toegang tot zorgvoorzieningen. Vrouwen en mannen hebben gelijke toegang tot speciale vormen van verlof om hun zorgtaken te kunnen vervullen en worden aangemoedigd daar op een evenwichtige manier gebruik van te maken."*

## **Amendement 8**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 6 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(6 ter) Ouders en andere mensen met zorgtaken moeten recht hebben op geschikte vormen van verlof, aanpasbare werkregelingen en toegang tot zorgvoorzieningen. Vrouwen en mannen moeten gelijke toegang hebben tot speciale vormen van verlof om hun zorgtaken te kunnen vervullen en moeten worden aangemoedigd daar op een*

*evenwichtige manier gebruik van te maken.*

## **Amendement 9**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 6 quater (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

## **Amendement 10**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 6 quinquies (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

## **Amendement 11**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 7**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(7) *Toch* blijft het evenwicht tussen werk en privéleven een aanzienlijke uitdaging voor veel ouders en werknemers met zorgtaken en heeft het een negatieve invloed op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Een *van de belangrijke oorzaken* van de ondervertegenwoordiging van

(7) Het evenwicht tussen werk en privéleven blijft een aanzienlijke uitdaging voor veel ouders en werknemers met zorgtaken en heeft het een negatieve invloed op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Een *doorslaggevende oorzaak* van de ondervertegenwoordiging van

vrouwen op de arbeidsmarkt is de moeilijkheid om werk en gezinstaken in balans te houden. Vaak verrichten vrouwen met kinderen minder uren betaald werk en besteden zij meer tijd aan onbetaalde zorgtaken. Ook is gebleken dat de arbeidsparticipatie van vrouwen lager ligt wanneer zij een *ziek of zorgbehoevend* familielid hebben en dat *sommige* vrouwen in die situatie de arbeidsmarkt helemaal verlaten.

vrouwen op de arbeidsmarkt is, *naast discriminatie bij de toegang tot werk, hun beroepsstatus, hun beloning en de soorten werk die voor hen openstaan*, de moeilijkheid om werk en gezinstaken in balans te houden. Vaak verrichten vrouwen met kinderen minder uren betaald werk en besteden zij meer tijd aan onbetaalde zorgtaken. *Bovendien bestaat er een toenemende tendens de werkuren tot laat in de avond uit te breiden en in bepaalde sectoren overheerst nachtwerk of werken op feestdagen waardoor het voor werknemers moeilijk is hun werk te combineren met hun verplichtingen jegens kinderen en andere familieleden of personen uit hun directe omgeving die zorg of steun nodig hebben.* Ook is gebleken dat de arbeidsparticipatie van vrouwen lager ligt wanneer zij een familielid hebben *dat zorg of steun nodig heeft*, en dat *een aantal* vrouwen in die situatie de arbeidsmarkt *ten dele of* helemaal verlaten. *Dit heeft dan weer een negatieve invloed op de socialezekerheids- en pensioenrechten van deze mantelzorgers, hetgeen in sommige gevallen leidt tot een verhoogd risico op armoede en sociale uitsluiting, met name op hoge leeftijd: Uit onderzoek en de praktijk is gebleken dat werkgevers voordelen hebben bij het tegemoetkomen aan de behoeften van werkende mantelzorgers, aangezien dit leidt tot betere resultaten zoals lager ziekteverzuim, een beter vermogen om personeel aan te trekken en te behouden, en om het personeel te motiveren.*

## Amendement 12

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 7 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(7 bis) Het is gebleken dat de beschikbaarheid van kwalitatief*

*hoogwaardige, toegankelijke en betaalbare infrastructuur voor de zorg voor kinderen en familieleden die zorg en steun nodig hebben, een cruciale factor is voor het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven, waardoor moeders sneller weer aan de slag gaan en de arbeidsparticipatie van vrouwen wordt verhoogd. Per 2018 hebben de meeste lidstaten echter de Barcelona-doelstellingen voor kinderopvang van 2002 nog steeds niet gehaald. De verwezenlijking van deze doelstellingen is van cruciaal belang om vrouwen in staat te stellen ten volle aan de arbeidsmarkt deel te nemen en met het oog op de verbetering van de situatie is het essentieel dat in het meerjarig financieel kader prioriteit wordt gegeven aan investeringen in door de gemeenschap gedragen kwalitatief hoogwaardige, toegankelijke en betaalbare kinderopvang. De invoering van een individueel zorgverlof mag derhalve niet worden gezien als vervanging van professionele, toegankelijke, betaalbare en kwalitatief hoogwaardige door de gemeenschap gedragen zorgdiensten.*

## Amendement 13

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 8

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(8) Het huidige rechtskader van de Unie omvat slechts beperkte stimulansen voor mannen om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen. In veel lidstaten draagt een gebrek aan betaald vaderschaps- en ouderschapsverlof ertoe bij dat vaders dergelijke verlofregelingen maar weinig benutten. Doordat het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven verschillend uitpakt voor vrouwen en mannen worden de verschillen op het vlak van arbeid en zorg nog groter.

*Amendement*

(8) Het huidige rechtskader van de Unie omvat slechts beperkte stimulansen voor mannen om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen. In veel lidstaten dragen een gebrek aan betaald vaderschaps- en ouderschapsverlof, **alsook de overdraagbaarheid van ouderschapsverlof** ertoe bij dat vaders dergelijke verlofregelingen maar weinig benutten. Doordat het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven verschillend uitpakt voor vrouwen en

Omgekeerd is ook aangetoond dat wanneer vaders regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven benutten, zoals verlof of *flexibele* werkregelingen, het relatieve aandeel van vrouwen in onbetaald werk binnen de familie kleiner wordt en vrouwen over meer tijd voor betaald werk beschikken.

mannen *worden genderstereotypen versterkt en* worden de verschillen op het vlak van arbeid en zorg nog groter. Omgekeerd is ook aangetoond dat wanneer vaders regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven benutten, zoals verlof of *aanpasbare* werkregelingen, het relatieve aandeel van vrouwen in onbetaald werk binnen de familie kleiner wordt en vrouwen over meer tijd voor betaald werk beschikken. *Bovendien blijkt uit onderzoek van Eurofound dat de benuttingsgraad van verlofregelingen bij ouders afhangt van vele onderling samenhangende factoren. Van groot belang zijn bovenal kwalitatief hoogstaande, toegankelijke en betaalbare faciliteiten voor kinderopvang en zorg voor ouderen en voor mensen met handicaps; informatie over de beschikbare verlofregelingen; verlofvergoeding en beloningsverschillen; heersende modellen voor gezinsorganisatie; en de mate waarin werknemers vrezend geïsoleerd raken van de arbeidsmarkt wanneer zij verlof opnemen. Jongeren behoren tot de groep die het duidelijkst kwetsbaar is voor al deze factoren.*

#### Amendement 14

##### Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(8 bis) Teneinde het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren, moeten discriminerende praktijken, zoals de aanhoudende loonkloof tussen vrouwen en mannen, worden aangepakt om uiteindelijk een grotere gelijkheid op de arbeidsmarkt te waarborgen. De lidstaten moeten samen met de sociale partners en relevante belanghebbenden onderwijs over gendergelijkheid in hun leerprogramma's in het verplicht en*

*voorschools onderwijs opnemen en de inspanningen van overheidsinstanties wat betreft voorlichting en bewustwording blijven voortzetten. Beleid inzake gelijke behandeling moet zijn gericht op de aanpak van het probleem van stereotypen in zowel mannelijke als vrouwelijke beroepen en rollen, en de sociale partners moeten inspelen op hun belangrijke rol in de voorlichting van werknemers en werkgevers en het vergroten van hun bewustwording omtrent de aanpak van discriminatie.*

## **Amendement 15**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(8 ter) Om de impact van de onderliggende en andere aanverwante wetgeving beter te beoordelen, moeten relevante gegevens zoals het aantal werkuren, loon en functie, waaronder een uitsplitsing naar geslacht en leeftijd, worden verzameld en gepubliceerd op lokaal, regionaal en nationaal niveau teneinde intersectionele discriminatie te documenteren en op gerichte wijze beleid met efficiënt gebruik van middelen tot stand te brengen. Het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE), de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound) en het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (Cedefop) moeten samen met nationale en regionale organen ter bevordering van gelijke behandeling de indicatoren voor evenwicht tussen werk en privéleven continu bijwerken, zodat de gegevens relevant en actueel zijn.*

## Amendement 16

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 quater (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

## Amendement 17

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 quinquies (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(8 quinquies) Om een sociaal en economisch duurzame samenleving tot stand te brengen, moet de verantwoordelijkheid voor een geschikt evenwicht tussen werk en privéleven door werknemers, gezinnen, de sociale partners, lokale en regionale instanties en alle publieke en private werkgevers en dienstverleners worden gedeeld.*

## Amendement 18

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 9 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(9 bis) De sociale partners moeten door*



*de lidstaten worden aangemoedigd om hun actieve inspanningen voort te zetten ten aanzien van het vergemakkelijken van het combineren van werk, privé- en gezinsleven en het verbeteren van gendergelijkheid en gelijke behandeling op de arbeidsmarkt middels onderwijs, volwasseneneducatie, bewustwording en voorlichtingscampagnes.*

## Amendement 19

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 9 ter (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

## Amendement 20

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 10

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

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

*hoofde van deze richtlijn bestaande rechten worden beperkt.*

## Amendement 21

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 11

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

## Amendement 22

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 12

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(12) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op alle werknemers met een

*Amendement*

(12) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op alle werknemers met een

arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking. Zoals momenteel overeenkomstig clausule 1, punt 3, van de bijlage bij Richtlijn 2010/18/EU het geval is, mogen arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen van deeltijdwerkers, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking met een uitzendbureau niet buiten de toepassing worden gehouden.

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

### **Amendement 23**

#### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 12 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(12 bis) Het Unierecht waarborgt het beginsel van gelijke behandeling van verschillende soorten arbeidsrelaties, verbiedt elke rechtstreekse of onrechtstreekse vorm van discriminatie op grond van geslacht op het gebied van werkgelegenheid, arbeid, sociale bescherming en toegang tot goederen en diensten, waarborgt de overdraagbaarheid en het behoud van rechten in geval van mobiliteit tussen de lidstaten, en garandeert minimumvereisten voor de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten over de grenzen heen, alsook minimumvereisten inzake transparantie van bedrijfspensioenregelingen.***

### **Amendement 24**

#### **Voorstel voor een richtlijn**

## Overweging 13

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(13) Om een eerlijker verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te **bevorderen**, is de invoering nodig van het recht voor vaders op vaderschapsverlof, dat bestemd is om **bij** geboorte van een kind te worden opgenomen. Om rekening te houden met de verschillen tussen de lidstaten, moet het recht op vaderschapsverlof gelden ongeacht de burgerlijke staat of de gezinssituatie volgens het nationale recht.

*Amendement*

(13) Om een eerlijker verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te **schragen**, is de invoering nodig van het recht voor vaders **of gelijkwaardige tweede ouders, zoals vastgelegd in het nationale recht**, op **betaald** vaderschapsverlof, dat bestemd is om **rond de** geboorte **of adoptie** van een kind **of doodgeboorte** te worden opgenomen. Om rekening te houden met de verschillen tussen de lidstaten, moet het recht op vaderschapsverlof gelden ongeacht de burgerlijke staat of de gezinssituatie volgens het nationale recht.

## Amendement 25

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 13 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

## Amendement 26

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 14

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(14) De meerderheid van de vaders maakt zelf geen gebruik van het recht op ouderschapsverlof of draagt een aanzienlijk deel van het recht op verlof over aan de moeder; terwijl het recht van beide ouders

(14) De meerderheid van de vaders maakt zelf geen gebruik van het recht op ouderschapsverlof of draagt een aanzienlijk deel van het recht op verlof over aan de moeder; terwijl het recht van beide ouders

op ten minste vier maanden  
ouderschapsverlof, waarin Richtlijn  
2010/18/EU momenteel voorziet, in de  
onderhavige richtlijn behouden blijft,  
wordt de duur van het ouderschapsverlof  
dat de ouders niet kunnen overdragen  
uitgebreid van een tot vier maanden, om de  
tweede ouder aan te moedigen  
ouderschapsverlof op te nemen.

op ten minste vier maanden  
ouderschapsverlof, waarin Richtlijn  
2010/18/EU momenteel voorziet, in de  
onderhavige richtlijn behouden blijft,  
wordt de duur van het ouderschapsverlof  
dat de ouders niet kunnen overdragen  
uitgebreid van een tot vier maanden, om de  
tweede ouder aan te moedigen  
ouderschapsverlof op te nemen. ***Ervoor  
zorgen dat vier maanden  
ouderschapsverlof uitsluitend beschikbaar  
is voor mannen en niet kan worden  
overgedragen op de andere ouder, noopt  
vaders ertoe dit verlof op te nemen  
waardoor aldus het vaderschap wordt  
bevordert. Het bevordert en  
vergemakkelijkt ook de re-integratie op  
het werk van moeders na zwangerschaps-  
en ouderschapsverlof. Het creëren van  
voorwaarden voor een evenwichtigere  
verdeling van de zorgtaken tussen beide  
ouders draagt zeker bij aan een hogere  
participatie van mannen en vrouwen op  
de arbeidsmarkt.***

## Amendement 27

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 15

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(15) Om ouders meer mogelijkheden te bieden om gebruik te maken van ouderschapsverlof wanneer hun kinderen opgroeien, moet het recht op ouderschapsverlof blijven gelden totdat het kind ten minste **twalf** jaar is. De lidstaten moeten **de** periode kunnen vaststellen waarbinnen de werknemer die ouderschapsverlof aanvraagt, zijn werkgever hiervan in kennis moet stellen, en zij moeten kunnen besluiten of het recht op ouderschapsverlof afhankelijk mag worden gesteld van een anciënniteitsperiode. Gezien de toenemende diversiteit van contractuele regelingen moet de som van

*Amendement*

(15) Om ouders meer mogelijkheden te bieden om gebruik te maken van ouderschapsverlof wanneer hun kinderen opgroeien, moet het recht op ouderschapsverlof blijven gelden totdat het kind ten minste **tien** jaar is. De lidstaten moeten – **met name rekening houdend met de beperkte mogelijkheden van micro-, kleine en middelgrote ondernemingen – een redelijke** periode kunnen vaststellen waarbinnen de werknemer die ouderschapsverlof aanvraagt, zijn werkgever hiervan in kennis moet stellen, en zij moeten kunnen besluiten of het recht op ouderschapsverlof afhankelijk mag worden gesteld van een

opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd bij dezelfde werkgever in aanmerking worden genomen bij het berekenen van de anciënniteitsperiode. Om een evenwicht te vinden tussen de behoeften van werknemers en werkgevers, moeten de lidstaten **kunnen vaststellen** of de werkgever in **bepaalde** omstandigheden het recht kan hebben de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen. In dergelijke gevallen moet de werkgever het uitstel motiveren.

Aangezien flexibiliteit de kans verhoogt dat de tweede ouder en met name de vader zijn recht op verlof zal aanwenden, moet de werknemer kunnen verzoeken om ouderschapsverlof voltijds, deeltijds of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgever moet kunnen besluiten of een verzoek om het ouderschapsverlof niet voltijds maar in andere flexibele vormen op te nemen, al dan niet wordt aanvaard. De lidstaten moeten ook beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de specifieke behoeften van ouders in bijzondere probleemsituaties.

anciënniteitsperiode. **De lidstaten moeten de eis kunnen invoeren van een minimale anciënniteitsperiode van zes maanden voordat een werknemer van dit recht gebruik kan maken.** Gezien de toenemende diversiteit van contractuele regelingen moet de som van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd bij dezelfde werkgever in aanmerking worden genomen bij het berekenen van de anciënniteitsperiode. Om een evenwicht te vinden tussen de behoeften van werknemers en werkgevers, moeten de lidstaten **bepalen** of de werkgever in **objectieve** omstandigheden het recht kan hebben de toekenning van ouderschapsverlof **voor een redelijke periode** uit te stellen. In dergelijke gevallen moet de werkgever het uitstel **schriftelijk** motiveren.

Aangezien flexibiliteit de kans verhoogt dat de tweede ouder en met name de vader zijn recht op verlof zal aanwenden, moet de werknemer kunnen verzoeken om ouderschapsverlof voltijds, deeltijds of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgever moet kunnen besluiten of een verzoek om het ouderschapsverlof niet voltijds maar in andere flexibele vormen op te nemen, al dan niet wordt aanvaard. De lidstaten moeten ook beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de specifieke behoeften van ouders in bijzondere situaties, **vooral ten aanzien van kinderen met een handicap, een geestelijk gezondheidsprobleem of een ernstige medische aandoening of ziekte, alsmede ten aanzien van alleenstaande ouders, die toegang moeten hebben tot tenminste hetzelfde niveau aan rechten en bescherming dat uit hoofde van deze richtlijn aan ouders wordt gewaarborgd, en die kunnen profiteren van de specifieke bepalingen overeenkomstig het nationale recht in het licht van hun specifieke situatie.**

## Amendement 28

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 16

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(16) Om de terugkeer naar het werk na het ouderschapsverlof te vergemakkelijken, moeten werknemers en werkgevers worden aangemoedigd tijdens het verlof contact met elkaar te houden en kunnen de betrokken partijen onderlinge afspraken maken over passende re-integratiemaatregelen, rekening houdend met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en gebruiken.

*Amendement*

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

## Amendement 29

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 17

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(17) Om **vrouwen en mannen** die voor oudere familieleden en/of andere zorgbehoevende familieleden zorgen meer kansen te bieden om op de arbeidsmarkt te blijven, moeten werknemers **die** een **ernstig ziek of zorgbehoevend** familielid hebben, het recht hebben om met name zorgverlof te nemen om voor dat familielid te zorgen. **Om misbruik van dit recht te**

*Amendement*

(17) Om **werknemers** die voor oudere familieleden en/of andere zorgbehoevende familieleden zorgen meer kansen te bieden om op de arbeidsmarkt te blijven, moeten werknemers **met** een familielid **dat om ernstige medische redenen of een leeftijdsgerelateerde beperking zorg of steun nodig heeft**, het recht hebben om met name zorgverlof te nemen om voor dat

*voorkomen, kan worden verlangd dat de ernstige ziekte of* behoefte aan zorg voorafgaand aan de goedkeuring van het verlof *wordt aangetoond*.

familielid te zorgen. *Een medisch bewijs van de ernstige medische reden voor* behoefte aan zorg of ondersteuning voorafgaand aan de goedkeuring van het verlof *moet verplicht worden gesteld, waarbij te allen tijde de privacy en persoonsgegevens van zowel de werknemer als de zorgbehoevende persoon moeten worden beschermd, overeenkomstig het nationale recht*.

### Amendement 30

#### Voorstel voor een richtlijn Overweging 18

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

### Amendement 31

#### Voorstel voor een richtlijn Overweging 19

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(19) Om werknemers met kinderen of zorgtaken, en mannen in het bijzonder, meer stimulansen te bieden om de verlofperioden op te nemen waarin deze richtlijn voorziet, moeten zij recht hebben op een toereikende uitkering tijdens hun verlof. De uitkering moet minstens *even hoog zijn als wat de betrokken* werknemer *bij ziekte zou ontvangen*. De lidstaten moeten rekening houden met het belang van de continuïteit van de rechten op

*Amendement*

(19) Om werknemers met kinderen of zorgtaken, en mannen in het bijzonder, meer stimulansen te bieden om de verlofperioden op te nemen waarin deze richtlijn voorziet, moeten zij recht hebben op *betaling of* een toereikende uitkering tijdens hun verlof. De *betaling of* uitkering moet minstens *overeenkomen met 78 % van het brutoloon van de werknemer in geval van ouderschapsverlof en zorgverlof*. De lidstaten moeten rekening



socializekerheidsuitkeringen, ook wat de gezondheidszorg betreft.

houden met het belang van de continuïteit van de rechten op socialezeekerheidsuitkeringen, ook wat **het pensioen en** de gezondheidszorg betreft.

## Amendement 32

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 20

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(20) Overeenkomstig Richtlijn 2010/18/EU moeten de lidstaten de regeling vaststellen die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is. Overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie blijft de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever gedurende het verlof bestaan en blijft degene die een dergelijk verlof geniet, gedurende dat tijdvak bijgevolg een werknemer in de zin van het recht van de Unie. Wanneer de lidstaten de regeling vaststellen die gedurende de onder deze richtlijn vallende verlofperioden op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is, met inbegrip van de rechten op socialezeekerheidsuitkeringen, moeten zij dus waarborgen dat de arbeidsverhouding blijft bestaan.

