

EUROPA-PARLAMENTET

2004



2009

Mødedokument

A6-0267/2009

23.4.2009

*****I**

BETÆNKNING

om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer

(KOM(2008)0637 – C6–0340/2008 – 2008/0193(COD))

Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling

Ordfører: Edite Estrela

Rådgivende ordfører(*): Jamila Madeira,
Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

(*) Procedure med associerede udvalg – forretningsordenens artikel 47

Tegnforklaring

- * Høringsprocedure
flertal af de afgivne stemmer
- **I Samarbejdsprocedure (førstebehandling)
flertal af de afgivne stemmer
- **II Samarbejdsprocedure (andenbehandling)
*flertal af de afgivne stemmer for at godkende den fælles holdning
flertal blandt Parlamentets medlemmer for at forkaste eller ændre
den fælles holdning*
- *** Samstemmende udtalelse
*flertal blandt Parlamentets medlemmer undtagen i de tilfælde, der
omhandles i EF-traktatens artikel 105, 107, 161 og 300 og i EU-
traktatens artikel 7*
- ***I Fælles beslutningsprocedure (førstebehandling)
flertal af de afgivne stemmer
- ***II Fælles beslutningsprocedure (andenbehandling)
*flertal af de afgivne stemmer for at godkende den fælles holdning
flertal blandt Parlamentets medlemmer for at forkaste eller ændre
den fælles holdning*
- ***III Fælles beslutningsprocedure (tredjebehandling)
flertal af de afgivne stemmer for at godkende det fælles udkast

(Den angivne procedure er baseret på det af Kommissionen foreslåede retsgrundlag)

Ændringsforslag til en lovgivningsmæssig tekst

I Parlamentets ændringsforslag markeres de tekstdele, der ønskes ændret, med **fede typer og kursiv**. Når der er tale om en ændringsretsakt, markeres tekstdele, der er overtaget uændret fra en eksisterende bestemmelse, som Parlamentet ønsker at ændre, men som Kommissionen ikke har ændret, med **fede typer**. Hvis der udelades tekst i sådanne passager, indsættes [...]. *Kursivering uden fede typer* er en oplysning til de tekniske tjenestegrene, som vedrører elementer i den lovgivningsmæssige tekst, der foreslås rettet med henblik på den endelige tekst (f.eks. materielle fejl eller manglende tekst i en sprogversion). De foreslåede rettelser skal godkendes af de berørte tekniske tjenestegrene.

INDHOLD

Side

FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS LOVGIVNINGSMÆSSIGE BESLUTNING	Error! Bookmark not defined.
BEGRUNDELSE.....	Error! Bookmark not defined.
UDTALELSE FRA UDVALGET OM BESKÆFTIGELSE OG SOCIALE ANLIGGENDER	Error! Bookmark not defined.
PROCEDURE.....	Error! Bookmark not defined.
(*) Procedure med associerede udvalg – forretningsordenens artikel 47	

FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS LOVGIVNINGSMÆSSIGE BESLUTNING

om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer

(KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

(Fælles beslutningsprocedure: førstebehandling)

Europa-Parlamentet,

- der henviser til Kommissionens forslag til Europa-Parlamentet og Rådet (KOM(2008)0637),
 - der henviser til EF-traktatens artikel 251, stk. 2, artikel 137, stk. 2, og artikel 141, stk. 3, på grundlag af hvilke Kommissionen har forelagt forslaget (C6-0340/2008),
 - der henviser til forretningsordenens artikel 51,
 - der henviser til betænkning fra Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling og udtalelse fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender (A6-0267/2009),
1. godkender Kommissionens forslag som ændret;
 2. anmoder om fornyet forelæggelse, hvis Kommissionen agter at ændre dette forslag i væsentlig grad eller erstatte det med en anden tekst;
 3. pålægger sin formand at sende Parlamentets holdning til Rådet og Kommissionen.

Ændringsforslag 1

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Direktivets titel

Kommissionens forslag

Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV om ændring af Rådets direktiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer

Ændringsforslag

Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV om ændring af Rådets direktiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, *og foranstaltninger med henblik*

på at hjælpe arbejdstagere med at forene deres arbejdsmæssige og familiemæssige rettigheder og pligter

Begrundelse

Det kombinerede retsgrundlag, som omfatter EF-traktatens artikel 141, stk. 3, giver mulighed for at udvide direktivets anvendelsesområde. Denne globale tilgang giver mulighed for at sende et stærkere signal til virksomhederne om, at den menneskelige forplantning vedrører mænd såvel som kvinder.

Ændringsforslag 2

**Forslag til direktiv – ændringsretsakt
Betragtning 4**

Kommissionens forslag

(4) Ligestilling mellem mænd og kvinder er et grundlæggende princip i Den Europæiske Union. Artikel 21 og 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder forbyder enhver forskelsbehandling på grund af køn og kræver, at ligestilling mellem mænd og kvinder skal sikres inden for alle områder.

Ændringsforslag

(4) Ligestilling mellem mænd og kvinder er et grundlæggende princip i Den Europæiske Union. Artikel 21 og 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder forbyder enhver forskelsbehandling på grund af køn og kræver, at ligestilling mellem mænd og kvinder skal sikres inden for alle områder, ***herunder også når det handler om at skabe balance mellem arbejde og fritid.***

Ændringsforslag 3

**Forslag til direktiv – ændringsretsakt
Betragtning 5 a (ny)**

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(5a) I EF-domstolens dom af 26. februar 2008 i sag C-506/06 Mayr mod Flöckner¹ gjorde Domstolen gældende, at der er tale om direkte kønsdiskrimination, hvis en kvindelig ansat stilles ringere på grund af fravær i forbindelse med fertilitetsbehandling.

¹ [2008] ECT I-01017

Ændringsforslag 4

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 6 a (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(6a) Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af Unice, CEEP og EFS¹, fastsætter minimumsforskrifter, der skal gøre det lettere at forene arbejdsmæssigt og familiemæssigt ansvar for forældre, der arbejder.

¹ EFT L 145 af 19. 6. 1996, s. 4.

Begrundelse

Rådets direktiv 96/34/EF er en rammeaftale mellem BusinessEurope (Unice), CEEP og EFS om forældreorlov, og det er en vigtig tilføjelse til forslaget om ændring af direktiv 92/85/EØF, der ved at stille minimumsforskrifter gør det lettere for erhvervsaktive forældre at forene deres erhvervs- og familiemæssige ansvar.

Ændringsforslag 5

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 6 b (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(6b) Ifølge målsætningerne i formandskabets konklusioner fra Det Europæiske Råd i Barcelona den 15. og 16. marts 2002 skulle medlemsstaterne fjerne hindringerne for kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og tilbyde børnepasningsfaciliteter for mindst 90 % af alle børn i aldersgruppen fra tre år og op til den skolepligtige alder og for mindst 33 % af alle børn under tre år inden udgangen af 2010, samt sikre disse børn lige adgang til sådanne faciliteter både i byer og i landområder.

Begrundelse

Det Europæiske Råd i Barcelona i marts 2002 konkluderede, at medlemsstaterne burde fjerne de hindringer, der er til hinder for kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, og inden 2010 tilbyde børnepasning for mindst 90 % af alle børn i aldersgruppen fra tre år og op til den skolepligtige alder og for mindst 33 % af alle børn under tre, og at dette burde komme by- og landområder til gavn i lige mål.

Ændringsforslag 6

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 6 c (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(6c) Kommissionens meddelelse af 4. juli 2006 "Mod en EU-strategi for børns rettigheder" slår fast, at børns rettigheder bør være en EU-prioritet, og at medlemsstaterne bør overholde FN's konvention om børns rettigheder og tillægsprotokollerne hertil samt millenniumudviklingsmålene.

Begrundelse

Meddelelsen slår fast, at børns rettigheder bør være en prioritet for EU og anfører, at medlemsstaterne bør respektere FN's konvention om børns rettigheder og tillægsprotokollerne hertil samt millenniumudviklingsmålene. I forhold til dette direktiv er det ensbetydende med at sikre alle børn mulighed for at blive ammet og modtage passende pleje i forhold til deres udviklingsbehov samt adgang til passende pleje af høj kvalitet.

Ændringsforslag 7

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 6 d (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(6d) Anbefalingen fra Verdenssundhedsorganisationen (WHO) af 16. april 2002 om en samlet strategi for spædbørns og børns ernæring slår fast, at et barn, hvis det udelukkende ernæres med modermælk i løbet af de første seks

levemåneder, sikres optimal vækst og udvikling.

Begrundelse

For at få en optimal vækst og udvikling bør et barn ifølge WHO udelukkende ernæres med modermælk i de første seks levemåned.

Ændringsforslag 8

**Forslag til direktiv – ændringsretsakt
Betragtning 8 a (ny)**

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(8a) Barselsorloven i henhold til dette direktiv bør ikke være i modstrid med medlemsstaternes andre bestemmelser om forældreorlov og bør ikke undergrave disse. Barselsorlov og forældreorlov supplerer hinanden og kan, når de kombineres, bidrage til at forene arbejds- og familieliv.

Begrundelse

Kommissionen skaber i sin begrundelse en kunstig modsætning mellem barselsorlov og forældreorlov. De to modeller supplerer hinanden og kan netop i kombination bidrage til at forene arbejds- og familieliv.

Ændringsforslag 9

**Forslag til direktiv – ændringsretsakt
Betragtning 9**

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(9) Sårbarheden hos arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, nødvendiggør en ret til barselsorlov i mindst **18** sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen og en obligatorisk barselsorlov på mindst seks uger efter fødslen.

(9) Sårbarheden hos arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, nødvendiggør en ret til barselsorlov i mindst **20** sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen og en obligatorisk barselsorlov på mindst seks uger efter fødslen.

Ændringsforslag 10

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 12

Kommissionens forslag

(12) Ud fra princippet om ligebehandling har Domstolen desuden anerkendt beskyttelsen af kvinders beskæftigelsesmæssige rettigheder, og navnlig deres ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som er blevet indført under deres fravær.

Ændringsforslag

(Vedrører ikke den danske tekst)

Ændringsforslag 11

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 12 a (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(12a) I lyset af de demografiske tendenser i Den Europæiske Union er det nødvendigt at fremme en øget fødselsrate ved hjælp af særlig lovgivning og foranstaltninger, der gør det muligt at kombinere arbejdsliv, privatliv og familieliv mere effektivt.

Ændringsforslag 12

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 12 b (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(12b) Et "tilsvarende" arbejde i henhold til artikel 11, nr. 2, litra c), bør defineres som et arbejde, der væsentligt omfatter samme funktioner som det forrige arbejde med hensyn til såvel aflønning som opgaver.

Ændringsforslag 13

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 13

Kommissionens forslag

(13) Kvinder skal derfor beskyttes mod forskelsbehandling på grund af graviditet eller barselsorlov og bør sikres den fornødne retsbeskyttelse.

Ændringsforslag

(13) Kvinder skal derfor beskyttes mod forskelsbehandling på grund af graviditet eller barselsorlov og bør sikres den fornødne retsbeskyttelse, ***så deres ret til rimelige arbejdsvilkår og en bedre forenelighed mellem familie- og arbejdsliv respekteres.***

Ændringsforslag 14

Forslag til direktiv - ændringsretsakt Betragtning 13 a (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

13a. I resolution vedtaget af Rådet og arbejds- og socialministrene, forsamlet i Rådet, af 29. juni 2000 om afbalanceret deltagelse af kvinder og mænd i arbejds- og familieliv¹ tilskyndes medlemsstaterne til at vurdere muligheden for, at de enkelte retssystemer giver mandlige arbejdstagere ret til personligt at tage faderorlov, der ikke kan overføres til moderen, idet deres rettigheder, der har tilknytning til arbejdskontrakten, bevares.

¹ EFT C 218 af 31.7.2000, s. 6.

Begrundelse

I resolutionen vedtaget af Rådet og arbejds- og socialministrene, forsamlet i Rådet, af 29. juni 2000, tilskyndes medlemsstaterne til at vurdere muligheden for, at de enkelte retssystemer giver mandlige arbejdstagere ret til personligt at tage faderorlov, der ikke kan overføres til moderen, idet deres rettigheder, der har tilknytning til arbejdskontrakten, bevares. De fleste medlemsstater har reageret favorabelt.

Ændringsforslag 15

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 13 b (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(13b) Med henblik på at hjælpe arbejdstagerne med at forene deres arbejdsmæssige og familiemæssige rettigheder og pligter er det vigtigt at åbne mulighed for længere barselsorlov og fædreorlov, også ved adoption.

Ændringsforslag 16

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 13 c (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(13c) For at opnå reel ligestilling mellem mænd og kvinder er det afgørende, at mænd får ret til fædreorlov efter samme bestemmelser, som er gældende for barselsorloven, bortset fra længden, således at de nødvendige betingelser for lige deltagelse af mænd og kvinder i arbejds- og familieliv gradvist kan indføres. Også ugifte par bør have denne ret.

