



Bryssel 26.4.2017
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

**vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja
neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta**

{SWD(2017) 202 final}

{SWD(2017) 203 final}

PERUSTELUT

1. EHDOTUKSEN TAUSTA

- **Ehdotuksen perustelut ja tavoitteet**

Komission peruutettua vuoden 2008 ehdotuksensa, jolla oli määrä tarkistaa toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä annettua neuvoston direktiiviä 92/85/ETY, jäljempänä 'äitiysvapaadirektiivi', se ilmoitti aikovansa laatia uuden aloitteen, jossa omaksuttaisiin **laajempi toimintamalli** ja otettaisiin huomioon yhteiskunnassa viime vuosikymmenen aikana tapahtunut kehitys¹.

Tämä direktiiviehdotus on osa toimenpidepakettia, jolla pyritään täyttämään tämä komission sitoumus. Paketilla pyritään puuttumaan naisten aliedustukseen työelämässä ja tukemaan heidän urakehitystään parantamalla heidän edellytyksiään sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämä. Se perustuu olemassa oleviin oikeuksiin ja toimintalinjoihin eikä sillä vähennetä EU:n säännöstössä tarjottua suojan tasoa vaan säilytetään voimassa olevan Euroopan unionin lainsäädännön nojalla myönnettyt nykyiset oikeudet. Lisäksi sillä parannetaan nykyisiä oikeuksia ja otetaan käyttöön uusia oikeuksia niin naisille kuin miehille ja käsitellään näin yhdenvertaista kohtelua ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia nykypäivän työmarkkinoilla sekä edistetään syrjimättömyyttä ja sukupuolten tasa-arvoa.

Vuonna 2015 naisten (20–64-vuotiaat) työllisyysaste oli 64,3 prosenttia verrattuna miesten 75,9 prosenttiin. **Sukupuolten välinen työllisyysero** työmarkkinoilla on suurin niiden kohdalla, joilla on lapsia tai muita huollettavia. Keskimäärin vuonna 2015 niiden naisten työllisyysaste, joilla on yksi alle 6-vuotias lapsi, oli lähes 9 prosenttia alhaisempi kuin niiden naisten, joilla ei ole pieniä lapsia, ja useissa maissa ero oli yli 30 prosenttia². Naiset myös hoitavat miehiä paljon todennäköisemmin iäkkäitä tai huollettavia omaisiaan³. Naiset myös työskentelevät huomattavasti todennäköisemmin osa-aikaisesti hoitovelvoitteidensa vuoksi. Tämä vaikuttaa merkittävästi **sukupuolten väliseen palkkaeroon** (28 prosenttia joissakin jäsenvaltioissa), joka puolestaan työelämän kuluessa kasaantuu **sukupuolten väliseksi eläke-eroksi** (keskimäärin 40 prosenttia EU:ssa) ja johtaa naisten suurempaan köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen riskiin erityisesti vanhemmalla iällä. Perusskenaarion pohjalta tehdyt ennusteet osoittavat, että edellä mainittuihin haasteisiin ei voida vastata riittävällä tavalla ilman EU:n toimintaa. Sukupuolten välisen työllisyyseron odotetaan olevan edelleen 9 prosenttiyksikköä vuonna 2055.

Yksi tämän ongelman pääsyistä on riittämätön työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskeva toimintapolitiikka. Naisten työllistymiseen liittyvien haasteiden on osoitettu pahentuneen, koska vapaiden järjestely ei ole tasapainossa sukupuolten välillä, miehillä ei ole riittäviä kannustimia ottaa vapaata lasten ja/tai huollettavien omaisten hoitamiseksi,

¹ Ks. Euroopan komission lehdistötiedote vuodelta 2015: *Vanhempien edut: komissio peruuttaa jumiintuneen äitiyslomaehdotuksen ja suunnittelee uutta lähestymistapaa.*

² Sukupuolten väliset työllisyyserot ovat 24,7 prosenttiyksikköä niiden keskuudessa, joilla on yksi alle 6-vuotias lapsi, 25,6 prosenttiyksikköä niiden keskuudessa, joilla on kaksi lasta (joista nuorempi alle 6-vuotias), ja 35,4 prosenttiyksikköä niiden keskuudessa, joilla on ainakin kolme lasta.

joustavien työjärjestelyjen hyödyntämiseen ei ole tarpeeksi mahdollisuuksia ja viralliset hoitopalvelut ovat riittämättömiä. Myös taloudelliset syyt toimivat pidäkkeinä.

Unionin ja jäsenvaltioiden tason nykyisessä säädöskehyksessä on vain vähän säännöksiä, joiden nojalla miehiä kannustettaisiin ottamaan naisten kanssa yhtä suuri hoitovastuu. EU:lla ei esimerkiksi nykyisin ole laisinkaan lainsäädäntöä isyysvapaasta tai sairaan tai huollettavan omaisen hoitamiseen otettavasta vapaasta pakottavan syyn vuoksi tapahtuvia poissaoloja lukuun ottamatta. Monista jäsenvaltioista puuttuvat nimenomaan isille myönnettävää palkallista vapaata koskevat järjestelyt. Työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtävien säännösten epätasapaino naisten ja miesten välillä voi näin vahvistaa ansio- ja hoivatyön välisiä sukupuolten eroja. Sitä vastoin sen, että miehet osallistuvat työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtäviin järjestelyihin (esimerkkeinä vapaat) on osoitettu vaikuttavan myönteisesti heidän osallistumiseensa lasten kasvattamiseen myöhemmässä vaiheessa, vähentävän suhteessa naisten perheessä tekemää palkatonta työtä ja antavan naisille enemmän aikaa palkkatyöhön.

Tämän direktiivin **yleistavoitteena** on varmistaa naisten ja miesten tasa-arvon periaatteen täytäntöönpano työmarkkinamahdollisuuksien ja työssä kohtelun osalta. Mukauttamalla ja nykyaikaistamalla EU:n säädöskehystä direktiivillä annetaan lasten vanhemmille ja niille, joilla on hoitovelvoitteita, mahdollisuus sovittaa työnsä ja hoitovastuunsa paremmin yhteen. Direktiivin perustana ovat nykyiset oikeudet, ja sillä joko paikoin vahvistetaan niitä tai otetaan käyttöön kokonaan uusia oikeuksia. Sillä pidetään yllä EU:n säännösten jo tarjoama suojan taso.

Direktiivin **erityistavoitteet** määritellään seuraavasti:

- **parannetaan työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtävien järjestelyjen**
– kuten vapaiden ja joustavien työjärjestelyjen – **saatavuutta**
- lisätään perhevapaiden ja joustavien työjärjestelyjen käyttöä miesten keskuudessa.

Joustavien työjärjestelyjen ja vapaiden saatavuuden on osoitettu merkittävästi lieventävän hoitovelvoitteista naisten työllistymiseen aiheutuvia vaikutuksia. Antamalla lasten vanhemmille ja omaistaan hoitaville enemmän valinnanvaraa työ- ja hoitovelvoitteiden järjestämiseen sillä autetaan välttämään naisten jääminen kokonaan pois työmarkkinoilta. Koska miehillä on lisäksi yleensä vain vähän mahdollisuuksia ja kannustimia hyödyntää työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtäviä järjestelyjä ja niiden käyttö on näin ollen vähäistä useimmissa jäsenvaltioissa, näiden järjestelyjen tasapuolisempi suunnittelu sukupuolten kannalta voi auttaa tasapainottamaan uudelleen hoitovelvoitteiden jakautumista kotitaloudessa³.

Tämän ehdotuksen on tarkoitus hyödyttää voimakkaasti niin yksilöitä, yrityksiä kuin koko yhteiskuntaa. Lasten vanhemmat ja omaistaan hoitavat hyötyvät nykypäivän perheiden tarpeisiin paremmin sovitetusta työ- ja yksityiselämän tasapainosta ja samalla naisten työllisyysasteen nousu, heidän ansiotasonsa kasvu ja eteneminen uralla vaikuttavat myönteisesti heidän ja heidän perheidensä taloudelliseen vaurauteen, sosiaaliseen osallisuuteen ja terveyteen. Yritykset hyötyvät laajemmasta osaamispotentialista, motivoituneemmasta ja tuottavammasta työvoimasta ja poissaolojen vähentymisestä. Naisten

³ OECD (2013) Closing the Gender Gap.

työllisyysasteen nousu auttaa myös vastaamaan väestön ikääntymisen asettamaan haasteeseen ja varmistamaan jäsenvaltioiden rahoitusvakauden.

- **Yhdenmukaisuus muiden alaa koskevien politiikkojen säännösten kanssa**

EU:n säännöstö sisältää useita johdetun oikeuden säädöksiä, joilla on merkitystä tämän ehdotuksen toiminta-alan kannalta. Tärkeimmät niistä ovat seuraavat:

- *Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2010/41/EU, annettu 7 päivänä heinäkuuta 2010, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin sekä neuvoston direktiivin 86/613/EY kumoamisesta (EUVL L 180, 15.7.2010, s. 1)*

Tässä direktiivissä vahvistetaan puitteet itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivien tai tällaisessa toiminnassa avustavien miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanemiseksi. Sillä varmistetaan erityisesti, että naispuolisille itsenäisille ammatinharjoittajille ja naispuolisille puolisoille ja elinkumppaneille myönnetään riittävä äitiysraha, jonka ansiosta he voivat keskeyttää ammattitoimintansa raskauden tai äitiyden vuoksi vähintään 14 viikoksi.

- *Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto) (EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23)*

Direktiivillä pyritään takaamaan miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpano työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa, ja siihen sisältyy säännöksiä samapalkkaisuudesta, yhdenvertaisesta kohtelusta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä, yhdenvertaisesta kohtelusta mahdollisuuksissa työnsaantiin, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työehdoissa, samoin kuin sääntöjä oikeuskeinoista ja täytäntöönpanosta ja yhdenvertaisen kohtelun edistämisestä vuoropuhelun avulla.

Neuvoston direktiivi 92/85/ETY, annettu 19 päivänä lokakuuta 1992, toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL L 348, 28.11.1992, s. 1)

Direktiivissä asetetaan naisten perusoikeudet raskautta ennen ja sen jälkeen, mukaan luettuna oikeus 14 viikon palkalliseen äitiyslomaan. Lisäksi siinä asetetaan toimenpiteet raskaana olevien naisten työterveyden ja -turvallisuuden varmistamiseksi ja säädetään erityisestä irtisanomissuojasta raskauden alusta äitiysloman päättymiseen saakka.