*Amendement*

(20) Overeenkomstig Richtlijn 2010/18/EU moeten de lidstaten de regeling vaststellen die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is. Overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie blijft de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever gedurende het verlof bestaan en blijft degene die een dergelijk verlof geniet, gedurende dat tijdvak bijgevolg een werknemer in de zin van het recht van de Unie. Wanneer de lidstaten de regeling vaststellen die gedurende de onder deze richtlijn vallende verlofperioden op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is, met inbegrip van de rechten op socialezeekerheidsuitkeringen, moeten zij dus waarborgen dat de arbeidsverhouding blijft bestaan, ***zonder dat hierbij afbreuk wordt gedaan aan socialezeekerheidsrechten, waaronder de pensioenbijdragen die voor de werknemer moet worden doorbetaald tijdens de verlofperiode. Te dien einde moeten de lidstaten ervoor zorgen dat het de het in deze richtlijn bedoelde verlof de pensioenrechten van de werknemer gedurende de gehele periode onverlet laat.***

## Amendement 33

### Voorstel voor een richtlijn

## Overweging 21

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(21) Om werkende ouders en mantelzorgers aan te moedigen op de arbeidsmarkt te blijven, moeten deze werknemers hun werkschema aan hun persoonlijke behoeften en voorkeuren kunnen aanpassen. Werkende ouders en mantelzorgers moeten dus de mogelijkheid hebben om te verzoeken om **flexibele** werkregelingen; dit houdt in dat zij als werknemers hun werkpatronen moeten kunnen aanpassen, onder meer door middel van telewerkregelingen, **flexibele** werkschema's of vermindering van werkuren voor zorgdoeleinden. Om tegemoet te komen aan de behoeften van werkgevers en werknemers moet het voor de lidstaten mogelijk zijn de duur van **flexibele** werkregelingen, met inbegrip van vermindering van werkuren, te beperken. Deeltijdwerk is nuttig gebleken omdat sommige vrouwen hierdoor op de arbeidsmarkt kunnen blijven nadat zij kinderen hebben gekregen, maar anderzijds kunnen lange perioden met verminderde werkuren tot lagere socialezekerheidsbijdragen leiden, waardoor de pensioenrechten lager liggen of wegvallen. Het komt de werkgever toe uiteindelijk te besluiten of een verzoek om **flexibele** werkregelingen van een werknemer al dan niet wordt aanvaard. De specifieke omstandigheden op grond waarvan behoefte is aan flexibele werkregelingen kunnen wijzigen. Daarom moeten werknemers niet alleen aan het eind van een bepaalde overeengekomen periode het recht hebben om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen, maar moeten zij daarom kunnen verzoeken telkens wanneer een wijziging van de onderliggende omstandigheden dit vereist.

*Amendement*

(21) Om werkende ouders en mantelzorgers aan te moedigen op de arbeidsmarkt te blijven, moeten deze werknemers hun werkschema aan hun persoonlijke behoeften en voorkeuren kunnen aanpassen. Werkende ouders en mantelzorgers moeten dus de mogelijkheid hebben om te verzoeken om **aanpasbare** werkregelingen; dit houdt in dat zij als werknemers hun werkpatronen moeten kunnen aanpassen, onder meer door middel van telewerkregelingen, **aanpasbare** werkschema's of vermindering van werkuren voor zorgdoeleinden. Om tegemoet te komen aan de behoeften van werkgevers en werknemers moet het voor de lidstaten mogelijk zijn de duur van **aanpasbare** werkregelingen, met inbegrip van vermindering van werkuren, te beperken. Deeltijdwerk is nuttig gebleken omdat sommige vrouwen hierdoor op de arbeidsmarkt kunnen blijven nadat zij kinderen hebben gekregen **of wanneer zij zorgen voor familieleden die zorg en steun nodig hebben**, maar anderzijds kunnen lange perioden met verminderde werkuren tot lagere socialezekerheidsbijdragen leiden, waardoor de pensioenrechten lager liggen of wegvallen. **Voor veel mantelzorgers kan dit leiden tot financiële problemen als gevolg van verlies van directe en toekomstige inkomsten, terwijl de verlening van mantelzorg uiteindelijk een aanzienlijke bijdrage levert aan de samenleving en aan de krappe gezondheids- en sociale budgetten.** Het komt de werkgever toe uiteindelijk te besluiten of een verzoek om **aanpasbare** werkregelingen van een werknemer al dan niet wordt aanvaard **en bij weigering moet hij de gronden daarvoor schriftelijk motiveren.** De specifieke omstandigheden op grond waarvan behoefte is aan **aanpasbare** werkregelingen kunnen wijzigen. Daarom moeten werknemers niet

alleen aan het eind van een bepaalde *in onderling overleg* overeengekomen periode het recht hebben om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen, maar moeten zij daarom kunnen verzoeken telkens wanneer een wijziging van de onderliggende omstandigheden dit vereist. *De lidstaten moeten rekening houden met het specifieke karakter en de beperkingen van de werkregelingen en -planning voor micro-, kleine en middelgrote ondernemingen wanneer zij deze regelingen toepassen.*

#### Amendement 34

##### Voorstel voor een richtlijn Overweging 22 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

#### Amendement 35

##### Voorstel voor een richtlijn Overweging 23

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(23) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om *flexibele* werkregelingen, moeten beschermd zijn tegen discriminatie of minder gunstige behandeling op grond daarvan.

(23) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om *aanpasbare* werkregelingen, moeten beschermd zijn tegen *elke vorm van* discriminatie of minder gunstige behandeling op grond daarvan. *Tegelijkertijd moet worden gewaarborgd dat het belang van zowel werkgevers als werknemers wordt beschermd.*

## Amendement 36

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 24

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(24) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om **flexibele** werkregelingen waarin deze richtlijn voorziet, moeten bescherming genieten tegen ontslag en tegen alle voorbereidingen voor een mogelijk ontslag op grond van het aanvragen of het opnemen van dergelijk verlof of op grond van het uitoefenen van hun recht te verzoeken om **flexibele** werkregelingen. Als werknemers van mening zijn dat zij op grond daarvan zijn ontslagen, moeten zij de werkgever kunnen verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag.

## Amendement 37

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 25

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(25) Als werknemers voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die kunnen doen vermoeden dat zij zijn ontslagen omdat zij in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, **of omdat zij gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde flexibele werkregelingen**, rust op de werkgever de last om aan te tonen dat er geen sprake is van een ontslag op grond daarvan.

## Amendement 38

### Voorstel voor een richtlijn

*Amendement*

(24) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om **aanpasbare** werkregelingen waarin deze richtlijn voorziet, moeten bescherming genieten tegen ontslag en tegen alle voorbereidingen voor een mogelijk ontslag op grond van het aanvragen of het opnemen van dergelijk verlof of op grond van het uitoefenen van hun recht te verzoeken om **aanpasbare** werkregelingen. Als werknemers van mening zijn dat zij op grond daarvan zijn ontslagen, moeten zij de werkgever kunnen verzoeken om **schriftelijk** gegronde redenen op te geven voor het ontslag.

*Amendement*

(25) Als werknemers voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die kunnen doen vermoeden dat zij zijn ontslagen omdat zij in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, rust op de werkgever de last om aan te tonen dat er geen sprake is van een ontslag op grond daarvan.

## Overweging 26

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(26) De lidstaten moeten doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vaststellen voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen ter zake van de onder deze richtlijn vallende rechten.

Daadwerkelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling vereist een passende rechtsbescherming van werknemers tegen nadelige behandeling of gevolgen als reactie op een klacht of op een procedure betreffende de onder deze richtlijn vallende rechten. Slachtoffers kunnen er door het risico van represailles van worden weerhouden hun rechten uit te oefenen. Daarom moeten zij worden beschermd tegen een nadelige behandeling als zij hun rechten krachtens de richtlijn uitoefenen. Die bescherming is van bijzonder belang voor de vertegenwoordigers van werknemers bij de uitoefening van hun functie.

*Amendement*

(26) De lidstaten moeten doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vaststellen voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen ter zake van de onder deze richtlijn vallende rechten.

Daadwerkelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling vereist een passende rechtsbescherming van werknemers tegen nadelige behandeling of gevolgen als reactie op een klacht of op een procedure betreffende de onder deze richtlijn vallende rechten. Slachtoffers kunnen er door het risico van represailles van worden weerhouden hun rechten uit te oefenen. Daarom moeten zij worden beschermd tegen een nadelige behandeling als zij hun rechten krachtens de richtlijn uitoefenen. Die bescherming is van bijzonder belang voor de vertegenwoordigers van werknemers bij de uitoefening van hun functie. ***Arbeids- en sociale inspecteurs moeten toezien op de passende tenuitvoerlegging van deze richtlijn met de passende middelen om discriminatie te voorkomen en te zorgen voor gelijke toegang van werknemers tot hun sociale en arbeidsrechten.***

## Amendement 39

### Voorstel voor een richtlijn

#### Overweging 27

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

## **Amendement 40**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 27 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

## **Amendement 41**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 27 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

*praktijken tussen alle relevante belanghebbenden verbeteren.*

## Amendement 42

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 27 quater (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

## Amendement 43

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 28

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(28) Deze richtlijn stelt minimumvoorschriften vast en *laat* de lidstaten daarmee *de keuze* gunstiger bepalingen aan te nemen of te handhaven. Verworven rechten op grond van het bestaande rechtskader moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstiger bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten uit hoofde van *de* bestaande *wetgeving van de* Unie op dit gebied te beknotten en kan geen reden zijn om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze richtlijn bestreken gebied te rechtvaardigen.

(28) Deze richtlijn stelt minimumvoorschriften vast en *staat* de lidstaten daarmee *toe* gunstiger bepalingen aan te nemen of te handhaven. Verworven rechten op grond van het bestaande rechtskader moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstiger bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten uit hoofde van bestaand Unierecht, *nationaal recht en collectieve overeenkomsten* op dit gebied te beknotten en kan geen reden zijn om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze richtlijn bestreken gebied te rechtvaardigen.

## Amendement 44

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 30

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(30) ***In*** deze richtlijn ***moet worden*** vermeden ***zodanige*** administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd. De lidstaten wordt dan ook verzocht het effect van hun omzettingswetgeving op ***kmo's*** te beoordelen, om ervoor te zorgen dat ***kmo's*** niet onevenredig worden getroffen, met bijzondere aandacht voor micro-ondernemingen en voor administratieve lasten.

*Amendement*

(30) ***Bij de uitvoering van*** deze richtlijn ***dienen de lidstaten geen*** administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen die de oprichting en ontwikkeling van ***micro-,*** kleine en middelgrote ondernemingen zouden kunnen belemmeren ***of de werkgevers excessief zouden kunnen belasten.*** De lidstaten wordt dan ook verzocht ***op gezette tijden en ruim op voorhand*** het effect van hun omzettingswetgeving op ***micro-, kleine en middelgrote ondernemingen*** te beoordelen ***en te controleren,*** om ervoor te zorgen dat ***zij*** niet onevenredig worden getroffen, met bijzondere aandacht voor micro-ondernemingen en voor administratieve lasten, ***met name wat betreft het effect van regelingen inzake ouderschapsverlof en flexibele werkschema's op de organisatie van het werk, en de resultaten van deze beoordelingen te publiceren. De lidstaten worden aangemoedigd om aan micro-, kleine en middelgrote ondernemingen begeleiding en advies te verlenen en zij kunnen ervoor kiezen de administratieve lasten voor dergelijke ondernemingen te verlichten zonder afbreuk te doen aan de in deze richtlijn vastgelegde rechten van werknemers en daarbij in wezen de gelijke behandeling van werknemers van deze ondernemingen en werknemers van andere ondernemingen te handhaven.***

## Amendement 45

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 32 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(32 bis) ***Om te komen tot een beter***



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

## Amendement 46

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 2 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

Deze richtlijn is van toepassing op alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

*Amendement*

Deze richtlijn is van toepassing op alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, ***overeenvoegstig het in elke lidstaat geldend recht, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, in overeenstemming met de criteria voor het bepalen van de status van werknemer zoals vastgesteld in de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie.***

## Amendement 47

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter a

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

a) "vaderschapsverlof": verlof voor vaders dat bestemd is om ***bij*** geboorte van een kind te worden opgenomen;

*Amendement*

a) "vaderschapsverlof": ***betaald*** verlof voor vaders ***of een krachtens nationaal recht equivalente tweede ouder*** dat bestemd is om ***rond de*** geboorte ***of adoptie*** van een kind ***of doodgeboorte*** te worden opgenomen;

## Amendement 48

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter b

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

b) "ouderschapsverlof": verlof bij geboorte of adoptie van een kind om voor het kind te zorgen;

*Amendement*

b) "ouderschapsverlof": **betaald** verlof bij geboorte, adoptie **of toewijzing** van een kind om voor het kind te zorgen;

## Amendement 49

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter c

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

c) "mantelzorger": werknemer die persoonlijke zorg of steun verleent **bij ernstige ziekte of afhankelijkheid van** een familielid;

*Amendement*

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

i) een familielid; of

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

## Amendement 50

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**c bis) "zorgverlof": betaald verlof voor mantelzorgers om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of een persoon uit de directe omgeving van de werknemer op zijn of haar schriftelijk verzoek om een ernstige medische reden,**

*met inbegrip van een handicap, een chronische ziekte of een psychische aandoening, alsmede ziekenhuisopname, een poliklinische chirurgische ingreep of een leeftijdsgerelateerde beperking;*

## Amendement 51

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter d

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

d) "familielid": *zoon, dochter, moeder, vader, echtgenoot* of geregistreerd partner, indien het nationale recht in geregistreerd partnerschap voorziet, van een werknemer;

*Amendement*

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

## Amendement 52

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

## Amendement 53

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter f

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

f) "*flexibele* werkregelingen": de mogelijkheid van werknemers om hun werkpatronen aan te passen, onder meer

*Amendement*

f) "*aanpasbare* werkregelingen": de mogelijkheid van werknemers om hun werkpatronen *vrijwillig* aan te passen,

door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of vermindering van werkuren.

onder meer door middel van telewerkregelingen, **waar haalbaar**, flexibele werkschema's of vermindering van werkuren.

#### **Amendement 54**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat vaders recht hebben op vaderschapsverlof van ten minste tien dagen **bij** geboorte van een kind.

*Amendement*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat vaders **of gelijkwaardige tweede ouders, zoals gedefinieerd in het nationale recht**, recht hebben op vaderschapsverlof van ten minste tien werkdagen **dat moet worden opgenomen rond de** geboorte **of de adoptie** van een kind. **De lidstaten kunnen bepalen dat een dergelijk verlof ook gedeeltelijk vóór de geboorte, adoptie of doodgeboorte kan worden opgenomen of alleen onmiddellijk erna.**

#### **Amendement 55**

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**Het recht op vaderschapsverlof wordt toegekend ongeacht de anciënniteitsperiode.**

#### **Amendement 56**

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**1 bis. De lidstaten beoordelen of het passend is in het nationale recht de voorwaarden voor de toegang tot en de**

*wijze van toepassing van het  
vaderschapsverlof af te stemmen op de  
behoeften van vaders die zich in een  
bijzondere situatie bevinden waardoor zij  
meer aanwezig moeten zijn. Tot dergelijke  
speciale situaties kunnen vaders met een  
handicap, vaders van kinderen met een  
handicap, inclusief een psychische  
aandoening of een ernstige medische  
aandoening of ziekte, en alleenstaande  
vaders behoren, als vastgelegd in  
nationaal recht of praktijk;*

## **Amendement 57**

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

## **Amendement 58**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers individueel recht hebben op ouderschapsverlof van ten minste vier maanden, dat slechts kan worden

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers individueel recht hebben op ouderschapsverlof van ten minste vier maanden, dat slechts kan worden

opgenomen zolang het kind jonger is dan een bepaalde leeftijd, die ten minste **twaaalf** bedraagt.

opgenomen zolang het kind jonger is dan een bepaalde leeftijd, die ten minste **tien** jaar bedraagt. ***De lidstaten kunnen deze drempel verhogen voor kinderen met een handicap of een chronische ziekte, adoptieouders, ouders met een handicap en ouders met een psychische aandoening.***

## Amendement 59

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

## Amendement 60

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 3

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

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

*einde van de verlofperiode in het verzoek van de werknemers wordt vermeld.*

behoefden van zowel werkgevers, *met name micro- en kleine ondernemingen*, als werknemers.

## **Amendement 61**

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

## **Amendement 62**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 4**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

4. De lidstaten kunnen het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste *één jaar*. Indien bij dezelfde werkgever opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd lopen in de zin van Richtlijn 1999/70/EG van de Raad<sup>21</sup>, wordt de som van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van de periode.

4. De lidstaten kunnen het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste *zes maanden*. Indien bij dezelfde werkgever opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd lopen in de zin van Richtlijn 1999/70/EG van de Raad<sup>21</sup>, wordt de som van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van de periode.

---

<sup>21</sup> Richtlijn van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175 van 10.7.1999, blz. 43).

---

<sup>21</sup> Richtlijn van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175 van 10.7.1999, blz. 43).

## Amendement 63

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 5

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

5. De lidstaten kunnen de omstandigheden vaststellen waarin werkgevers, na raadpleging overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, het recht kunnen hebben de toekenning van ouderschapsverlof gedurende een redelijke termijn uit te stellen omdat dit de *goede* werking van de organisatie ernstig zou verstoren. De werkgevers motiveren elk uitstel van ouderschapsverlof schriftelijk.

*Amendement*

5. De lidstaten kunnen de omstandigheden vaststellen waarin werkgevers, na raadpleging overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, het recht kunnen hebben de toekenning van ouderschapsverlof gedurende een redelijke termijn uit te stellen omdat dit de *juiste* werking van de organisatie *ernstig* zou verstoren *of een zeer negatieve uitwerking zou hebben op het bedrijfsresultaat van de werkgever*. De werkgevers motiveren elk uitstel van ouderschapsverlof schriftelijk. *In geval van een gerechtvaardigd uitstel van ouderschapsverlof biedt de werkgever, waar mogelijk, flexibele vormen van ouderschapsverlof, overeenkomstig lid 6.*

## Amendement 64

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 6

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

6. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers kunnen verzoeken om ouderschapsverlof deeltijds, in onderbroken perioden of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgevers beoordelen deze verzoeken en reageren erop, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek schriftelijk.

*Amendement*

6. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers kunnen verzoeken om ouderschapsverlof deeltijds, in onderbroken perioden of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgevers beoordelen deze verzoeken en reageren erop, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers, *met name in micro- en kleine ondernemingen*. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek schriftelijk, *binnen een redelijke termijn na indiening van de aanvraag*.



## Amendement 65

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 7

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

7. De lidstaten beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de behoeften van adoptieouders, ouders met een handicap en ouders van kinderen met een handicap of *langdurige* ziekte.

*Amendement*

7. De lidstaten beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de behoeften van adoptieouders, ouders met een handicap, ***ouders met een psychische aandoening*** en ouders van kinderen met een handicap of ***chronische*** ziekte, ***met name door middel van maatregelen zoals verhoging van de leeftijdsgrens van het kind met het oog op het ouderschapsverlof, gemakkelijkere toegang tot deeltijdwerk na terugkeer van de werknemer op de werkplek of verlenging van de duur van het ouderschapsverlof.***

## Amendement 66

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat iedere werknemer recht heeft op ten minste vijf dagen zorgverlof per jaar. Voor uitoefening van dit recht kan als voorwaarde worden gesteld dat de werknemer de aandoening van het familielid *passend aantoont*.