Ændringsforslag 17

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 13 d (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(13d) I lyset af den aldrende befolkning i Den Europæiske Union og Kommissionens meddelelse af 12. oktober 2006 med titlen "Den demografiske udvikling i Europa - En udfordring, men også en chance" bør der gøres alt for at sikre en effektiv beskyttelse af

moderskabet.

Begrundelse

I lyset af de demografiske ændringer og vigtigheden af at få flere børn bør der tages de nødvendige skridt til at sikre, at betingelserne for en effektiv barselsorlov er opfyldt.

Ændringsforslag 18

**Forslag til direktiv - ændringsretsakt
Betragtning 13 e (ny)**

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(13e) I konklusionerne fra Rådet (beskæftigelse, socialpolitik, sundhed og forbrugerpolitik) fra december 2007 om lige deltagelse af kvinder og mænd i arbejdslivet, væksten og den sociale samhørighed, anerkender Rådet, at de foranstaltninger, der giver mulighed for at forene arbejds-, familie- og privatliv er grundlæggende for at sikre lige adgang for mænd og kvinder til arbejdsmarkedet.

Begrundelse

Nas Conclusões do Conselho Europeu de Dezembro de 2007 sobre "Participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional, no crescimento e na coesão social", o Conselho reconhece a conciliação do trabalho com a vida familiar e privada como umas das áreas-chave para a promoção da igualdade de género no mercado de trabalho. Além disso, é referido no ponto 7 que "As mulheres são ainda por vezes forçadas a escolher entre os filhos e a carreira, em especial devido à persistência dos estereótipos sexistas e à desigual partilha das responsabilidades familiares e domésticas entre mulheres e homens, sendo sobretudo as mulheres responsáveis pela educação dos filhos e pelos cuidados a outros dependentes".

Ændringsforslag 19

**Forslag til direktiv - ændringsretsakt
Betragtning 13 f (ny)**

13f. For at opnå reel ligestilling mellem mænd og kvinder er det afgørende, at mænd får ret til fædreorlov efter samme bestemmelser, som er gældende for barselsorloven, bortset fra længden, således at de nødvendige betingelser for lige deltagelse af mænd og kvinder i arbejds- og familieliv gradvist kan indføres.

Begrundelse

Fædreorloven bør gøres obligatorisk, således at mænd ikke underlægges et socialt pres, der opfordrer dem til at frasige sig retten. Der bør sendes et signal til arbejdsmarkedet om, at det også skal være obligatorisk for mænd at udeblive fra deres arbejdsplads, når de får børn, og at den økonomiske aktivitet derfor bør tilrettelægges således, at der tages hensyn til den menneskelige forplantning, som ikke alene er en fremtrædende social faktor, men også en ret og et ansvar for mænd såvel som for kvinder.

Ændringsforslag 20

**Forslag til direktiv – ændringsretsakt
Betragtning 18 a (ny)**

(18a) Medlemsstaterne bør inden for deres nationale lovgivnings rammer indføre foranstaltninger, der sikrer, hvad de anser for at være passende reel og effektiv kompensation eller erstatning for tab, som påføres en arbejdstager som følge af overtrædelser af de i nærværende direktiv fastsatte pligter, hvilket skal ske på en måde, der virker afskrækkende, og som står i rimeligt forhold til den skade, den pågældende har lidt.

Ændringsforslag 21

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 19 a (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(19a) Ofre for diskrimination bør være sikret en passende retsbeskyttelse. For at sikre en mere effektiv beskyttelse bør der også være mulighed for, at forbund, organisationer og andre juridiske personer, som medlemsstaterne anser for passende, uanset de nationale procesregler om repræsentation og forsvar kan indtræde i en retssag på vegne af eller til støtte for et offer.

Ændringsforslag 22

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 20

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(20) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og giver derved medlemsstaterne mulighed for at opretholde eller indføre gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv bør ikke benyttes som begrundelse for at forringe de eksisterende vilkår på dette felt i de enkelte medlemsstater.

(20) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og giver derved medlemsstaterne mulighed for at opretholde eller indføre gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv bør ikke benyttes som begrundelse for at forringe de eksisterende vilkår på dette felt i de enkelte medlemsstater, ***navnlig nationale love, der ved at kombinere barsels- og fædreorlov giver moderen ret til mindst 18 ugers barselsorlov før og/eller efter fødslen og med en ydelse, der mindst svarer til den, der er fastsat i nærværende direktiv.***

Medlemsstater, der ikke allerede har gjort dette, opfordres kraftigt til at træffe passende foranstaltninger for at sikre ligebehandling af arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, både i den offentlige og i den private sektor, samt arbejdstagere der ikke falder ind under definitionerne i artikel 2 i direktiv 92/85/EØF, således at der opnås

størst muligt udbytte af højere fødselsrater og højere beskæftigelsesrater for kvinder. Med dette for øje bør skattefordele for arbejdsgivere overvejes.

Begrundelse

På side 8 i begrundelsen til forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv af 3. oktober 2008 skriver Kommissionen, at "Nationale love, der giver mødre ret til mindst 18 ugers orlov fordelt før og/eller efter fødslen med en ydelse svarende til mindst den i direktivet omfattede ydelse, anses for at være orlovsordninger i forbindelse med dette direktiv." Dette ændringsforslag præciserer denne hensigt i en relevant betragtning.

Ændringsforslag 23

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Betragtning 14

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

- 1) Betragtning 14 affattes således:

"sårbarheden hos arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, nødvendiggør en ret til barselsorlov i mindst 20 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen og en obligatorisk barselsorlov på mindst seks uger [...] efter fødslen;"

Begrundelse

Il est nécessaire de prévoir une durée de congé maternité suffisamment longue pour permettre aux femmes qui le désirent de pouvoir allaiter leur enfant dans de bonnes conditions. À cet égard, notons que l'Organisation mondiale de la santé recommande un allaitement exclusif pendant les six premiers mois de la vie de l'enfant (A55/15).

Vingt semaines sont favorables pour aider les femmes à se remettre de l'accouchement, encourager l'allaitement maternel et permettre à la mère d'établir une relation solide avec l'enfant. Un délai plus long pourrait affecter le retour des femmes sur le marché du travail.

Le congé minimal post-natal doit également être élevé afin d'encourager les femmes à allaiter le plus longtemps possible.

Ændringsforslag 24

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 a (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Betragtning 17

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

- 1a) Betragtning 17 affattes således:

"bestemmelserne om barselsorlov vil ligeledes være virkningsløse, hvis de ikke knyttes sammen med bevarelse af *alle* rettighederne i henhold til arbejdsaftalen, herunder bevarelse af *fuld løn og oppebærelse af en tilsvarende ydelse;*"

Begrundelse

Kvinder bør kunne modtage en ydelse, der svarer til fuld løn, således at de ikke straffes økonomisk for at være blevet mødre.

Ændringsforslag 25

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 b (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 1 – stk. 1 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

-1b. Følgende indsættes som stk. 1a:

"1a. Direktivet sigter ligeledes mod at give arbejdstagere, som er gravide eller lige har født, bedre mulighed for at blive på arbejdsmarkedet eller vende tilbage til det og forene arbejds-, privat- og familieliv."

Begrundelse

I betragtning af medtagelsen af EF-traktatens artikel 141 i retsgrundlaget for det behandlede forslag, sigter det tilføjede stk. mod at udvide direktivets anvendelsesområde, og det giver mulighed for at medtage spørgsmål som blødere arbejdsvilkår og fædreorlov.

Ændringsforslag 26

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 c (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 2

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

-1c) Artikel 2 affattes således:

"Artikel 2

Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

a) gravid arbejdstager: enhver arbejdstager, som er gravid, og som uanset arbejdsaftalens art, der også kan omfatte husligt arbejde, underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis

b) arbejdstager, som lige har født: enhver arbejdstager, som lige har født som defineret efter national lovgivning og/eller praksis, og som uanset arbejdsaftalens art, der også kan omfatte husligt arbejde, underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med denne lovgivning og/eller praksis

c) ammende arbejdstager: enhver arbejdstager, som ammer som defineret i national lovgivning og/eller praksis, og som uanset arbejdsaftalens art, der også kan omfatte husligt arbejde, underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med denne lovgivning og/eller praksis."

Ændringsforslag 27

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 d (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 3

-1d) Artikel 3 affattes således:

"Artikel 3

Retningslinjer

1. Kommissionen fastlægger i samråd med medlemsstaterne og bistået af Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygiejne og Sundhedsbeskyttelse på Arbejdspladsen retningslinjer for vurdering af de kemiske, fysiske og biologiske agenser samt de industrielle processer, der anses for at udgøre en fare for mandlige og kvindelige arbejdstageres reproduktive sundhed og for de i artikel 2 definerede arbejdstageres sikkerhed og sundhed. Disse retningslinjer tages op til revision og skal fra 2012 ajourføres mindst hvert femte år.

Retningslinjerne i første afsnit skal også omfatte arbejdsbevægelser og -stillinger, psykisk og fysisk træthed og andre fysiske og psykiske belastninger i forbindelse med de i artikel 2 definerede arbejdstageres arbejdsopgaver.

2. De i stk. 1 nævnte retningslinjer skal være vejledende for den vurdering, der er omhandlet i artikel 4, stk. 1.

Med henblik herpå meddeler medlemsstaterne arbejdsgivere og alle mandlige og kvindelige arbejdstagere og/eller deres repræsentanter samt arbejdsmarkedets parter i de pågældende medlemsstater disse retningslinjer.

Begrundelse

Det er vigtigt at ajourføre retningslinjerne i overensstemmelse med den seneste udvikling og viden. Endvidere er sundheds- og sikkerhedsmæssige risici relevante for både mænd og kvinder, og der bør derfor generelt tages hensyn hertil, da de er afgørende allerede inden undfangelsen.

Ændringsforslag 28

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 e (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 4

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

-1e) Artikel 4 affattes således:

"Artikel 4

Vurdering, underretning og høring

1. I den risikovurdering, der gennemføres i henhold til direktiv 89/391/EØF, medtager arbejdsgiveren en vurdering af reproduktive risici for mandlige og kvindelige arbejdstagere.

2. For alle arbejdsopgaver, som kan indebære en specifik risiko for, at arbejdstagere udsættes for de agenser, arbejdsprocesser eller arbejdsforhold, som er opført på en ikke-udtømmende liste i bilag I, skal arbejdsgiveren eller de beskyttelses- og forebyggelsestjenester, som er omhandlet i artikel 7 i direktiv 89/391/EØF, vurdere arten, omfanget og varigheden af den belastning, arbejdstagere som defineret i artikel 2 og arbejdstagere, der kan tænkes at befinde sig i en af de i artikel 2 beskrevne situationer, udsættes for i den pågældende virksomhed og/eller institution, således at man kan:

– foretage en bedømmelse af alle risici for sikkerheden og sundheden samt alle virkninger for de i artikel 2 definerede arbejdstagere og arbejdstagere, der kan tænkes at befinde sig i en af de i artikel 2 beskrevne situationer, under graviditet eller amning

– afgøre, hvilke foranstaltninger der skal træffes.

3. Med forbehold af artikel 10 i direktiv 89/391/EØF skal arbejdstagere som

defineret i artikel 2 og arbejdstagere, der kan tænkes at befinde sig i en af de i artikel 2 beskrevne situationer, og/eller deres repræsentanter *samt de relevante arbejdsmarkedsparter* underrettes om resultaterne af den i stk. 1 nævnte vurdering og om alle foranstaltninger vedrørende sikkerhed og sundhed under arbejdet i den pågældende virksomhed og/eller institution.

4. Der træffes hensigtsmæssige foranstaltninger for at sikre, at arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter i den pågældende virksomhed eller det pågældende foretagende kan kontrollere anvendelsen af dette direktiv eller blive inddraget i dets anvendelse, navnlig for så vidt angår de foranstaltninger, der er fastlagt af arbejdsgiveren og beskrevet i artikel 2, uden at dette berører det ansvar, der påhviler arbejdsgiveren for at vedtage disse foranstaltninger.

5. Høring og inddragelse af arbejdstagere og/eller deres repræsentanter i spørgsmål, der henhører under dette direktivs anvendelsesområde, foretages i henhold til direktiv 89/391/EF, artikel 11."

Begrundelse

Det er afgørende at fremme en forebyggende strategi, der giver mulighed for korrekt vurdering af risiciene på arbejdspladser, hvor der er kvinder og mænd i den fertile alder blandt de ansatte. Mænd såvel som kvinder kan inden befrugtningen være udsat for faktorer, der risikerer at fremkalde genetiske modifikationer og afvigelser, der forårsager ufrugtbarhed, misdannelser og kromosomforandringer, men de mest alvorlige virkninger rammer embryoet. Stk. 4 og 5 er tilføjet, fordi samtlige andre direktiver om sundhed og sikkerhed omfatter specifikke artikler om information og høring af arbejdstagerne og deres repræsentanter.