- *Neuvoston direktiivi 97/81/EY, annettu 15 päivänä joulukuuta 1997, Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta (EYVL L 14, 20.1.1998, s. 9)*

Direktiivillä kielletään osa-aikatyöntekijöiden syrjintä ja säädetään, että työnantajien olisi otettava huomioon osa-aikatyötä koskevat työntekijöiden pyynnöt. Direktiivissä

ei kuitenkaan säädetä oikeudesta pyytää muuntyyppisiä joustavia työjärjestelyjä, jotka ovat tärkeitä työ- ja yksityiselämän tasapainon kannalta.

- *Neuvoston direktiivi 2010/18/EU, annettu 8 päivänä maaliskuuta 2010, BUSINESSEUROOPEN, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta (EUVL L 68, 18.3.2010, s. 13)*

Tällä direktiivillä ('vanhempainvapaadirektiivi') myönnetään työntekijöille yksilöllinen oikeus vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi. Vähintään yksi vanhempainvapaan kuukausi on myönnettävä siten, että se ei ole siirrettävissä. Direktiivillä ei aseteta minkäänlaisia velvollisuuksia vanhempainvapaan aikana maksettavan palkan suhteen ja jätetään jäsenvaltioiden tai työmarkkinaosapuolten vastuulle määrittellä tällaista vapaata koskevat yksityiskohtaiset säännöt ja ehdot. Vanhempainvapaadirektiivissä säädetään irtisanomissuojasta ja suojasta epäedullisemmalla kohtelulla vanhempainvapaan hakemisen tai pitämisen vuoksi, vaikkakaan suojan yksityiskohtia ei täsmennetä.

Neuvoston suositus 92/241/ETY, annettu 31 päivänä maaliskuuta 1992, lastenhoidosta (EYVL L 123, 8.5.1992, s. 16)

Suosituksessa jäsenvaltioiden suositetaan toteuttavan aloitteita erityisvapaan myöntämiseksi työssäkäyville vanhemmille, kannustavan miesten suurempaa osallistumista lastenhoitovelvoitteisiin, luovan työssäkäyviä vanhempia tukevan työskentely-ympäristön ja tarjoavan kohtuuhintaisia ja laadukkaita lastenhoitopalveluja.

Komission suositus 2013/112/EU, annettu 20 päivänä helmikuuta 2013, Investoidaan lapsiin – murretaan huono-osaisuuden kierre (EUVL L 59, 2.3.2013, s. 5–16)

Suosituksessa jäsenvaltioiden suositetaan tukevan lasten vanhempien pääsyä työmarkkinoille ja varmistavan, että työnteko on kannattavaa. Suosituksessa korostetaan myös tarvetta parantaa kohtuuhintaisten varhaiskasvatuspalvelujen saantia ja tarjota riittävää tulotukea, kuten lapsi- ja perhe-etuuksia.

Edellä mainittujen asiakirjojen sisältö on analysoitu asianmukaisesti ja otettu huomioon tämän ehdotuksen valmistelussa. Tämän seurauksena ehdotus on yhdenmukainen nykyisten säännösten kanssa, ja toisaalta sillä kehitetään lainsäädäntöä niiltä osin kuin katsotaan, että nykyinen lainsäädäntö on puutteellista ja kaipaa mukauttamista yhteiskunnan muutosten ottamiseksi huomioon.

Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevan komission tiedonannon liiteasiakirjana oleva komission yksiköiden valmisteluasiakirja julkisesta kuulemisesta⁴

Kertomuksessa kartoitetaan Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista käytyjen julkisten kuulemisten tuloksia. Työ- ja yksityiselämän tasapainon osalta oltiin laajalti yhtä mieltä siitä, että sukupuolten tasa-arvoa ja työ- ja yksityiselämän tasapainottamista olisi tuettava tarkistetulla ja yhtenäisellä säädöskehityksellä, joka kattaa äitiysvapaan, isyysvapaan, vanhempainvapaan ja omaishoitovapaan ja jolla kannustetaan yhtäläisesti naisia ja miehiä käyttämään hyväkseen vapaajärjestelyjä, jotta parannetaan naisten pääsyä työmarkkinoille ja heidän asemaansa niillä.

⁴ SWD(2017) 206.

Tällä ehdotuksella on tarkoitus kumota koko vuoden 2010 vanhempainvapaadirektiivi ja korvata se tähän tekstiin sisältyvillä säännöksillä mutta säilyttää samalla nykyiset oikeudet ja velvoitteet. Kuten johdanto-osassa selitettiin, minkään ehdotetussa direktiivissä ei pitäisi tulkita heikentävän vanhempainvapaadirektiivin nojalla ennestään voimassa olevia oikeuksia. Tämä direktiivi perustuu kyseisiin oikeuksiin ja vahvistaa niitä. Vanhempainvapaadirektiivi olisi kumottava yhtäältä vanhempainvapaadirektiivin – jolla pannaan täytäntöön Euroopan tason työmarkkinaosapuolten sopimus – erityisen oikeudellisen luonteen ja oikeusperustan (SEUT-sopimuksen 155 artiklan 2 kohta) vuoksi ja toisaalta avoimuuteen, yksinkertaistamiseen (yksi säädös, jolla säännellään kattavasti työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen liittyviä erityisiä oikeuksia), oikeusvarmuuteen ja oikeuksien toteuttamiseen liittyvistä syistä.

- **Yhdenmukaisuus unionin muiden politiikkojen kanssa**

Tällä aloitteella edistetään perussopimukseen pohjautuvia tavoitteita toteuttaa naisten ja miesten välinen tasa-arvo asioissa, jotka koskevat mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja yhdenvertaista kohtelua työssä, sekä edistää korkeaa työllisyystasoa EU:ssa. Perussopimuksen mukaan EU pyrkii kaikissa toimissaan poistamaan eriarvoisuutta ja edistämään miesten ja naisten tasa-arvoa. Sukupuolten tasa-arvo on keskeisellä sijalla EU:n politiikassa: sukupuolten väliset työllisyserot ovat suuret niiden naisten ja miesten välillä, joilla on lapsia, joten tämän eron kurominen umpeen on olennaisen tärkeää, mikäli halutaan päästä EU:n työllisyysastetta koskevaan tavoitteeseen. Tämän eron pienentäminen on olennaista myös sukupuolten tasa-arvon lisäämisen kannalta.

Sen avulla edistettäisiin myös kasvuun ja työpaikkoihin liittyviä komission ensisijaisia tavoitteita, jotka on esitetty puheenjohtaja Junckerin poliittisissa suuntaviivoissa Euroopan komissiolle. Tämä aloite liittyy myös Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevaan aloitteeseen, jolla pyritään vahvistamaan unionin sosiaalista ulottuvuutta ja lisäämään jäsenvaltioiden ylöspäin tapahtuvaa lähentymistä sosiaalisen tulokunnan alalla.

2. OIKEUSPERUSTA, TOISSIJAISUUSPERIAATE JA SUHTEELLISUUSPERIAATE

- **Oikeusperusta**

Ehdotus perustuu Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT-sopimus) 153 artiklaan. Tarkemmin sanoen kyse on seuraavista määräyksistä:

- SEUT-sopimuksen 153 artiklan 1 kohdan i alakohdassa määrätään, että ”151 artiklassa tarkoitettujen tavoitteiden toteuttamiseksi unioni tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa seuraavilla aloilla: (...)
 - i) miesten ja naisten välinen tasa-arvo asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla sekä heidän kohteluaan työssä;”
- SEUT-sopimuksen 153 artiklan 2 kohdan b alakohdassa määrätään, että ”tätä varten Euroopan parlamentti ja neuvosto voivat: (...)
 - b) antaa 1 kohdan a–i alakohdassa tarkoitetuilla aloilla direktiivein säännöksiä vähimmäisvaatimuksista, jotka pannaan täytäntöön asteittain ottaen huomioon kunkin jäsenvaltion edellytykset ja kussakin jäsenvaltiossa voimassa oleva tekninen sääntely. Näissä direktiiveissä vältetään säätämästä sellaisia hallinnollisia, taloudellisia tai

oikeudellisia rasituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten tai keskisuurten yritysten perustamista taikka niiden kehittämistä.

Euroopan parlamentti ja neuvosto tekevät ratkaisunsa tavallista lainsäätämisympäristöstä noudattaen sekä talous- ja sosiaalikomiteaa ja alueiden komiteaa kuultuaan. (...)

- **Toissijaisuusperiaate**

Työ- ja yksityiselämää tasapainottavan politiikan osalta on jo voimassa EU:n säädöskehys, johon kuuluu 8 päivänä maaliskuuta 2010 annettu neuvoston direktiivi 2010/18/EU. Tämä osoittaa, että EU:n tason toiminnan tarpeellisuudesta tällä alalla – toissijaisuusperiaatteen mukaisesti – ollaan yksimielisiä.

Kuten 1 jaksossa selostettiin, nykyiset lainsäädäntötoimet eivät riitä vastaamaan haasteeseen eli yhdistämään työ- ja perhevelvoitteita toisiinsa asianmukaisesti nykypäivän taloudellisessa ja yhteiskunnallisessa toimintaympäristössä ja varmistamaan naisten ja miesten tasa-arvoa asioissa, jotka koskevat mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja kohtelua työssä.

Hoivavastuu on edelleen useimmiten naisilla, sillä nykyisellä säädöskehyksellä ei riittävästi kannusteta eikä helpoteta tasa-arvoisempaa perhe- ja työvelvoitteiden jakamista naisten ja miesten välillä. Isyysvapaan, omaishoitovapaan (jonka osalta ei nykyisin ole laisinkaan EU:n tason säännöksiä) ja joustavien työjärjestelyjen osalta ei monissa jäsenvaltioissa ole joko ollenkaan toimenpiteitä tai käytössä olevat toimenpiteet ovat riittämättömiä. Vaikka jäsenvaltioilla olisikin käytössä säännöksiä, ne eroavat toisistaan edellytysten (esimerkiksi palkan) osalta, minkä seurauksena oikeudet eivät vastaa toisiaan, EU:n kansalaisten suojelu eri puolilla EU:ta on epätasaista ja työmarkkinoiden toiminnassa on eroja.

Tämän vuoksi nykyisen säädöskehyn uudenaikaistaminen siten, että pyritään tarjoamaan yhteiset vähimmäisstandardit työ- ja yksityiselämää tasapainottavalle politiikalle, onnistuu vain EU:n tason toimilla eivätkä yksittäiset jäsenvaltiot kykene tähän yksin.