*Amendement*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat iedere werknemer recht heeft op ten minste vijf dagen zorgverlof per jaar. Voor uitoefening van dit recht kan als voorwaarde worden gesteld dat de werknemer ***de zorg- en hulpbehoeften*** van het familielid ***of de persoon aan wie de werknemer zorg verleent overeenkomstig artikel 3, onder c bis), medisch onderbouwt. De informatie over de aandoening wordt vertrouwelijk behandeld en wordt enkel gedeeld met een beperkt aantal betrokken diensten om het recht op gegevensbescherming van zowel de werknemer als de zorg- en hulpbehoevende te waarborgen.***

## **Amendement 67**

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

## **Amendement 68**

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

## **Amendement 69**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – alinea 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

Overeenkomstig de nationale omstandigheden, zoals nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, en rekening houdend met de aan de sociale partners gedelegeerde bevoegdheden, waarborgen de lidstaten dat werknemers die gebruikmaken van de in de artikelen 4, 5 of 6 bedoelde verlofrechten,

Overeenkomstig de nationale omstandigheden, zoals nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, en rekening houdend met de aan de sociale partners gedelegeerde bevoegdheden, waarborgen de lidstaten dat werknemers die gebruikmaken van de in de artikelen 4, 5 of 6 bedoelde verlofrechten,

een betaling of toereikende uitkering ontvangen **die minstens even hoog is als wat de betrokken werknemers bij ziekte zouden ontvangen.**

een betaling of toereikende uitkering ontvangen, **die bestaat uit:**

a) **voor ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 4, lid 1, een betaling of uitkering van ten minste 80 % van het brutoloon van de werknemer;**

b) **voor ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 5, lid 1, een betaling of uitkering die minstens even hoog is als 78 % van het brutoloon van de werknemer;**

c) **voor zorgverlof als bedoeld in artikel 6, een betaling of uitkering die minstens even hoog is als 78 % van het brutoloon van de werknemer.**

## Amendement 70

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 1 – titel

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

**Flexibele** werkregelingen

*Amendement*

**Aanpasbare** werkregelingen

## Amendement 71

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

## Amendement 72

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

*Motivering*

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

## Amendement 73

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

2. De werkgevers beoordelen en reageren op de in lid 1 bedoelde verzoeken om ***flexibele*** werkregelingen, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek.

2. De werkgevers beoordelen en reageren ***schriftelijk*** op de in lid 1 bedoelde verzoeken om ***aanpasbare*** werkregelingen, rekening houdend met hun eigen behoeften, ***met name wanneer het micro-, kleine en middelgrote ondernemingen betreft***, en met die van de werknemers. De werkgevers motiveren elke weigering ***of uitstel van de***

*toekenning van een dergelijk verzoek schriftelijk binnen een redelijke periode na indiening van het verzoek op grond van het feit dat het de juiste werking van de organisatie ernstig zou verstoren of een zeer negatieve invloed zou hebben op het bedrijfsresultaat van de werkgever.*

## Amendement 74

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 3

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

3. Wanneer de duur van de in lid 1 bedoelde *flexibele* werkregelingen beperkt is, hebben werknemers aan het eind van de overeengekomen periode het recht om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. Ook wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, hebben werknemers het recht te verzoeken om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. De werkgevers zijn verplicht deze verzoeken te beoordelen en erop te reageren, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers.

*Amendement*

3. Wanneer de duur van de in lid 1 bedoelde *aanpasbare* werkregelingen beperkt is, hebben werknemers aan het eind van de overeengekomen periode het recht om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. Ook wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, hebben werknemers het recht te verzoeken om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. De werkgevers zijn verplicht deze verzoeken te beoordelen en er *schriftelijk* op te reageren, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers.

## Amendement 75

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 3 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*3 bis. De lidstaten gaan na of er regelingen nodig zijn om ervoor te zorgen dat de toepassing van aanpasbare werktijden wordt afgestemd op de specifieke behoeften van ouders in bijzondere situaties die een grotere aanwezigheid van de ouders vereisen, met name ten aanzien van ouders met een handicap en ouders van kinderen met een*

*handicap, met inbegrip van een geestelijk gezondheidsprobleem of een andere ernstige medische aandoening of ziekte, en alleenstaande ouders, zoals gedefinieerd in nationaal recht en praktijk.*

## Amendement 76

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 10 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

## Amendement 77

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 10 – lid 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

## Amendement 78

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

## Amendement 79

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

3. De lidstaten stellen de regeling vast die gedurende in de artikelen 4, 5 **of 6** bedoeld verlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is, **met inbegrip van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen**, en waarborgen daarbij dat de arbeidsverhouding tijdens bedoeld verlof blijft bestaan.

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

## Amendement 80

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 11 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 of 7 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben

ingediend, of gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde *flexibele* werkregelingen, op grond daarvan minder gunstig worden behandeld.

ingediend, of gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde *aanpasbare* werkregelingen, op grond daarvan *gediscrimineerd worden en* minder gunstig worden behandeld.

## Amendement 81

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

## Amendement 82

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 12 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde *flexibele* werkregelingen, op grond daarvan worden ontslagen of dat hun ontslag op grond daarvan wordt voorbereid.

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde *aanpasbare* werkregelingen, op grond daarvan worden ontslagen of dat hun ontslag op grond daarvan wordt voorbereid.

## Amendement 83

### Voorstel voor een richtlijn



## Artikel 12 – lid 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

## Amendement 84

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 12 – lid 3

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

## Amendement 85

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 12 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

*Amendement*

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

**Artikel 12 bis**

**Micro-, kleine en middelgrote ondernemingen**

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

## Amendement 86

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 15 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

## Amendement 87

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 16

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

#### Artikel 16

##### Niveau van bescherming

De lidstaten mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor de werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van deze richtlijn. Zij waarborgen evenwel dat overeenkomstig artikel 5, lid 2, ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet

*Amendement*

#### Artikel 16

##### Niveau van bescherming

**1.** De lidstaten mogen bepalingen invoeren die voor de werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van deze richtlijn **of zij handhaven deze**. Zij waarborgen evenwel dat overeenkomstig artikel 5, lid 2, ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet kunnen worden

kunnen worden overgedragen.

overgedragen.

2. *Deze richtlijn vormt geen geldige reden voor een verlaging van de rechten of het reeds bestaande beschermingsniveau van de werknemers in de lidstaten, in welke vorm dan ook.*

3. *Deze richtlijn belet de lidstaten niet om voor de werknemers gunstigere wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen respectievelijk in te voeren, dan wel de toepassing op de werknemers van gunstigere collectieve overeenkomsten te bevorderen of toe te staan.*

4. *Deze richtlijn laat eventuele andere rechten die door andere rechtshandelingen van de Unie aan werknemers zijn verleend, onverlet.*

## Amendement 88

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 17 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten zorgen ervoor dat de bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en de reeds geldende bepalingen met betrekking tot het onderwerp als aangegeven in artikel 1 van deze richtlijn, met alle passende middelen onder de aandacht worden gebracht van alle *betrokkenen* op hun grondgebied.

*Amendement*

De lidstaten zorgen ervoor dat de bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en de reeds geldende bepalingen met betrekking tot het onderwerp als aangegeven in artikel 1 van deze richtlijn, met alle passende middelen onder de aandacht worden gebracht van alle *werknemers en ondernemingen, met name micro-, kleine en middelgrote ondernemingen* op hun grondgebied.

## Amendement 89

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*De lidstaten evalueren of het mogelijk is*

*vrijwillige certificeringssystemen te bevorderen. Om openbare en particuliere organisaties ertoe aan te moedigen meer maatregelen voor evenwicht tussen werk en privéleven in te voeren, kunnen overheden stimuleringsmaatregelen ten behoeve van gecertificeerde organisaties vaststellen.*

## Amendement 90

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 17 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

#### *Artikel 17 bis*

##### *Dialogoog met belanghebbenden*

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

## Amendement 91

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 18 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

1. Uiterlijk **vijf** jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn verstrekken de lidstaten de Commissie alle relevante informatie met betrekking tot de toepassing van deze richtlijn om haar in staat te stellen het Europees Parlement en de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

1. Uiterlijk ... [**drie** jaar na de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn] **evalueren** de lidstaten **de verwezenlijking van de doelstellingen van deze richtlijn, met name inzake gendergelijkheid, en de weerslag ervan op de ontwikkeling van micro-, kleine en middelgrote ondernemingen, en** verstrekken **zij** de Commissie alle relevante informatie met betrekking tot de toepassing van deze richtlijn om haar in staat te stellen het Europees Parlement en de Raad een verslag over de toepassing van deze

richtlijn voor te leggen.

## Amendement 92

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 18 – lid 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. Op basis van de door de lidstaten uit hoofde van lid 1 verstrekte informatie dient de Commissie bij het Europees Parlement en de Raad een verslag in waarin zij de toepassing van deze richtlijn evalueert, indien nodig samen met een wetgevingsvoorstel.

*Amendement*

2. Op basis van de door de lidstaten uit hoofde van lid 1 verstrekte informatie dient de Commissie bij het Europees Parlement en de Raad een verslag in waarin zij de toepassing van deze richtlijn evalueert, **en waarin naar geslacht uitgesplitste gegevens zijn vervat over het opnemen van de verschillende soorten verlof die deze richtlijn bevat en de uitwerking ervan op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen**, indien nodig samen met een wetgevingsvoorstel, **en gaat zij na of de in deze richtlijn vervatte rechten kunnen worden uitgebreid tot zelfstandigen**.

## Amendement 93

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

- a) de mogelijkheid om de duur van het verlof van mantelzorgers te verlengen;**
- b) de mogelijkheid om de definitie van mantelzorger te verruimen;**
- c) de gevolgen van deze richtlijn voor mantelzorgers die gebruik maken van de mogelijkheid van zorgverlof, die gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid om**

*aanpasbare werkregelingen aan te vragen, en die van geen enkele van de in deze richtlijn vastgelegde regelingen gebruik hebben gemaakt.*

#### **Amendement 94**

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

#### **Amendement 95**

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk ...[twee jaar ***na de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn***] aan deze richtlijn te voldoen. Zij delen de Commissie de tekst van die bepalingen onverwijld mede.

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

## TOELICHTING

De door de Commissie voorgestelde richtlijn is een van de eerste voorstellen die deel uitmaakt van de Europese pijler van sociale rechten. De richtlijn is gebaseerd op het "New Start"-initiatief dat bedoeld is om het evenwicht tussen werk en privéleven van werkende ouders en mantelzorgers te bevorderen. Met het initiatief wordt bijgedragen aan de verwezenlijking van de op het Verdrag gebaseerde doelstellingen inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de gelijke behandeling op het werk betreft en inzake de bevordering van een hoog niveau van werkgelegenheid in de EU.

Het wetgevingsvoorstel is derhalve gericht op maatregelen om de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt aan te pakken door de omstandigheden te verbeteren zodat werk- en privéverplichtingen met elkaar kunnen worden verzoend, maar er ook iets gedaan wordt aan hun ongelijke behandeling en ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Bovendien wordt hiermee bevorderd dat de rol van mannen als verzorgers in het gezin wordt versterkt, hetgeen ook ten goede komt aan de kinderen. Het is duidelijk aangetoond dat wanneer vaders regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven benutten, dit een positieve weerslag heeft op de verkleining van het relatieve aandeel van vrouwen in onbetaald werk binnen het gezin, waardoor vrouwen over meer tijd voor betaald werk beschikken. Daardoor wordt non-discriminatie bevorderd en gendergelijkheid gestimuleerd. De voorgestelde richtlijn in haar huidige vorm is van toepassing op alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

Er wordt getracht een aantal nieuwe of hogere minimumnormen in te voeren voor ouderschaps-, vaderschaps- of zorgverlof, om iets te doen aan de ongerijmdheden waar zowel ouders als mantelzorgers mee worden geconfronteerd in hun streven naar een beter evenwicht tussen werk en privéleven. De rapporteur is van mening dat deze maatregelen op het juiste moment komen en noodzakelijk zijn voor een betere toegang tot regelingen die het evenwicht tussen werk en privéleven bevorderen en zorgen voor een betere afspiegeling van de veranderende arbeidspatronen in onze samenleving.

Bovendien is de rapporteur van mening dat de beschikbaarheid van kwalitatief hoogwaardige, toegankelijke en betaalbare kinderopvang een cruciaal aspect is van het beleid van de lidstaten ter bevordering van het evenwicht tussen werk en privéleven waardoor vrouwen sneller weer aan de slag gaan en hun arbeidsparticipatie wordt verhoogd. Hij zou de lidstaten derhalve willen aanmoedigen hun kinderopvangfaciliteiten te verbeteren en zou dit ook in de tekst weerspiegeld willen zien; derhalve neemt hij de desbetreffende overweging op in de richtlijn.

In dezelfde geest van artikel 153 op basis waarvan deze richtlijn wordt voorgesteld, zou de rapporteur naast de kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) speciale nadruk willen leggen op de micro-ondernemingen omdat de rapporteur gelooft dat het vanwege hun specifieke kenmerken en beperkingen, die verschillen van die van kmo's, voor hen lastiger is bepaalde onderdelen van deze richtlijn ten uitvoer te leggen.

In de gehele tekst heeft de rapporteur ervoor gezorgd dat er aanvullende bepalingen voor micro-, kleine en middelgrote ondernemingen (mkmo's) zijn opgenomen om te vermijden dat deze richtlijn administratieve, financiële en wettelijke verplichtingen oplegt die de oprichting en ontwikkeling van dergelijke ondernemingen zouden belemmeren, zonder iets af te doen aan het recht van werknemers om gebruik te maken van regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven. De rapporteur heeft bijvoorbeeld in een van zijn amendementen,

ongeacht of een dergelijk verzoek door de werkgever moet worden toegekend of niet, erop gewezen dat we rekening moeten houden met de problemen die flexibele werkregelingen kunnen veroorzaken voor mkmo's.

Om tegemoet te komen aan de bezorgdheid dat een bepaalde administratieve rompslomp zeer nadelig kan zijn voor micro-ondernemingen heeft de rapporteur voorgesteld dat lidstaten de optie moeten hebben om maatregelen te treffen om de rompslomp voor micro-ondernemingen van de bepalingen van artikel 12 (ontslagbescherming en bewijslast) te beperken, om dergelijke ondernemingen niet op te zadelen met buitensporige rompslomp.

In de belangrijkste voorstellen van de Commissie worden de volgende nieuwe elementen geïntroduceerd:

- In de richtlijn wordt een recht op vaderschapsverlof rond de geboorte van een kind ingevoerd van niet minder dan tien werkdagen. Dit is een belangrijke nieuwe ontwikkeling, omdat er momenteel geen Europese minimumnormen zijn voor vaderschapsverlof. De rapporteur steunt dit nieuwe voorstel volledig omdat de mogelijkheden en stimulansen voor vaders om verlof op te nemen per lidstaat zeer sterk verschillen. Waar een dergelijk verlof al bestaat verschilt de hoogte van de betaling/uitkering en het aantal verlofdagen aanzienlijk.

De rapporteur heeft de tekst geamendeerd om het recht op vaderschapsverlof ook te verlenen bij de adoptie van een kind. Het is duidelijk dat de geboorte of adoptie van een kind een belangrijke gebeurtenis is waar de vader bij aanwezig wil zijn en dat hij de verantwoordelijkheid wil delen met zijn partner. Het is een periode waarin banden ontstaan, hetgeen naar gebleken is belangrijk is voor zowel het kind als de vader. De rapporteur heeft een amendement voorgesteld om te verduidelijken dat het bij de werknemer die beschouwd wordt als vader ook kan gaan om een gelijkwaardige tweede ouder, als gedefinieerd in de nationale wetgeving.

Met betrekking tot de hoogte van de betaling of uitkering schaaft de rapporteur zich achter het Commissievoorstel om personen die gebruik maken van vaderschapsverlof een betaling of uitkering toe te kennen die minstens even hoog is als de uitkering bij ziekte in overeenstemming met de bestaande EU-wetgeving inzake verlof bij de geboorte van een kind.

- Met betrekking tot de richtlijn ouderschapsverlof (2010/18/EU), die zal worden ingetrokken zodra dit voorstel voor een richtlijn in werking treedt, hebben werknemers een individueel recht op ouderschapsverlof van ten minste 4 maanden, waarvan één maand niet-overdraagbaar is, bij de geboorte of adoptie van een kind. Dit kan worden opgenomen tot het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt. Momenteel bestaat er geen verplichting om een betaling/uitkering toe te kennen tijdens het ouderschapsverlof en het is aan de lidstaten en de sociale partners om de nadere voorwaarden van het ouderschapsverlof te bepalen.

Het huidige voorstel versterkt echter het recht op ouderschapsverlof door te bepalen dat de periode van 4 maanden moet worden gecompenseerd met een betaling/uitkering die minstens even hoog is als bij ziekte en niet-overdraagbaar is van de ene op de andere ouder. Ouders zullen ook het recht hebben op flexibele wijze een totale verlofperiode aan te vragen en de maximale leeftijd van het kind om het verlof op te nemen zal worden verhoogd van 8 naar 12 jaar. De rapporteur stemt in met dit voorstel omdat het huidige rechtskader van de Unie slechts beperkte stimulansen voor mannen omvat om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen. Het is duidelijk aangetoond dat wanneer vaders regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven benutten, dit een positieve weerslag heeft op de



verkleining van het relatieve aandeel van vrouwen in onbetaald werk binnen het gezin, waardoor vrouwen over meer tijd voor betaald werk beschikken.

Hoewel de rapporteur ermee instemt dat ouderschapsverlof betaald moet zijn, wijkt hij af van het Commissievoorstel en stelt hij voor dat de werknemer een betaling/uitkering ontvangt van ten minste 75 % van het brutoloon. De rapporteur is van mening dat de vaststelling van een standaardpercentage op EU-niveau ervoor zal zorgen dat er iets wordt gedaan aan de ongerijmdheden van sterk uiteenlopende betalingen/uitkeringen die werknemers in de verschillende lidstaten bij ziekte ontvangen en zal zorgen voor een gelijk speelveld en ertoe zal bijdragen dat meer vaders verlof zullen opnemen, omdat inkomensverlies een sterke negatieve stimulans is om ouderschapsverlof op te nemen.

De rapporteur heeft een voorstel ingediend om het verzoek om ouderschapsverlof beter af te handelen door een duidelijke termijn vast te stellen voor de indiening van het verzoek om ouderschapsverlof bij de werkgever met de exacte periode waarin de werknemer voornemens is zijn recht op ouderschapsverlof uit te oefenen. De rapporteur is van mening dat dit zowel in het voordeel is van de werkgevers voor hun planning als voor de werknemers door hun de mogelijkheid te verschaffen dit verlof op te nemen wanneer zij daar de meeste behoefte aan hebben. Dit is met name relevant voor mkmo's omdat zij niet de luxe hebben van een uitgebreid aantal werknemers of de financiële middelen om tijdelijke arbeidskrachten aan te werven.

- De rapporteur is verheugd over het voorstel om mantelzorgers die de zorg van ernstig zieken of zorgbehoevende verwanten op zich nemen een recht op zorgverlof toe te kennen. Zij zullen 5 dagen per jaar kunnen opnemen, die zullen worden gecompenseerd met een betaling/uitkering die minstens even hoog is als de uitkering bij ziekte. De rapporteur heeft voorgesteld dat mantelzorgers een betaling/uitkering ontvangen die minstens even hoog is als 75 % van het brutoloon van de werknemer.
- Daarnaast wordt het recht om te verzoeken om flexibele werkregelingen en om gebruik te maken van ouderschapsverlof in het nieuwe voorstel ook uitgebreid tot alle werkende ouders van kinderen tot de leeftijd van ten minste 12 jaar oud. De rapporteur begrijpt dat dit bepaalde problemen kan veroorzaken, met name voor mkmo's, en heeft derhalve de minimumleeftijd gewijzigd in 10 jaar.

## MINDERHEIDSSTANDPUNT

### **Minderheidsstandpunt van Joëlle Mélin en Dominique Martin inzake het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad**

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

Het komt vaak voor dat een kind, een ouder of een familielid van een werknemer zorg of steun behoeft, hetgeen uitsluitend onder de privésfeer valt. Hoewel deze situatie moeilijk of pijnlijk kan zijn, mag zij niets veranderen aan de gewone omstandigheden van het arbeidsleven noch aan de thans geldende voorwaarden voor ouderschapsverlof, aangezien dit het evenwicht van tussen het beroepsleven en het privéleven zou verstoren doordat laatstgenoemde de facto de overhand zou nemen. Bovendien gaat het zowel wat betreft het beginsel als de hoogte van de uitkering om een soeverein prerogatief. In tegenstelling tot hetgeen ons is verteld, biedt Europa niets extra's. Ten slotte, het is niet aan de werkgevers om de verschillende risico's in het leven van elke werknemer op te vangen op het gevaar af, naast hele industrietakken, de nationale socialezekerheidsstelsels in gevaar te brengen.