Ændringsforslag 29

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 f (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 5

-1f) I artikel 5 foretages følgende ændringer:

a) Stk. 2 affattes således:

"2. Hvis en ændring af arbejdsforhold og/eller arbejdstid ikke er teknisk og/eller objektivt mulig [...], træffer arbejdsgiveren de nødvendige foranstaltninger til at overføre den pågældende arbejdstager til andre arbejdsopgaver."

b) Stk. 3 affattes således:

"3. Hvis overførslen til andre arbejdsopgaver ikke er teknisk og/eller objektivt mulig [...], fritages den pågældende arbejdstager i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis for at arbejde, så længe dette er nødvendigt for at beskytte hendes sikkerhed eller sundhed."

Begrundelse

Den nuværende tekst i stk. 2 og 3 giver arbejdsgiverne for store muligheder for at argumentere for, at de ikke kan tilpasse arbejdspladsen eller tilbyde alternative stillinger. Udeladelsen af teksten "eller ikke med rimelighed kan forlanges", giver mulighed for at styrke beskyttelsen af kvinders beskæftigelsesmuligheder, idet det bliver mere vanskeligt for arbejdstagerne at argumentere for, at det ikke er teknisk eller objektivt muligt at overføre arbejdstageren til andre arbejdsopgaver.

Ændringsforslag 30

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 g a (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 7

-1g) Artikel 7 affattes således:

"Artikel 7

Natarbejde

1. 1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at en arbejdstager som defineret i artikel 2 ikke skal udføre natarbejde [...]:

a) i løbet af de sidste ti uger før fødslen

b) i den resterende del af graviditeten, hvis dette er påkrævet af hensyn til moderens eller fostrets sundhed

c) i løbet af hele den periode, hvor der ammes.

2. De i stk. 1 omhandlede foranstaltninger skal i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis omfatte muligheden for:

a) overgang til en passende arbejdstid i dagtimerne, eller

b) fritagelse for arbejde eller forlængelse af barselsorloven, når overgang til dagarbejde ikke er teknisk og/eller objektivt muligt [...].

3. Arbejdstagere, som ønsker at blive fritaget for natarbejde, skal i overensstemmelse med medlemsstaternes regler informere deres arbejdsgiver og aflevere en lægeerklæring til denne i de tilfælde, der henvises til i stk. 1, litra b).

4. For enlige forældre og forældre til børn med alvorlige handicap kan perioderne i stk. 1 forlænges i henhold til procedurerne fastlagt af medlemsstaterne.

5. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at fædre til børn under 12 måneder ikke kan ikke forpligtes til at udføre natarbejde.”

Ændringsforslag 31

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 h (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 7 a (ny)

- 1h) Følgende artikel 7a indsættes:

"Artikel 7a

Overarbejde

1. Arbejdstagere, som er gravide, eller kvindelige arbejdstagere, som har et barn på under 12 måneder, kan ikke pålægges at udføre overarbejde.

2. Arbejdstagere, som ammer, kan ikke pålægges at udføre overarbejde under ammeperioden, hvis hensynet til arbejdstagerens eller barnets sundhed nødvendiggør dette."

Begrundelse

Kvinder bør have ret til positiv særbehandling i forbindelse med overarbejde, så de får mulighed for at tilbringe mere tid med deres spædbørn. Derfor bør der tilføjes en ny bestemmelse, der giver arbejdstageren mulighed for at nægte overarbejde, så længe barnet er under 12 måneder.

Ændringsforslag 32

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 1

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere som defineret i artikel 2 barselsorlov i mindst **18** sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen.

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere som defineret i artikel 2 barselsorlov i mindst **20** sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen.

Begrundelse

Det er nødvendigt at vedtage en tilpas lang barselsorlov for at give de kvinder, der ønsker det, mulighed for at amme deres barn under gode betingelser. I denne forbindelse bemærkes det, at Verdenssundhedsorganisationen anbefaler fuld amning de første seks måneder af barnets liv (A55/15).

20 uger ville være at foretrække med henblik på at hjælpe kvinden til at komme til kræfter efter fødslen, fremme amning og give kvinden mulighed for at knytte bedre bånd til barnet. En endnu længere periode risikerer at påvirke muligheden for, at kvinderne vender tilbage til arbejdsmarkedet.

Ændringsforslag 33

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 2

Kommissionens forslag

2. Den i stk. 1 nævnte barselsorlov skal omfatte en obligatorisk barselsorlov på mindst seks uger efter fødslen. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 frit kan vælge, hvornår den ikke-obligatoriske del af barselsorloven placeres, før eller efter fødslen.

Ændringsforslag

2. Den i stk. 1 nævnte barselsorlov skal omfatte en obligatorisk **fuldt betalt** barselsorlov på mindst seks uger efter fødslen. **Medlemsstaterne kan udvide den obligatoriske del af barselsorloven til maksimalt seks uger før fødslen** Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 frit kan vælge, hvornår den ikke-obligatoriske del af barselsorloven placeres, før eller efter fødslen. **De obligatoriske seks ugers barselsorlov gælder for alle arbejdstagere, uanset det antal dage de har arbejdet inden fødslen.**

Ændringsforslag 34

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 2a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

2a. Denne periode kan, hvis parret er enige og anmoder derom, deles med faderen i overensstemmelse med den pågældende medlemsstats lovgivning.

Ændringsforslag 35

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 2 b (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

2b. For at beskytte såvel moderens som barnets sundhed træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagerne frit og uden tvang kan vælge, om de ønsker at tage den ikke-obligatoriske barselorlovsperiode før fødslen eller ej.

Ændringsforslag 36

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 2 c (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

2c. I forbindelse med flerfødsler forlænges den obligatoriske barselorlovsperiode som omhandlet i stk. 2 med en måned for hvert yderligere barn.

Ændringsforslag 37

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 2 d (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

2d. Arbejdstageren skal oplyse perioden for den valgte barselorlov mindst to måneder, før denne orlov påbegyndes.

Begrundelse

Med indførelsen af pligt til at oplyse perioden for barselsorloven får virksomhederne planlægningssikkerhed. I modsat fald ville organisationen af driften navnlig i små og mellemstore virksomheder stå over for store vanskeligheder.

Ændringsforslag 38

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 4

Kommissionens forslag

4. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at der gives supplerende orlov i tilfælde af for tidlig fødsel, hospitalsindlæggelse af barnet umiddelbart i forlængelse af fødslen, handicappede børn **og** flerfødsler. Varigheden af den supplerende orlov skal stå i forhold til moderens og barnets/børnenes særlige behov, således at der kan tages hensyn hertil.

Ændringsforslag

4. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at der gives supplerende **barselsorlov med fuld løn i særlige situationer som f.eks.** i tilfælde af for tidlig fødsel, **dødfødsel, kejsersnit,** hospitalsindlæggelse af barnet umiddelbart i forlængelse af fødslen, handicappede børn, **handicappede mødre, teenagemødre,** flerfødsler **eller fødsler, der finder sted inden for 18 måneder efter den foregående fødsel.** Varigheden af den supplerende **barselsorlov efter fødslen** skal stå i forhold til moderens og barnets/børnenes særlige behov, således at der kan tages hensyn hertil.

Ændringsforslag 39

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 5

Kommissionens forslag

5. Medlemsstaterne sikrer, at **sygeorlov i tilfælde, hvor** der **opstår** sygdom eller komplikationer som følge af graviditeten **fire uger eller mere før fødslen,** ikke har

Ændringsforslag

5. Medlemsstaterne sikrer, at **fravær fra arbejde, der skyldes** sygdom eller komplikationer som følge af graviditeten **eller dokumenteret fødselsdepression,** ikke

konsekvenser for barselsorlovens længde.

har konsekvenser for barselsorlovens længde.

Begrundelse

Ordføreren mener, at sygeorlov i tilfælde, hvor der opstår sygdom eller komplikationer som følge af graviditeten, ikke bør have konsekvenser for barselsorlovens længde. Det er afgørende at sikre, at der ikke kan træffes diskriminerende foranstaltninger mod kvindelige arbejdstagere som følge af deres graviditet, og at de har samme rettigheder som andre arbejdstagere.

Ændringsforslag 40

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 5 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

5a. Medlemsstaterne sikrer, at mødre og fædre har ret til særlige arbejdsvilkår med henblik på at kunne tage vare på handicappede børn.

Ændringsforslag 41

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 5 b (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

5b. Dette direktiv gælder også for selvstændige erhvervsdrivende, og medlemsstaterne foretager de nødvendige tilpasninger af deres respektive lovgivninger, således at der sikres lige rettigheder på arbejdspladsen, hvad angår barselsorlov.

Begrundelse

Selvstændige erhvervsdrivende bør ikke behandles særskilt, og de bør ikke have færre rettigheder end arbejdstagere, der er ansat.

Ændringsforslag 42

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 5 c (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

5c. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger til at sikre, at fødselsdepression anerkendes som en alvorlig sygdom, og støtter oplysningskampagner for at fremme korrekt information om denne sygdom og modvirke de fordomme og den risiko for stigmatisering, som den stadig er forbundet med.

Begrundelse

Hensigten med ændringsforslaget er at sikre, at fødselsdepressionens specifikke sygdomsbillede også inddrages i garantierne i tilfælde af sygdom. 10-15 % af alle kvinder er berørt af fødselsdepressioner, som har væsentlige konsekvenser for arbejds- og familielivet.

Ændringsforslag 43

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1 a (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 a (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

1a. Som artikel 8a indsættes:

"Artikel 8a

Fædreorlov/fællesbarselsorlov

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere, hvis partner for nylig har født, ret til en sammenhængende fædreorlov/fælles barselsorlov, som ikke kan overdrages til moderen, med fuld løn for en periode på mindst to obligatoriske uger, der skal

*tages efter, at den pågældende
arbejdstagers ægtefælle eller partner har
født.*

*2. Medlemsstaterne træffer de nødvendige
foranstaltninger til at sikre arbejdstagere,
hvis partner for nylig har født, en særlig
orlov, der omfatter den uudnyttede del af
moderens barselsorlov i tilfælde af, at
moderen er afgået ved døden eller er
fysisk uegnet til at tage vare på barnet."*

Ændringsforslag 44

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1 b (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 b (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

1b) Som artikel 8b indsættes:

"Artikel 8b

Adoptionsorlov

*Medlemsstaterne træffer de nødvendige
foranstaltninger til at sikre, at dette
direktivs bestemmelser vedrørende
barselsorlov og fædreorlov også finder
anvendelse i forbindelse med adoption."*

Ændringsforslag 45

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 2

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 10 – nr. 1

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

1) Medlemsstaterne træffer de nødvendige
foranstaltninger til at forbyde afskedigelse
og ethvert skridt med henblik på
afskedigelse af arbejdstagere som defineret
i artikel 2 i perioden fra graviditetens
indtræden til udløbet af den i artikel 8, stk.

1) Medlemsstaterne træffer de nødvendige
foranstaltninger til at *sikre, at*
*arbejdsgivere ikke kan afbryde barsels-,
fædre- eller forældreorloven af hensyn til*
deres egen bekvemmelighed, samt til at
forbyde afskedigelse og ethvert skridt med

1, fastsatte barselsorlov, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke.

henblik på afskedigelse af arbejdstagere som defineret i artikel 2 i perioden fra graviditetens indtræden til **mindst seks måneder efter** udløbet af den i artikel 8, stk. 1, fastsatte barselsorlov. **Afskedigelse, der finder sted i denne periode, skal betragtes som forskelsbehandling, og skal begrundes behørigt og skriftligt**, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med arbejdstagerens tilstand og er behørigt og skriftligt begrundet, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke.

Ændringsforslag 46

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 2

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 10 – nr. 1 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

1a) Medlemsstaterne træffer de fornødne foranstaltninger til at sikre beskyttelse af gravide arbejdstageres sikkerhed og sundhed, for så vidt angår ergonomisk indretning, arbejdstider (herunder natarbejde og jobskift), arbejdsintensitet og øget beskyttelse mod særlige infektiøse agenser og ioniseret stråling.

Begrundelse

Beskyttelse af gravide arbejdstageres sikkerhed og sundhed bør være en af dette direktivs vigtigste opgaver.