Käsiteltävän ongelman analyysi ja asiasta nykyisin saatavilla olevat tiedot osoittavat selvästi, että

- ainoastaan, kun on olemassa alan EU:n lainsäädäntöä, on kaikissa jäsenvaltioissa olemassa lainsäädäntöä
- ainoastaan EU:n toiminnalla voidaan varmistaa riittävä edistyminen kaikissa jäsenvaltioissa
- ainoastaan EU:n tason toiminnalla voidaan hillitä joissakin jäsenvaltioissa tällä hetkellä ilmeneviä suuntauksia heikentää työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtääviä säännöksiä
- ainoastaan EU:n tason toiminnalla voidaan puuttua isyys-, vanhempain- ja omaishoitovapaata sekä joustavia työjärjestelyjä koskevien nykyisten kansallisten säännösten eroihin; EU:n tason toiminnalla ei kuitenkaan estetä jäsenvaltioita tarjoamasta korkeampaa suojan tasoa
- ainoastaan EU:n tason toiminnalla tarjotaan yhteiset vähimmäisvaatimukset työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseksi ja tuetaan naisten ja miesten tasa-arvoa asioissa, jotka koskevat mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja kohtelua työssä; yhteisillä vähimmäisvaatimuksilla on erityistä merkitystä, kun otetaan huomioon työntekijöiden vapaa liikkuvuus ja vapaus tarjota palveluja EU:n sisämarkkinoilla.

Edellä esitettyjen argumenttien pohjalta on perusteltua toteuttaa EU:n lainsäädännöllisiä ja poliittisia toimia tällä alalla.

- **Suhteellisuusperiaate**

Kun on vahvistettu EU:n tason toiminnan lisäarvo, sen täytönpanemiseksi valitulla säädöksellä (ks. jäljempänä), jolla asetetaan vähimmäisvaatimukset, varmistetaan, että toiminta pidetään sellaisella vähimmäistasolla, joka on tarpeen ehdotuksen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Direktiivissä otetaan huomioon jäsenvaltioiden vakiintuneet joustavia työjärjestelyjä ja vapaita koskevat järjestelyt ja jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten mahdollisuus määrittää niitä koskevat erityiset säännökset. Jäsenvaltioiden, joilla on jo voimassa tällä direktiivillä käyttöön otettavia säännöksiä edullisempia säännöksiä, ei tarvitse muuttaa lainsäädäntöään. Jäsenvaltiot saattavat myös päättää mennä tässä direktiivissä asetettuja vähimmäisvaatimuksia pidemmälle.

Direktiivissä kunnioitetaan täysin yksilöiden ja perheiden vapautta ja mieltymyksiä järjestää oma elämänsä eikä aseteta näille mitään velvoitteita hyödyntää direktiivin säännöksiä.

Näin ollen suunnitelluissa unionin toimissa jätetään mahdollisimman paljon liikkumavaraa yksilöiden ja jäsenvaltioiden tekemille päätöksille pyrkien kuitenkin samalla saavuttamaan naisten työmarkkinoille osallistumisen ja sukupuolten tasa-arvon lisäämistä koskevat tavoitteet. Suhteellisuusperiaatetta noudatetaan ottaen huomioon todettujen ongelmien suuruus ja luonne.

- **Toimintatavan valinta**

SEUT-sopimuksen 153 artiklan 2 kohdan b alakohdassa sekä 153 artiklan 1 kohdan i alakohdassa määrätään nimenomaisesti, että direktiiviä on käytettävä säädöksenä sellaisten vähimmäisvaatimusten vahvistamiseksi, jotka pannaan täytäntöön asteittain jäsenvaltioissa.

3. JÄLKIARVIOINTIEN, SIDOSRYHMIEN KUULEMISTEN JA VAIKUTUSTENARVIOINTIEN TULOKSET

- **Jälkiarvioinnit/toimivuustarkastukset**

Osana vaikutustenarviointia koottiin yhteen ja arvioitiin saatavilla olevat tiedot työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevan nykyisen säännösten toiminnasta.

Tämä analyysi tehtiin seuraavien pohjalta:

- ulkopuolisen toimeksisaajan tekemä tutkimus, joka tilattiin vuoden 2016 puolivälissä vaikutustenarvioinnin laatimiseksi, samoin kuin lyhyehkö arviointi työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevasta nykyisestä säännöstöstä
- asiaan liittyvä saatavilla oleva tutkimus, kuten Euroopan komission ja muiden EU:n toimielinten samoin kuin oikeusalan eurooppalaisen asiantuntijaverkoston raportit, sekä kansalliset raportit ja tasa-arvoelinten kokoamat tiedot, jos näitä on saatavilla
- työ- ja yksityiselämän tasapainoon liittyvän lainsäädännön kartoituksesta jäsenvaltiotasolla kerätyt tiedot sekä sidosryhmiltä kootut näkemykset.

Kahta edellä mainittua direktiiviä eli äitiysvapaadirektiiviä (92/85/ETY) ja vanhempainvapaadirektiiviä (2010/18/EU) arvioitiin vaikuttavuuden, tehokkuuden, johdonmukaisuuden, merkityksellisyyden ja EU:n tason lisäarvon kannalta.

Arvioinnissa todettiin, että nykyinen säännöstö on enimmäkseen tehoton väline tavoiteltujen päämäärien saavuttamiseksi eikä näitä ole näin ollen kokonaisuudessaan saavutettu.

Vanhempainvapaadirektiivin (2010/18/EU) osalta tavoitetta työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta siten, että työ- ja hoitovelvoitteet jakautuvat tasaisemmin naisten ja miesten välillä, ei ole saavutettu riittävästi. Vanhempainvapaan nykyinen suunnittelu ei johda vapaan tasapuoliseen käyttöön vanhempien kesken vaan vapaata käyttävät enimmäkseen naiset. Tämä johtuu pääasiassa siitä, että vapaalta ei makseta korvausta monissa jäsenvaltioissa ja että käytössä on sääntö, jonka turvin vanhemmat voivat siirtää suurimman osan vapaa-ajastaan toiselle vanhemmalle. Käytännössä miehet usein siirtävät vanhempainvapaasuutensa naisille.

• Sidosryhmien kuuleminen

Marraskuun 2015 ja helmikuun 2016 välisenä aikana järjestettiin avoin **julkinen kuuleminen** eri sidosryhmien ja kansalaisten näkemysten keräämiseksi⁵. Useat eri sidosryhmät kertoivat mielipiteensä: jäsenvaltiot, työmarkkinajärjestöt, kansalaisyhteiskunnan järjestöt, tasa-arvoelimet ja muut järjestöt samoin kuin yksityishenkilöt. Jokaisesta jäsenvaltiosta saatiin ainakin yksi vastaus. Yhteensä saatiin 786 vastausta, joista 229 järjestöiltä ja 557 yksityishenkilöiltä. Tulevien toimintavaihtoehtojen osalta tulokset olivat seuraavat:

- sidosryhmät olivat yhtä mieltä siitä, että työ- ja yksityiselämän tasapainon alalla tarvitaan EU:n toimia

- sidosryhmät olivat yhtä mieltä siitä, että on parannettava lasten vanhempien ja muiden, joilla on huollettavia, mahdollisuuksia ja/tai kannustimia ottaa vastaan hoitovelvoitteita ja parannettava työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtäviä toimenpiteitä

- sidosryhmät olivat yhtä mieltä siitä, että on tarjottava saatavilla olevaa ja kohtuuhintaista lastenhoitoa

- sidosryhmät olivat yhtä mieltä, että tarvitaan lisää EU:n tason toimintapoliittisia ohjeita, seurantaa ja hyvien käytäntöjen vaihtoa

- sidosryhmät olivat tietyssä määrin yhtä mieltä siitä, että tarvitaan EU:n lainsäädäntötoimia.

Myös **naisten ja miesten tasa-arvoa käsittelevää EU:n neuvoo-antavaa komiteaa** kuultiin, ja se esitti näkemyksensä kokouksessaan 8. joulukuuta 2016.

Komissio järjesti SEUT-sopimuksen mukaisesti **työmarkkinaosapuolten** kaksivaiheisen kuulemisen työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen liittyvistä haasteista. Työmarkkinaosapuolet ovat laajalti yhtä mieltä työ- ja yksityiselämän tasapainoon liittyvistä haasteista ja tavoitteesta lisätä naisten osallistumista työmarkkinoille, mutta niiden käsitykset uusien lainsäädäntötoimien tarpeellisuudesta vaihtelivat eivätkä ne olleet yksimielisiä suorien neuvotteluiden aloittamisesta unionin tason sopimuksen tekemiseksi. On kuitenkin tärkeää parantaa suojelua tällä alalla nykyaikaistamalla ja mukauttamalla nykyistä säädöskehystä ottaen samalla huomioon kyseisten kuulemisten tuloksen. **Ammattiliitot** ilmoittivat toivovansa EU:n tason lainsäädäntöä vanhempainvapaasta ja omaishoitovapaasta,

⁵ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm

äitiysvapaan pidentämisestä, sen ajalta maksettavan palkan korottamisesta ja irtisanomissuojan parantamisesta ja oikeudesta pyytää joustavia työjärjestelyjä sekä vanhempainvapaadirektiivin muuttamista vanhempainvapaan keston ja siirtokiellon piiriin kuuluvan osuuden pidentämiseksi sekä palkan ottamiseksi käyttöön vapaan ajalta. Ammattiliitot korostivat, että tällaiset toimenpiteet olisi yhdistettävä käytettävissä oleviin, helposti saataviin, edullisiin ja laadukkaisiin virallisiin hoitopalveluihin. **Työnantajajärjestöt** eivät kannattaneet uusia EU:n lainsäädäntötoimia, mutta ne kannattivat muita kuin lainsäädäntötoimenpiteitä virallisten hoitopalvelujen kehittämiseksi.

Euroopan parlamentti on vaatinut palkallisen äitiysvapaan pidentämistä ja irtisanomissuojaa, vanhempainvapaan keston pidentämistä ja sen muuttamista palkalliseksi, isyys- ja omaishoitovapaan ottamista käyttöön, lastenhoitoa koskevien Barcelonan tavoitteiden saattamista ajan tasalle ja pitkäaikaishoitopalveluja koskevien tavoitteiden ottamista käyttöön.

Monet muutkin **sidosryhmät** ovat peräänkuuluttaneet uusia EU:n lainsäädäntötoimia ja muita kuin lainsäädäntötoimia työ- ja yksityiselämän tasapainon alalla.

- **Asiantuntijatiedon keruu ja käyttö**

Komissio tilasi analyysin niistä kustannuksista ja hyödyistä, joita lasten vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamista helpottavista mahdollisista EU:n toimenpiteistä aiheutuu.

Komissio hyödynsi lisäksi voimassa olevia sopimuksiaan kerätäkseen näyttöä tämän vaikutustenarvioinnin tueksi. Näihin kuuluivat:

- Euroopan sosiaalipolitiikkaverkoston (ESPN) laatima aihekohtainen raportti työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtäävistä toimenpiteistä niille, joilla on huollettavia omaisia
- London School of Economicsin tutkijoiden toteuttama katsaus työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtäävien toimenpiteiden kustannuksista ja hyödyistä saatavilla olevasta kirjallisuudesta
- useat muut asian kannalta merkitykselliset tutkimukset kansallisella, Euroopan ja kansainvälisellä tasolla, mukaan luettuna Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) toimittama näyttö.