Joëlle Mélin

Dominique Martin

30.5.2018

## **ADVIES VAN DE COMMISSIE RECHTEN VAN DE VROUW EN GENDERGELIJKHEID**

aan de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

inzake het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Rapporteur voor advies: Agnieszka Kozłowska-Rajewicz

(\*) Procedure met medeverantwoordelijke commissies – Artikel 54 van het Reglement

### **BEKNOPTE MOTIVERING**

Maatregelen ter bevordering van het evenwicht tussen werk en privéleven zijn niet alleen nodig om de rechten van de vrouw te waarborgen, maar ook de rechten van de man, en gendergelijkheid in het algemeen. Tevens zijn deze maatregelen belangrijk voor de economie in de EU, onder meer voor het bestrijden van de negatieve gevolgen van de vergrijzing en het tekort aan arbeidskrachten.

De situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt blijft een uitdaging vormen – de arbeidsparticipatie van vrouwen bedraagt in de EU gemiddeld 64 %, tegen 76 % van de mannen. Het niet effectief kunnen combineren van werk en gezinsverplichtingen is de voornaamste reden waarom vrouwen niet participeren op de arbeidsmarkt, zo blijkt uit onderzoek. De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen, die voortkomt uit het feit dat vrouwen gedurende hun leven in diverse opzichten met ongelijkheid te maken krijgen en uit de perioden waarin zij niet actief waren op de arbeidsmarkt, bedraagt gemiddeld in de EU wel 40 %<sup>1</sup>. Er is slechts traag voortgang geboekt bij het realiseren van gendergelijkheid op de

---

<sup>1</sup> Gegevens van DG JUST: [https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence\\_en#womeninwork](https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence_en#womeninwork)

arbeidsmarkt. Om deze trend te keren zijn dan ook maatregelen nodig ter bevordering van een evenwicht tussen werk en privéleven<sup>1</sup>. Tevens vormt beleid ter bevordering van het evenwicht tussen werk en privéleven een middel waarmee effectief gereageerd kan worden op tekorten op de arbeidsmarkt en een steeds verder vergrijzende bevolking<sup>2</sup>.

De rapporteur wil zich concentreren op de doelstelling van de richtlijn, namelijk een hogere arbeidsparticipatie onder vrouwen, waarbij zij goed wil aansluiten bij de rechtsgrondslag van de richtlijn. Het voorstel heeft twee cruciale pijlers die de rapporteur als essentieel beschouwt voor het verwezenlijken van deze doelen:

- 1) Niet-overdraagbaarheid van ouderschapsverlof is een voorwaarde voor een gelijke duur van het verlof voor mannen en vrouwen en een middel om zowel de aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt uit te breiden als de betrokkenheid van mannen bij gezinstaken te versterken.
- 2) Het is verenigbaar met het huidige rechtskader en met de richtlijn zwangerschapsverlof om bij deze verloven evenveel uit te betalen als bij ziekteverlof. Vaders nemen verlof op wanneer zij voldoende compensatie krijgen<sup>3</sup>.

Betaald vaderschapsverlof is de eerste voorwaarde om vaders zorgtaken op zich te laten nemen<sup>4</sup>. De rapporteur heeft evenwel besloten een zekere flexibiliteit te verbinden aan het opnemen van vaderschapsverlof, zodat vaders in het eerste jaar na de geboorte of de adoptie gebruik van dit recht kunnen maken. Waarschijnlijk zullen dan meer vaders dit verlof opnemen omdat sommige mannen zich niet zeker genoeg voelen om direct na de geboorte voor een kind te zorgen. Toch heeft de rapporteur besloten om de voorkeur voor het opnemen van vaderschapsverlof bij de geboorte of de adoptie te handhaven, want het is aangetoond dat de hechting tussen vader en kind in een vroeg stadium het efficiëntst verloopt<sup>5</sup>. Zorgtaken beperken zich niet tot de zorg voor kinderen, en de rapporteur is dan ook van mening dat verlof voor mantelzorgers een welkom antwoord is op het probleem van een vergrijzende

---

<sup>1</sup> EIGE: Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 – Main findings. Hoofdstuk "Domain of work: 10 years of slow progress".

<sup>2</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe\\_2020\\_indicators\\_-\\_employment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment)

<sup>3</sup> 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>  
OESO (2017), The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, OECD Publishing, Parijs.  
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>

<sup>4</sup> Onderzoeken wijzen uit dat vaderschapsverlof een voorwaarde is om vaders meer te betrekken bij zorgtaken, bijvoorbeeld door het opnemen van ouderschapsverlof, maar ook door hun algehele betrokkenheid bij de opvoeding van het kind.

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

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

<sup>5</sup> Hoe sterker de hechting, des te waarschijnlijker het is dat de vader ook voor het kind zorgt, en hoe nauwer de vader betrokken is bij het eerste kind, des te groter de kans is dat het gezin kiest voor een tweede kind.

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

bevolking.

Om het voorstel af te stemmen op de economische vraag in de EU stelt de rapporteur diverse wijzigingen voor:

Maatregelen gericht op een evenwicht tussen werk en privéleven zijn weliswaar langetermijninvesteringen die economische welvaart brengen en de arbeidsparticipatie van vrouwen verhogen. Toch moet er in het bijzonder op worden toegezien dat het economisch functioneren van micro-, kleine en middelgrote ondernemingen op korte en lange termijn gewaarborgd is. Bedrijven moeten meer duidelijkheid krijgen zodat zij een betere planning kunnen maken en productiviteitsverlies kunnen voorkomen. Daartoe benadrukt de rapporteur dat duidelijke termijnen moeten worden vastgelegd waarbinnen de werknemer kennis moet geven van zijn aanvraag, en dat de perioden waarbinnen een werknemer in aanmerking komt voor verloven en flexibele werkregelingen helder moeten zijn.

De rapporteur onderkent dat kansarme groepen speciale aandacht moeten krijgen, maar zij heeft toch besloten om geen recht op langer verlof voor alleenstaande werkende ouders voor te stellen. De richtlijn is namelijk gericht op een sterkere aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt. In de praktijk kan uitbreiding van verlofperiodes voor alleenstaande ouders leiden tot langere afwezigheid op het werk van alleenstaande moeders, die de meerderheid vormen van de alleenstaande ouders. Dit kan de doelstelling van de richtlijn ondermijnen en negatieve gevolgen hebben voor de financiële onafhankelijkheid van deze vrouwen. De richtlijn laat het over aan de lidstaten om de aard en de structuur van steun aan kansarme gezinnen vast te stellen, waar de rapporteur een uitgesproken voorstander van is. Tot slot is de rapporteur van mening dat het standpunt van het Europees Parlement gericht moet zijn op het verdedigen van de voornaamste doelstellingen van de richtlijn en op de rechtsgrondslag, die berust op gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Ook moet het Europees Parlement strategisch denken en niet de fout maken een té ambitieus voorstel in te dienen. Het Parlement moet de bedenkingen die de lidstaten hebben uitgesproken respecteren, zodat de richtlijn snel door de Raad kan worden aangenomen.

## AMENDEMENTEN

De Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid verzoekt de bevoegde Commissie werkgelegenheid en sociale zaken onderstaande amendementen in aanmerking te nemen:

### Amendement 1

#### Voorstel voor een richtlijn Overweging 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(2) De gelijkheid van vrouwen en mannen is een fundamenteel beginsel van de Unie. Overeenkomstig artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie heeft de Unie onder meer als doel de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. Evenzo is *in* artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie bepaald dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.

*Amendement*

(2) De gelijkheid van vrouwen en mannen is een fundamenteel beginsel van de Unie. Overeenkomstig artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie ***en artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie*** heeft de Unie onder meer als doel ***ongelijkheden op te heffen en*** de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. Evenzo is ***krachtens*** artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie ***elke discriminatie op welke grond dan ook verboden, terwijl in artikel 23 wordt*** bepaald dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.

### Amendement 2

#### Voorstel voor een richtlijn Overweging 4

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(4) De Unie *is* partij bij het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap. De ***bepalingen van dat Verdrag vormen dus sinds het tijdstip van zijn inwerkingtreding*** een integrerend bestanddeel van de rechtsorde van de Europese Unie en de wetgeving van de Unie moet zoveel mogelijk in overeenstemming met dat

*Amendement*

(4) De Unie ***en alle haar lidstaten zijn*** partij bij het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap. ***In het verdrag wordt onderstreept dat personen met een handicap en hun gezinsleden de nodige bescherming en ondersteuning dienen te ontvangen, teneinde hun gezinnen in staat te stellen bij te dragen aan het***

Verdrag worden uitgelegd. In het Verdrag is onder meer bepaald in artikel 7 dat de partijen alle nodige maatregelen nemen om te waarborgen dat kinderen met een handicap op voet van gelijkheid met andere kinderen ten volle alle mensenrechten en fundamentele vrijheden genieten.

*volledige genot van de rechten van personen met een handicap en wel op voet van gelijkheid met anderen. De bepalingen van dat Verdrag vormen* een integrerend bestanddeel van de rechtsorde van de Europese Unie en de wetgeving van de Unie moet zoveel mogelijk in overeenstemming met dat Verdrag worden uitgelegd. In het Verdrag is onder meer bepaald in artikel 7 dat de partijen alle nodige maatregelen nemen om te waarborgen dat kinderen met een handicap op voet van gelijkheid met andere kinderen ten volle alle mensenrechten en fundamentele vrijheden genieten. *Bovendien is in artikel 23 van het Verdrag bepaald dat de partijen doeltreffende en passende maatregelen moeten nemen om discriminatie van personen met een handicap uit te bannen op het gebied van huwelijk, gezinsleven, ouderschap en relaties.*

### Amendement 3

#### Voorstel voor een richtlijn Overweging 5

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(5) Het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven moet de gelijke behandeling van vrouwen en mannen helpen verwezenlijken door de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen, door het voor mannen gemakkelijker te maken om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen als vrouwen, en door het verschil tussen vrouwen en mannen met betrekking tot inkomsten en **loon** weg te werken. In dat beleid moet rekening worden gehouden met demografische veranderingen, waaronder de gevolgen van de vergrijzing.

*Amendement*

(5) Het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven moet de gelijke behandeling van vrouwen en mannen helpen verwezenlijken door de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen, door het voor mannen gemakkelijker te maken **en hen aan te moedigen** om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen als vrouwen, en door het verschil tussen vrouwen en mannen met betrekking tot inkomsten, **loon** en **pensioen** weg te werken. In dat beleid moet rekening worden gehouden met demografische veranderingen, waaronder de gevolgen van de vergrijzing. **Bovendien moet het ook helpen om de stereotypen inzake**

*rolpatronen aan te pakken.*

#### **Amendement 4**

##### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 6 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(6 bis) De Europese pijler van sociale rechten, die op 17 november 2017 door de lidstaten is afgekondigd, heeft tot doel de burgers van de Unie nieuwe en effectievere rechten te bieden. De pijler is gebaseerd op 20 fundamentele beginselen, zoals beginsel 2 inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen, beginsel 3 inzake gelijke kansen en beginsel 9 inzake het evenwicht tussen werk en privéleven. Dat laatste beginsel stelt: "Ouders en andere mensen met zorgtaken moeten recht hebben op geschikte vormen van verlof, flexibele werkregelingen en toegang tot zorgvoorzieningen. Vrouwen en mannen moeten gelijke toegang hebben tot speciale vormen van verlof om hun zorgtaken te kunnen vervullen en moeten worden aangemoedigd daar op een evenwichtige manier gebruik van te maken."*

#### **Amendement 5**

##### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 6 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(6 ter) Ongeveer 80 % van de meestal onbetaalde mantelzorg in de Unie wordt verleend door familie en vrienden, die onmisbaar zijn voor de verstrekking, organisatie en duurzaamheid van gezondheids- en socialezorgstelsels. Ongeveer twee derde van de verzorgers in Europa zijn vrouwen. De economische waarde van onbetaalde mantelzorg in de*



*Unie, als percentage van de totale kosten van de formele langdurige zorgverlening, wordt geraamd op 50 % tot 90 %;*

## Amendement 6

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 7

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(7) Toch blijft het evenwicht tussen werk en privéleven een aanzienlijke uitdaging voor veel ouders en werknemers met zorgtaken en heeft het een negatieve invloed op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Een van de belangrijke oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt is de moeilijkheid om *werk* en gezinstaken in balans te houden. Vaak verrichten vrouwen met kinderen minder uren betaald werk en besteden zij meer tijd aan onbetaalde zorgtaken. Ook is gebleken dat de arbeidsparticipatie van vrouwen lager ligt wanneer zij een ziek of *zorgbehoevend* familielid hebben en dat sommige vrouwen in die situatie de arbeidsmarkt helemaal verlaten.

*Amendement*

(7) Toch blijft het evenwicht tussen werk en privéleven een aanzienlijke uitdaging voor veel ouders en werknemers met zorgtaken en heeft het een negatieve invloed op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Een van de belangrijke oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt is de moeilijkheid om *werk-* en gezinstaken in balans te houden. Vaak verrichten vrouwen met kinderen minder uren betaald werk en besteden zij meer tijd aan onbetaalde zorgtaken. Ook is gebleken dat de arbeidsparticipatie van vrouwen lager ligt wanneer zij een ziek of *zorg- of steunbehoevend* familielid hebben en dat sommige vrouwen in die situatie de arbeidsmarkt *gedeeltelijk of* helemaal verlaten, *wat zich vertaalt in een negatief financieel effect op hun loon en pensioen.*

## Amendement 7

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 8

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(8) Het huidige rechtskader van de Unie omvat slechts beperkte stimulansen voor mannen om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen. In veel lidstaten *draagt* een gebrek aan betaald vaderschaps- en ouderschapsverlof ertoe bij dat vaders dergelijke verlofregelingen maar weinig benutten. Doordat het beleid

*Amendement*

(8) Het huidige rechtskader van de Unie omvat slechts beperkte stimulansen voor mannen om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen. In veel lidstaten *dragen* een gebrek aan betaald vaderschaps- en ouderschapsverlof, *alsook de overdraagbaarheid van ouderschapsverlof* ertoe bij dat vaders

inzake het evenwicht tussen werk en privéleven verschillend uitpakt voor vrouwen en mannen worden de verschillen op het vlak van arbeid en zorg nog groter. Omgekeerd is ook aangetoond dat wanneer vaders regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven benutten, zoals verlof of flexibele werkregelingen, het relatieve aandeel van vrouwen in onbetaald werk binnen de familie kleiner wordt en vrouwen over meer tijd voor betaald werk beschikken.

dergelijke verlofregelingen maar weinig benutten. Doordat het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven verschillend uitpakt voor vrouwen en mannen worden de verschillen op het vlak van arbeid en zorg nog groter. Omgekeerd is ook aangetoond dat wanneer vaders regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven benutten, zoals verlof of flexibele werkregelingen, het relatieve aandeel van vrouwen in onbetaald werk binnen de familie kleiner wordt en vrouwen over meer tijd voor betaald werk beschikken. ***Bovendien blijkt uit onderzoek van Eurofound dat de benuttingsgraad van verlofregelingen bij ouders afhangt van vele onderling samenhangende factoren. Tot die factoren behoren: informatie over de beschikbare verlofregelingen; verlofvergoeding en beloningsverschillen; beschikbaarheid en flexibiliteit van kinderopvangvoorzieningen; heersende modellen voor gezinsorganisatie; en de mate waarin werknemers vrezen geïsoleerd te raken van de arbeidsmarkt wanneer zij verlof opnemen<sup>1 bis</sup>.***

---

***Eurofound: "Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union" (2015) en "The gender employment gap: challenges and solutions" (Het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen: uitdagingen en oplossingen) (2016).***

## **Amendement 8**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(8 bis) Het is gebleken dat de beschikbaarheid van kwalitatief hoogwaardige, toegankelijke en***

*betaalbare infrastructuur voor de zorg voor kinderen en andere afhankelijke personen een cruciale factor is voor het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven, waardoor moeders sneller weer aan de slag gaan en de arbeidsparticipatie van vrouwen wordt verhoogd. Per 2018 hebben de meeste lidstaten van de Unie echter de in 2002 vastgestelde Barcelona-doelstellingen voor kinderopvang nog steeds niet gehaald. De verwezenlijking van deze doelstellingen is van cruciaal belang om vrouwen in staat te stellen ten volle aan de arbeidsmarkt deel te nemen en met het oog op de verbetering van de situatie is het essentieel dat in het meerjarig financieel kader prioriteit wordt gegeven aan investeringen in door de gemeenschap gedragen kwalitatief hoogwaardige, toegankelijke en betaalbare kinderopvang.*

## **Amendement 9**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(8 ter) De onevenredig hoge belastingdruk op de tweede verdiener in de meeste lidstaten blijft een belangrijke belemmering voor de arbeidsparticipatie van vrouwen. Het is van essentieel belang dat alle belemmeringen als gevolg van op gender gebaseerde belastingstelsels worden geïnventariseerd en weggenomen om vrouwen aan te moedigen ten volle aan de arbeidsmarkt deel te nemen en een gelijke verdeling van de taken op het gebied van reproductieve arbeid en zorg te bevorderen.*

## **Amendement 10**

### **Voorstel voor een richtlijn**

## Overweging 13

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(13) Om een eerlijker verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen, is de invoering nodig van het recht voor vaders op vaderschapsverlof, dat bestemd is om *bij* geboorte van een kind te worden opgenomen. Om rekening te houden met de verschillen tussen de lidstaten, moet het recht op vaderschapsverlof gelden ongeacht de burgerlijke staat of de gezinssituatie volgens het nationale recht.

*Amendement*

(13) Om een eerlijker verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen, is de invoering nodig van het recht voor vaders *of een gelijkwaardige tweede ouder, zoals gedefinieerd in het nationale recht*, op *betaald* vaderschapsverlof, dat bestemd is om *rond de* geboorte *of adoptie* van een kind te worden opgenomen *en waarvan de duur die van het moederschapsverlof niet overschrijdt*. Om rekening te houden met de verschillen tussen de lidstaten, moet het recht op vaderschapsverlof gelden ongeacht de burgerlijke staat of de gezinssituatie volgens het nationale recht.

## Amendement 11

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 13 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(13 bis) De lidstaten moeten ook beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van vaderschapsverlof moeten worden aangepast aan de specifieke behoeften van vaders in bijzondere situaties die een grotere aanwezigheid van vaders vereisen, met name ten aanzien van vaders met een handicap en vaders met kinderen met een handicap, met inbegrip van geestelijke gezondheidsproblemen, ernstige medische aandoeningen of ziekten, en alleenstaande vaders, zoals gedefinieerd in de nationale wetgeving en praktijk in de lidstaten.*

## Amendement 12

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 14**

(14) De meerderheid van de vaders maakt zelf geen gebruik van het recht op ouderschapsverlof of draagt een aanzienlijk deel van het recht op verlof over aan de moeder; terwijl het recht van beide ouders op ten minste vier maanden ouderschapsverlof, waarin Richtlijn 2010/18/EU momenteel voorziet, in de onderhavige richtlijn behouden blijft, wordt de duur van het ouderschapsverlof dat de ouders niet kunnen overdragen uitgebreid van een tot vier maanden, om de tweede ouder aan te moedigen ouderschapsverlof op te nemen.

(14) De meerderheid van de vaders maakt zelf geen gebruik van het recht op ouderschapsverlof of draagt een aanzienlijk deel van het recht op verlof over aan de moeder; terwijl het recht van beide ouders op ten minste vier maanden ouderschapsverlof, waarin Richtlijn 2010/18/EU momenteel voorziet, in de onderhavige richtlijn behouden blijft, wordt de duur van het ouderschapsverlof dat de ouders niet kunnen overdragen uitgebreid van een tot vier maanden, om de tweede ouder aan te moedigen ouderschapsverlof op te nemen. ***De lidstaten moeten kunnen bepalen dat twee maanden van het ouderschapsverlof moeten worden opgenomen tijdens de eerste vier jaar van het leven van een kind. Indien het ouderschapsverlof echter niet binnen deze termijn wordt opgenomen, moeten de lidstaten ervoor zorgen dat het niet verloren gaat en dat het kan worden opgenomen totdat het kind ten minste tien jaar is.***

### **Amendement 13**

#### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 15**

(15) Om ouders meer mogelijkheden te bieden om gebruik te maken van ouderschapsverlof wanneer hun kinderen opgroeien, moet het recht op ouderschapsverlof blijven gelden totdat het kind ten minste ***twaaalf*** jaar is. De lidstaten moeten ***de*** periode kunnen vaststellen waarbinnen de werknemer die ouderschapsverlof aanvraagt, zijn werkgever hiervan in kennis moet stellen, ***en zij moeten kunnen besluiten of het recht op ouderschapsverlof afhankelijk mag worden gesteld*** van een

(15) Om ouders meer mogelijkheden te bieden om gebruik te maken van ouderschapsverlof wanneer hun kinderen opgroeien, moet het recht op ouderschapsverlof blijven gelden totdat het kind ten minste ***tien*** jaar is. De lidstaten moeten ***een redelijke*** periode kunnen vaststellen waarbinnen de werknemer die ouderschapsverlof aanvraagt, zijn werkgever hiervan in kennis moet stellen, ***waarbij met name rekening wordt gehouden met de beperkingen van micro-ondernemingen. Om eventueel misbruik***

anciënniteitsperiode. Gezien de toenemende diversiteit van contractuele regelingen moet de som van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd bij dezelfde werkgever in aanmerking worden genomen bij het berekenen van de anciënniteitsperiode. Om een evenwicht te vinden tussen de behoeften van werknemers en werkgevers, moeten de lidstaten kunnen vaststellen of de werkgever in bepaalde omstandigheden het recht kan hebben de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen. In dergelijke gevallen moet de werkgever het uitstel motiveren.