Ændringsforslag 47

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 2

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 10 – nr. 2

Kommissionens forslag

2) Når en arbejdstager som defineret i artikel 2 afskediges i den periode, der er nævnt i stk. 1, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen. Hvis afskedigelsen finder sted inden **seks måneder** efter udløbet af den i artikel 8, stk. 1, omtalte barselsorlov, skal **arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen, hvis arbejdstageren anmoder herom.**

Ændringsforslag

2) Når en arbejdstager som defineret i artikel 2 afskediges i den periode, der er nævnt i stk. 1, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse for afskedigelsen. Hvis afskedigelsen finder sted inden **tolv måneder** efter udløbet af den i artikel 8, stk. 1, omtalte barselsorlov, skal **den betragtes som forskelsbehandling, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med kvindens tilstand og er behørigt og skriftligt begrundet, hvis afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke.**

Ændringsforslag 48

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 2

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 10 – nr. 3 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

3a) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde forskelsbehandling af gravide kvinder på arbejdsmarkedet ved at skabe lige muligheder i forbindelse med rekruttering, såfremt de opfylder alle krav til den pågældende stilling.

Begrundelse

Medlemsstaterne bør garantere lige adgang til arbejdsmarkedet for gravide kvinder, således at graviditet ikke ødelægger kvinders karrierer og muligheder for professionel udvikling alene af den grund, at det udgør en ekstra byrde for arbejdsgiveren at ansætte en gravid arbejdstager.

Ændringsforslag 49

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 2

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 10 – nr. 4 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

4a) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere under fædreorlov/fælles barselsorlov har ret til samme beskyttelse imod afskedigelse, som de i artikel 2 definerede arbejdstagere har i henhold til nærværende artikel.

Ændringsforslag 50

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 2

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 10 – nr. 4 b (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

4b) Medlemsstaterne skal tilskyndes til at vedtage foranstaltninger, som sikrer, at en arbejdstager kan vælge at arbejde på nedsat tid i højst et år med fuld beskyttelse imod afskedigelse og fuld ret til at genindtræde i sin fuldtidsstilling samt til at oppebære fuld løn ved udløbet af denne periode.

Begrundelse

Denne foranstaltning kan bidrage til en bedre balance mellem, privat-, familie- og arbejdsliv, idet den gør det lettere for arbejdstageren at tilpasse sig sin nye situation.

Ændringsforslag 51

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 – litra -a (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 – nr. 1

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

-a) Nr. 1 affattes således:

"1) I de tilfælde, der er omhandlet i artikel 5, 6 og 7, skal de i artikel 2 definerede arbejdstageres rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen, herunder bevarelse af deres løn og/eller oppebærelse af en *tilsvarende* ydelse, sikres i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis."

Begrundelse

Kvinder bør kunne modtage en ydelse, der svarer til fuld løn, således at de ikke straffes økonomisk for at være blevet mødre.

Ændringsforslag 52

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 – litra a a (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 – nr. 2 – litra b

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

aa) Nr. 2, litra b), affattes således:

"b) skal bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en *tilsvarende* ydelse sikres de i artikel 2 definerede arbejdstagere."

Begrundelse

Kvinder bør kunne modtage en ydelse, der svarer til fuld løn, således at de ikke straffes økonomisk for at være blevet mødre.

Ændringsforslag 53

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 – litra a b (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 – nr. 2 – litra b a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

ab) I nr. 2 indsættes som litra ba):

"ba) skal enhver lønstigning, som en arbejdstager på barselsorlov er berettiget til, tildeles automatisk, uden at den pågældende arbejdstager er nødt til at afbryde sin orlov for at kunne nyde godt af lønstigningen."

Begrundelse

Hvis der sker lønstigning inden for den stillingskategori, som den pågældende arbejdstager på barselsorlov arbejder indenfor, bør denne stigning træde automatisk i kraft, således at arbejdstageren ikke er nødt til at afbryde sin orlov blot for at opnå den pågældende lønstigning og derpå genoptage orloven. Dette vil ydermere både lette og forenkle arbejdsgiverens administrative arbejde.

Ændringsforslag 54

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 – litra b

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 – nr. 2 – litra c

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

c) skal arbejdstagere som defineret i artikel 2 sikres ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige, **og** til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

c) skal arbejdstagere som defineret i artikel 2 sikres ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige, **til at oppebære samme løn, blive indplaceret i samme stillingskategori og få tildelt de samme arbejdsopgaver som før barselsorlovsperioden, samt** til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær. **I ekstraordinære situationer i forbindelse med omstrukturering eller gennemgribende omlægning af produktionsprocessen skal arbejdstageren**

altid sikres mulighed for med arbejdsgiveren at drøfte disse ændrings indvirkning på den pågældendes arbejdssituation, og indirekte på den personlige situation.

Begrundelse

En "tilsvarende" stilling skal indebære samme løn, stillingskategori og pligter som før orloven.

Dette er relevant, da der kan opstå særlige tilfælde (som for eksempel økonomisk krise), der kan skade situationen for en kvinde, der er på barselsorlov, og føre til tab af rettigheder, hvis ikke hun analyserer konsekvenserne af omstruktureringen sammen med arbejdsgiveren, og dette kan skade hendes beskæftigelsessituation i virksomheden.

Ændringsforslag 55

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 – litra b a (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 – nr. 2 – litra c a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

ba) I nr. 2 indsættes som litra ca):

"ca) skal arbejdstagere som defineret i artikel 2 bevare deres muligheder for karriereudvikling gennem videreuddannelse og løbende faglig og supplerende efteruddannelse for at styrke deres karrieremuligheder.

Begrundelse

Formålet er at forhindre, at kvinder, der har fået børn, af denne grund oplever tilbageskridt i deres karrieremuligheder, hvorfor arbejdsgiveren (i dialog med arbejdstageren) bør iværksætte de fornødne initiativer inden for uddannelse for at sikre, at arbejdstagerne beholder deres karrieremuligheder.

Ændringsforslag 56

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 – litra b b (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 – nr. 2 – litra c b (nyt)

bb) I nr. 2 indsættes som litra cb):

cb) må barselsorlovsperioden ikke skade arbejdstagerens pensionsrettigheder, og den skal i pensionsøjemed tælle som en arbejdsperiode, således at arbejdstageren ikke får forringet sine pensionsrettigheder ved at tage barselsorlov.

Begrundelse

Det er vigtigt at sikre, at den ydelse, der udbetales til arbejdstageren i løbet af barselsorloven, ikke stiller arbejdstageren ringere, hvad angår pensionsrettigheder. Medlemsstaterne bør forebygge dette og kompensere for et eventuelt tab af pensionsrettigheder.

Ændringsforslag 57

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 – litra c

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 – nr. 3

Kommissionens forslag

3. Den ydelse, der er omtalt i nr. 2), litra b), anses for **passende**, når den sikrer en indtægt, der mindst svarer til den seneste månedsløn eller en gennemsnitlig månedsløn, **eventuelt inden for et loft fastsat i henhold til den nationale lovgivning. Dette loft** må ikke være lavere end **den ydelse, som de i artikel 2 definerede arbejdstagerne ville få under sygeorlov**. Medlemsstaterne kan fastlægge den periode, der lægges til grund for beregningen af gennemsnitslønnen.

Ændringsforslag

3. Den ydelse, der er omtalt i nr. 2), litra b), anses for **tilsvarende**, når den sikrer en indtægt, der mindst svarer til den seneste månedsløn eller en gennemsnitlig månedsløn. **Ved beregningen indregnes enhver lovbestemt eller kontraktligt fastsat lønstigning. Ydelsen skal udgøre 100 % af den seneste månedsløn eller den gennemsnitlige månedsløn under den obligatoriske del af orlovsperioden og må ikke være lavere end 85 % af den seneste månedsløn eller den gennemsnitlige månedsløn under den resterende del af den pågældende arbejdstagers orlovsperiode.** Medlemsstaterne kan fastlægge den periode, der lægges til grund for beregningen af gennemsnitslønnen.

Ændringsforslag 58

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 – litra c a (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 – nr. 3 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

ca) Som nr. 3a indsættes:

3a) Den ydelse, som arbejdstagere er berettiget til i henhold til artikel 2, må under alle omstændigheder ikke være lavere end den ydelse, som de i artikel 2 definerede arbejdstagere ville få under sygeorlov.

Begrundelse

Angivelsen af, at ydelsen ikke må være mindre end sygedagpengebeløbet sikrer, at direktivet tager hensyn mødre, der får en meget lav løn, hvilket navnlig er tilfældet i de nye medlemsstater.

Ændringsforslag 59

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 – litra c b (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 – nr. 4

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

cb) Artikel 11, nr. 4, ophæves.

Begrundelse

Det er af afgørende betydning, at godkendelseskriteriet i artikel 11, nr. 4, i direktiv 92/85/EF fjernes, hvis alle kvinder skal have samme ret til betalt barselsorlov på en sådan måde, at det er i overensstemmelse arbejdstagernes mobilitet og EU's fælles principper for flexicurity.

Det er meningsløst, at Kommissionens forslag anerkender retten til barselsorlov og samtidig tillader, at kvinder må forlade deres job og miste deres indkomst, hvis de ikke opfylder vilkårene for betalt barselsorlov i henhold til national lov.

Ændringsforslag 60

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 – litra d

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 – nr. 5

Kommissionens forslag

5) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 under barselsorloven eller ved tilbagevenden fra barselsorlov som defineret i artikel 8 kan anmode om ændringer i deres arbejdstider og arbejdsordninger, og at arbejdsgiverne skal være forpligtede til at tage sådanne anmodninger **i betragtning** under hensyntagen til arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov.

Ændringsforslag

5) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 under barselsorloven eller ved tilbagevenden fra barselsorlov som defineret i artikel 8 kan anmode om ændringer i deres arbejdstider og arbejdsordninger, og at arbejdsgiverne skal være forpligtede til at tage sådanne anmodninger **op til seriøs overvejelse** under hensyntagen til arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov **med henblik på at sikre en bedre balance mellem arbejds-, privat- og familieliv. Arbejdsgivere skal, når de afviser sådanne anmodninger, forelægge en objektiv begrundelse herfor, og kan kun afslå disse anmodninger, hvis de organisatoriske ulemper er uforholdsmæssigt store for arbejdsgiveren i forhold til fordelene for arbejdstageren.**

Ændringsforslag 61

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 3 – nr. 3 – litra d a (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 – nr. 5 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

da) Som nr. 5a indsættes:

"5a. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at opmuntre arbejdsgiverne og fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at tilvejebringe støtte til reintegration og uddannelse af

arbejdstagere, der genoptager deres aktiviteter efter endt barselsorlov, hvis dette er nødvendigt og/eller efter anmodning fra arbejdstageren."

Ændringsforslag 62

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 – litra d b (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 – nr. 5 b (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

db) Som nr. 5b indsættes:

"5b) Arbejdsgiveren sikrer, at arbejdstiden for den gravide arbejdstager tager hensyn til behovet for regelmæssige og ekstraordinære lægeundersøgelser."

Begrundelse

Lægeundersøgelser er obligatoriske for gravide kvinder og yderst vigtige for fostrets normale udvikling, og arbejdsgiveren må derfor sørge for at sikre fleksibilitet i den gravide arbejdstagers arbejdstider.

Ændringsforslag 63

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 – litra d c (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 – nr. 5 c (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

dc) Som nr. 5c indsættes:

"5c) Medlemsstaterne opmuntrer arbejdsgiverne til at etablere børnepasningsfaciliteter for arbejdstageres børn under tre år."

Begrundelse

Mangel på børnepasningsfaciliteter er en ubestridt realitet i EU. Denne bestemmelse er af afgørende betydning for at forhindre kvinder i at opgive at være erhvervsaktive som følge af, at de skal tage vare på mindre børn.

Ændringsforslag 64

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 a (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 a (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

3a) Som artikel 11a indsættes:

"Artikel 11a

Fritagelse fra arbejde til amning

1. En mor, som ammer sit barn, har ret til fritagelse fra arbejdet med henblik herpå, og denne fritagelse deles op i to separate perioder af en times varighed hver, medmindre der er truffet anden aftale med arbejdsgiveren, og den indebærer ingen tab af privilegier i tilknytning til ansættelsen.

2. I tilfælde af flerfødsler øges fritagelsen fra arbejdet i stk. 1 med 30 minutter for hvert yderligere barn.

3. I forbindelse med deltidsansættelse nedsættes fritagelsen fra arbejdet som omhandlet i stk. 1 proportionelt i forhold til den normale arbejdstid, men må dog ikke være kortere end 30 minutter.

4. I det i stk. 3 nævnte tilfælde indrømmes fritagelsen fra arbejdet for en periode, der ikke må overstige en time, og i givet fald for en anden periode for at dække den resterende tid, medmindre der er truffet anden aftale med arbejdsgiveren."

Ændringsforslag 65

Forslag til direktiv - ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 b (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 b (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

3b) Som artikel 11b indsættes:

"Artikel 11b

Forebyggelse af forskelsbehandling

Medlemsstaterne tilskynder gennem kollektive aftaler eller praksis arbejdsgiverne til at træffe effektive foranstaltninger til forebyggelse af forskelsbehandling af kvinder på grund af orlov i forbindelse med graviditet, moderskab eller adoption.