Lisäksi tasa-arvoelinten eurooppalainen verkosto laati jäsenilleen kyselyn, joka koski työpaikalla tapahtuvasta syrjinnästä ja vanhemmuuteen liittyvistä irtisanomisista raportoituja tapauksia.

- **Vaikutustenarviointi**

Parempaa sääntelyä koskevien vaatimusten mukaisesti tätä aloitetta valmistelemaan perustettiin syyskuussa 2015 komission yksiköiden välinen ohjausryhmä, jonka puheenjohtajana toimii pääsihteeristö. Ohjausryhmä kokoontui viisi kertaa syyskuun 2015 ja maaliskuun 2017 välisenä aikana.

Vaikutustenarviointi esitettiin sääntelyntarkastelulautakunnalle, joka keskusteli siitä 18. tammikuuta 2017. Vaikutustenarvioinnin tarkistettu versio, jossa otettiin asianmukaisesti huomioon sääntelyntarkastelulautakunnan esiin nostamat kysymykset, toimitettiin 8.

maaliskuuta 2017. Lautakunta antoi 20. maaliskuuta myönteisen lausunnon kommentteineen, jotka on otettu huomioon lopullisessa vaikutustenarvioinnissa.

Vaikutustenarvioinnin laadinnan aikana tarkasteltiin erilaisia lainsäädäntötoimia ja muita kuin lainsäädäntötoimia kaikilla niillä aloilla, joilla on osoitettu olevan merkitystä puuttuttaessa naisten aliedustukseen työmarkkinoilla: äitiysvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa, omaishoitovapaa ja joustavat työjärjestelyt.

Kun oli arvioitu kunkin vaihtoehdon vaikuttavuutta, tehokkuutta ja johdonmukaisuutta, kartoitettiin parhaana pidetty vaihtoehtojen yhdistelmä. Parhaana pidettyyn yhdistelmään sisältyvät:

- **Äitiysvapaa:** muut kuin lainsäädäntötoimet, joilla tehostetaan nykyisen lainsäädännön täytäntöönpanoa irtisanomissuojan osalta, lisätään tietoisuutta raskaana olevien naisten irtisanomisesta ja annetaan toimintapoliittisia ohjeita, jotta siirtyminen äitiysvapaalta työelämään helpottuisi (mukaan lukien imetystilat ja -tautot).
- **Isyysvapaa:** vähintään sairauspäivärahan suuruista palkallista 10 työpäivän pituista vapaata koskevan yksilöllisen oikeuden ottaminen käyttöön.
- **Vanhempainvapaa:** nykyisen oikeuden tarkistaminen, jotta turvataan i) oikeus pitää vapaa joustavasti (osa-aikaisesti, erissä), ii) 4 kuukauden pituinen vapaa, jota ei voida siirtää vanhempien kesken, ja iii) palkka 4 kuukaudelta vähintään sairauspäivärahan suuruisena.
- **Omaishoitovapaa:** vähintään sairauspäivärahan suuruista palkallista 5 työpäivän pituista vapaata vuodessa koskevan yksilöllisen oikeuden ottaminen käyttöön.
- **Joustavat työjärjestelyt:** enintään 12-vuotiaiden lasten vanhempien ja omaistaan hoitavien oikeus pyytää työaikaan, työaikatauluun tai työskentelypaikkaan joustoa tietyksi ajaksi ilman, että työnantajalla on mitään velvoitetta myöntyä pyydettyyn muutokseen.

Parhaana pidettyjen vaihtoehtojen yhdistelmästä odotettavan vaikutuksen osalta vaikutustenarvioinnissa toteutettu määrällinen analyysi osoittaa, että parhaana pidettyjen vaihtoehtojen yhdistelmällä on myönteistä vaikutusta BKT:hen (+ 840 miljardia euroa, netto nykyarvona vuosina 2015–2055), työllisyyteen (+ 1,6 miljoonaa vuonna 2050) ja työvoimaan (+ 1,4 miljoonaa vuonna 2050). Analyysin mukaan työllisyyden ja työvoimaan osallistumisen lisääntyminen koskee lähinnä naisia. Reaalitulojen odotetaan myös kasvavan 0,52 prosenttia vuonna 2050. Tästä yhdistelmästä aiheutuu yrityksille kustannuksia – tosin melko vähäisiä. Suurin osa näistä kustannuksista aiheutuu kuitenkin joustavia työjärjestelyjä koskevasta vaihtoehdosta, jossa oletetaan joustavien työjärjestelyjen kysynnän ja myöntämisen olevan erittäin laajamittaista, vaikkakin työnantajat voivat evätä joustavia työjärjestelyjä koskevat pyynnöt erityisesti, jos niistä aiheutuisi liiallisia kustannuksia yritykselle. Tästä yhdistelmästä yrityksille aiheutuvat kokonaiskustannukset voisivat siten olla huomattavasti pienemmät.

Olisi lisäksi otettava huomioon, että parhaana pidettyjen vaihtoehtojen yhdistelmästä aiheutuu vahvoja synergiaetuja ja että parhaana pidettyjen vaihtoehtojen yhdistelmän kustannukset saattavat olla pienemmät kuin kunkin toimintavaihtoehdon yksittäisten kustannusten summa.

- **Perusoikeudet**

Naisten ja miesten tasa-arvo on eräs Euroopan unionin peruseriaate. Euroopan unionista tehdyn sopimuksen (SEU-sopimuksen) 3 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan⁶ mukaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen on yksi Euroopan unionin päämääristä. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT-sopimuksen) 8 artiklassa todetaan lisäksi, että unioni pyrkii kaikissa toimissaan poistamaan eriarvoisuutta miesten ja naisten välillä sekä edistämään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa.

Ehdotuksella helpotetaan myös perusoikeuskirjan 23⁷ ja 33⁸ artiklassa tunnustettujen oikeuksien käyttämistä; kyseisissä artikloissa viitataan nimenomaisesti naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon ja perhe- ja työelämän yhteensovittamiseen.

4. TALOUSARVIOVAIKUTUKSET

Ehdotukseen ei tarvita ylimääräisiä määrärahoja Euroopan unionin talousarviosta.

5. LISÄTIEDOT

- **Seuranta-, arviointi- ja raportointijärjestelyt**

Jäsenvaltioiden on saatettava direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöä kahden vuoden kuluessa sen hyväksymisestä ja ilmoitettava komissiolle tiedoksi kansalliset täytäntöönpanotoimet MNE-tietokannan kautta. Ne voivat SEUT-sopimuksen 153 artiklan 4 kohdan mukaisesti uskoa täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolille tehtäväksi sopimuksin.

Jotta voitaisiin arvioida, miten tehokkaasti aloitteen yleiset ja erityiset tavoitteet saavutetaan, komissio on yksilöinyt keskeisiä edistysindikaattoreita menestyksekkään täytäntöönpanon seuraamiseksi⁹. Komissio seuraa näitä indikaattoreita säännöllisesti, ja aloitetta arvioidaan niiden pohjalta. Komissio voi näiden indikaattorien ja jäsenvaltioiden toimittamien tietojen pohjalta raportoida säännöllisesti edistymisestä muille keskeisille EU:n toimielimille, kuten Euroopan parlamentille, neuvostolle ja Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle. Komissio arvioi joka tapauksessa säädösehdotusten vaikutusta viiden vuoden kuluttua niiden voimaantulosta ja laatii arviointikertomuksen.

⁶ ”Unioni torjuu sosiaalista syrjäytymistä ja syrjintää sekä edistää yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta ja sosiaalista suojelua, naisten ja miesten tasa-arvoa, sukupolvien välistä yhteisvastausta ja lapsen oikeuksien suojelua”.

⁷ ”23 artikla – Naisten ja miesten välinen tasa-arvo

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien.

Tasa-arvon periaate ei estä pitämästä voimassa tai toteuttamasta toimenpiteitä, jotka tarjoavat erityisetuja aliedustettuna olevalle sukupuolelle”.

⁸ ”33 artikla – Perhe- ja työelämä

1. Perheen oikeudellinen, taloudellinen ja yhteiskunnallinen suoja varmistetaan.

2. Voidakseen sovittaa yhteen perhe- ja työelämänsä jokaisella on oikeus suojaan irtisanomiselta äitiyteen liittyvän synn vuoksi sekä oikeus vanhempainlomaan ja palkalliseen äitiyslomaan lapsen syntymän tai lapseksiottamisen johdosta”.

⁹ Valitut keskeiset indikaattorit ovat pääasiassa peräisin vertailevista tietolähteistä (Eurostat, OECD), mutta jos indikaattoreita ei ole olemassa, tiedot voidaan ottaa kansallisista lähteistä. Vaikutustenarvioinnissa on yksityiskohtainen luettelo indikaattoreista.

Komissio aikoo lisäksi edelleen seurata säännöllisesti naisten työllistymistä ja työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevia jäsenvaltioiden säännöksiä muun muassa eurooppalaisen ohjausjakson vuosittaisissa yhteisissä työllisyysraporteissa ja maaraporteissa.

- **Ehdotukseen sisältyvien säännösten yksityiskohtaiset selitykset**

1 artikla – Kohde

Tässä säännöksessä ilmoitetaan direktiivin kohde ja luetellaan ne yksilölliset oikeudet, joita koskevat vähimmäisvaatimukset vahvistetaan unionin tasolla.

2 artikla – Soveltamisala

Tässä säännöksessä määritellään ne henkilöt, joilla on oikeus hyötyä tällä direktiivillä säännellyistä oikeuksista.

3 artikla – Määritelmät

Tässä säännöksessä määritellään tietyt termit ja käsitteet, jotta olisi heti alusta lähtien selvää, miten ne olisi ymmärrettävä, kun ne mainitaan direktiivin tekstissä.

4 artikla – Isyysvapaa

Isyysvapaasta ei ole nykyisin olemassa vähimmäisvaatimuksia EU:n tasolla.

Tällä säännöksellä annetaan isille oikeus pitää isyysvapaata lyhyen, vähintään 10 työpäivän mittaisen vapaan muodossa lapsensa syntymän johdosta. Tämä vapaa on tarkoitettu pidettäväksi syntymän aikaan ja sen on selkeästi liityttävä tähän tapahtumaan.

Isyysvapaa-oikeuden käyttöönoton pitäisi auttaa puuttumaan naisten ja miesten eriarvoisiin mahdollisuuksiin pitää vapaata lapsen syntymän aikaan ja kannustaa miehiä ottamaan naisten kanssa yhtä suuri hoitovastuu, jotta isien ja lasten välille voisi syntyä side jo varhain.