Aangezien flexibiliteit de kans verhoogt dat de tweede ouder en met name de vader zijn recht op verlof zal aanwenden, moet de werknemer kunnen verzoeken om ouderschapsverlof voltijds, deeltijds of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgever moet kunnen besluiten of een verzoek om het ouderschapsverlof niet voltijds maar in andere flexibele vormen op te nemen, al dan niet wordt aanvaard. De lidstaten moeten ook beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de specifieke behoeften van ouders in bijzondere *probleemsituaties*.

*tegen te gaan, moeten de lidstaten de eis kunnen invoeren van een minimale anciënniteitsperiode voordat een werknemer gedurende maximaal zes maanden gebruik kan maken van dit recht.* Gezien de toenemende diversiteit van contractuele regelingen moet de som van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd bij dezelfde werkgever in aanmerking worden genomen bij het berekenen van de anciënniteitsperiode. Om een evenwicht te vinden tussen de behoeften van werknemers en werkgevers, moeten de lidstaten kunnen vaststellen of de werkgever in bepaalde omstandigheden het recht kan hebben de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen. In dergelijke gevallen moet de werkgever het uitstel *schriftelijk* motiveren.

Aangezien flexibiliteit de kans verhoogt dat de tweede ouder en met name de vader zijn recht op verlof zal aanwenden, moet de werknemer kunnen verzoeken om ouderschapsverlof voltijds, deeltijds of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgever moet kunnen besluiten of een verzoek om het ouderschapsverlof niet voltijds maar in andere flexibele vormen op te nemen, al dan niet wordt aanvaard. De lidstaten moeten ook beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de specifieke behoeften van ouders in bijzondere *situaties die een grotere aanwezigheid van de ouders vereisen, met name ten aanzien van ouders met een handicap en ouders met kinderen met een handicap, met inbegrip van geestelijke gezondheidsproblemen, ernstige medische aandoeningen of ziekten, en alleenstaande vaders, zoals gedefinieerd in de nationale wetgeving en praktijk in de lidstaten.*

## Amendement 14

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 16

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(16) Om de terugkeer naar het werk na het ouderschapsverlof te vergemakkelijken, moeten werknemers en werkgevers **worden aangemoedigd** tijdens het verlof contact met elkaar te houden en **kunnen de betrokken partijen** onderlinge afspraken **maken** over passende re-integratiemaatregelen, rekening houdend met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en gebruiken.

*Amendement*

(16) Om de terugkeer naar het werk na het ouderschapsverlof te vergemakkelijken, moeten werknemers en werkgevers **de mogelijkheid hebben** tijdens het verlof **vrijwillig** contact met elkaar te houden. **Het contact tussen werknemers en werkgevers mag niet belastend zijn of onrust opleveren voor werknemers en hun gezinsleden en moet het maken van onderlinge afspraken over passende re-integratiemaatregelen bevorderen**, rekening houdend met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en gebruiken. **Werknemers die geen contact willen onderhouden, mogen op geen enkele manier worden gediscrimineerd.**

## Amendement 15

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 17

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(17) Om **vrouwen en mannen** die voor oudere familieleden en/of andere zorgbehoevende familieleden zorgen meer kansen te bieden om op de arbeidsmarkt te blijven, moeten werknemers **die een ernstig ziek of zorgbehoevend familielid hebben**, het recht hebben om met name zorgverlof te nemen om voor dat familielid te zorgen. Om misbruik van dit recht te voorkomen, kan worden verlangd dat de ernstige **ziekte of behoefte aan zorg** voorafgaand aan de goedkeuring van het verlof **wordt aangetoond**.

*Amendement*

(17) Om **werknemers** die voor oudere familieleden en/of andere zorgbehoevende familieleden zorgen meer kansen te bieden om op de arbeidsmarkt te blijven, moeten werknemers **met een familielid dat om ernstige medische redenen zorg of steun nodig heeft**, het recht hebben om met name zorgverlof te nemen om voor dat familielid te zorgen. Om misbruik van dit recht te voorkomen, kan worden verlangd dat de ernstige **medische redenen voor zorg of steun** voorafgaand aan de goedkeuring van het verlof **door een arts worden bevestigd**.

## Amendement 16

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 17 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(17 bis) De invoering van een individueel zorgverlof mag niet worden gezien als vervanging van professionele, toegankelijke, betaalbare en kwalitatief hoogwaardige door de gemeenschap gedragen zorgdiensten, die eveneens een aanzienlijke bijdrage zullen leveren aan de toekomstige economische ontwikkeling.*

## Amendement 17

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 19

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(19) Om werknemers met kinderen of zorgtaken, en mannen in het bijzonder, meer stimulansen te bieden om de verlofperioden op te nemen waarin deze richtlijn voorziet, moeten zij recht hebben op een toereikende uitkering tijdens hun verlof. De uitkering moet ***minstens even hoog zijn als wat de betrokken werknemer bij ziekte zou ontvangen***. De lidstaten moeten rekening houden met het belang van de continuïteit van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, ook wat de gezondheidszorg betreft.

(19) Om werknemers met kinderen of zorgtaken, en mannen in het bijzonder, meer stimulansen te bieden om de verlofperioden op te nemen waarin deze richtlijn voorziet, moeten zij recht hebben op een toereikende uitkering tijdens hun verlof. De ***hoogte van de uitkering moet door de lidstaat worden vastgesteld en moet gelijk zijn aan het loon voor moederschapsverlof zoals dat op nationaal niveau is vastgesteld in geval van vaderschapsverlof, terwijl dit in het geval van ouderschapsverlof en zorgverlof ten minste gelijk moet zijn aan 80 procent van het brutoloon van de werknemer. Op die manier zouden de lidstaten ervoor zorgen dat de betaling of uitkering wordt vastgesteld op een niveau dat ouders aanmoedigt om de toegekende rechten beter te verdelen en*** moeten zij rekening houden met het belang van de continuïteit van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, ook wat de gezondheidszorg ***en de***



*pensioenregelingen* betreft.

## Amendement 18

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 20

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(20) Overeenkomstig Richtlijn 2010/18/EU moeten de lidstaten de regeling vaststellen die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is. Overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie blijft de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever gedurende het verlof bestaan en blijft degene die een dergelijk verlof geniet, gedurende dat tijdvak bijgevolg een werknemer in de zin van het recht van de Unie. Wanneer de lidstaten de regeling vaststellen die gedurende de onder deze richtlijn vallende verlofperioden op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is, met inbegrip van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, moeten zij dus waarborgen dat de arbeidsverhouding blijft bestaan.

## Amendement 19

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 21

*Amendement*

(20) Overeenkomstig Richtlijn 2010/18/EU moeten de lidstaten de regeling vaststellen die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is. Overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie blijft de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever gedurende het verlof bestaan en blijft degene die een dergelijk verlof geniet, gedurende dat tijdvak bijgevolg een werknemer in de zin van het recht van de Unie. Wanneer de lidstaten de regeling vaststellen die gedurende de onder deze richtlijn vallende verlofperioden op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is, moeten zij dus waarborgen dat de arbeidsverhouding blijft bestaan zonder afbreuk te doen aan de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, met inbegrip van de pensioenpremie die de werknemer gedurende de gehele verlofperiode moet blijven afdragen. ***In dit verband moeten de lidstaten ervoor zorgen dat de in deze richtlijn bedoelde verlofregelingen de pensioenrechten van de werknemer gedurende deze gehele periode onverlet laten.***

(21) Om werkende ouders en mantelzorgers aan te moedigen op de arbeidsmarkt te blijven, moeten deze werknemers hun werkschema aan hun persoonlijke behoeften en voorkeuren kunnen aanpassen. Werkende ouders en mantelzorgers moeten dus de mogelijkheid hebben om te verzoeken om flexibele werkregelingen; dit houdt in dat zij als werknemers hun werkpatronen moeten kunnen aanpassen, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of vermindering van werkuren voor zorgdoeleinden. Om tegemoet te komen aan de behoeften van werkgevers en werknemers moet het voor de lidstaten mogelijk zijn de duur van flexibele werkregelingen, met inbegrip van vermindering van werkuren, te beperken. Deeltijdwerk is nuttig gebleken omdat sommige vrouwen hierdoor op de arbeidsmarkt kunnen blijven nadat zij kinderen hebben gekregen, maar anderzijds kunnen lange perioden met verminderde werkuren tot lagere socialezekerheidsbijdragen leiden, waardoor de pensioenrechten lager liggen of wegvallen. **Het komt** de werkgever toe uiteindelijk te besluiten of een verzoek om flexibele werkregelingen van een werknemer al dan niet wordt aanvaard. De specifieke omstandigheden op grond waarvan behoefte is aan flexibele werkregelingen kunnen wijzigen. Daarom moeten werknemers niet alleen aan het eind van een **bepaalde** overeengekomen periode het recht hebben om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen, maar moeten zij daarom kunnen verzoeken telkens wanneer een wijziging van de onderliggende omstandigheden dit vereist.

(21) Om werkende ouders en mantelzorgers aan te moedigen op de arbeidsmarkt te blijven, moeten deze werknemers hun werkschema aan hun persoonlijke behoeften en voorkeuren kunnen aanpassen. Werkende ouders en mantelzorgers moeten dus de mogelijkheid hebben om te verzoeken om flexibele werkregelingen; dit houdt in dat zij als werknemers hun werkpatronen moeten kunnen aanpassen, onder meer door middel van telewerkregelingen, **waar passend**, flexibele werkschema's of vermindering van werkuren voor zorgdoeleinden. Om tegemoet te komen aan de behoeften van werkgevers en werknemers moet het voor de lidstaten mogelijk zijn de duur van flexibele werkregelingen, met inbegrip van vermindering van werkuren, te beperken. Deeltijdwerk is nuttig gebleken omdat sommige vrouwen hierdoor op de arbeidsmarkt kunnen blijven nadat zij kinderen hebben gekregen, maar anderzijds kunnen lange perioden met verminderde werkuren tot lagere socialezekerheidsbijdragen leiden, waardoor de pensioenrechten lager liggen of wegvallen. **Hoewel het** de werkgever **toekomt** uiteindelijk te besluiten of een verzoek om flexibele werkregelingen van een werknemer al dan niet wordt aanvaard, **moet daarbij rekening worden gehouden met de behoeften van de werknemers en met de beperkingen van de arbeidsregelingen en -planning voor de micro-ondernemingen, en moet een weigering worden gemotiveerd.** De specifieke omstandigheden op grond waarvan behoefte is aan flexibele werkregelingen kunnen wijzigen. Daarom moeten werknemers niet alleen aan het eind van een **onderling** overeengekomen periode het recht hebben om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen, maar moeten zij daarom kunnen verzoeken telkens wanneer een wijziging van de

onderliggende omstandigheden dit vereist.

## Amendement 20

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 22

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(22) Verlofregelingen zijn bedoeld om werkende ouders en mantelzorgers gedurende een specifieke periode te ondersteunen, waardoor zij hun band met de arbeidsmarkt kunnen blijven behouden en vergroten. Daarom moet een uitdrukkelijke bepaling worden opgenomen ter bescherming van de arbeidsrechten van werknemers die verlof opnemen waarin deze richtlijn voorziet, met name hun recht terug te keren in dezelfde of een gelijkwaardige functie zonder dat hun afwezigheid nadelige gevolgen heeft voor hun arbeidsvoorwaarden. Werknemers moeten in dat verband hun reeds verworven rechten en rechten in wording tot het einde van dat verlof behouden.

*Amendement*

(22) Verlofregelingen zijn bedoeld om werkende ouders en mantelzorgers gedurende een specifieke periode te ondersteunen, waardoor zij hun band met de arbeidsmarkt kunnen blijven behouden en vergroten. Daarom moet een uitdrukkelijke bepaling worden opgenomen ter bescherming van de arbeidsrechten van werknemers die verlof opnemen waarin deze richtlijn voorziet, met name hun recht terug te keren in dezelfde of een gelijkwaardige functie zonder dat hun afwezigheid nadelige gevolgen heeft voor hun arbeidsvoorwaarden. Werknemers moeten in dat verband hun reeds verworven rechten en rechten in wording tot het einde van dat verlof behouden.

***Even belangrijk is het doel van verlofregelingen om ervoor te zorgen dat werkende ouders de kwaliteit van hun gezinsleven behouden, door voor hun kinderen te zorgen, door hun taken, waaronder hun primaire educatieve rol, met name in de vroege kinderjaren, zo goed mogelijk uit te voeren en door tijd met hun kinderen door te brengen. Een ondoeltreffende combinatie van gezins- en beroepsleven kan ook negatieve gevolgen hebben voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid van kinderen en ouders.***

## Amendement 21

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 23

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(23) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen, moeten beschermd zijn tegen discriminatie of minder gunstige behandeling op grond daarvan.

*Amendement*

(23) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen, moeten beschermd zijn tegen **elke vorm van** discriminatie of minder gunstige behandeling op grond daarvan. **Om het evenwicht te bewaren tussen de belangen van werkgevers en werknemers moeten de lidstaten er tegelijkertijd op toezien dat werkgevers worden beschermd tegen eventueel misbruik van deze rechten.**

**Amendement 22**

**Voorstel voor een richtlijn  
Overweging 24**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(24) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen waarin deze richtlijn voorziet, moeten bescherming genieten tegen ontslag en tegen alle voorbereidingen voor een mogelijk ontslag op grond van het aanvragen of het opnemen van dergelijk verlof of op grond van het uitoefenen van hun recht te verzoeken om flexibele werkregelingen. Als werknemers van mening zijn dat zij op grond daarvan zijn ontslagen, moeten zij de werkgever kunnen verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag.

*Amendement*

(24) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen waarin deze richtlijn voorziet, moeten bescherming genieten tegen ontslag en tegen alle voorbereidingen voor een mogelijk ontslag op grond van het aanvragen of het opnemen van dergelijk verlof of op grond van het uitoefenen van hun recht te verzoeken om flexibele werkregelingen. Als werknemers van mening zijn dat zij op grond daarvan zijn ontslagen, moeten zij de werkgever kunnen verzoeken om gegronde redenen **schriftelijk** op te geven voor het ontslag.

**Amendement 23**

**Voorstel voor een richtlijn  
Overweging 26**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(26) De lidstaten moeten doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties

*Amendement*

(26) De lidstaten moeten doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties

vaststellen voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen ter zake van de onder deze richtlijn vallende rechten.

Daadwerkelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling vereist een passende rechtsbescherming van werknemers tegen nadelige behandeling of gevolgen als reactie op een klacht of op een procedure betreffende de onder deze richtlijn vallende rechten. Slachtoffers kunnen er door het risico van represailles van worden weerhouden hun rechten uit te oefenen. Daarom moeten zij worden beschermd tegen een nadelige behandeling als zij hun rechten krachtens de richtlijn uitoefenen. Die bescherming is van bijzonder belang voor de vertegenwoordigers van werknemers bij de uitoefening van hun functie.

vaststellen voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen ter zake van de onder deze richtlijn vallende rechten.

Daadwerkelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling vereist een passende rechtsbescherming van werknemers tegen nadelige behandeling of gevolgen als reactie op een klacht of op een procedure betreffende de onder deze richtlijn vallende rechten. Slachtoffers kunnen er door het risico van represailles van worden weerhouden hun rechten uit te oefenen. Daarom moeten zij worden beschermd tegen een nadelige behandeling als zij hun rechten krachtens de richtlijn uitoefenen. Die bescherming is van bijzonder belang voor de vertegenwoordigers van werknemers bij de uitoefening van hun functie. ***Bij arbeids- en sociale inspecties moet worden toegezien op de passende tenuitvoerlegging van deze richtlijn met de passende middelen om discriminatie te voorkomen en te zorgen voor gelijke toegang van werknemers tot hun sociale en arbeidsrechten.***

## **Amendement 24**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 27**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

## **Amendement 25**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 28**

*Amendement*

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(28) Deze richtlijn stelt minimumvoorschriften vast en *laat* de lidstaten daarmee de *keuze* gunstiger bepalingen aan te nemen of te handhaven. Verworven rechten op grond van het bestaande rechtskader moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstiger bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten uit hoofde van de bestaande wetgeving van de Unie op dit gebied te beknotten en kan geen reden zijn om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze richtlijn bestreken gebied te rechtvaardigen.

*Amendement*

(28) Deze richtlijn stelt minimumvoorschriften vast en *geeft* de lidstaten daarmee de *mogelijkheid* gunstiger bepalingen aan te nemen of te handhaven. Verworven rechten op grond van het bestaande rechtskader moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstiger bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten uit hoofde van de bestaande wetgeving van de Unie, *de nationale wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten* op dit gebied te beknotten en kan geen reden zijn om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze richtlijn bestreken gebied te rechtvaardigen.

**Amendement 26**

**Voorstel voor een richtlijn  
Overweging 28 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(28 bis) *De lidstaten dienen te overwegen de in deze richtlijn vervatte maatregelen uit te breiden tot werkenden die als zelfstandige werkzaam zijn.*

**Amendement 27**

**Voorstel voor een richtlijn  
Overweging 30**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(30) *In* deze richtlijn *moet worden vermeden zodanige* administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen *dat* de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen *daardoor zou kunnen worden belemmerd.*

(30) *Bij de uitvoering van* deze richtlijn *moeten de lidstaten vermijden ongerechtvaardigde* administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen *die* de oprichting en ontwikkeling van *micro-,* kleine en middelgrote

De lidstaten wordt dan ook verzocht het effect van hun omzettingwetgeving op kmo's te beoordelen, om ervoor te zorgen dat kmo's niet onevenredig worden getroffen, met bijzondere aandacht voor micro-ondernemingen en voor administratieve lasten.

ondernemingen ***zouden*** kunnen ***belemmeren***. De lidstaten wordt dan ook verzocht ***op gezette tijden*** het effect van hun omzettingwetgeving op kmo's te beoordelen, om ervoor te zorgen dat kmo's niet onevenredig worden getroffen, met bijzondere aandacht voor micro-ondernemingen en voor administratieve lasten, ***met name wat betreft het effect van regelingen inzake ouderschapsverlof en flexibele werkschema's op de organisatie van het werk, en de resultaten van deze beoordelingen te publiceren.***

## Amendement 28

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 32 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(32 bis) Om te komen tot een beter evenwicht tussen werk en privéleven en tot gendergelijkheid op het gebied van de combinatie van werk en gezin en om het beoogde doel van deze richtlijn volledig te bereiken, moet de Commissie ook overwegen de herziening van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad, die van 1992 dateert, te evalueren, rekening houdend met de nieuwe rechten en bepalingen die in onderhavige richtlijn zijn overeengekomen.***

## Amendement 29

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 2 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

Deze richtlijn is van toepassing op alle werknemers, ***zowel mannen als vrouwen***, met ***een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking***.