Integrering af ligestillingsaspektet (Gender Mainstreaming)

Medlemsstaterne tager ubetinget hensyn til målet om ligestilling mellem mænd og kvinder under udarbejdelsen og gennemførelsen af lovgivning, forordninger, administrative bestemmelser, politikker og aktioner på de områder, der er omfattet af dette direktiv."

Ændringsforslag 66

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 4

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 12 a (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retssystem de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at, når personer, der betragter sig som krænket, fordi vedkommendes

udgår

rettigheder ifølge dette direktiv tilsidesættes, over for en domstol eller en anden kompetent myndighed påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der disse rettigheder faktisk er blevet tilsidesat, påhviler det indklagede at bevise, at direktivet ikke er blevet overtrådt.

2. Stk. 1 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klageren.

3. Stk. 1 finder ikke anvendelse på straffesager.

4. Medlemsstaterne behøver ikke at anvende stk. 1 på sager, hvor en domstol eller en anden kompetent instans undersøger sagens faktiske omstændigheder.

5. Stk. 1 til 4, finder endvidere anvendelse på sager, som indledes i henhold til artikel 12.

Begrundelse

Diskriminering på grund af graviditet opfylder allerede kriterierne for diskriminering på grund af køn. Dermed gælder også den omvendte bevisbyrde, som allerede i dag findes i direktiv 2006/54/EØF.

Ændringsforslag 67

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 4 a (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 12 a a (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

4a) Som artikel 12aa indsættes:

"Artikel 12aa

Forebyggelse af forskelsbehandling

Medlemsstaterne træffer i

overensstemmelse med deres nationale traditioner og praksis passende foranstaltninger til at fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på de relevante niveauer med henblik på at iværksætte effektive foranstaltninger til forebyggelse af forskelsbehandling af kvinder på grund af orlov i forbindelse med graviditet, moderskab eller adoption."

Ændringsforslag 68

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 6

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 12 c

Kommissionens forslag

Medlemsstaterne fastsætter bestemmelser om sanktioner for overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, og træffer alle nødvendige foranstaltninger til at sikre gennemførelsen heraf. ***Sanktionerne kan indebære, at der ydes ofret skadeserstatning, som der ikke må fastsættes en øvre grænse for, og de skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsernes grovhed og have en afskrækkende virkning.***

Ændringsforslag 69

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 7

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 12 d

Kommissionens forslag

Medlemsstaterne skal sikre, at de eller de organer der er udpeget i artikel 20 i direktiv 2002/73/EF, som omarbejdet ved direktiv 2006/54/EF, til fremme,

Ændringsforslag

Medlemsstaterne fastsætter bestemmelser om sanktioner for overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, og træffer alle nødvendige foranstaltninger til at sikre gennemførelsen heraf.

Ændringsforslag

Medlemsstaterne skal sikre, at de eller de organer der er udpeget i artikel 20 i direktiv 2002/73/EF, som omarbejdet ved direktiv 2006/54/EF, til fremme,

evaluering og overvågning af, samt til støtte for ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn, også er kompetent i sager, der falder inden for anvendelsesområdet for dette direktiv, når disse sager hovedsagelig vedrører ligebehandling og ikke arbejdstagernes sundhed og sikkerhed.

evaluering og overvågning af, samt til støtte for ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn, også er kompetent i sager, der falder inden for anvendelsesområdet for dette direktiv, når disse sager hovedsagelig vedrører ligebehandling og ikke **kun** arbejdstagernes sundhed og sikkerhed.

Ændringsforslag 70

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Artikel 2 – stk. 1 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

1a. Medlemsstaterne kan vedtage forebyggende foranstaltninger med henblik på beskyttelse og sikkerhed under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, eller som lige har født.

Begrundelse

Stress på arbejdspladsen kan påvirke gravides psyke og dermed fostret eller det nyfødte barn.

Ændringsforslag 71

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Artikel 2 – stk. 2 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

2a. Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan anmodes om at drøfte rammeaftalen om forældreorlov for at gøre det muligt for begge forældre at bidrage til at forbedre balancen mellem arbejds- og privatliv, når man har børn.

Begrundelse

Ændringsforslaget til direktiv 92/85/EØF nævner ikke, hvilke foranstaltninger der er nødvendige for effektivt at sikre barselsorloven og skabe en veldefineret overgang mellem udløbet af barselsorloven og kvindens tilbagevenden til arbejdsmarkedet, såsom børnepasning, fædreorlov eller forældreorlov.

Ændringsforslag 72

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Artikel 2 – stk. 2 b (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

2b. Det anbefales, at bestemmelserne i medfør af dette direktiv indarbejdes i overenskomsterne og i individuelle ansættelseskontrakter i medlemsstaterne.

Begrundelse

Ofte gør arbejdstagerne ikke brug af deres rettigheder som følge af manglende kendskab til den lovgivning, der beskytter dem. Med en sådan henvisning i kontrakten bliver det mere synligt, hvilke retsfor skrifter der gælder for denne situation.

Ændringsforslag 73

Forslag til direktiv - ændringsretsakt Artikel 4 – stk. 1

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

1. Medlemsstaterne og de nationale ligebehandlingsorganer meddeler senest den [fem år efter vedtagelsen] og hvert **femte år** herefter Kommissionen alle oplysninger, denne har brug for til at udarbejde en rapport til Europa-Parlamentet og Rådet om anvendelsen af direktiv 92/85/EØF som ændret ved dette direktiv.

1. Medlemsstaterne og de nationale ligebehandlingsorganer meddeler senest den [fem år efter vedtagelsen] og hvert **tredje år** herefter Kommissionen alle oplysninger, denne har brug for til at udarbejde en rapport til Europa-Parlamentet og Rådet om anvendelsen af direktiv 92/85/EØF som ændret ved dette direktiv.

Ændringsforslag 74

Forslag til direktiv - ændringsretsakt Artikel 4 – stk. 2

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

2. I Kommissionens rapport skal der i

2. I Kommissionens rapport skal der i

relevant omfang tages hensyn til arbejdsmarkedets parters og relevante ikke-statslige organisationers synspunkter. I overensstemmelse med princippet om integration af ligestillingsaspektet skal beretningen bl.a. indeholde en evaluering af virkningen for kvinder og mænd af de foranstaltninger, der er truffet. På baggrund af de modtagne oplysninger skal rapporten om nødvendigt indeholde forslag med henblik på revision og ajourføring af direktiv 92/85/EØF som ændret ved nærværende direktiv.

relevant omfang tages hensyn til arbejdsmarkedets parters og relevante ikke-statslige organisationers synspunkter. I overensstemmelse med princippet om integration af ligestillingsaspektet skal beretningen bl.a. indeholde en evaluering af virkningen for kvinder og mænd af de foranstaltninger, der er truffet. **Rapporten omfatter også en konsekvensanalyse, der vurderer de sociale såvel som de økonomiske virkninger på EU-plan som helhed af en yderligere forlængelse af barselsorloven.** På baggrund af de modtagne oplysninger skal rapporten om nødvendigt indeholde forslag med henblik på revision og ajourføring af direktiv 92/85/EØF som ændret ved nærværende direktiv.

Begrundelse

Det er nødvendigt at foretage en nøjagtig evaluering af omkostninger og fordele både for kvinderne og for samfundet af en væsentlig forlængelse af barselsorloven. Da en forlængelse vil fremme amning, kan den navnlig føre til besparelser på sundhedsområdet og have en positiv indvirkning på miljøet og husholdningernes købekraft.

BEGRUNDELSE

1. Indledning

Kommissionens forslag (EF) om ændring af direktiv 92/85/EØF sigter mod at forbedre sikkerheden og sundheden for arbejdstagere, der er gravide, som lige har født, eller som ammer. Dette lovgivningsinitiativ, der udgør en del af EU's "forligspakke", er et af initiativerne til fremme af ligestilling på arbejdsmarkedet.

Revisionen af direktiv 92/85/EØF støttes, idet det dog tages i betragtning, at den omarbejdede tekst, der foreslås af Kommissionen, ligger under det ønskelige, både hvad angår reduktion af kønsskævheder på arbejdsmarkedet og fremme af en aktiv og afbalanceret forening af arbejde og familieliv, navnlig fordi den ikke fremmer en forælderrolle med ansvarsdeling.

Tilføjelsen af EF-traktatens artikel 141 til forslagetets retsgrundlag, hvorved det får et kombineret retsgrundlag – artikel 137, stk. 2, om beskyttelse af arbejdstageres sundhed og sikkerhed samt EF-traktatens artikel 141, stk. 3, om fremme af lige muligheder for mænd og kvinder – tilfører direktivet en større begrebsmæssig harmoni. Samtidig gør udvidelsen af retsgrundlaget det muligt at tilføje bestemmelser for beskyttelse af moderskab og faderskab som fremtrædende sociale værdier.

De ændringer, der er foretaget ved dette forslag, vedrører navnlig forlængelse af minimumsperioden for barselsorlov fra 14 til 18 uger, princippet om en aflønning svarende til en fuld løn, fastsættelse af krav til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen samt forbud mod afskedigelse.

2. Forælderrolle med ansvarsdeling

EU's social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden fastsætter i dens prioriteter, at det er nødvendigt at fremme politiske foranstaltninger med det mål at lette foreningen af arbejds-, familie- og privatliv for både mænd og kvinder. En forstærkning af balancen mellem arbejde, familie- og privatliv er desuden et af de seks prioriterede indsatsområder anført i køreplanen for ligestilling mellem kvinder og mænd for perioden 2006-2010.

EU står i dag over for en demografisk udfordring, der er kendetegnet ved lave fødselstal og et voksende antal ældre. Ordninger, der skaber bedre balance imellem arbejde og familieliv udgør ligeledes en del af svaret på det faldende befolkningstal.

Det viser sig imidlertid, at de fastlåste kønsrollemønstre fortsat findes i samfundet og hindrer kvinders adgang til beskæftigelse og, ikke mindst, til kvalitetsjob. I modsætning til mændene ses kvinder stadig som hovedansvarlige for pasning af børn og andre familiemedlemmer med pasnings- og plejebenhov, og de er ofte nødt til at vælge mellem børn og karriere. Kvinder anses ofte for at være arbejdstagere med "øget risiko", "andensorterings" eller "ufordelagtige" på grund af den store sandsynlighed for, at de bliver gravide og vil benytte sig af retten til barselsorlov. Derfor er det særdeles vigtigt, at de nye former for orlov ikke afspejler eller forstærker de eksisterende stereotyper i samfundet.

Moderskab og faderskab er grundlæggende rettigheder, der er væsentlige for den sociale balance. Det er derfor ønskeligt, at revisionen af direktiv 92/85/EØF tilgodeser kvindelige arbejdstagere ved at beskytte moderskabet og faderskabet, navnlig gennem foranstaltninger, der tilskynder mænd til at påtage sig familieansvar.

Fædrenes deltagelse i barnets liv lige fra de første levemåneder er meget vigtig for en sund fysisk, følelsesmæssig og psykisk udvikling af barnet. Derfor er det nødvendigt, at EU-lovgivningen også indeholder bestemmelser for en individuel, aflønnet fædreorlov, der ikke kan overføres til moderen, og som ægtefællen kan tage, samtidig med at moderen er på barselsorlov. I tilfælde af adoption bør retten til orlov også anerkendes og deles mellem begge ægtefæller.

3. Barselsorlovens varighed

Da barselsorloven på 18 uger allerede er en realitet i mange medlemsstater, udgør forlængelsen på fire uger (fra de nuværende 14 til de foreslåede 18) en beskeden ændring, der sandsynligvis ikke vil have væsentlige konsekvenser for de gældende lovrammer i de forskellige medlemsstater. Dertil skal tilføjes, at Det Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder anbefaler, at perioden forlænges til 24 uger.

Ordføreren mener, at 20 uger ville være at foretrække med henblik på at hjælpe kvinden til at komme til kræfter efter fødslen, fremme amning og give kvinden mulighed for at knytte bedre bånd til barnet. En forlængelse kan bidrage til, at kvinderne vender tilbage til arbejdsmarkedet.

Den minimale barselsorlov efter fødslen bør ligeledes forlænges til otte uger for at tilskynde kvinder til at amme så længe som muligt.

Faktisk indfører EU's forslag ikke bestemmelser om amning. I betragtning af henstilling A55/15 fra WHO om vigtigheden af amning i de første levemåneder samt artikel 10 i ILO's konvention nr. 183 fra 2000, der anbefaler, at kvinden har ret til en eller flere pauser dagligt eller en daglig nedsættelse af arbejdstiden til amning, mener ordføreren, at der bør indføres en ret til nedsat arbejdstid til amning uden tab af nogen form for goder.

4. Aflønning

EU's forslag foreslår udbetaling af fuld månedsløn under barselsorlov svarende til den sidst udbetalte månedsløn eller til den gennemsnitlige månedsløn. Denne bestemmelse er imidlertid ikke obligatorisk.