Jotta vältettäisiin syrjintä naimisissa olevien ja naimattomien pariskuntien samoin kuin hetero- ja homopariskuntien välillä, kansallisessa lainsäädännössä määritelty siviilisäätö tai perheasema ei saisi vaikuttaa tähän oikeuteen.

5 artikla – Vanhempainvapaa

Vanhempainvapaadirektiivissä (2010/18/EU) säädetään jo yksilöllisestä oikeudesta vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi lapsesta huolehtimiseksi. Tämä säännös perustuu näin ollen vanhempien olemassa oleviin oikeuksiin ja parantaa kyseisiä oikeuksia niin naisten kuin miestenkin kannalta.

Valmisteluvaiheessa tehdyn analyysin perusteella katsotaan, että nykyinen vanhempainvapaadirektiivi ei ole riittänyt antamaan kummallekin vanhemmalle mahdollisuutta käyttää oikeuksiaan tasapuolisesti. Koska sillä ei taata korvausta vanhempainvapaan aikana, monilla perheillä ei ehkä ole varaa käyttää vapaata. Direktiivillä ei myöskään ole onnistuttu edistämään isien suurempaa osallistumista hoitovelvoitteisiin. Näyttö osoittaa, että suurin osa isistä ei käytä oikeuttaan vanhempainvapaaseen vaan siirtää huomattavan osan lomaoikeudestaan äideille. Tämä on johtanut silmäänpestäviin eroihin vanhempainvapaan keskimääräisessä käyttöasteessa äitien ja isien välillä, ja vapaan käyttöaste isien keskuudessa on edelleen liian alhainen useissa jäsenvaltioissa.

Tällä säännöksellä pyritään korjaamaan havaittuja puutteita i) vahvistamalla vanhempainvapaalle vähintään neljän kuukauden vähimmäiskesto siten, että vapaata ei voi siirtää vanhemmalta toiselle, ja ii) lisäämällä vanhempainvapaaajärjestelyn joustoa (kokoaikaisena tai osa-aikaisena tai muussa joustavassa muodossa), kun otetaan huomioon, että joustavuuden ansiosta on todennäköisempää, että vanhemmat ja eritoten isät käyttävät oikeuttaan vapaaseen. Toisessa tämän direktiivin säännöksessä käsitellään palkkaa vapaan aikana, koska tällä seikalla on suuri merkitys vapaan käyttöön isien keskuudessa.

Säännöksessä jätetään jäsenvaltioiden päätettäväksi i) millaisessa määräajassa työntekijän on annettava ilmoituksensa, ii) se, voidaanko vanhempainvapaoikeuteen soveltaa työssäoloa ja/tai palvelusaikaa koskevaa vähimmäisedellytystä, sekä iii) niiden edellytysten määrittely, joiden täytyessä työnantaja voi lykätä vanhempainvapaan myöntämistä kohtuullisen ajanjakson verran. Lopuksi tällä säännöksellä pyritään varmistamaan, että jäsenvaltioiden olisi arvioitava, onko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja sitä koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä tarpeen mukauttaa vamman tai pitkäaikaisen sairauden vuoksi erityisen heikossa asemassa olevien vanhempien ja adoptiovanhempien erityistarpeisiin.

6 artikla – Omaishoitovapaa

Tällä säännöksellä otetaan käyttöön uusi työntekijöitä koskeva vuosittainen oikeus pitää vapaata työstä omaisen vakavan sairauden vuoksi tai sen vuoksi, että omainen on työntekijän huollettavana, kuten direktiivissä määritellään. Työnantajan suojelemiseksi tämän oikeuden väärinkäytöltä saatetaan ennen vapaan myöntämistä vaatia todiste henkilön sairaudesta tai huollettavana oloon liittyvästä tilanteesta.

Tämän oikeuden käyttöönoton taustalla on se ajatus, että jos parannetaan työntekijöiden mahdollisuuksia ottaa työstä vapaata joksikin aikaa omaisen hoitamiseksi, näin autetaan tasapainottamaan heidän työ- ja yksityiselämänsä ja samalla vältetään heidän ajautumisensa täysin pois työmarkkinoilta.

7 artikla – Poissaolo työstä pakottavan syyn vuoksi

Tällä säännöksellä säilytetään nykyinen työntekijöiden oikeus olla pois työstä pakottavan syyn vuoksi.

Tätä vanhempainvapaadirektiivissä¹⁰ jo säädettyä oikeutta voivat käyttää kaikki työntekijät (eikä pelkästään tässä direktiivissä tarkoitettut lasten vanhemmat tai omaistaan hoitavat) kiireellisistä perhesyistä.

8 artikla – Riittävä toimeentulo

Vanhempainvapaadirektiivissä (2010/18/EU) ei säädetä riittävää korvausta koskevista vähimmäisvaatimuksista.

Tässä säännöksessä vahvistetaan eri vapaatyyppejä hyödyntävien työntekijöiden oikeus riittävään korvaukseen tässä direktiivissä säädetyn vapaan vähimmäiskeston aikana. Korvauksen tason olisi vastattava vähintään sairauspäivärahan tasoa.

9 artikla – Joustavat työjärjestelyt

¹⁰ 7 lauseke.

Vanhempainvapaadirektiivissä säädetään jo mahdollisuudesta pyytää kahdentyyppisiä joustavia työjärjestelyjä (työmuodot ja työajat) vanhempainvapaalta palaavien vanhempien kohdalla. Tällä ehdotuksella laajennetaan näitä kahta nykyistä muotoa kolmannella joustavien työjärjestelyjen muodolla (etätömahdollisuudet) ja laajennetaan näiden oikeuksien henkilöllinen soveltamisala kattamaan kaikki omaistaan hoitavat ja työntekijät, joilla on tietynikäisiä lapsia (ainakin 12:n ikävuoteen asti).

Jotta pienten lasten työssäkäyvät vanhemmat ja omaistaan hoitavat saataisiin pidettyä työmarkkinoilla, heidän olisi voitava mukauttaa työaikansa henkilökohtaisiin tarpeisiinsa ja mieltymyksiinsä.

Tällä säännöksellä otetaan näin ollen käyttöön edellä mainittujen työntekijöiden mahdollisuus hyödyntää i) työajan lyhentämistä, ii) joustavia työaikoja ja iii) etätömahdollisuuksia.

Jotta otettaisiin huomioon työnantajien ja työntekijöiden tarpeet, tällä säännöksellä annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus rajoittaa joustavien työjärjestelyjen kestoja. Tällä mahdollisuudella on merkitystä erityisesti osa-aikatyön kannalta. Osa-aikatyö on osoittautunut hyödylliseksi, koska se tarjoaa joillekin naisille mahdollisuuden pysyä työmarkkinoilla lasten saannin jälkeen, mutta on myös havaittu, että pitkät lyhennetyt työajan jaksot saattavat johtaa pienempiin sosiaaliturvamaksuihin, mikä puolestaan näkyy myöhemmin eläkeoikeuksien supistumisena tai puuttumisena.

10 artikla – Työhön liittyvät oikeudet

Vanhempainvapaadirektiivissä (2010/18/EU) säädetään jo tietyistä työntekijän oikeuksista ja varmistetaan suojelu epäedulliselta kohtelulta, jotta työntekijät voivat käyttää oikeuttaan vanhempainvapaaseen¹¹. Näihin kuuluvat oikeus palata samaan työhön tai, jos se ei ole mahdollista, vastaavaan tai samankaltaiseen työhön sekä oikeus säilyttää työntekijälle vanhempainvapaan alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut. Lisäksi siinä kannustetaan työntekijöitä ja työnantajia pitämään yhteyttä vapaan aikana ja sopimaan asianmukaisista työhönpaluujärjestelyistä.

Vapaata koskevalla säännöksellä on tarkoitus tukea työssäkäyviä vanhempia ja omaistaan hoitavia erityisinä ajanjaksoina. Näin pyritään pitämään yllä ja edistämään heidän jatkuvaa yhteyttään työmarkkinoille samalla kun he hoitavat velvoitteitaan kotona.

Jotta tämä olisi mahdollista, tämä säännös perustuu olemassa oleviin oikeuksiin ja siinä säädetään lasten vanhempien ja omaistaan hoitavien työhön liittyvien oikeuksien vähimmäissuojasta antamalla heille mahdollisuus palata omaan (vastaavaan) työhönsä, hyötyä työolojen parannuksista poissaolonsa aikana, säilyttää heille kertyneet oikeudet ja säilyttää työsuhteensa vapaan aikana.

11 artikla – Syrjimättömyys

Vanhempainvapaadirektiivillä suojellaan jo työntekijöitä epäedullisemmalla kohtelulla vanhempainvapaan hakemisen tai pitämisen vuoksi. Lisäksi direktiivin 2006/54/EY 19 artiklan 1 kohdassa asetetaan todistustaakka työnantajalle, kun tasa-arvoisen kohtelun periaatetta on rikottu. Direktiivin 2006/54/EY 19 artiklan 4 kohdassa täsmennetään, että tätä todistustaakkaa koskevaa sääntöä sovelletaan myös vanhempainvapaadirektiiviin.

¹¹ 5 lauseke.

Direktiivissä 2006/54/EY oleva viittaus vanhempainvapaadirektiiviin säilyy ennallaan, koska tässä direktiivissä säädetään, että viittauksia vanhempainvapaadirektiiviin pidetään viittauksina tähän direktiiviin.

Vanhempainvapaadirektiivissä tällä hetkellä säädetty suoja säilytetään ja sitä laajennetaan siten, että muunlaista vapaata tai joustavia työjärjestelyjä hyödyntäviä työntekijöitä suojellaan myös epäedullisemmalla kohtelulla ja syrjinnältä tiettyjen tällä direktiivillä myönnettyjen oikeuksien hakemisen tai käyttämisen vuoksi.

12 artikla – Irtisanomissuoja ja todistustaakka

Vanhempainvapaadirektiivillä (2010/18/EU) annetaan jo suoja irtisanomiselta vanhempainvapaan hakemisen tai pitämisen vuoksi.

Tällä säännöksellä pyritään säilyttämään työntekijöiden nykyinen suoja ja laajentamaan sitä suojelemalla isyysvapaata¹², vanhempainvapaata¹³, omaishoitovapaata ja joustavia työjärjestelyjä käyttäviä työntekijöitä irtisanomiselta sinä ajanjaksona, jona he hakevat tai käyttävät näitä oikeuksia.