Deze richtlijn is van toepassing op alle werknemers ***met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking overeenkomstig de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, in overeenstemming met de***

*criteria voor het bepalen van de status van werknemer zoals vastgesteld in de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie.*

### **Amendement 30**

#### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter a**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

a) "vaderschapsverlof": verlof voor vaders dat bestemd is om **bij** geboorte van een kind te worden opgenomen;

*Amendement*

a) "vaderschapsverlof": **betaald** verlof voor vaders **of een gelijkwaardige tweede ouder, zoals gedefinieerd in het nationale recht, bij geboorte of adoptie van een kind**, dat bestemd is om **rond de** geboorte **of adoptie** van een kind te worden opgenomen **en waarvan de duur die van het moederschapsverlof niet overschrijdt**;

### **Amendement 31**

#### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter b**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

b) "ouderschapsverlof": verlof bij geboorte of adoptie van een kind om voor het kind te zorgen;

*Amendement*

b) "ouderschapsverlof": **betaald** verlof bij geboorte of adoptie van een kind om voor het kind te zorgen;

### **Amendement 32**

#### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter c**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

c) "mantelzorger": werknemer die persoonlijke zorg of steun verleent **bij** ernstige **ziekte** of **afhankelijkheid** van een **familie lid**;

*Amendement*

c) "mantelzorger": werknemer die persoonlijke zorg of steun verleent **aan een familie lid met een behoefte aan zorg of steun wegens** ernstige **medische redenen** of **een handicap, zoals omschreven in het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een**



*handicap;*

### Amendement 33

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*c bis) "mantelzorgverlof": betaald verlof voor mantelzorgers om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid dat om een ernstige medische reden of wegens een handicap behoefte aan zorg of steun heeft;*

### Amendement 34

#### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter d

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

d) "familielid": zoon, dochter, moeder, vader, echtgenoot of geregistreerd *partner*, indien het nationale recht in *geregistreerd partnerschap* voorziet, van een werknemer;

d) "familielid": *ten minste de* zoon, dochter, moeder, vader, *broer of zus, stiefkinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, grootouders, voogd of onder voogdij gestelde minderjarige*, echtgenoot of *partner in een* geregistreerd *partnerschap*, indien het nationale recht in *dergelijke partnerschappen* voorziet, van een werknemer;

### Amendement 35

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*d bis) "aangewezen derde": werknemer aan wie een ouder zijn/haar recht op verlof uit hoofde van deze richtlijn overdraagt;*

## Amendement 36

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

e) "**behoefte aan zorg en steun**": *status* van een persoon die, **wegens een handicap of een ernstige medische reden**, tijdelijk of permanent zorgbehoevend is **en persoonlijke bijstand of steun nodig heeft**;

## Amendement 37

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter f

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

f) "flexibele werkregelingen": de mogelijkheid van werknemers om hun werkpatronen aan te passen, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of vermindering van werkuren.

*Amendement*

f) "flexibele werkregelingen": de mogelijkheid van werknemers om hun werkpatronen **vrijwillig** aan te passen, onder meer door middel van telewerkregelingen, **waar haalbaar**, flexibele werkschema's of vermindering van werkuren.

## Amendement 38

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat vaders recht hebben op vaderschapsverlof van ten minste tien **dagen bij** geboorte van een kind.

*Amendement*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat vaders **of gelijkwaardige tweede ouders, zoals gedefinieerd in het nationale recht**, recht hebben op vaderschapsverlof van ten minste tien **werkdagen rond het moment van de geboorte of de adoptie** van een kind **binnen de grenzen van de duur van het moederschapsverlof**.

## Amendement 39

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***1 bis. De lidstaten beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van vaderschapsverlof moeten worden aangepast aan de behoeften van vaders die zich in een bijzondere situatie bevinden die een grotere aanwezigheid van vaders vereist en die door de lidstaten te definiëren is. Dergelijke bijzondere situaties kunnen het volgende omvatten: vaders met een handicap, vaders met kinderen met een handicap, met inbegrip van geestelijke gezondheidsproblemen, ernstige medische aandoeningen of ziekten, en alleenstaande vaders, zoals gedefinieerd in de nationale wetgeving en praktijk in de lidstaten.***

## Amendement 40

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers individueel recht hebben op ouderschapsverlof van ten minste vier maanden, dat slechts kan worden opgenomen zolang het kind jonger is dan een bepaalde leeftijd, die ten minste twaalf bedraagt.

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers individueel recht hebben op betaald en niet-overdraagbaar ouderschapsverlof van ten minste vier maanden, dat slechts kan worden opgenomen zolang het kind jonger is dan een bepaalde leeftijd, die ten minste tien bedraagt. ***De lidstaten onderzoeken de mogelijkheid om het recht op ouderschapsverlof uit te breiden voor werknemers die zich in bijzondere, door de lidstaten te bepalen omstandigheden bevinden die een grotere aanwezigheid vereisen. Dergelijke bijzondere situaties kunnen het volgende omvatten: ouders met een handicap, ouders met kinderen***

*met een handicap, met inbegrip van geestelijke gezondheidsproblemen, een ernstige medische aandoeningen of ziekte, en alleenstaande ouders, zoals gedefinieerd in de nationale wetgeving en de praktijk in de lidstaten.*

## Amendement 41

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. Als de lidstaten toestaan dat de ene ouder het recht op ouderschapsverlof aan de andere ouder overdraagt, waarborgen zij dat ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen.

*Amendement*

2. Als de lidstaten toestaan dat de ene ouder het recht op ouderschapsverlof aan de andere ouder overdraagt, waarborgen zij dat ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen. *Als een lidstaat voorziet in ouderschapsverlof van meer dan vier maanden, kan een beperkt gedeelte daarvan worden overgedragen niet alleen aan de andere ouder maar ook aan een derde die feitelijk voor het kind zorgt.*

## Amendement 42

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 4

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

4. De lidstaten kunnen het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste *één jaar*. Indien bij dezelfde werkgever opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd lopen in de zin van Richtlijn 1999/70/EG van de Raad<sup>21</sup>, wordt de som van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van de periode.

*Amendement*

4. De lidstaten kunnen het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste *zes maanden*. Indien bij dezelfde werkgever opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd lopen in de zin van Richtlijn 1999/70/EG van de Raad<sup>21</sup>, wordt de som van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van de periode.

---

<sup>21</sup> Richtlijn van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE

---

<sup>21</sup> Richtlijn van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE

en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175 van 10.7.1999, blz. 43).

en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175 van 10.7.1999, blz. 43).

### **Amendement 43**

#### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 5**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

5. De lidstaten kunnen de omstandigheden vaststellen waarin werkgevers, na raadpleging overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, het recht kunnen hebben de toekenning van ouderschapsverlof gedurende een redelijke termijn uit te stellen omdat dit de goede werking van de organisatie ernstig zou verstoren. De werkgevers motiveren elk uitstel van ouderschapsverlof schriftelijk.

*Amendement*

5. De lidstaten kunnen de omstandigheden vaststellen waarin werkgevers, na raadpleging overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, het recht kunnen hebben **om** de toekenning van ouderschapsverlof gedurende een redelijke termijn **niet meer dan tweemaal en voor een periode van maximum zes maanden** uit te stellen omdat dit de goede werking van de organisatie ernstig zou verstoren. De werkgevers motiveren elk uitstel van ouderschapsverlof schriftelijk. **Bovendien nemen de lidstaten de beperkingen van micro-ondernemingen in aanmerking.**

### **Amendement 44**

#### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 6**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

6. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers kunnen verzoeken om ouderschapsverlof deeltijds, in onderbroken perioden of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgevers beoordelen deze verzoeken en reageren erop, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek

*Amendement*

6. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers kunnen verzoeken om ouderschapsverlof deeltijds, in onderbroken perioden of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgevers beoordelen deze verzoeken en reageren erop, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek

schriftelijk.

schriftelijk, *binnen een redelijke termijn na indiening van de aanvraag.*

#### Amendement 45

##### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 7

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

7. De lidstaten beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de behoeften van **adoptieouders**, ouders met een handicap **en** ouders **van** kinderen met een handicap of **langdurige ziekte**.

*Amendement*

7. De lidstaten beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de behoeften van **ouders die zich in een bijzondere situatie bevinden die door de lidstaten te definiëren is. Dergelijke bijzondere situaties kunnen het volgende omvatten: ouders met een handicap, ouders met kinderen met een handicap, met inbegrip van geestelijke gezondheidsproblemen, een ernstige medische aandoeningen of ziekte, en alleenstaande ouders, zoals gedefinieerd in de nationale wetgeving en de praktijk in de lidstaten.**

#### Amendement 46

##### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat iedere werknemer recht heeft op ten minste vijf dagen zorgverlof per jaar. Voor uitoefening van dit recht kan als voorwaarde worden gesteld dat de werknemer de **aandoening** van het familielid **passend aantoont**.

*Amendement*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat iedere werknemer recht heeft op ten minste vijf dagen zorgverlof per jaar. Voor uitoefening van dit recht kan als voorwaarde worden gesteld dat de werknemer de **zorg- en hulpbehoeften** van het familielid **medisch onderbouwt**.

#### Amendement 47

##### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 bis (nieuw)

PE618.193v02-00

86/126

RR\1161208NL.docx

**Artikel 6 bis**

***De informatie over de aandoening of het verlies van zelfstandigheid moet vertrouwelijk worden behandeld en mag enkel worden gedeeld met een beperkt aantal betrokken diensten om het recht op gegevensbescherming van zowel de werknemer als de zorgbehoevende te waarborgen.***

**Amendement 48**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 8 – alinea 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

Overeenkomstig de nationale omstandigheden, zoals nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, en rekening houdend met de aan de sociale partners gedelegeerde bevoegdheden, waarborgen de lidstaten dat werknemers die gebruikmaken van de in de artikelen 4, 5 of 6 bedoelde verlofrechten, een betaling of toereikende uitkering ontvangen die ***minstens even hoog is als wat de betrokken werknemers bij ziekte zouden ontvangen.***

*Amendement*

Overeenkomstig de nationale omstandigheden, zoals nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, en rekening houdend met de aan de sociale partners gedelegeerde bevoegdheden, waarborgen de lidstaten dat werknemers die gebruikmaken van de in de artikelen 4, 5 of 6 bedoelde verlofrechten, een betaling of toereikende uitkering ontvangen, die ***bestaat uit:***

***a) voor vaderschapsverlof als bedoeld in artikel 4, lid 1, een betaling of uitkering die minstens even hoog is als de op nationaal niveau vastgestelde uitkering bij moederschapsverlof, waarbij het beginsel van gelijkheid van man en vrouw wordt toegepast;***

***b) voor ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 5, lid 1, een betaling of uitkering die minstens even hoog is als 80 % van het brutoloon van de werknemer;***

***c) voor zorgverlof als bedoeld in artikel 6, een betaling of uitkering die minstens even hoog is als 80 % van het brutoloon***

## **Amendement 49**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

## **Amendement 50**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. De werkgevers beoordelen en reageren op de in lid 1 bedoelde verzoeken om flexibele werkregelingen, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek.

*Amendement*

2. De werkgevers beoordelen en reageren **schriftelijk** op de in lid 1 bedoelde verzoeken om flexibele werkregelingen, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers, **met name in micro-ondernemingen**. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek **en bieden alternatieve regelingen**.

## **Amendement 51**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 3**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

3. Wanneer de duur van de in lid 1 bedoelde flexibele werkregelingen beperkt is, hebben werknemers aan het eind van de

*Amendement*

3. Wanneer de duur van de in lid 1 bedoelde flexibele werkregelingen beperkt is, hebben werknemers aan het eind van de



overeengekomen periode het recht om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. Ook wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, hebben werknemers het recht te verzoeken om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. De werkgevers zijn verplicht deze verzoeken te beoordelen en **erop** te reageren, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers.

overeengekomen periode het recht om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. Ook wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, hebben werknemers het recht te verzoeken om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. De werkgevers zijn verplicht deze verzoeken te beoordelen en **er schriftelijk op** te reageren, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers.

## Amendement 52

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 3 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***3 bis. De lidstaten gaan na of er regelingen nodig zijn om ervoor te zorgen dat de toepassing van flexibele werktijden wordt aangepast aan de specifieke behoeften van ouders in bijzondere situaties die een grotere aanwezigheid van de ouders vereisen, met name ten aanzien van ouders met een handicap en ouders met kinderen met een handicap, met inbegrip van geestelijke gezondheidsproblemen, ernstige medische aandoeningen of ziekten, en alleenstaande vaders, zoals gedefinieerd in de nationale wetgeving en praktijk in de lidstaten. .***

## Amendement 53

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

3. De lidstaten stellen de regeling vast die gedurende in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is, **met inbegrip van** de rechten op

3. De lidstaten stellen de regeling vast die gedurende in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is **en waarborgen daarbij dat de**

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

*arbeidsverhouding tijdens bedoeld verlof blijft bestaan, maar ook dat de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, waaronder pensioenbijdragen, die tijdens het verlof op de werknemer van toepassing blijven, onverlet worden gelaten.*

## Amendement 54

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 11 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde flexibele werkregelingen, op grond daarvan minder gunstig worden behandeld.

*Amendement*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde flexibele werkregelingen, op grond daarvan *op welke wijze dan ook gediscrimineerd worden of* minder gunstig worden behandeld.

## Amendement 55

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 13 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat die sancties worden toegepast. De sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend. Zij *kunnen* de vorm van een geldboete *aannemen*. Ook kunnen zij het betalen van een schadevergoeding omvatten.

*Amendement*

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat die sancties worden toegepast. De sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend. Zij *nemen* de vorm *aan* van een geldboete. Ook kunnen zij het betalen van een schadevergoeding omvatten.

## Amendement 56

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 16

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

#### Artikel 16

##### *Niveau van bescherming*

De lidstaten *mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor de werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van deze richtlijn. Zij waarborgen evenwel dat overeenkomstig artikel 5, lid 2, ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen.*

*Amendement*

#### Artikel 16

##### *Non-regressie*

- 1. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen ten behoeve van de werknemers gunstiger bepalingen dan die van deze richtlijn introduceren of zij handhaven deze. Zij waarborgen evenwel dat overeenkomstig artikel 5, lid 2, ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen.*
- 2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan specifiekere bepalingen in het Unierecht, en met name bepalingen van het Unierecht betreffende gelijke behandeling en gelijke kansen voor mannen en vrouwen.*
- 3. De tenuitvoerlegging van deze richtlijn vormt geen geldige reden voor een verlaging van de rechten en het algemene beschermingsniveau van de werknemers.*

## Amendement 57

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 17 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten zorgen ervoor dat de bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en de reeds geldende bepalingen met betrekking tot het onderwerp als aangegeven in artikel 1 van deze richtlijn, met alle passende middelen onder de aandacht worden gebracht van alle betrokkenen op hun grondgebied.

*Amendement*

De lidstaten zorgen ervoor dat de bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en de reeds geldende bepalingen met betrekking tot het onderwerp als aangegeven in artikel 1 van deze richtlijn, met alle passende middelen onder de aandacht worden gebracht van alle betrokkenen op hun grondgebied, *inclusief via de centrale digitale toegangspoort.*

## Amendement 58

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 18 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. Uiterlijk **vijf** jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn verstrekken de lidstaten de Commissie alle relevante informatie met betrekking tot de toepassing van deze richtlijn om haar in staat te stellen het Europees Parlement en de Raad een verslag **over de toepassing** van deze richtlijn **voor te leggen**.

*Amendement*

1. Uiterlijk **drie** jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn verstrekken de lidstaten de Commissie alle relevante informatie met betrekking tot de toepassing van deze richtlijn om haar in staat te stellen **voor** het Europees Parlement en de Raad een verslag **op te stellen en een evaluatie te maken van de verwezenlijking van de doelstellingen** van deze richtlijn **waaronder de gelijkheid van mannen en vrouwen, alsook van het effect ervan op de ontwikkeling van micro-, kleine en middelgrote ondernemingen**.

## Amendement 59

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 18 – lid 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. Op basis van de door de lidstaten uit hoofde van lid 1 verstrekte informatie dient de Commissie bij het Europees Parlement en de Raad een verslag in waarin zij de toepassing van deze richtlijn evalueert, indien nodig samen met een wetgevingsvoorstel.

*Amendement*

2. Op basis van de door de lidstaten uit hoofde van lid 1 verstrekte informatie dient de Commissie bij het Europees Parlement en de Raad een verslag in waarin zij de toepassing van deze richtlijn evalueert, **en waarin naar geslacht uitgesplitste gegevens zijn vervat over het opnemen van de verschillende typen verlof die deze richtlijn bevat en de uitwerking ervan op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen**, indien nodig samen met een wetgevingsvoorstel **en om na te gaan of de in deze richtlijn vervatte rechten in de toekomst kunnen worden uitgebreid tot zelfstandigen**.

## **Amendement 60**

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***2 bis. Ook evalueert de Commissie spoedig na de inwerkingtreding van deze richtlijn of deze in overeenstemming is met het beginsel van gelijke behandeling wat betreft verschillende niveaus van inkomensvervangning voor verschillende soorten verlof, en neemt zij onmiddellijk de nodige wetgevingsmaatregelen wanneer dergelijke discriminatie wordt vastgesteld.***

## PROCEDURE VAN DE ADVISERENDE COMMISSIE

<b>Titel</b>	Evenwicht tussen privé- en beroepsleven voor ouders en mantelzorgers		
<b>Document- en procedurenummers</b>	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
<b>Bevoegde commissie</b> Datum bekendmaking	EMPL 15.5.2017		
<b>Advies uitgebracht door</b> Datum bekendmaking	FEMM 15.5.2017		
<b>Medeverantwoordelijke commissies - datum bekendmaking</b>	14.9.2017		
<b>Rapporteur voor advies</b> Datum benoeming	Agnieszka Kozłowska-Rajewicz 20.10.2017		
<b>Behandeling in de commissie</b>	19.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
<b>Datum goedkeuring</b>	28.5.2018		
<b>Uitslag eindstemming</b>	+: -: 0:	19 8 4	
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Heinz K. Becker, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, Anna Hedh, Mary Honeyball, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Angelika Mlinar, Angelika Niebler, Maria Noichl, Margot Parker, Marijana Petir, Pina Picierno, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Michaela Šojdová, Ernest Urtsun, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Maria Gabriela Zoană		
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers</b>	Eleonora Forenza, Julie Girling, Kostadinka Kuneva, Clare Moody, Branislav Škripek, Mylène Troszczynski, Julie Ward		

## HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE ADVISERENDE COMMISSIE

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

Verklaring van de gebruikte tekens:

+ : voor

- : tegen

0 : onthouding

28.3.2018

## **ADVIES VAN DE COMMISSIE JURIDISCHE ZAKEN**

aan de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

inzake het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Rapporteur voor advies: Joëlle Bergeron

### **BEKNOPTE MOTIVERING**

Volgens de Commissie wordt met dit voorstel voor een richtlijn voorzien in de behoefte aan een ruimere aanpak inzake evenwicht tussen werk en privéleven, rekening houdend met de maatschappelijke ontwikkelingen van de laatste jaren.

Het voorstel heeft als doel de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt aan te pakken en hun loopbaanontwikkeling te ondersteunen door middel van betere voorwaarden om hun werk en hun familiale verantwoordelijkheden te combineren. Hiertoe worden minimumcriteria vastgesteld om de noodzakelijke gelijkheid van vrouwen en mannen met betrekking tot hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk te realiseren. Bovendien worden met het voorstel non-discriminatie en gelijkheid van vrouwen en mannen aangemoedigd, door het rechtskader van de EU aan te passen en te moderniseren.

In de EU worden met een deeltijds contract vooral vrouwen aangeworven (32 % vrouwen tegenover 8 % mannen), als gevolg van de moeilijkheid om werk en privéleven te combineren. Uiteraard impliceert dit in veel gevallen ook zeer aanzienlijke salaris- en pensioenverschillen tussen mannen en vrouwen. Het huidige rechtskader op het niveau van de EU en de lidstaten omvat slechts beperkte stimulansen voor mannen om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen als vrouwen. Deze tekortkomingen moeten dringend worden geredieerd. De rapporteur is het volledig eens met de specifieke doelstellingen van het voorstel, met name een verbetering van de toegang tot regelingen voor het combineren van werk en privéleven en een groter gebruik door mannen van gezinsgerelateerd verlof en flexibele arbeidsregelingen. Wat dit laatste betreft, is de kwestie van het bedrag van de vergoeding van het ouderschapsverlof van essentieel belang, om ervoor te zorgen dat dit verlof in gelijke mate wordt opgenomen door mannen en vrouwen. Dit is momenteel allesbehalve het geval door de onbeduidende vergoedingen die voor ouderschapsverlof worden toegekend. Het voorstel van de Commissie om het niveau van de



vergoeding af te stemmen op dat van het ziekteverlof, levert op dit punt een vooruitgang op. Wat we in gedachte moeten houden en wat ons moet leiden is de bescherming van het kind. Voor de rapporteur leidt het geen twijfel dat het hogere belang van het kind is om te worden opgevoed, gekoesterd en omringd door beide ouders op evenwichtige wijze. De rapporteur acht het dan ook nodig dat mannen en vrouwen in staat worden gesteld om op voet van gelijkheid te participeren in de ondersteuning van het gezin. Dit is mogelijk door de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in betaalde en onbetaalde banen weg te werken en een billijke verdeling te bevorderen van de verantwoordelijkheden en van de zorg voor de kinderen en voor hulpbehoevende naasten.