Udbetaling af fuld løn under orlovsperioden udgør en sikkerhed for, at kvinderne ikke stilles økonomisk dårligere, fordi de har valgt at få børn. Lønnen kan ikke være mindre end 80 % af den sidst udbetalte månedsløn eller den gennemsnitlige månedsløn. Dette loft sikrer et tilstrækkeligt niveau til, at familierne, og navnlig familier med kun én forældre, ikke risikerer fattigdom og social udstødelse.

5. Forbud mod afskedigelse

Generelt virker ændringsforslagene om forbud mod afskedigelse og om de kvindelige

arbejdstageres rettigheder positive. Disse rettigheder bør udvides til også at omfatte faderen under afholdelse af fædreorlov.

Kommissionens forslag forbyder afskedigelse mellem graviditetens begyndelse og seks måneder efter barselorlovens udløb. Denne periode bør udvides til et år, da den kvindelige arbejdstager i mange tilfælde vil skulle tilpasse sig en ny beskæftigelsessituation, hvilket tager tid.

Ordføreren anser ændringerne på dette område for positive, herunder retten til at vende tilbage til den samme stilling eller tilsvarende og nyde godt af eventuelle forbedringer, der måtte være sket under fraværet. Ordføreren hævder dog, at det bør fastslås, at en såkaldt "tilsvarende" stilling skal have samme funktionelle indhold, både hvad angår aflønning og arbejdsopgaver.

6. Flexibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdstiden

Ordføreren erkender vigtigheden af, at der indføres mulighed for, at den kvindelige arbejdstager, når hun vender tilbage fra barselorlov, kan bede den respektive arbejdsgiver om ændringer af arbejdstiden og arbejdsordningen. Arbejdsgiveren skal ikke alene overveje sådanne anmodninger, men imødekomme dem, hvis de er berettigede.

Denne ret bør udvides til også at omfatte faderen med henblik på at fremme mænd og kvinders ansvarsdeling i forbindelse med familieopgaver. Den kendsgerning, at langt flere kvinder end mænd gør brug af sådanne ordninger, er med til at skabe kønsskævheder, som har en negativ indvirkning på kvinders stilling på arbejdspladsen og deres økonomiske afhængighed.

Det anses for væsentligt at skabe en ny bestemmelse, der giver arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, såvel som faderen, der afholder fædreorlov, mulighed for at afvise at påtage sig overarbejde.

7. Sundhed og sikkerhed

Risikovurdering spiller en central rolle i dette forslag. Der er imidlertid ikke specificeret nogen forebyggende foranstaltninger til at fjerne alle former for risici for forplantningen. Bestemmelserne forpligter ikke arbejdsgiveren til at træffe nogen form for foranstaltninger, før han underrettes om arbejdstagerens graviditet, hvilket ikke kan ske før omkring syvende eller ottende uge. De vigtigste risici for fostermisdannelser indtræffer under de første uger af graviditeten.

De agenser, der fremkalder genetiske modifikationer og fosterskader og forårsager ufrugtbarhed, misdannelser og kromosomforandringer, kan påvirke såvel mænd som kvinder før befrugtningen og rammer først og fremmest embryoet.

Ordføreren udtrykker bekymring herover og mener, at der ikke alene bør fokuseres på arbejdstagere, der er gravide, som lige har født, og som ammer. Det er vigtigt at fremme et forebyggende initiativ, der sikrer, at der foretages en passende vurdering af risici på arbejdspladsen, når der ansættes kvinder og mænd i den fertile alder.

8. Konsekvensanalyse

Ordføreren finder det nødvendigt at foretage en nøjagtig evaluering af omkostninger og fordele både for kvinderne og for samfundet af en væsentlig forlængelse af barselsorloven. Idet en forlængelse vil fremme amning, kan den navnlig føre til besparelser på sundhedsområdet og have en positiv indvirkning på miljøet og husholdningernes købekraft.

1.4.2009

UDTALELSE FRA UDVALGET OM BESKÆFTIGELSE OG SOCIALE ANLIGGENDER

til Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling

om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Rådgivende ordfører: (*) Jamila Madeira

(*) Procedure med associerede udvalg – forretningsordenens artikel 47

KORT BEGRUNDELSE

Forslaget bygger på EF-traktatens artikel 137, stk. 2, og artikel 141, stk. 3. Selv om direktiv 92/85/EØF bygger på EF-traktatens artikel 118a (nu artikel 137) og er et særdirektiv under direktivet om sundhed og sikkerhed (direktiv 89/391/EØF), er EF-traktatens artikel 141 tilføjet til forslagens retsgrundlag. Barselsorloven er vigtig for at beskytte sundheden og sikkerheden hos arbejdstagere, der er gravide, eller som lige har født. Beskyttelsen mod afskedigelse eller diskrimination på grund af graviditet eller moderskab er et vigtigt element for beskyttelsen af kvinders sundhed og sikkerhed, såvel som aflønning under barselsorloven. Imidlertid hænger reglerne for barselsorlov, dens varighed og aflønning samt rettigheder og pligter for kvinder, der afholder barselsorlov eller vender tilbage efter barselsorlov, også tæt sammen med anvendelsen af princippet om lige muligheder for mænd og kvinder, som anført i artikel 141, stk. 3. Som følge deraf er forslagens retsgrundlag kombineret.

Inden for de områder, der hører under dets kompetence, lagde Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender særlig vægt på følgende punkter:

Ansvarsdeling

Det er af afgørende betydning, at kvinder og mænd deler ansvaret for barnet fra fødslen, ligesom det også er vigtigt, at manden får mulighed for at påtage sig dette ansvar. Da det nuværende direktiv ikke tillader, at fædreorloven medtages her, understreger Europa-Parlamentet nødvendigheden af et direktiv om dette emne, der kan sikre lige muligheder og ansvarsdeling.

Med henblik på at sikre ansvarsdeling bør dette forslag til direktiv desuden ses som en del af den fremtidige debat om direktivet om fædreorlov og om direktivet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv.

Gravide arbejdstageres rettigheder i forbindelse med beskæftigelse

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender er overbevist om, at forslaget om ændring af direktiv 92/85/EØF vil støtte gravide kvinders rettigheder i forbindelse med beskæftigelse.

Uden de ændringer, Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender har foreslået, og de yderligere foranstaltninger, der er blevet godkendt af arbejdsmarkedets parter på europæisk plan, er vi imidlertid overbevist om, at den ændrede tekst ikke i tilstrækkelig grad vil bidrage til en bedre balance mellem arbejds-, familie- og privatliv eller hjælpe kvinden til at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Forlængelse af minimumsperioden for barselsorlov, herunder en obligatorisk periode

Kommissionen foreslår at forlænge minimumsperioden for barselsorlov fra 14 til 18 uger, herunder en obligatorisk periode på seks ugers orlov efter fødslen. Formålet er, at den kvindelige arbejdstager skal have mulighed for at komme sig efter fødslen.

Konsekvensanalysen viser, at en udvidelse af barselsorloven og indførelse af en obligatorisk periode efter fødslen ikke i sig selv vil føre til det ideelle resultat med hensyn til gravide arbejdstageres stilling på arbejdsmarkedet. Det er nødvendigt at kombinere dette tiltag med andre foranstaltninger, såsom fædreorloven eller andre bestemmelser (f.eks. børnepasningsfaciliteter i overensstemmelse med de forpligtelser, der er indgået i Barcelonamålsætningerne). Derfor bør ændringen af forslaget til direktiv 92/85/EØF alene betragtes som et første skridt i den rigtige retning.

Beskyttelse af karrieremuligheder

De foreslåede ændringer til direktiv 92/85/EØF nævner, at det i henhold til artikel 2 er de kvindelige arbejdstageres ret at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde uden at få dårligere arbejds- eller ansættelsesvilkår, og at nyde godt af enhver forbedring, som de ville have været berettiget til under deres fravær (artikel 2, stk. 3, litra b).

Dette støttes af Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender, men de kvindelige arbejdstagere bør desuden beskyttes ved at sikre, at de modtager passende teoretisk og praktisk uddannelse, så deres karrieremuligheder sikres.

De kvindelige arbejdstagere er væk fra arbejdsmarkedet i 18 måneder, hvilket kan føre til en alvorlig afbrydelse af deres karrieremuligheder. Der bør gøres en særlig indsats inden for uddannelse for at forhindre, at de kvindelige arbejdstagere går glip af mange af de reelle erhvervsmuligheder.

Kvindelige arbejdstageres rettigheder i selvstændige erhverv

Selv om det direktivforslag, der er til behandling, kun beskytter arbejdstagere, som er ansat, ved at bekæmpe diskrimination og sikre lige muligheder, bør medlemsstaterne sikre, at kvindelige arbejdstagere i selvstændige erhverv har mulighed for at nyde godt af de samme rettigheder, der er anført i dette direktiv.

Arbejdsmarkedets parter rolle

Den 14. december 1995 nåede arbejdsmarkedets parter på europæisk plan (BusinessEurope(Unice), CEEP og EFS) frem til en aftale om forældreorlov, der blev gennemført ved Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996. Direktivet indeholder minimumsforskrifter for forældreorlov som et vigtigt middel til at forene arbejde og familieliv og fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder.

Ligesom ændringsforslagene til direktiv 92/85/EØF nævner arbejdstagernes tilbagevenden til arbejdsmarkedet (artikel 2, stk. 2, 3, 4 og 5), er det også vigtigt være opmærksom på de forhold, der gør det muligt for disse kvinder at vende tilbage. Dette hænger for eksempel sammen med behovet for effektivt at sikre børnepasning, så de kvindelige arbejdstagere rent faktisk har mulighed for at vende tilbage til arbejdet.

ÆNDRINGSFORSLAG

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender opfordrer Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling, som er korresponderende udvalg, til at optage følgende ændringsforslag i sin betænkning:

Ændringsforslag 1

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 6 a (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(6a) Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af Unice, CEEP og EFS¹, fastsætter minimumskrav, der skal hjælpe arbejdende forældre med at forene deres arbejdsmæssige og forældrerelaterede forpligtelser.

¹ EFT L 145 af 19. 6. 1996, s. 4.

Begrundelse

Rådets direktiv 96/34/EF er en rammeaftale mellem BusinessEurope (Unice), CEEP og EFS om forældreorlov, og det er en vigtig tilføjelse til ændringsforslaget til direktiv 92/85/EØF,

der ved at stille minimumsforskrifter gør det lettere for erhvervsaktive forældre at forene deres erhvervs- og familiemæssige ansvar.

Ændringsforslag 2

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 6 b (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(6b) Målsætningerne i rådsformandskabets konklusioner fra Det Europæiske Råd i Barcelona af 15. og 16. marts 2002 slog fast, at medlemsstaterne skulle fjerne hindringer for kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og senest i 2010 skulle stille børnepasningsfaciliteter til rådighed for mindst 90 % af alle børn fra tre år og op til den skolepligtige alder, og for mindst 33 % af alle børn under tre år, og at disse børn skulle have lige adgang til sådanne faciliteter både i byerne og i landområderne.

Begrundelse

Det Europæiske Råd i Barcelona i marts 2002 konkluderede, at medlemsstaterne bør fjerne de hindringer, der er for kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, og inden 2010 tilbyde børnepasning for mindst 90 % af alle børn i aldersgruppen fra tre år og op til den skolepligtige alder og for mindst 33 % af alle børn under tre, og dette bør komme by- og landområder til gavn i lige mål.

Ændringsforslag 3

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 6 c (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(6c) Kommissionens meddelelse af 4. juli 2006 "Mod en EU-strategi for børns rettigheder"¹ slår fast, at børns rettigheder bør være en EU-prioritet, og at medlemsstaterne bør overholde FN's konvention om børns rettigheder og tillægsprotokollerne samt 2015-målene.

Begrundelse

Meddelelsen slår fast, at børns rettigheder bør være en prioritet for EU og anfører, at medlemsstaterne bør respektere FN's konvention om børns rettigheder og tillægsprotokollerne samt 2015-målene. I forhold til dette direktiv er det ensbetydende med at sikre alle børn mulighed for at blive ammet og modtage passende pleje i forhold til deres udviklingsbehov samt adgang til passende pleje af høj kvalitet.

Ændringsforslag 4

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 6 d (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(6d) Anbefalingen fra Verdenssundhedsorganisationen (WHO) af 16. april 2002 om en samlet strategi for spædbørns og børns ernæring slår fast, at hvis et barn udelukkende ernæres af modermælk i løbet af de første seks levemåned, sikres det optimal vækst og udvikling.

Begrundelse

For at få en optimal vækst og udvikling bør et barn ifølge WHO udelukkende ernæres af modermælk i de første seks levemåned.

Ændringsforslag 5

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 8 a (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(8a) Barselsorloven i henhold til dette direktiv bør ikke være i modstrid med medlemsstaternes andre bestemmelser om forældreorlov, og hensigten er på ingen måde at omgå disse ordninger. Barselsorlov og forældreorlov supplerer hinanden og kan, når de kombineres, bidrage til at forene arbejds- og familieliv.