Jos työntekijä tästä suojasta huolimatta katsoo, että hänet on irtisanottu 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitettujen oikeuksien hakemisen tai käyttämisen tai 9 artiklassa tarkoitetun joustavien työjärjestelyn pyytämistä koskevan oikeuden käyttämisen vuoksi, tällä säännöksellä asetetaan työnantajan tehtäväksi osoittaa, että irtisanominen johtui muista objektiivisista syistä.

13 artikla – Seuraamukset

Tässä säännöksessä edellytetään jäsenvaltioiden säätävän tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista – joko sakoista ja/tai korvauksista – jos tämän direktiivin mukaisia velvoitteita rikotaan, ja varmistavan, että niitä sovelletaan.

14 artikla – Suojelu epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta

Tässä säännöksessä edellytetään jäsenvaltioiden tarjoavan tämän direktiivin nojalla annetun kansallisen säännöksen rikkomisesta valittaville työntekijöille riittävä oikeussuoja mahdollisilta työnantajan heihin kohdistamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, sillä ilman tätä suojaa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokas täytäntöönpano ei olisi mahdollista.

15 artikla – Tasa-arvoelimet

Jo direktiivissä 2006/54/EY säädetään, että jäsenvaltioiden on nimettävä elin tai elimiä, jonka tai joiden tehtävänä on edistää, analysoida, valvoa ja tukea kaikkien henkilöiden yhdenvertaisen, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä vapaan kohtelun toteuttamista, mukaan luettuna naisen epäedullisempi kohtelu raskauden tai äitiyden vuoksi.

Tässä säännöksessä säädetään, että kansallisten tasa-arvoelinten olisi oltava toimivaltaisia tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvilla aloilla. Tämän pitäisi yhtäältä vahvistaa tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien suojan tasoa ja toisaalta sen täytäntöönpanon seuranta.

¹² Direktiivin 2006/54/EY 16 artikla koskee suojelua irtisanomiselta kansallisen lainsäädännön mukaisen isyysvapaan tapauksessa.

¹³ Ks. vanhempainvapaadirektiivin 5 lausekkeen 4 kohta.

16 artikla – Suojan taso

Kun otetaan huomioon osaksi jäsenvaltioiden lainsäädäntöä saatettu EU:n nykyinen säännöstö ja Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö erityisesti vanhempainvapaan osalta, olisi korostettava, että tässä ehdotuksessa säilytetään sukupuolten tasa-arvoa koskevien nykyisten eurooppalaisten direktiivien nojalla myönnetyt voimassa olevat oikeudet ja käytetään niitä perustana niin naisten kuin miestenkin oikeuksien parantamiseksi.

Kyseessä on vakiosäännös, jolla annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus tarjota direktiivillä taattua suojaa korkeampi suojan taso.

17 artikla – Tiedottaminen

Tällä säännöksellä pyritään varmistamaan tiedottaminen jäsenvaltioissa tällä direktiivillä myönnetyistä oikeuksista ja muista samalla alalla jo olemassa olevista oikeuksista.

18 artikla – Raportointi ja uudelleentarkastelu

Kyseessä on vakiosäännös, jolla jäsenvaltioille asetetaan velvoite toimittaa komissiolle tiedot tämän direktiivin soveltamisesta, jotta komissio voi laatia asiasta kertomuksen lainsäädäntövallan käyttäjälle ja tehdä ehdotuksia direktiivin tarkistamiseksi ja saattamiseksi ajan tasalle, jos se katsoo sen tarpeelliseksi.

19 artikla – Kumoaminen

Vanhempainvapaadirektiivin (2010/18/EU) liite sisältää työmarkkinaosapuolten välisen puitesopimuksen tekstin, jossa vahvistetaan vanhempainvapaata koskevat erityiset määräykset. Koska työmarkkinaosapuolet eivät päässeet sopimukseen kyseisen puitesopimuksen neuvottelemisesta uudelleen tarvittavien parannusten sisällyttämiseksi nykyiseen vanhempainvapaajärjestelyyn, komissio päätti ehdottaa lainsäädäntömuutoksia omasta aloitteestaan.

Kun otetaan huomioon, että säädöksen muuttaminen on tehtävä käyttäen samaa oikeusperustaa, jota käytettiin alkuperäisen säädöksen hyväksymiseen, mikä ei ole tässä tapauksessa mahdollista, koska lainsäädännön antamiseen käytetty erityinen oikeusperusta pohjautui työmarkkinaosapuolten sopimukseen, katsotaan, että asianmukaisin käytettävissä oleva oikeudellinen vaihtoehto on vanhempainvapaadirektiivin kumoaminen ja korvaaminen. Yhtä ainoaa kattavaa alan säädöstä pidetään parhaimpana vaihtoehtona myös avoimuuteen, yksinkertaistamiseen, oikeusvarmuuteen ja oikeuksien toteuttamiseen liittyvistä syistä.

Olisi syytä huomata, että tällä ehdotuksella ei millään tavalla vähennetä nykyisin voimassa olevia oikeuksia, vaan se perustuu voimassa olevaan EU:n säännöstöön ja sillä pyritään laajentamaan tai vahvistamaan työssäkäyvien vanhempien ja omaistaan hoitavien oikeuksia.

Näin ollen tässä säännöksessä asetetaan päivämäärä, jona direktiivi 2010/18/EU on kumottava, ja täsmennetään samalla, että kaikkia viittauksia kumottuun direktiiviin pidetään viittauksina uuteen direktiiviin.

20 artikla – Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä

Tällä säännöksellä vahvistetaan enimmäisaika, joka jäsenvaltioilla on direktiivin saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä ja asiaan kuuluvien tekstien toimittamiseksi komissiolle.

Täksi määräajaksi on asetettu kaksi vuotta. Lisäksi siinä korostetaan, että SEUT-sopimuksen 153 artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat uskoa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolille, jos työmarkkinaosapuolet pyytävät tätä yhdessä ja kunhan jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että ne voivat aina taata tällä direktiivillä tavoitellut tulokset.

21 artikla – Voimaantulo

Kyseessä on vakiosäännös, jossa säädetään, että direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu Euroopan unionin virallisessa lehdessä.

22 artikla – Osoitus

Kyseessä on vastaanottajia koskeva vakiosäännös, jossa selvennetään, että direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI**vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta**

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

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

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen kun esitys lainsäätämisyksityksessä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon¹⁴,

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon¹⁵,

noudattavat tavallista lainsäätämisyksitystä

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 153 artiklan 1 kohdan i alakohdassa annetaan unionille mahdollisuus tukea ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa miesten ja naisten tasa-arvon alalla asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla sekä heidän kohteluaan työssä.
- (2) Naisten ja miesten tasa-arvo on eräs unionin perusperiaatteista. Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 3 artiklan mukaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen on yksi unionin tavoitteista. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklassa edellytetään samaten, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien.
- (3) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 33 artiklassa määrätään oikeudesta suojaan irtisanomiselta äitiyteen liittyvän syyn vuoksi sekä oikeudesta vanhempainlomaan ja palkalliseen äitiyslomaan lapsen syntymän tai lapseksiottamisen johdosta, jotta perhe- ja työelämä voidaan sovittaa yhteen.
- (4) Unioni on vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen sopimuspuoli. Yleissopimuksen määräykset ovat siten sen voimaantulosta lähtien olennainen osa Euroopan unionin oikeusjärjestystä ja unionin lainsäädäntöä on mahdollisuuksien mukaan tulkittava yleissopimuksen kanssa yhdenmukaisella tavalla. Yleissopimuksen 7 artiklassa määrätään, että sopimuspuolet toteuttavat kaikki tarvittavat toimet varmistaakseen, että vammaiset lapset voivat nauttia kaikista ihmisoikeuksista ja perusvapauksista täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti muiden lasten kanssa.

¹⁴ EUVL C , , s. .

¹⁵ EUVL C , , s. .

- (5) Työ- ja yksityiselämää tasapainottavalla politiikalla olisi myötävaikutettava sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen edistämällä naisten osallistumista työmarkkinoille, antamalla miehille paremmat edellytykset jakaa hoitovelvoitteet tasapuolisesti naisten kanssa ja kurottava umpeen sukupuolten välistä ansiotulo- ja palkkaeroa. Tällaisessa politiikassa olisi otettava huomioon väestörakenteen muutokset, kuten väestön ikääntymisen vaikutukset.
- (6) Useissa sukupuolten tasa-arvoa ja työoloja koskevissa direktiiveissä käsitellään jo nyt unionin tasolla joitakin niitä näkökohtia, joilla on merkitystä työ- ja yksityiselämän tasapainon kannalta, esimerkkeinä eritoten Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY¹⁶, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2010/41/EU¹⁷, neuvoston direktiivi 92/85/ETY¹⁸, neuvoston direktiivi 97/81/EY¹⁹ ja neuvoston direktiivi 2010/18/EU²⁰.
- (7) Työ- ja yksityiselämän tasapainottaminen on kuitenkin edelleen huomattava haaste monille lasten vanhemmille ja työntekijöille, joilla on hoitovelvoitteita, ja vaikutus naisten työllisyyteen on negatiivinen. Merkittävä tekijä naisten aliedustuksessa työmarkkinoilla on työ- ja perhevelvoitteiden tasapainottamisen vaikeus. Kun naisilla on lapsia, he yleensä työskentelevät vähemmän palkkatyössä ja käyttävät enemmän aikaa palkattomien hoitovelvoitteiden täyttämiseen. Naisten työllisyyden on osoitettu kärsivän myös siitä, että naisella on sairaus tai huollettava omainen, koska jotkut naiset jäävät tällöin kokonaan pois työmarkkinoilta.
- (8) Nykyisessä unionin säädöskehyksessä tarjotaan miehille vain vähäisiä kannustimia ottaa vastaan yhtä suuri hoitovastuu. Monissa jäsenvaltioissa ei ole käytössä palkallisia isyys- ja vanhempainvapaata, minkä vuoksi näiden vapaiden käyttöaste on isien keskuudessa alhainen. Työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtäävän politiikan suunnittelun epätasapaino naisten ja miesten välillä vahvistaa ansio- ja hoivatyön välisiä sukupuolten eroja. Isien osallistumisen työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtääviin järjestelyihin (esimerkkeinä joustavat työjärjestelyt tai vapaat) on sitä vastoin osoitettu vaikuttavan myönteisesti naisten perheessä tekemän palkattoman työn suhteellisen määrän vähentymiseen ja antavan naisille enemmän aikaa palkkatyöhön.
- (9) Komissio on järjestänyt työmarkkinaosapuolten kaksivaiheisen kuulemisen työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen liittyvistä haasteista Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 154 artiklan mukaisesti. Työmarkkinaosapuolet eivät päässeet

¹⁶ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23).

¹⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2010/41/EU, annettu 7 päivänä heinäkuuta 2010, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin sekä neuvoston direktiivin 86/613/EY kumoamisesta (EUVL L 180, 15.7.2010, s. 1).