Er mag evenwel niet worden voorbijgegaan aan de eisen en lasten voor de werkgevers, met name wanneer het gaat om een klein bedrijf met twee of drie werknemers. De opname van ouderschapsverlof kan immers een echte bedreiging opleveren voor de onderneming. Op dit punt wil de rapporteur zorgen voor een beter kader voor de bescherming van de werkgevers, maar ook misbruik voorkomen in geval van afwezigheid op het werk om dringende familiale redenen. In verband hiermee is het essentieel dat bewijsstukken worden overgelegd en dat het recht op ouderschapsverlof afhankelijk wordt gesteld van een werk- of anciënniteitsperiode van maximum negen maanden. Verlof voor mantelzorgers moet ook een kader krijgen, om de werkgever te beschermen tegen elk misbruik van recht. Tegelijkertijd is het van essentieel belang ervoor te zorgen dat werknemers die willen zorgen voor een familielid, een beter evenwicht kunnen vinden tussen hun privé- en hun beroepsleven en met name te voorkomen dat zij definitief de arbeidsmarkt verlaten.

De rapporteur wil ook opmerken dat de Commissie geen rekening houdt met de situatie van ouders die een kind ten laste hebben met een handicap of een ernstige ziekte, noch met het geval van meerdere geboortes of adopties. Zij is van mening dat de duur van het ouderschapsverlof in deze situaties moet kunnen worden verdubbeld.

Tot slot moet hetzelfde gelden voor alleenstaande ouders, wier aantal voortdurend toeneemt, hetgeen niet mag worden genegeerd.

## **AMENDEMENTEN**

De Commissie juridische zaken verzoekt de bevoegde Commissie werkgelegenheid en sociale zaken onderstaande amendementen in aanmerking te nemen:

### **Amendement 1**

#### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 2**

(2) De gelijkheid van vrouwen en mannen is een fundamenteel beginsel van de Unie. Overeenkomstig artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie heeft de Unie onder meer als doel de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. Evenzo is in artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie bepaald dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.

(2) De gelijkheid van vrouwen en mannen is een fundamenteel beginsel van de Unie. Overeenkomstig artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie heeft de Unie onder meer als doel de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. Evenzo is in artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie bepaald dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning. ***Deze richtlijn draagt bij tot die doelstellingen doordat ze ongelijkheden wegwerkt, de gelijkheid van vrouwen en mannen versterkt, een hoog niveau van werkgelegenheid bevordert en de sociale dimensie van de Unie consolideert, alsmede een stimulans vormt voor de opwaartse convergentie in de lidstaten op het gebied van sociale voorzieningen.***

## **Amendement 2**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 3**

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

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

## **Amendement 3**

### **Voorstel voor een richtlijn**

## Overweging 4 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(4 bis) Personen met een handicap moeten recht hebben op inkomenssteun waarmee een waardig leven wordt gewaarborgd, op diensten die hen in staat stellen om op de arbeidsmarkt en in de samenleving actief te zijn alsook op een werkomgeving die aan hun behoeften is aangepast.***

## Amendement 4

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 4 ter (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(4 ter) Het beginsel van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd en bevorderd op alle vlakken, onder meer participatie op de arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling. Vrouwen en mannen hebben recht op gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid.***

## Amendement 5

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 5

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(5) Het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven moet de gelijke behandeling van vrouwen en mannen helpen verwezenlijken door de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen, door ***het voor mannen gemakkelijker te maken om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen als vrouwen***, en door ***het verschil tussen vrouwen en mannen met***

(5) Het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven moet de gelijke behandeling van vrouwen en mannen helpen verwezenlijken door de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen, door ***de participatie en de rol van mannen in het gezinsleven te stimuleren overeenkomstig artikel 24 van het Handvest, waarin wordt bepaald dat ieder kind het recht moet hebben om***

*betrekking tot inkomsten en loon weg te werken.* In dat beleid moet rekening worden gehouden met demografische veranderingen, waaronder de gevolgen van de vergrijzing.

*regelmatig persoonlijke betrekkingen en rechtstreekse contacten met zijn beide ouders te onderhouden, tenzij dit tegen zijn belangen indruist, en door de eerlijke verdeling van de verantwoordelijkheden voor de opvoeding van en de zorg voor de kinderen te bevorderen, waardoor het bijdraagt tot het dichtens van de genderkloven op het gebied van inkomen, loon en pensioenen.* In dat beleid moet rekening worden gehouden met demografische veranderingen, waaronder de gevolgen van de vergrijzing. *In deze context kan het bevorderen van een beter evenwicht tussen werk en privéleven een belangrijke stimulans zijn voor het verhogen van de geboortecijfers.*

## Amendement 6

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 6 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(6 bis) Volgens de cijfers voor oktober 2017 (statistieken van de Commissie) bedroeg het werkgelegenheidspercentage voor mannen in de Unie 71,9% in vergelijking met 61,4% voor vrouwen, ondanks het feit dat vrouwen beter opgeleid zijn.*

## Amendement 7

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 7

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(7) *Toch* blijft het evenwicht tussen werk en privéleven een aanzienlijke uitdaging voor veel ouders en werknemers met zorgtaken en heeft het een negatieve invloed op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Een van de belangrijke oorzaken van de ondervertegenwoordiging van

(7) *De toename van de tweeverdienersgezinnen heeft geleid tot een intensivering van het werk en tot een grotere druk op, en vraag naar, evenwicht tussen werk en privéleven. Zodoende* blijft het evenwicht tussen werk en privéleven een aanzienlijke uitdaging voor veel ouders

vrouwen op de arbeidsmarkt is de moeilijkheid om werk en gezinstaken in balans te houden. Vaak **verrichten** vrouwen met **kinderen** minder uren betaald werk **en besteden zij** meer tijd aan onbetaalde zorgtaken. Ook is gebleken dat de arbeidsparticipatie van vrouwen lager ligt wanneer zij een ziek of zorgbehoevend familielid hebben en dat sommige vrouwen in die situatie de arbeidsmarkt helemaal verlaten.

en werknemers met zorgtaken en heeft het een negatieve invloed op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Een van de belangrijke oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt is de moeilijkheid om werk en gezinstaken in balans te houden. Vaak **zijn** vrouwen **die kinderen, zorgbehoevende ouderen of directe familieleden met invaliderende chronische ziektes ten laste hebben, verplicht** minder uren betaald werk **te verrichten en** meer tijd **te besteden** aan onbetaalde zorgtaken. **Dit draagt aanzienlijk bij aan het loonverschil tussen vrouwen en mannen (in sommige lidstaten maar liefst 28 %), dat zich tijdens de loopbaan ontwikkelt tot een genderpensioenkloof (gemiddeld 40 % in de EU) en leidt tot een hoger risico van armoede en sociale uitsluiting voor vrouwen.** Ook is gebleken dat de arbeidsparticipatie van vrouwen lager ligt wanneer zij een ziek of zorgbehoevend familielid hebben en dat sommige vrouwen in die situatie de arbeidsmarkt helemaal **of gedeeltelijk** verlaten.

## Amendement 8

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 7 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(7 bis) Volgens de cijfers van Eurofound hebben meer dan drie miljoen mensen hun voltijdse baan opgegeven omdat zij geen opvangvoorzieningen hebben voor kinderen of zorgbehoevende familieleden.**

## Amendement 9

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 7 ter (nieuw)

**(7 ter) Kinderen moeten recht hebben op betaalbare en kwaliteitsvolle opvang en voorschools onderwijs.**

## Amendement 10

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 8

Door de Commissie voorgestelde tekst

(8) Het huidige rechtskader van de Unie omvat slechts beperkte stimulansen voor mannen om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen. In veel lidstaten draagt een gebrek aan betaald vaderschaps- en ouderschapsverlof ertoe bij dat vaders dergelijke verlofregelingen maar weinig benutten. Doordat het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven verschillend uitpakt voor vrouwen en mannen worden de verschillen op het vlak van arbeid en zorg nog groter. Omgekeerd is ook aangetoond dat wanneer vaders regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven benutten, zoals verlof of flexibele werkregelingen, het relatieve aandeel van vrouwen in onbetaald werk binnen de familie kleiner wordt en vrouwen over meer tijd voor betaald werk **beschikken**.

Amendement

(8) Het huidige rechtskader van de Unie omvat slechts beperkte stimulansen voor mannen om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen. **Er is momenteel geen geharmoniseerde Unieregelgeving die voorziet in vaderschapsverlof of zorgverlof voor zieke of zorgbehoevende familieleden, met uitzondering van werkverzuim wegens overmacht.** In veel lidstaten draagt een gebrek aan betaald vaderschaps- en ouderschapsverlof ertoe bij dat vaders dergelijke verlofregelingen maar weinig benutten. Doordat het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven verschillend uitpakt voor vrouwen en mannen **of ontoereikend is, vertraagt de groei, blijven de doelstellingen van sociale inclusie onverwezenlijkt, lopen vrouwen een hoger risico op armoede, vooral op oudere leeftijd, en** worden de verschillen op het vlak van arbeid en zorg nog groter. Omgekeerd is ook aangetoond dat wanneer vaders regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven benutten, zoals verlof, **voldoende stimulansen om van dit verlof gebruik te maken** of flexibele werkregelingen, het relatieve aandeel van vrouwen in onbetaald werk binnen de familie kleiner wordt en vrouwen over meer tijd **beschikken** voor betaald werk **en hun sociale, economische en professionele emancipatie**.

## **Amendement 11**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(8 bis) Ouders en andere mensen met zorgtaken moeten recht hebben op geschikte vormen van verlof, flexibele werkregelingen en toegang tot zorgvoorzieningen. Vrouwen en mannen moeten gelijke toegang hebben tot speciale vormen van verlof om hun zorgtaken te kunnen vervullen en moeten worden aangemoedigd daar op een evenwichtige manier gebruik van te maken.***

## **Amendement 12**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 9 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(9 bis) Het is belangrijk om tot een evenwicht tussen beroeps- privé- en gezinsleven te komen door middel van een ruime aanpak, met onder meer wetgevende en niet-wetgevende acties, zoals effectieve stimulansen en maatregelen, bijvoorbeeld belastingkredieten voor kinderopvang en voor de zorg van hulpbehoevenden.***

## **Amendement 13**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 9 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(9 ter) De sociale partners moeten overeenkomstig de nationale praktijken geraadpleegd worden over de uitstippeling en de uitvoering van economisch, sociaal***

*en werkgelegenheidsbeleid. Zij moeten worden aangemoedigd te onderhandelen en collectieve overeenkomsten te sluiten op gebieden die voor hen van belang zijn, met inachtneming van hun autonomie en hun recht op collectieve actie.*

## Amendement 14

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 10

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

## Amendement 15

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 11

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(11) In deze richtlijn worden minimumvoorschriften vastgesteld met betrekking tot vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof en flexibele werkregelingen voor ouders en werknemers met zorgtaken. ***Deze*** richtlijn moet een betere combinatie van werk en gezinsleven mogelijk maken voor ouders en mantelzorgers ***en zo*** bijdragen aan de verwezenlijking van de op het Verdrag gebaseerde doelstellingen inzake de gelijkheid van mannen en

*Amendement*

(11) In deze richtlijn worden minimumvoorschriften vastgesteld met betrekking tot vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof en flexibele werkregelingen voor ouders en werknemers met zorgtaken, ***waarbij de nationale voorschriften inzake verlof en flexibele werkregelingen die voldoen aan de vereisten van deze richtlijn in acht worden genomen en de lidstaten en de sociale partners in staat worden gesteld om de specifieke***



vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de gelijke behandeling op het werk betreft en inzake de bevordering van een hoog niveau van werkgelegenheid in de Unie.

***bepalingen ervan vast te stellen. De richtlijn respecteert ten volle de vrijheid en voorkeuren van werknemers en gezinnen om hun leven te organiseren en legt hun geenszins de verplichting op gebruik te maken van de bepalingen van de richtlijn. Hoewel er een ruime marge wordt gelaten voor besluitvorming op individueel en nationaal niveau moet de richtlijn, door een betere combinatie van werk en gezinsleven voor ouders en mantelzorgers mogelijk te maken, bijdragen aan de verwezenlijking van de op het Verdrag gebaseerde doelstellingen inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de gelijke behandeling op het werk betreft en inzake de bevordering van een hoog niveau van werkgelegenheid in de Unie, alsmede van een behoorlijke levensstandaard voor arbeiders en hun gezinnen.***

## Amendement 16

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 12

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

## Amendement 17

**Voorstel voor een richtlijn  
Overweging 12 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(12 bis) Volgens de richtlijn moet een goed evenwicht tussen werk en privéleven tot stand worden gebracht zonder dat onzekere of atypische arbeidsvoorwaarden worden geïntroduceerd.**

**Amendement 18**

**Voorstel voor een richtlijn  
Overweging 12 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(12 ter) Deze richtlijn beoogt de verbetering en versterking van de bepalingen inzake ontvankelijkheid en regelgevingszekerheid voor het toekennen van ouderschapsverlof aan ouders van kinderen met een handicap of ernstige langdurige ziekte, met name ter voorkoming van een willekeurige behandeling inzake de toekenning van verlof voor de relevante leeftijdsgroepen die buiten de huidige bepalingen vallen, de introductie van vouchers of speciale bijdragen om de kosten van kinderopvangdiensten te betalen.**

**Amendement 19**

**Voorstel voor een richtlijn  
Overweging 13**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(13) Om een eerlijker verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen, is de invoering nodig van het recht voor **vaders** op vaderschapsverlof, dat bestemd is om bij geboorte van een kind te worden opgenomen. Om rekening

(13) Om een eerlijker verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen, is de invoering nodig van het recht voor **de tweede ouder** op vaderschapsverlof, **indien daarom wordt verzocht**, dat bestemd is om bij geboorte **of**

te houden met de verschillen tussen de lidstaten, moet het recht op vaderschapsverlof gelden ongeacht de burgerlijke staat of de gezinssituatie volgens het nationale recht.

*adoptie* van een kind te worden opgenomen. Om rekening te houden met de verschillen tussen de lidstaten, moet het recht op vaderschapsverlof gelden ongeacht de burgerlijke staat of de gezinssituatie volgens het nationale recht **en ongeacht de anciënniteit of de aard van de arbeidsovereenkomst**.

## Amendement 20

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 14

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(14) De meerderheid van de vaders maakt zelf geen gebruik van het recht op ouderschapsverlof of draagt een aanzienlijk deel van het recht op verlof over aan de moeder; terwijl het recht van beide ouders op ten minste vier maanden ouderschapsverlof, waarin Richtlijn 2010/18/EU momenteel voorziet, in de onderhavige richtlijn behouden blijft, wordt de duur van het ouderschapsverlof dat de ouders niet kunnen overdragen uitgebreid van een tot vier maanden, om de tweede ouder aan te moedigen ouderschapsverlof op te nemen.

*Amendement*

(14) De meerderheid van de vaders maakt zelf geen gebruik van het recht op ouderschapsverlof of draagt een aanzienlijk deel van het recht op verlof over aan de moeder **zodat zij een hechte band met het kind kan ontwikkelen wanneer het nog zeer klein is**; terwijl het recht van beide ouders op ten minste vier maanden ouderschapsverlof, waarin Richtlijn 2010/18/EU momenteel voorziet, in de onderhavige richtlijn behouden blijft, wordt de duur van het ouderschapsverlof dat de ouders niet kunnen overdragen uitgebreid van een tot vier maanden, om de tweede ouder aan te moedigen ouderschapsverlof op te nemen.

## Amendement 21

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 15

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(15) Om ouders meer mogelijkheden te bieden om gebruik te maken van ouderschapsverlof wanneer hun kinderen opgroeien, moet het recht op ouderschapsverlof blijven gelden totdat het kind ten minste **twaalf** jaar is. De lidstaten moeten de periode kunnen vaststellen

*Amendement*

(15) Om ouders meer mogelijkheden te bieden om gebruik te maken van ouderschapsverlof wanneer hun kinderen opgroeien, moet het recht op ouderschapsverlof blijven gelden totdat het kind ten minste **dertien** jaar is. De lidstaten moeten de periode kunnen vaststellen

waarbinnen de werknemer die ouderschapsverlof aanvraagt, zijn werkgever hiervan in kennis moet stellen, **en zij moeten kunnen besluiten of het recht op ouderschapsverlof afhankelijk mag worden gesteld van een anciënniteitsperiode. Gezien de toenemende diversiteit van contractuele regelingen moet de som van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd bij dezelfde werkgever in aanmerking worden genomen bij het berekenen van de anciënniteitsperiode.** Om een evenwicht te vinden tussen de behoeften van werknemers en werkgevers, moeten de lidstaten kunnen vaststellen of de werkgever in bepaalde omstandigheden het recht kan hebben de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen. In dergelijke gevallen moet de werkgever het uitstel motiveren. Aangezien flexibiliteit de kans verhoogt dat de tweede ouder en met name de vader zijn recht op verlof zal aanwenden, moet de werknemer kunnen verzoeken om ouderschapsverlof voltijds, deeltijds of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgever moet kunnen besluiten of een verzoek om het ouderschapsverlof niet voltijds maar in andere flexibele vormen op te nemen, al dan niet wordt aanvaard. De lidstaten moeten ook beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de specifieke behoeften van ouders in bijzondere probleemsituaties.

## **Amendement 22**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 16**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(16) Om de terugkeer naar het werk na het ouderschapsverlof te vergemakkelijken, moeten werknemers en werkgevers **worden aangemoedigd tijdens het verlof contact**

waarbinnen de werknemer die ouderschapsverlof aanvraagt, zijn werkgever hiervan in kennis moet stellen. Om een evenwicht te vinden tussen de behoeften van werknemers en werkgevers, moeten de lidstaten kunnen vaststellen of de werkgever in bepaalde omstandigheden het recht kan hebben de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen. In dergelijke gevallen moet de werkgever het uitstel **schriftelijk** motiveren. Aangezien flexibiliteit de kans verhoogt dat de tweede ouder en met name de vader zijn recht op verlof zal aanwenden, moet de werknemer kunnen verzoeken om ouderschapsverlof voltijds, deeltijds of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgever moet kunnen besluiten of een verzoek om het ouderschapsverlof niet voltijds maar in andere flexibele vormen op te nemen, al dan niet wordt aanvaard. De lidstaten moeten ook beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de specifieke behoeften van ouders in bijzondere probleemsituaties (**alleenstaande ouders, kinderen met een handicap, ernstige ziekte**).

*Amendement*

(16) Om de terugkeer naar het werk na het ouderschapsverlof te vergemakkelijken, moeten werknemers en werkgevers onderlinge afspraken maken over passende

*met elkaar te houden en kunnen de betrokken partijen* onderlinge afspraken maken over passende re-integratiemaatregelen, rekening houdend met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en gebruiken.

re-integratiemaatregelen, rekening houdend met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en gebruiken.

## Amendement 23

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 18

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

## Amendement 24

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 19

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(19) Om werknemers met kinderen of zorgtaken, en mannen in het bijzonder, meer stimulansen te bieden om de verlofperioden op te nemen waarin deze richtlijn voorziet, moeten zij recht hebben op een toereikende uitkering tijdens hun verlof. De uitkering moet **minstens even hoog zijn als** wat de betrokken werknemer bij ziekte zou ontvangen. De lidstaten moeten rekening houden met het belang van de continuïteit van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, ook wat de gezondheidszorg betreft.

*Amendement*

(19) Om werknemers met kinderen of zorgtaken, en mannen in het bijzonder, meer stimulansen te bieden om de verlofperioden op te nemen waarin deze richtlijn voorziet, moeten zij recht hebben op een toereikende uitkering tijdens hun verlof. De uitkering moet **voldoende zijn en mag niet minder bedragen dan** wat de betrokken werknemer bij ziekte zou ontvangen. De lidstaten moeten rekening houden met het belang van de continuïteit van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, ook wat de gezondheidszorg betreft.