Begrundelse

Kommissionen skaber i sin begrundelse en kunstig modsætning mellem barselsorlov og forældreorlov. De to modeller supplerer hinanden og kan netop i kombination bidrage til at forene arbejds- og familieliv.

Ændringsforslag 6

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 12 a (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(12a) En "ligeværdig" arbejdsplads i henhold til artikel 11, stk. 2, litra c), bør defineres som en arbejdsplads, der væsentligt omfatter samme funktioner som den forrige arbejdsplads med hensyn til såvel aflønning som opgaver.

Ændringsforslag 7

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 13

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(13) Kvinder skal derfor beskyttes mod forskelsbehandling på grund af graviditet eller barselsorlov og bør sikres den fornødne retsbeskyttelse.

(13) Kvinder skal derfor beskyttes mod forskelsbehandling på grund af graviditet eller barselsorlov og bør sikres den fornødne retsbeskyttelse, ***så deres ret til rimelige arbejdsvilkår og en bedre forenelighed mellem familie- og arbejdsliv respekteres.***

Ændringsforslag 8

Forslag til direktiv – ændringsretsakt Betragtning 13 a (ny)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(13a) I lyset af EU's aldrende befolkning og Kommissionens meddelelse af 12. oktober 2006 med titlen "Den

demografiske udvikling i Europa - En udfordring, men også en chance" bør det sikres, at samtlige betingelser for en effektiv beskyttelse af moderskabet er opfyldt.

Begrundelse

I lyset af de demografiske ændringer og vigtigheden af at få flere børn bør det sikres, at betingelserne for en effektiv barselsorlov er opfyldt.

Ændringsforslag 9

**Forslag til direktiv – ændringsretsakt
Betragtning 18 a (ny)**

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(18a) Medlemsstaterne indfører foranstaltninger inden for deres nationale lovgivnings rammer, der sikrer hvad de anser for at være passende reel og effektiv kompensation eller erstatning for tab, som påføres en arbejdstager som følge af overtrædelser af de i nærværende direktiv fastsatte pligter, hvilket skal ske på en måde, der virker afskrækkende, og som står mål med den skade, den pågældende har lidt.

Ændringsforslag 10

**Forslag til direktiv – ændringsretsakt
Betragtning 19 a (ny)**

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

(19a) Ofre for diskrimination bør være sikret en passende retsbeskyttelse. For at sikre en mere effektiv beskyttelse bør der også være mulighed for, at forbund, organisationer og andre juridiske personer, som medlemsstaterne anser for passende, uanset de nationale procesregler om repræsentation og

forsvar kan indtræde i en retssag på vegne af eller til støtte for et offer.

Ændringsforslag 11

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 1 – stk. 1 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

-1) I artikel 1 indføres følgende stk.:

”1a. Dette direktiv har også til formål at forbedre arbejdsforholdene for arbejdstagere, som er gravide, og arbejdstagere, som lige har født, og som bliver på arbejdsmarkedet eller vender tilbage til det, og at opnå, at arbejds-, privat- og familieliv bedre kan forenes.”

Begrundelse

Det ekstra stk. har til formål at udvide direktivets gyldighedsområde og åbner mulighed for at inddrage spørgsmål som fleksibel arbejdstid, fædreorlov etc.

Ændringsforslag 12

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 a (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 2 – litra a

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

-1a) Artikel 2, litra a), affattes således:

"a) gravid arbejdstager: enhver arbejdstager, herunder hushjælp, som er gravid, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis"

Begrundelse

Rammedirektivet om sundhed og sikkerhed udelukker kvinder, der er ansat som hushjælp. De bør imidlertid udtrykkeligt være omfattet af beskyttelsen af gravide, barselskvinder og ammende.

Ændringsforslag 13

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 b (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 2 – litra b

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

-1b) Artikel 2, litra b), affattes således:

"b) arbejdstager, som lige har født: enhver arbejdstager, herunder hushjælp, som lige har født som defineret efter national lovgivning og/eller praksis, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med denne lovgivning og/eller praksis"

Begrundelse

Rammedirektivet om sundhed og sikkerhed udelukker kvinder, der er ansat som hushjælp. De bør imidlertid udtrykkeligt være omfattet af beskyttelsen af gravide, barselskvinder og ammende.

Ændringsforslag 14

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 c (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 2 – litra c

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

-1c) Artikel 2, litra c), affattes således:

"c) ammende arbejdstager: enhver arbejdstager, herunder hushjælp, som ammer som defineret i national lovgivning og/eller praksis, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med denne"

lovgivning og/eller praksis."

Begrundelse

Rammedirektivet om sundhed og sikkerhed udelukker kvinder, der er ansat som hushjælp. De bør imidlertid udtrykkeligt være omfattet af beskyttelsen af gravide, barselskvinder og ammende.

Ændringsforslag 15

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – stk. -1 d (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 3 – stk. 1 – afsnit 2 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

-1d) I artikel 3, stk. 1, tilføjes følgende afsnit:

"De i afsnit 1 nævnte retningslinjer evalueres regelmæssigt og mindst hvert femte år fra 2012 med henblik på revisionen."

Begrundelse

Det er vigtigt, at retningslinjerne er ajour med den seneste udvikling og den nyeste viden.

Ændringsforslag 16

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 e (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 4 – overskrift

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

-1e) Overskriften til artikel 4 formuleres således:

"Vurdering, underretning og rådgivning"

Begrundelse

Reproduktive risici eksisterer for såvel mænd som kvinder og bør have en mere fremtrædende

plads, da de er væsentlige selv inden undfangelsen.

Ændringsforslag 17

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 f (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 4 – stk. -1 (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

-1f) I artikel 4 tilføjes følgende stk.:

"-1. I forbindelse med risikovurderingen i henhold til direktiv 89/301/EØF inddrager arbejdsgiveren reproduktive risici for såvel mandlige som kvindelige arbejdstagere."

Begrundelse

Reproduktive risici eksisterer for såvel mænd som kvinder og bør have en mere fremtrædende plads, da de er væsentlige selv inden undfangelsen.

Ændringsforslag 18

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 g (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 4 – stk. 1

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

-1g) I artikel 4, stk. 1, formuleres det indledende punktum således:

"1. For alle arbejdsopgaver, som kan indebære en specifik risiko for, at arbejdstagere udsættes for de agenser, arbejdsprocesser eller arbejdsforhold, som er opført på en ikkeudtømmende liste i bilag I, skal arbejdsgiveren eller de beskyttelses- og forebyggelsestjenester, som er omhandlet i artikel 7 i direktiv 89/391/EOEF, vurdere arten, omfanget og varigheden af den belastning, arbejdstagere som defineret i artikel 2

og arbejdstagere, som kunne være i en af de i artikel 2 nævnte situationer, udsættes for i den pågældende virksomhed og/eller institution, således at man kan"

Begrundelse

Reproduktive risici eksisterer for såvel mænd som kvinder og bør have en mere fremtrædende plads, da de er væsentlige selv inden undfangelsen.

Ændringsforslag 19

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 h (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 4 – stk. 1 – led 1

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

-1h) I artikel 4, stk. 1, formuleres første led således:

"- foretage en bedømmelse af alle risici for sikkerheden og sundheden samt alle virkninger for de i artikel 2 definerede arbejdstagere under graviditet eller amning og for arbejdstagere, som kunne være i en af de i artikel 2 nævnte situationer"

Begrundelse

Reproduktive risici eksisterer for såvel mænd som kvinder og bør have en mere fremtrædende plads, da de er væsentlige selv inden undfangelsen.

Ændringsforslag 20

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 i (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 4 – stk. 2

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

-1i) Artikel 4, stk. 2, affattes således:

"2. Med forbehold af artikel 10 i

direktiv 89/391/EØF skal arbejdstagere som defineret i artikel 2 og arbejdstagere, der kan tænkes at befinde sig i en af de i artikel 2 beskrevne situationer, og/eller deres repræsentanter og de relevante arbejdsmarkedsparter underrettes om resultaterne af den i stk. 1 nævnte vurdering og om alle foranstaltninger vedrørende sikkerhed og sundhed under arbejdet i den pågældende virksomhed og/eller institution."

Begrundelse

Reproduktive risici eksisterer for såvel mænd som kvinder og bør have en mere fremtrædende plads, da de er væsentlige selv inden undfangelsen.

Ændringsforslag 21

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 j (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 5 – stk. 2

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

-1j) Artikel 5, stk. 2, affattes således:

"2. Hvis en ændring af arbejdsforhold og/eller arbejdstid ikke er teknisk og/eller objektivt mulig [...], træffer arbejdsgiveren de nødvendige foranstaltninger til at overføre den pågældende arbejdstager til andre arbejdsopgaver."

Begrundelse

Den aktuelle formulering af de enkelte afsnit giver arbejdsgiverne alt for gunstige muligheder for at argumentere for, at de ikke kan ændre arbejdspladsen eller tilbyde andre arbejdsopgaver. Når denne meget åbne formulering slettes, har arbejdsgiverne fortsat tilstrækkeligt spillerum til at argumentere for, at sådanne alternativer ikke er teknisk eller sagligt mulige.

Ændringsforslag 22

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 k (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 5 – stk. 3

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

-1k) Artikel 5, stk. 3, affattes således:

"3. Hvis overførslen til andre arbejdsopgaver ikke er teknisk og/eller objektivt mulig [...], fritages den pågældende arbejdstager i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis for at arbejde, så længe dette er nødvendigt for at beskytte hendes sikkerhed eller sundhed."

Begrundelse

Den aktuelle formulering af de enkelte afsnit giver arbejdsgiverne alt for gunstige muligheder for at argumentere for, at de ikke kan ændre arbejdspladsen eller tilbyde andre arbejdsopgaver. Når denne meget åbne formulering slettes, har arbejdsgiverne fortsat tilstrækkeligt spillerum til at argumentere for, at sådanne alternativer ikke er teknisk eller sagligt mulige.

Ændringsforslag 23

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. -1 l (nyt)

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 7 – stk. 2 – litra b

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

-1l) Artikel 7, stk. 2, litra b), affattes således:

"b) fritagelse for arbejde eller forlængelse af barselsorloven, når overgang til dagarbejde ikke er teknisk og/eller objektivt muligt [...]."

Ændringsforslag 24

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 1

Kommissionens forslag

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere som defineret i artikel 2 barselsorlov i mindst 18 sammenhængende uger **fordelt før og/eller efter fødslen.**

Ændringsforslag

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere som defineret i artikel 2 barselsorlov i mindst 18 sammenhængende uger **med mulighed for efter eget ønske at tage op til to uger før fødslen.**

Begrundelse

Det drejer sig om at beskytte arbejdstagerne mod et eventuelt pres fra arbejdsgivernes side, så de kan gøre brug af den ikke-obligatoriske barselsorlov før fødslen.

Ændringsforslag 25

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 1 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

1a. Hvis arbejdstageren ammer sit barn, kan de op til 18 ugers barselsorlov forlænges med yderligere seks uger.

Begrundelse

I henhold til anbefalingen fra WHO A55/15 bør et barn udelukkende ernæres af modermælk i dets første seks levemåneder. For at muliggøre dette er der tilføjet seks yderligere uger til denne artikel.

Ændringsforslag 26

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 2

Kommissionens forslag

2. Den i stk. 1 nævnte barselsorlov skal omfatte en obligatorisk barselsorlov på mindst seks uger efter fødslen. Medlemsstaterne **træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 frit kan vælge, hvornår den ikke-obligatoriske del af barselsorloven placeres, før eller efter fødslen.**

Ændringsforslag

2. Den i stk. 1 nævnte barselsorlov skal omfatte en obligatorisk barselsorlov på mindst seks uger efter fødslen. Medlemsstaterne **kan udvide den i henhold til dette direktiv obligatoriske del af barselsorloven til maksimalt otte uger efter fødslen og/eller maksimalt seks uger før fødslen.**

Begrundelse

Ohne die Regel des vorgeburtlichen Beschäftigungsverbotes steht zu befürchten, dass die werdende Mutter viel stärker als bisher selbst- oder fremdinitiiertem Druck ausgesetzt sein wird, bis kurz vor der Geburt ihres Kindes zu arbeiten. Diese Situation kann hohe Risiken für die Gesundheit sowohl der Mutter als auch ihres ungeborenen Kindes bergen. Die Kommission selbst betont in ihrer „Detaillierten Erläuterung“ zum Richtlinienentwurf (S.9) den hohen Stellenwert der Entscheidungsfreiheit der werdenden Mutter für oder gegen die Inanspruchnahme der vorgeburtlichen Mutterschutzzeit. Gerade um diese frei und ohne Zwang auszuüben, benötigt die werdende Mutter einen Schutzraum. Im Grundsatz eines vorgeburtlichen Beschäftigungsverbots mit Ausnahmeoption wird ihr ein solcher gewährt.