¹⁸ Neuvoston direktiivi 92/85/ETY, annettu 19 päivänä lokakuuta 1992, toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL L 348, 28.11.1992, s. 1).

¹⁹ Neuvoston direktiivi 97/81/EY, annettu 15 päivänä joulukuuta 1997, Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta – Liite: osa-aikatyötä koskeva puitesopimus (EYVL L 14, 20.1.1998, s. 9).

²⁰ Neuvoston direktiivi 2010/18/EU, annettu 8 päivänä maaliskuuta 2010, BUSINESSEUROOPEN, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta (EUVL L 68, 18.3.2010, s. 13).

yksimielisyyteen neuvottelujen aloittamisesta näistä asioista, vanhempainvapaa mukaan luettuna. On kuitenkin tärkeää toteuttaa toimia tällä alalla nykyaikaistamalla ja mukauttamalla nykyistä säädöskehystä ottaen samalla huomioon kyseisten kuulemisten tuloksen samoin kuin eri sidosryhmien ja kansalaisten näkemysten kartoittamiseksi toteutetun avoimen julkisen kuulemisen tuloksen.

- (10) On aiheellista kumota ja korvata direktiivi 2010/18/EU, jolla nykyään säännellään vanhempainvapaata panemalla täytäntöön työmarkkinaosapuolten tekemä puitesopimus. Tämä direktiivi perustuu erityisesti direktiivissä 2010/18/EU vahvistettuihin sääntöihin ja täydentää niitä vahvistamalla nykyisiä oikeuksia ja ottamalla käyttöön uusia oikeuksia.
- (11) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista, jotka liittyvät lasten vanhemmille ja työntekijöille, joilla on hoitovelvoitteita, tarkoitettuihin isyys-, vanhempain- ja omaishoitovapaisiin ja joustaviin työjärjestelyihin. Helpottamalla työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista lasten vanhempien ja omaistaan hoitavien kannalta tällä direktiivillä on määrä edistää perussopimukseen pohjautuvia tavoitteita naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteuttamiseksi asioissa, jotka koskevat mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja yhdenvertaista kohtelua työssä, sekä korkean työllisyystason edistämiseksi unionissa.
- (12) Tätä direktiiviä olisi sovellettava kaikkiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai muu työsuhde. Kuten direktiivin 2010/18/EU liitteessä olevan 2 lausekkeen 3 kohdan nojalla tätä nykyä säädetään, tähän olisi kuuluttava osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden tai henkilöiden, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausryityksen kanssa, työsopimukset tai työsuhteet.
- (13) Jotta naiset ja miehet voisivat jakaa hoitovelvoitteet tasapuolisemmin, olisi otettava käyttöön isien oikeus isyysvapaaseen lapsen syntymän johdosta. Kansallisessa lainsäädännössä määritelty siviilisääty tai perheasema ei saisi vaikuttaa oikeuteen saada isyysvapaata, jotta jäsenvaltioiden väliset erot saataisiin tasattua.
- (14) Koska suurin osa isistä ei käytä oikeuttaan vanhempainvapaaseen tai siirtää huomattavan osan lomaoikeudestaan äideille, tässä direktiivissä pidennetään yhdestä neljään kuukauteen sitä vanhempainvapaajaksoa, jota ei voida siirtää yhdeltä vanhemmalta toiselle – samalla kun säilytetään kummankin vanhemman oikeus direktiivissä 2010/18/EU tätä nykyä säädettyyn vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen; näin on tarkoitus kannustaa toista vanhempaa pitämään vanhempainvapaata.
- (15) Jotta vanhemmilla olisi paremmat mahdollisuudet käyttää vanhempainvapaata lasten kasvaessa, oikeus vanhempainvapaaseen olisi myönnettävä siihen asti, kun lapsi on vähintään 12-vuotias. Jäsenvaltioiden olisi voitava täsmentää, millaisessa määräajassa työntekijän on ilmoitettava työnantajalle vanhempainvapaan hakemisesta, ja päättää, voidaanko vanhempainvapaoikeuteen soveltaa tiettyä palvelusaikaa koskevaa vähimmäisedellytystä. Koska sopimusjärjestelyjä on yhä monimuotoisempia, saman työnantajan palveluksessa täytyneiden peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten yhteismäärä olisi otettava huomioon palvelusaikaa laskettaessa. Työntekijöiden ja työnantajien tarpeiden tasapainottamiseksi jäsenvaltioiden olisi voitava päättää, määrittelevätkö ne sen, saavatko työnantajat lykätä vanhempainvapaan myöntämistä tietyissä olosuhteissa. Tällaisissa tapauksissa työnantajan olisi esitettävä perustelut lykkäämiselle.

Koska jouston mahdollisuus lisää sen todennäköisyyttä, että toinen vanhempi

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

- (16) Vanhempainvapaan jälkeisen työhönpaluun helpottamiseksi työntekijöitä ja työnantajia olisi kannustettava pitämään yllä yhteyttä vapaan aikana ja sopimaan järjestelyistä, jotka koskevat asianmukaisia työhönpaluutoimia, joista päätetään asianomaisten osapuolten kesken ottaen huomioon kansalliset säädökset, työehtosopimukset ja käytännöt.
- (17) Jotta annettaisiin niille miehille ja naisille, jotka hoitavat iäkkäitä perheenjäseniä ja/tai muita hoivaa tarvitsevia omaisia, suuremmat mahdollisuudet pysyä osana työvoimaa, työntekijöillä, joilla on vakavasti sairas tai huollettava omainen, olisi oltava oikeus ottaa vapaata työstä omaishoitovapaan muodossa omaisensa hoitamiseksi. Tämän oikeuden väärinkäytön estämiseksi saatetaan ennen vapaan myöntämistä vaatia todiste henkilön sairaudesta tai siitä, että tämä on huollettavana.
- (18) Tässä direktiivissä säädetyn omaishoitovapaa-oikeuden lisäksi kaikkien työntekijöiden olisi säilytettävä oikeutensa ottaa työstä vapaata kiireellisten ja odottamattomien perheeseen liittyvien pakottavien syiden vuoksi, kuten direktiivissä 2010/18/EU nykyään säädetään, jäsenvaltioiden vahvistamien edellytysten puitteissa.
- (19) Jotta lisättäisiin niiden – erityisesti miespuolisten – työntekijöiden, joilla on lapsia ja hoitovelvoitteita, kannustimia ottaa tässä direktiivissä säädettyä vapaata, heillä olisi oltava oikeus riittävään korvaukseen vapaan aikana. Korvauksen tason olisi vastattava vähintään sitä, mitä kyseinen työntekijä saisi sairauslomalla ollessaan. Jäsenvaltioiden olisi otettava huomioon sosiaaliturvaoikeuksien, terveydenhuolto mukaan luettuna, jatkuvuuden merkittävyys.
- (20) Jäsenvaltioiden edellytetään direktiivin 2010/18/EU mukaisesti määrittelevän työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt vanhempainvapaan ajaksi. Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan työntekijän ja hänen työnantajansa välinen työsuhde säilyy vapaan aikana, ja tämän seurauksena tällaisella vapaalla oleva henkilö on sen kestoaikana edelleen unionin oikeudessa tarkoitettulla tavalla työntekijä. Määrittäessään työsopimusta tai työsuhdetta koskevia järjestelyjä, myös sosiaaliturvaoikeuksien osalta, tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvien vapaiden aikana jäsenvaltioiden olisi tämän vuoksi varmistettava, että työsuhde säilyy.
- (21) Jotta työssäkäyvät vanhemmat ja omaistaan hoitavat saataisiin pidettyä osana työvoimaa, näiden työntekijöiden olisi voitava mukauttaa työaikansa henkilökohtaisten tarpeidensa ja mieltymystensä mukaiseksi. Työssäkäyvien vanhempien ja omaistaan hoitavien olisi tämän vuoksi voitava pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten; tällä tarkoitetaan työntekijöiden mahdollisuutta mukauttaa työskentelymalliaan muun muassa käyttämällä etätyöjärjestelyjä tai joustavia työaikoja tai lyhentämällä työaikaa. Jäsenvaltioiden olisi työntekijöiden ja työnantajien tarpeisiin vastaamiseksi voitava rajoittaa joustavien työjärjestelyjen, lyhennetty työaika mukaan luettuna, kesto. Osa-aikatyö on osoittautunut hyödylliseksi antamalla joillekin naisille mahdollisuuden pysyä työmarkkinoilla lasten saannin jälkeen, mutta pitkät lyhennetyt työajan jaksot saattavat johtaa pienempiin sosiaaliturvamaksuihin, mikä puolestaan näkyy

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

- (22) Vapaita koskevien järjestelyjen tarkoituksena on tukea työssäkäyviä vanhempia ja omaistaan hoitavia tietyinä ajanjaksona, ja niillä pyritään säilyttämään heidän jatkuva sitoutumisensa työmarkkinoille ja edistämään sitä. Tämän vuoksi on asianmukaista nimenomaisesti säätää tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvaa vapaata pitävien työntekijöiden työhön liittyvien oikeuksien suojasta ja erityisesti heidän oikeudestaan palata samaan tai vastaavanlaiseen tehtävään joutumatta kärsimään työehtojen tai -olojen heikennyksestä poissaolon vuoksi. Työntekijöiden olisi säilytettävä oikeutensa asiaankuuluviin jo kertyneisiin tai kertymässä oleviin oikeuksiin kyseisen vapaan päättymiseen saakka.
- (23) Työntekijöitä, jotka käyttävät oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää joustavia työjärjestelyjä, olisi suojeltava syrjinnältä tai miltä tahansa tästä syystä tapahtuvalta epäedullisemmalta kohtelulta.
- (24) Työntekijöiden, jotka käyttävät tässä direktiivissä säädettyä oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää joustavia työjärjestelyjä, olisi saatava suoja tällaisen vapaan hakemisen tai pitämisen tai tällaisten joustavien työjärjestelyjen pyytämistä koskevan oikeuden käyttämisen vuoksi tapahtuvalta irtisanomiselta ja mahdollisen irtisanomisen valmistelulta. Kun työntekijät katsovat tulleen irtisanotuiksi näillä perusteilla, heidän olisi voitava pyytää työnantajaa esittämään asianmukaisesti perustellut irtisanomisen syyt.
- (25) Todistustaakka sen osoittamiseksi, että irtisanominen ei ole tapahtunut 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitettuna vapaan hakemisen tai pitämisen tai 9 artiklassa tarkoitettuja joustavia työjärjestelyjä koskevan oikeuden käyttämisen vuoksi, on työnantajalla, kun työntekijät voivat tuomioistuimissa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa esittää tosiseikat, joiden perusteella voidaan olettaa, että heidät on irtisanottu näistä syistä.
- (26) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia asiaankuuluvia jo voimassa olevia säännöksiä ei noudateta. Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokas täytäntöönpano edellyttää työntekijöiden riittävää oikeussuojaa epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevasta valituksesta tai oikeudellisesta menettelystä. Uhrit eivät ehkä uskalla käyttää oikeuksiaan kostotoimenpiteiden pelossa, ja tämän vuoksi heitä olisi suojeltava kaikelta epäsuotuisalta kohtelulta, kun he käyttävät heille tämän direktiivin mukaan kuuluvia oikeuksia. Tällainen suojeleminen on erityisen tärkeää työntekijöiden edustajien hoitaessa tehtäviään.
- (27) Tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien suojan tason parantamiseksi entisestään kansallisten tasa-arvoelinten olisi oltava toimivaltaisia myös tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvilla aloilla.