## Amendement 25

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 21

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(21) Om werkende ouders en mantelzorgers aan te moedigen op de arbeidsmarkt te blijven, moeten **deze werknemers** hun werkschema aan hun persoonlijke behoeften en **voorkeuren kunnen aanpassen**. Werkende ouders en mantelzorgers moeten **dus** de mogelijkheid hebben om te verzoeken om flexibele werkregelingen; dit houdt in dat zij als werknemers hun werkpatronen moeten kunnen aanpassen, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of vermindering van werkuren voor zorgdoeleinden. Om tegemoet te komen aan de behoeften van werkgevers en werknemers moet het voor de lidstaten mogelijk zijn de duur van **flexibele werkregelingen, met inbegrip van vermindering van werkuren, te beperken**. Deeltijdwerk is nuttig gebleken omdat sommige vrouwen hierdoor op de arbeidsmarkt kunnen blijven nadat zij kinderen hebben gekregen, maar anderzijds kunnen lange perioden met verminderde werkuren tot lagere socialezekerheidsbijdragen leiden, waardoor de pensioenrechten lager liggen of wegvallen. Het komt de werkgever toe uiteindelijk te besluiten of een verzoek om flexibele werkregelingen van een werknemer al dan niet wordt aanvaard. De specifieke omstandigheden op grond waarvan behoefte is aan flexibele werkregelingen kunnen wijzigen. Daarom moeten werknemers niet alleen aan het eind van een bepaalde overeengekomen periode het recht hebben om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen, maar moeten zij daarom kunnen verzoeken telkens wanneer een wijziging van de onderliggende omstandigheden dit vereist.

*Amendement*

(21) Om werkende ouders en mantelzorgers aan te moedigen op de arbeidsmarkt te blijven, moeten **werkgevers hun de mogelijkheid bieden om** hun werkschema aan hun persoonlijke behoeften en **voorkeur aan te passen**. Werkende ouders en mantelzorgers moeten de mogelijkheid hebben om, **zonder van dit recht misbruik te maken**, te verzoeken om flexibele werkregelingen; dit houdt in dat zij als werknemers hun werkpatronen moeten kunnen aanpassen, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of vermindering van werkuren voor zorgdoeleinden. Om tegemoet te komen aan de behoeften van werkgevers en werknemers **en ervoor te zorgen dat deze in evenwicht zijn** moet het voor de lidstaten mogelijk zijn de duur van **deeltijdwerk te beperken door voorrang te geven aan andere flexibele werkregelingen**. Deeltijdwerk is **inderdaad** nuttig gebleken omdat sommige vrouwen hierdoor op de arbeidsmarkt kunnen blijven nadat zij kinderen hebben gekregen **of andere gezinstaken op zich moeten nemen**, maar anderzijds kunnen lange perioden met verminderde werkuren tot lagere socialezekerheidsbijdragen leiden, waardoor de pensioenrechten lager liggen of wegvallen. Het komt de werkgever toe uiteindelijk te besluiten of een verzoek om flexibele werkregelingen van een werknemer al dan niet wordt aanvaard. De specifieke omstandigheden op grond waarvan behoefte is aan flexibele werkregelingen kunnen wijzigen. Daarom moeten werknemers niet alleen aan het eind van een bepaalde overeengekomen periode het recht hebben om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen, maar moeten zij daarom kunnen verzoeken

telkens wanneer een wijziging van de onderliggende omstandigheden dit vereist.

## Amendement 26

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 23

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(23) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen, moeten beschermd zijn tegen discriminatie of minder gunstige behandeling op grond daarvan.

*Amendement*

(23) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen, moeten beschermd zijn tegen discriminatie, **vergelding** of minder gunstige behandeling op grond daarvan. ***De uitoefening van het recht op verlof of flexibele werkregelingen mag geen schadelijke gevolgen hebben voor het niveau van arbeid of andere werkvoorwaarden.***

## Amendement 27

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 24

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(24) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen waarin deze richtlijn voorziet, moeten bescherming genieten tegen ontslag en tegen **alle** voorbereidingen voor een mogelijk ontslag op grond van het aanvragen of het opnemen van dergelijk verlof of op grond van het uitoefenen van hun recht te verzoeken om flexibele werkregelingen. Als werknemers van mening zijn dat zij op grond daarvan zijn ontslagen, moeten zij de werkgever kunnen verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag.

*Amendement*

(24) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen waarin deze richtlijn voorziet, moeten bescherming genieten tegen ontslag **van, druk op en pestgedrag ten aanzien van de werknemer** en tegen **eender welke** voorbereidingen voor een mogelijk ontslag op grond van het aanvragen of het opnemen van dergelijk verlof of op grond van het uitoefenen van hun recht te verzoeken om flexibele werkregelingen. Als werknemers van mening zijn dat zij op grond daarvan zijn ontslagen, moeten zij de werkgever kunnen verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag.

## Amendement 28

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 1 – alinea 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

Deze richtlijn stelt minimumvoorschriften vast met het oog op de gelijkheid van vrouwen en mannen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk *betreft*, door een betere combinatie van werk en gezinsleven mogelijk te maken voor werkende ouders en mantelzorgers.

*Amendement*

Deze richtlijn stelt minimumvoorschriften vast met het oog op de gelijkheid van vrouwen en mannen wat *betreft* hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk *op het gebied van sociale rechten en loon*, door een betere combinatie van werk en gezinsleven mogelijk te maken voor werkende ouders en mantelzorgers.

**Amendement 29**

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 2 – alinea 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

Deze richtlijn is van toepassing op alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

*Amendement*

Deze richtlijn is van toepassing op alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking *zoals gedefinieerd in de wetgeving, de collectieve overeenkomsten en/of de praktijken die toepasselijk zijn in elke lidstaat*.

**Amendement 30**

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 3 – alinea 1 – letter a**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

a) "vaderschapsverlof": verlof voor *vaders* dat bestemd is om bij geboorte van een kind te worden opgenomen;

*Amendement*

a) "vaderschapsverlof": *betaald* verlof voor *de tweede ouder*, dat bestemd is om bij geboorte *of adoptie* van een kind te worden opgenomen;

**Amendement 31**

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 3 – alinea 1 – letter b**



*Door de Commissie voorgestelde tekst*

b) "ouderschapsverlof": verlof bij geboorte of adoptie van een kind om voor het kind te zorgen;

*Amendement*

b) "ouderschapsverlof": **betaald** verlof bij geboorte of adoptie van een kind om voor het kind te zorgen;

### **Amendement 32**

#### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter f bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*f bis) "alleenstaande ouder": persoon die noch gehuwd is, noch een partnerschap heeft zoals gedefinieerd in het nationale recht en die als enige de ouderlijke verantwoordelijkheid voor een kind draagt.*

### **Amendement 33**

#### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat **vaders** recht **hebben** op vaderschapsverlof van ten minste **tien** dagen bij geboorte van een kind.

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat **de tweede ouder** recht **heeft** op **verplicht betaald** vaderschapsverlof van ten minste **veertien** dagen bij geboorte **of adoptie** van een kind **of ten minste vijftien dagen in het geval van meerdere geboortes of adopties**.

### **Amendement 34**

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**2 bis. Het in lid 1 bedoelde recht op vaderschapsverlof geldt ongeacht de**

*dienstanciënniteit en de aard van de arbeidsovereenkomst van de tweede ouder.*

## **Amendement 35**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers individueel recht hebben op ouderschapsverlof van ten minste ***vier*** maanden, dat slechts kan worden opgenomen zolang het kind jonger is dan een bepaalde leeftijd, die ten minste ***twaalf*** bedraagt.

*Amendement*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers individueel recht hebben op ouderschapsverlof van ten minste ***zes*** maanden ***per kind***, dat slechts kan worden opgenomen zolang het kind jonger is dan een bepaalde leeftijd, die ten minste ***dertien jaar*** bedraagt.

## **Amendement 36**

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***De duur van het ouderschapsverlof bedraagt het dubbele voor alleenstaande ouders.***

## **Amendement 37**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. Als de lidstaten toestaan dat de ene ouder het recht op ouderschapsverlof aan de andere ouder overdraagt, waarborgen zij dat ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen.

*Amendement*

2. Als de lidstaten toestaan dat de ene ouder het recht op ouderschapsverlof aan de andere ouder overdraagt, waarborgen zij dat ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen. ***De duur van het ouderschapsverlof bedraagt het dubbele voor ouders die een kind met een***

*handicap of een ernstige ziekte ten laste hebben.*

## Amendement 38

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 4

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

4. De lidstaten kunnen het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste **één jaar**. Indien bij dezelfde werkgever opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd lopen in de zin van Richtlijn 1999/70/EG van de Raad, **wordt** de som van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van de periode.

---

Richtlijn van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175 van 10.7.1999, blz. 43).

## Amendement 39

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

## Amendement 40

### Voorstel voor een richtlijn

RR\1161208NL.docx

115/126

PE618.193v02-00

*Amendement*

4. De lidstaten kunnen het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste **negen maanden**. Indien bij dezelfde werkgever opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd lopen in de zin van Richtlijn 1999/70/EG van de Raad, **moet** de som van die overeenkomsten in aanmerking **worden** genomen bij het berekenen van de periode.

---

Richtlijn van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175 van 10.7.1999, blz. 43).

**5 bis. *Werknemers worden bij hun indiensttreding schriftelijk in kennis gesteld van hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie, waaronder die welke gelden tijdens hun proeftijd.***

## Artikel 5 – lid 7

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

7. De lidstaten beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden **aangepast** aan de behoeften van adoptieouders, ouders met een handicap en ouders van kinderen met een handicap of langdurige ziekte.

*Amendement*

7. De lidstaten beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden **verruimd om tegemoet te komen** aan de behoeften van adoptieouders, ouders met een handicap, **alleenstaande ouders (eenoudergezinnen)** en ouders van kinderen met een handicap of **ernstige** langdurige ziekte. **Het is met name verboden om aanvragen voor ouderschapsverlof van ouders met kinderen met een handicap of ernstige ziekte, zoals gecertificeerd door de nationale gezondheidsautoriteiten, te weigeren.**

## Amendement 41

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat iedere werknemer recht heeft op ten minste **vijf** dagen zorgverlof per jaar. Voor uitoefening van dit recht **kan** als voorwaarde **worden** gesteld dat de werknemer de aandoening van het familielid passend aantoont.

*Amendement*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat iedere werknemer recht heeft op ten minste **zeven** dagen zorgverlof per jaar. Voor uitoefening van dit recht **wordt** als voorwaarde gesteld dat de werknemer de aandoening van het familielid passend aantoont.

## Amendement 42

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

#### *Artikel 6 bis*

***Verlof voor de moeder en de tweede ouder met een handicap***

***De lidstaten waarborgen dat de duur van***

*de in deze richtlijn beschreven soorten verlof met ten minste 50% kan worden verlengd indien de moeder of de tweede ouder een handicap heeft.*

### **Amendement 43**

#### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 7 – alinea 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers het recht hebben hun werk te verzuimen wegens overmacht in verband met dringende gezinsomstandigheden in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is. De lidstaten mogen het recht om het werk wegens overmacht te verzuimen, *beperven tot een bepaalde duur per jaar of per geval, of beide.*

*Amendement*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers het recht hebben hun werk te verzuimen wegens overmacht in verband met dringende gezinsomstandigheden in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is. De lidstaten mogen het recht om het werk wegens overmacht te verzuimen, *afhankelijk stellen van de overlegging van de bewijsstukken die zij passend achten.*

### **Amendement 44**

#### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – alinea 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

Overeenkomstig de nationale omstandigheden, zoals nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, en rekening houdend met de aan de sociale partners gedelegeerde bevoegdheden, waarborgen de lidstaten dat werknemers die gebruikmaken van de in de artikelen 4, 5 of 6 bedoelde verlofrechten, een betaling of toereikende uitkering ontvangen die *minstens even hoog is als wat* de betrokken werknemers bij ziekte zouden ontvangen.

*Amendement*

Overeenkomstig de nationale omstandigheden, zoals nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, en rekening houdend met de aan de sociale partners gedelegeerde bevoegdheden, waarborgen de lidstaten dat werknemers die gebruikmaken van de in de artikelen 4, 5 of 6 bedoelde verlofrechten, een betaling of toereikende uitkering ontvangen die *niet lager ligt dan het bedrag dat* de betrokken werknemers bij ziekte zouden ontvangen.

### **Amendement 45**

## Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

## Amendement 46

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. De werkgevers beoordelen en reageren op de in lid 1 bedoelde verzoeken om flexibele werkregelingen, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek.

## Amendement 47

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 3

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

3. Wanneer de duur van de in lid 1 bedoelde flexibele werkregelingen beperkt is, hebben werknemers aan het eind van de overeengekomen periode het recht om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. Ook **wanneer** een **wijziging** van de **omstandigheden dit rechtvaardigt**, **hebben** werknemers het **recht te verzoeken** om **weer met hun oorspronkelijk**

*Amendement*

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

*Amendement*

2. De werkgevers beoordelen en reageren **schriftelijk** op de in lid 1 bedoelde verzoeken om flexibele werkregelingen, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers. De werkgevers motiveren **schriftelijk** elke weigering van een dergelijk verzoek.

*Amendement*

3. Wanneer de duur van de in lid 1 bedoelde flexibele werkregelingen beperkt is, hebben werknemers aan het eind van de overeengekomen periode het recht om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. **Er wordt ook voorzien in een beschermde overgangperiode na de terugkeer van de werknemer op het werk, zodat werknemers zich gemakkelijker en**

*werkpatroon te beginnen. De werkgevers zijn verplicht deze verzoeken te beoordelen en erop te reageren, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers.*

*effectiever opnieuw kunnen integreren in het beroepsleven, in de overweging dat gedurende deze beschermde overgangperiode het gebruik van nieuwe technologieën werknemers zou kunnen helpen om snel opnieuw het werk op te nemen op een blijvende, meer flexibele manier, terwijl zij hun vaardigheden bijwerken. De werknemers hebben het recht te verzoeken om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon op hetzelfde arbeidsniveau te beginnen. De werkgevers motiveren schriftelijk elke weigering van een dergelijk verzoek.*

## **Amendement 48**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 11 – alinea 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde flexibele werkregelingen, op grond daarvan minder gunstig worden behandeld.

*Amendement*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde flexibele werkregelingen, op grond daarvan **gediscrimineerd worden of** minder gunstig worden behandeld.

## **Amendement 49**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 12 – lid 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

2. Werknemers die van mening zijn dat zij zijn ontslagen omdat zij in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of omdat zij gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde flexibele werkregelingen, **hebben het recht** de

verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag. De werkgever  *motiveert*  het ontslag schriftelijk.

werkgever  *te*  verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag. De werkgever  *is verplicht*  het ontslag schriftelijk  *en tijdig te motiveren* .

## Amendement 50

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 13 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat  *die sancties worden toegepast. De sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend. Zij kunnen de vorm van een geldboete aannemen. Ook kunnen zij het betalen van een schadevergoeding omvatten.*

*Amendement*

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat  *doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties worden toegepast.*

## Amendement 51

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 14 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers, te beschermen tegen nadelige behandeling door toedoen van de werkgever of nadelige gevolgen als reactie op een klacht binnen de onderneming of op een procedure om de onder deze richtlijn vallende rechten te doen naleven.

*Amendement*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om werknemers te beschermen tegen nadelige behandeling door toedoen van de werkgever of nadelige gevolgen als reactie op een klacht binnen de onderneming of op een procedure om de onder deze richtlijn vallende rechten te doen naleven.

## Amendement 52

### Voorstel voor een richtlijn



## Artikel 15 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

***Onverminderd de bevoegdheden van de arbeidsinspectiediensten of andere organen, met inbegrip van de sociale diensten, die verantwoordelijk zijn voor het volgen van de rechten van werknemers***, waarborgen *de lidstaten* dat de organen die uit hoofde van artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG zijn aangewezen voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van ouders en mantelzorgers, zonder discriminatie op grond van geslacht, eveneens bevoegd zijn voor aangelegenheden die bij deze richtlijn worden geregeld.

## Amendement 53

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 16 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor de werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van deze richtlijn. Zij waarborgen evenwel dat overeenkomstig artikel 5, lid 2, ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen.

*Amendement*

De lidstaten mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor de werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van deze richtlijn, ***maar mogen de normen die in hun nationale wetgeving zijn vastgelegd niet verlagen***. Zij waarborgen evenwel dat overeenkomstig artikel 5, lid 2, ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen ***en dat de bescherming inzake verlof verplicht is voor de ouders van kinderen met een handicap of ernstige ziekte, zoals gecertificeerd door de nationale gezondheidsautoriteiten***.

## Amendement 54

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 18 – lid 1

1. Uiterlijk **vijf** jaar na de inwerkingtreding van deze **richtlijn** verstrekken de lidstaten de Commissie alle relevante informatie met betrekking tot de toepassing van deze richtlijn **om haar in staat te stellen het Europees Parlement en de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.**

1. Uiterlijk ... [**drie** jaar na de inwerkingtreding van deze **richtlijn**] verstrekken de lidstaten de Commissie alle relevante informatie met betrekking tot de toepassing van deze richtlijn **alook een grondige evaluatie van de effecten van de richtlijn op de statistieken inzake de arbeidsparticipatie van vrouwen, indien nodig vergezeld van een wetgevingsvoorstel.**

## PROCEDURE VAN DE ADVISERENDE COMMISSIE

<b>Titel</b>	Evenwicht tussen privé- en beroepsleven voor ouders en verzorgers		
<b>Document- en procedurenummers</b>	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
<b>Bevoegde commissie</b> Datum bekendmaking	EMPL 15.5.2017		
<b>Advies uitgebracht door</b> Datum bekendmaking	JURI 15.5.2017		
<b>Rapporteur voor advies</b> Datum benoeming	Joëlle Bergeron 3.5.2017		
<b>Behandeling in de commissie</b>	9.10.2017	21.11.2017	21.2.2018
<b>Datum goedkeuring</b>	27.3.2018		
<b>Uitslag eindstemming</b>	+: -: 0:	19 2 1	
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Kostas Chrysogonos, Rosa Estaràs Ferragut, Enrico Gasbarra, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Julia Reda, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka		
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers</b>	Luis de Grandes Pascual, Pascal Durand, Angel Dzhambazki, Evelyne Gebhardt, Virginie Rozière, Rainer Wieland		
<b>Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervangers (art. 200, lid 2)</b>	Mylène Troszczynski		

**HOOFDELIJKE EINDSTEMMING  
IN DE ADVISERENDE COMMISSIE**

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

<b>2</b>	<b>-</b>
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Mylène Troszczynski

<b>1</b>	<b>0</b>
ECR	Angel Dzhambazki

Verklaring van de gebruikte tekens:

+ : voor

- : tegen

0 : onthouding

## PROCEDURE VAN DE BEVOEGDE COMMISSIE

<b>Titel</b>	Work-life balance for parents and carers			
<b>Document- en procedurenummers</b>	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)			
<b>Datum indiening bij EP</b>	27.4.2017			
<b>Bevoegde commissie</b> Datum bekendmaking	EMPL 15.5.2017			
<b>Adviserende commissies</b> Datum bekendmaking	JURI 15.5.2017	FEMM 15.5.2017		
<b>Medeverantwoordelijke commissies</b> Datum bekendmaking	FEMM 14.9.2017			
<b>Rapporteurs</b> Datum benoeming	David Casa 3.10.2017			
<b>Behandeling in de commissie</b>	23.1.2018	21.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
<b>Datum goedkeuring</b>	11.7.2018			
<b>Uitslag eindstemming</b>	+: -: 0:	34 14 4		
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	Laura Agea, Mara Bizzotto, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Michael Detjen, Geoffroy Didier, Lampros Fountoulis, Elena Gentile, Arne Gericke, Marian Harkin, Czesław Hoc, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Kostadinka Kuneva, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Miroslav Mitrofanovs, Georgi Pirinski, Sofia Ribeiro, Robert Rochefort, Claude Rolin, Siôn Simon, Romana Tomc, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Renate Weber, Jana Žitňanská			
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers</b>	Maria Arena, Georges Bach, Lynn Boylan, Karima Delli, Tania González Peñas, Dieter-Lebrecht Koch, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Ivari Padar, Evelyn Regner, Joachim Schuster, Csaba Sógor, Flavio Zanonato			
<b>Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervangers (art. 200, lid 2)</b>	Maria Noichl, Francis Zammit Dimech			
<b>Datum indiening</b>	31.7.2018			

## HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE BEVOEGDE COMMISSIE

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

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

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

Verklaring van de gebruikte tekens:

+ : voor

- : tegen

0 : onthouding