- (28) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista ja annetaan näin jäsenvaltioille mahdollisuus ottaa käyttöön tai pitää yllä edullisempia säännöksiä. Nykyisen säädöskehityksen nojalla kertyneitä oikeuksia olisi sovellettava edelleen, ellei tällä direktiivillä oteta käyttöön edullisempia säännöksiä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei voida käyttää heikentämään tämän alan voimassa olevassa unionin lainsäädännössä asetettuja nykyisiä oikeuksia, eikä sitä voida pitää pätevänä perusteena heikentää tämän direktiivin soveltamisalalla työntekijöille annetun suojan yleistä tasoa.
- (29) Mitään tässä direktiivissä ei saisi tulkita niin, että sillä pyritäisiin heikentämään direktiivin 2010/18/EU ja direktiivin 2006/54/EY, mukaan luettuna sen 19 artikla, nojalla ennestään voimassa olevia oikeuksia. Kaikkia viittauksia kumottuun direktiiviin 2010/18/EU olisi pidettävä viittauksina tähän direktiiviin.
- (30) Tässä direktiivissä olisi vältettävä säätämästä sellaisista hallinnollisista, taloudellisista tai oikeudellisista rajoituksista, jotka vaikeuttaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista taikka niiden kehittämistä. Jäsenvaltioita pyydetään tämän vuoksi arvioimaan täytäntöönpanosäädöksensä vaikutusta pk-yrityksiin sen varmistamiseksi, ettei sillä ole kohtuutonta vaikutusta pk-yrityksiin, ja kiinnittämään erityistä huomiota mikroyrityksiin ja hallinnolliseen rasitteeseen.
- (31) Jäsenvaltiot voivat uskoa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolille, jos työmarkkinaosapuolet pyytävät tätä yhdessä ja kunhan jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että ne voivat aina taata tällä direktiivillä tavoitellut tulokset.
- (32) Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitetta, joka on naisten ja miesten tasa-arvon periaatteen täytäntöönpano työmarkkinamahdollisuuksien ja työssä kohtelun osalta koko unionissa, vaan se voidaan saavuttaa paremmin unionin tasolla, joten unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa määrätyn suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen kyseisten tavoitteiden saavuttamiseksi,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

1 artikla

Kohde

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

Tätä varten siinä säädetään yksilöllisistä oikeuksista

a) isyysvapaaseen, vanhempainvapaaseen ja omaishoitovapaaseen;

b) työssäkäyville vanhemmille ja omaistaan hoitaville tarkoitettuihin joustaviin työjärjestelyihin.

2 artikla

Soveltamisala

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

3 artikla

Määritelmät

Tässä direktiivissä tarkoitetaan

- a) 'isyysvapaalla' isille tarkoitettua vapaata työstä lapsen syntymän johdosta;
- b) 'vanhempainvapaalla' vapaata työstä lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi lapsesta huolehtimiseksi;
- c) 'omaistaan hoitavalla' työntekijää, joka tarjoaa henkilökohtaista hoivaa tai tukea omaisen vakavan sairauden vuoksi tai sen vuoksi, että tämä on hänen huollettavanaan;
- d) 'omaisella' työntekijän poikaa, tytärtä, äitiä, isää, puolisoa tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolta, kun tällainen parisuhde on mainittu kansallisessa lainsäädännössä;
- e) 'huollettavana ololla' tilannetta, jossa henkilö tarvitsee tilapäisesti tai pysyvästi hoivaa toimintarajoitteen tai muun vakavan terveydellisen tilanteen kuin vakavan sairauden vuoksi;
- f) 'joustavilla työjärjestelyillä' työntekijöiden mahdollisuutta mukauttaa työskentelymalliaan, mukaan luettuina etätyöjärjestelyjen käyttö, joustavat työajat tai työajan lyhentäminen.

4 artikla

Isyysvapaa

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että isillä on oikeus pitää vähintään kymmenen työpäivän isyysvapaa lapsen syntymän johdosta.
2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettu oikeus isyysvapaaseen myönnetään riippumatta kansallisessa lainsäädännössä määritellystä siviilisäädystä tai perheasemasta.

5 artikla

Vanhempainvapaa

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on yksilöllinen oikeus vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen, joka on pidettävä ennen kuin lapsi saavuttaa tietyn iän, jonka on oltava vähintään kaksitoista vuotta.
2. Jos jäsenvaltiot sallivat yhden vanhemman siirtää vanhempainvapaoikeuttaan toiselle vanhemmalle, niiden on varmistettava, että vähintään neljä kuukautta vanhempainvapaasta on sellaista, että sitä ei voida siirtää.
3. Jäsenvaltioiden on vahvistettava määrääjat vanhempainvapaoikeuttaan käyttävän työntekijän työnantajalle antamalle ilmoitukselle. Jäsenvaltioiden on tällöin otettava huomioon niin työnantajien kuin työntekijöiden tarpeet. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijän pyynnössä täsmennetään vapaan aiottu alkamis- ja päättymisajankohta.

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

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

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

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

6 artikla

Omaishoitovapaa

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

7 artikla

Poissaolo työstä pakottavan syyn vuoksi

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

8 artikla

Riittävä toimeentulo

Jäsenvaltioiden on varmistettava kansallisten olosuhteiden, kuten kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen, mukaisesti ja ottaen huomioon työmarkkinaosapuolille siirretyn toimivallan, että 4, 5 ja 6 artiklassa tarkoitettuja oikeuksiaan vapaaseen käyttävät

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

työntekijät saavat maksun tai riittävän korvauksen, jonka olisi vastattava vähintään sitä, mitä kyseinen työntekijä saisi sairauslomalla ollessaan.

9 artikla

Joustavat työjärjestelyt

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä, joilla on tietynikäisiä lapsia (ainakin 12:n ikävuoteen asti), ja omaistaan hoitavilla on oikeus pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivataroituksia varten. Tällaisten joustavien työjärjestelyjen kesto voidaan rajoittaa kohtuullisesti.
2. Työnantajien on harkittava 1 kohdassa tarkoitettuja joustavia työjärjestelyjä koskevia pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Työnantajien on perusteltava pyynnön epääminen.
3. Kun 1 kohdassa tarkoitettujen joustavien työjärjestelyjen kesto on rajallinen, työntekijöillä on oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliin sovitun ajan päättyessä. Työntekijällä on lisäksi oltava oikeus pyytää paluuta alkuperäiseen työskentelymalliin, kun tämä on perusteltua olosuhteiden muutoksen vuoksi. Työnantajilla on velvollisuus harkita näitä pyyntöjä ja vastata niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen.

10 artikla

Työhön liittyvät oikeudet

1. Työntekijöiden oikeudet, jotka ovat kertyneet tai kertymässä 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitettun vapaan alkamispäivänä, säilyvät tällaisen vapaan päättymiseen saakka. Tällaisen vapaan päätyessä sovelletaan näitä oikeuksia, kansallisista säädöksistä, työehtosopimuksista tai käytännöistä aiheutuvat muutokset mukaan lukien.
2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitettun vapaan päätyessä työntekijöillä on oikeus palata tehtävänsä tai vastaavanlaiseen tehtävään työehdoilla, jotka eivät ole heille aikaisempia epäedullisemmat, sekä saada itselleen ne työehtojen parannukset, joihin heillä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana.
3. Jäsenvaltioiden on määritettävä työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitettun vapaan ajalta, myös sosiaaliturvaoikeuksien osalta, ja varmistettava samalla, että työsuhde säilyy kyseisenä aikana.

11 artikla

Syrjimättömyys

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

12 artikla

Irtisanomissuoja ja todistustaakka

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

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

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

4. Edellä oleva 3 kohta ei estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön kantajien kannalta edullisempia todistelua koskevia sääntöjä.

5. Jäsenvaltioiden ei tarvitse soveltaa 3 kohtaa oikeudellisiin menettelyihin, joissa on tuomioistuimen tai toimivaltaisen elimen vastuulla tutkia asiaa koskevat tosiasiat.

6. Edellä olevaa 3 kohtaa ei sovelleta rikosoikeudellisiin menettelyihin, elleivät jäsenvaltiot toisin säädä.

13 artikla

Seuraamukset

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

14 artikla

Suojelu epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta

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

15 artikla

Tasa-arvoelimet

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

16 artikla

Suojan taso

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

17 artikla

Tiedottaminen

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

18 artikla

Raportointi ja uudelleentarkastelu

1. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle viimeistään viiden vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulosta kaikki tämän direktiivin soveltamista koskevat tiedot, jotka komissio tarvitsee voidakseen laatia Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen tämän direktiivin soveltamisesta.
2. Komissio toimittaa jäsenvaltioiden 1 kohdan mukaisesti toimittamien tietojen perusteella Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen, jossa se tarkastelee uudelleen tämän direktiivin toimintaa ja esittää tarvittaessa säädösehdotuksen.

19 artikla

Kumoaminen

Kumotaan direktiivi 2010/18/EU kahden vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulopäivästä. Viittauksia kumottuun direktiiviin pidetään viittauksina tähän direktiiviin liitteessä olevan vastaavuustaulukon mukaisesti.

20 artikla

Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä

1. Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään kahden vuoden kuluttua voimaantulosta. Niiden on viipymättä toimitettava komissiolle kirjallisina nämä säännökset.
- Näissä jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

2. Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä tarkoitetuista kysymyksistä antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.

3. Jäsenvaltiot voivat uskoa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolille, jos työmarkkinaosapuolet pyytävät tätä yhdessä ja kunhan jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että ne voivat aina taata tällä direktiivillä tavoitellut tulokset.

21 artikla

Voimaantulo

Tämä direktiivi tulee voimaan kahdentenäkymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

22 artikla

Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä

Euroopan parlamentin puolesta

Puhemies

Neuvoston puolesta

Puheenjohtaja