Ændringsforslag 27

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 2 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

2a. Arbejdstageren skal oplyse perioden for barselsorloven mindst to måneder før, den påbegyndes.

Begrundelse

Med indførelsen af pligt til at oplyse perioden for barselsorloven får virksomhederne planlægningsikkerhed. I modsat fald ville organisationen af driften navnlig i små og mellemstore virksomheder stå over for store vanskeligheder.

Ændringsforslag 28

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 4

Kommissionens forslag

4. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at der gives supplerende orlov i tilfælde af for tidlig fødsel, hospitalsindlæggelse af barnet umiddelbart i forlængelse af fødslen, handicappede børn og flerfødsler. Varigheden af den supplerende orlov skal stå i forhold til moderens og barnets/børnenes særlige behov, således at der kan tages hensyn hertil.

Ændringsforslag

4. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at der gives supplerende orlov i tilfælde af for tidlig fødsel, hospitalsindlæggelse af barnet umiddelbart i forlængelse af fødslen, handicappede børn, **handicappede mødre** og flerfødsler. Varigheden af den supplerende orlov skal stå i forhold til moderens og barnets/børnenes særlige behov, således at der kan tages hensyn hertil.

Begrundelse

I lyset af de ekstra udfordringer, som handicappede mødre står over for i samfundet, har mange handicappede mødre behov for en forlænget barselsorlov for at vænne sig til den nye situation og få familielivet til at fungere normalt.

Ændringsforslag 29

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 5

Kommissionens forslag

5. Medlemsstaterne sikrer, at sygeorlov i tilfælde, hvor der opstår sygdom **eller** komplikationer som følge af graviditeten fire uger eller mere før fødslen, ikke har konsekvenser for barselsorlovens længde.

Ændringsforslag

5. Medlemsstaterne sikrer, at sygeorlov i tilfælde, hvor der opstår sygdom, komplikationer som følge af graviditeten **eller en anerkendt fødselsdepression** fire uger eller mere før **eller efter** fødslen, ikke har konsekvenser for barselsorlovens længde.

Begrundelse

Hensigten med ændringsforslaget er at sikre, at fødselsdepressionens specifikke

sygdomsbillede også inddrages i garantierne i tilfælde af sygdom. 10-15 % af alle kvinder er berørt af fødselsdepressioner, som har væsentlige konsekvenser for arbejds- og familielivet.

Ændringsforslag 30

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 5 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

5a. Dette direktiv gælder også for kvindelige arbejdstagere i selvstændige erhverv, og medlemsstaterne foretager de nødvendige tilpasninger af deres respektive lovgivninger, således at der sikres lige rettigheder på arbejdspladsen, hvad angår barselsorlov.

Begrundelse

Kvindelige arbejdstagere i selvstændige erhverv bør ikke behandles særskilt, og de bør ikke have færre rettigheder end arbejdstagere, der er ansat.

Ændringsforslag 31

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 1

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 8 – stk. 5 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

5a. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger til at sikre, at fødselsdepression bliver anerkendt som en alvorlig sygdom, og støtter oplysningskampagner for at fremme korrekt information om denne sygdom og modvirke de fordomme og den risiko for stigmatisering, som den stadig er forbundet med.

Begrundelse

Hensigten med ændringsforslaget er at sikre, at fødselsdepressionens specifikke sygdomsbillede også inddrages i garantierne i tilfælde af sygdom. 10-15 % af alle kvinder er berørt af fødselsdepressioner, som har væsentlige konsekvenser for arbejds- og familielivet.

Ændringsforslag 32

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 2

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 10 – stk. 1

Kommissionens forslag

1) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse og ethvert skridt med henblik på afskedigelse af arbejdstagere som defineret i artikel 2 i perioden fra graviditetens indtræden **til udløbet af den i artikel 8, stk. 1, fastsatte barselsorlov**, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke.

Ændringsforslag

1) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse og ethvert skridt med henblik på afskedigelse af arbejdstagere som defineret i artikel 2 i perioden fra graviditetens indtræden **til mindst fire måneder efter fødslen**, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke.

Begrundelse

Et opsigelsesforbud i fire måneder efter fødslen er at foretrække, da mødre har særligt behov for beskyttelse netop efter barselsorlovens ophør i de første uger "tilbage på jobbet". I denne tid skal de have bragt de første praktiske konflikter mellem arbejds- og familielivet på plads. Vi opfordrer derfor til, at ophøret af opsigelsesforbudet ikke obligatorisk skal være knyttet til barselsorlovens ophør.

Ændringsforslag 33

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 2

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 10 – nr. 1 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

1a) Medlemsstaterne bør træffe de fornødne foranstaltninger for at sikre, at

gravide arbejdstageres sikkerhed og sundhed beskyttes, for så vidt angår ergonomisk indretning, arbejdstider (herunder natarbejde og arbejds skifte), arbejdsintensitet og forhøjet beskyttelse mod særlige infektiøse agenser og ioniseret stråling.

Begrundelse

Beskyttelse af gravide arbejdstageres sikkerhed og sundhed bør være en af dette direktivs vigtigste opgaver.

Ændringsforslag 34

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 2

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 10 – nr. 2

Kommissionens forslag

2) Når en arbejdstager som defineret i artikel 2 afskediges i den periode, der er nævnt i stk. 1, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen. Hvis afskedigelsen finder sted inden **seks** måneder efter udløbet af den i artikel 8, stk. 1, omtalte barselsorlov, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen, ***hvis arbejdstageren anmoder herom.***

Ændringsforslag

2) Når en arbejdstager som defineret i artikel 2 afskediges i den periode, der er nævnt i stk. 1, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen. Hvis afskedigelsen finder sted inden **12** måneder efter udløbet af den i artikel 8, stk. 1, omtalte barselsorlov, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen.

Begrundelse

Arbejdsgiveren skal i denne periode altid skriftligt anføre dokumenterede opsigelsesgrunde, uanset om arbejdstageren specifikt forlanger det.

Ændringsforslag 35

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 – litra b

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 – nr. 2 – litra c

Kommissionens forslag

"c) skal arbejdstagere som defineret i artikel 2 sikres ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær;"

Ændringsforslag

"c) skal arbejdstagere som defineret i artikel 2 sikres ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær; ***i ekstraordinære tilfælde af omstrukturering eller gennemgående omlægning af produktionsprocessen skal arbejdstageren altid sikres mulighed for at drøfte disse ændrings indvirkning på hendes beskæftigelsessituation, og indirekte på hendes personlige situation, med arbejdspladsen;***"

Begrundelse

Dette er relevant, da der kan opstå særlige tilfælde (som for eksempel økonomisk krise), der kan skade situationen for en kvinde, der er på barselsorlov, og føre til tab af rettigheder, hvis ikke hun analyserer konsekvenserne af omstruktureringen sammen med arbejdsgiveren, og dette kan skade hendes beskæftigelsessituation i virksomheden.

Ændringsforslag 36

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 – litra b

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 – nr. 2 – litra c a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

ca) skal arbejdstagere i henhold til artikel 2 have ret til karriereudvikling gennem videreuddannelse og løbende faglig og supplerende efteruddannelse for at realisere deres karrieremuligheder.

Begrundelse

Formålet er at forhindre, at kvinder, der har fået børn, af denne grund oplever tilbageskridt i deres karrieremuligheder, hvorfor arbejdsgiveren (i dialog med arbejdstageren) bør iværksætte de fornødne initiativer inden for uddannelse for at sikre, at arbejdstagerne beholder deres karrieremuligheder.

Ændringsforslag 37

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 – litra b

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 – nr. 2 – litra c b (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

cb) afholdelse af barselsorlov må ikke skade arbejdstagerens pensionsrettigheder, og barselsorlovsperioden skal i pensionsøjemed tælle som en arbejdsperiode, således at arbejdstageren ikke får forringet sine pensionsrettigheder ved at afholde barselsorlov.

Begrundelse

Det er vigtigt at sikre, at den ydelse, der udbetales til arbejdstageren i løbet af barselsorloven, ikke stiller arbejdstageren ringere, hvad angår pensionsrettigheder. Medlemsstaterne bør forebygge dette og kompensere for et eventuelt tab af pensionsrettigheder.

Ændringsforslag 38

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 – litra d

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 – nr. 5

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

"5) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 under barselsorloven eller ved tilbagevenden fra barselsorlov som defineret i artikel 8 kan anmode om ændringer i deres arbejdstider og arbejdsordninger, og til at forpligte arbejdsgiverne til at tage sådanne anmodninger i betragtning under hensyntagen til arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov."

"5) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 under barselsorloven eller ved tilbagevenden fra barselsorlov som defineret i artikel 8 kan anmode om ændringer i deres arbejdstider og arbejdsordninger, og ***at arbejdsgiverne skal være forpligtede*** til at tage sådanne anmodninger i betragtning under hensyntagen til arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov. ***Disse anmodninger***

kan også foretages af forælderen, ægtefællen eller samleveren (m/k) til den arbejdstager, der har afholdt barselsorlov, og skal behandles på samme måde."

Begrundelse

I forhold til ansvarsdelingen er det vigtigt, at forælderen, ægtefællen eller samleveren (m/k) også har mulighed for at anmode om disse foranstaltninger til tilpasning af arbejdstider og arbejdsordning, efter at arbejdstageren har afsluttet barselsorloven.

Ændringsforslag 39

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 3 – litra d

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 11 – nr. 5 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

"5a) Medlemsstaterne træffer foranstaltninger til at sikre, at arbejdsgiverne sørger for tilstrækkelige pauser og egnede omgivelser for arbejdstagere, som er vendt tilbage efter barselsorloven og fortsat ønsker at amme."

Begrundelse

Ifølge WHO's henstilling A55/15 bør spædbørn udelukkende ammes i de første seks måneder for at opnå optimal vækst og den bedste udvikling og sundhed. Derefter bør spædbørn for at tilfredsstille deres voksende ernæringsbehov have passende og sikre tilskud, mens amningen fortsættes frem til toårsalderen eller længere. Denne artikel er tilføjet for at sikre, at kvinder også kan amme deres børn ud over barselsorlovens seks måneder.

Ændringsforslag 40

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 4

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 12a – stk. 4 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

4a. Medlemsstaterne sikrer, at forbund,

organisationer eller andre juridiske personer, som i henhold til de nationale kriterier har en retmæssig interesse i at sørge for, at dette direktivs bestemmelser overholdes, kan deltage enten på vegne af den pågældende person eller til støtte for denne og med dennes samtykke i rets- eller administrative sager til håndhævelse af kravene i henhold til dette direktiv.

(Hvis dette ændringsforslag vedtages, tilpasses stk. 5 og lyder da: "Stk. 1-4a gælder også for sager i henhold til artikel 12.")

Ændringsforslag 41

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 1 – nr. 7

Direktiv 92/85/EØF

Artikel 12d

Kommissionens forslag

Medlemsstaterne skal sikre, at de eller de organer der er udpeget i artikel 20 i direktiv 2002/73/EF, som omarbejdet ved direktiv 2006/54/EF, til fremme, evaluering og overvågning af, samt til støtte for ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn, også er kompetent i sager, der falder inden for anvendelsesområdet for dette direktiv, når disse sager hovedsagelig vedrører ligebehandling og ikke arbejdstagernes sundhed og sikkerhed.

Ændringsforslag

Medlemsstaterne skal sikre, at de eller de organer der er udpeget i artikel 20 i direktiv 2002/73/EF, som omarbejdet ved direktiv 2006/54/EF, til fremme, evaluering og overvågning af, samt til støtte for ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn, også er kompetent i sager, der falder inden for anvendelsesområdet for dette direktiv, når disse sager hovedsagelig vedrører ligebehandling og ikke **kun** arbejdstagernes sundhed og sikkerhed.

Ændringsforslag 42

Forslag til direktiv – ændringsretsakt

Artikel 2 – stk. 1 a (nyt)

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

1a. Medlemsstaterne kan vedtage forebyggende foranstaltninger med

henblik på beskyttelse og sikkerhed under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, eller som lige har født;

Begrundelse

Stress på arbejdspladsen kan påvirke gravides psyke og dermed fostret eller det nyfødte barn.

Ændringsforslag 43

**Forslag til direktiv – ændringsretsakt
Artikel 2 – stk. 2 a (nyt)**

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

2a. Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan anmodes om at drøfte rammeaftalen om forældreorlov for at gøre det muligt for begge forældre at bidrage til at forbedre balancen mellem arbejde og privatliv, når man har børn.

Begrundelse

Ændringsforslaget til direktiv 92/85/EØF nævner ikke, hvilke foranstaltninger der er nødvendige for effektivt at sikre barselsorloven og skabe en veldefineret overgang mellem udløbet af barselsorloven og kvindens tilbagevenden til arbejdsmarkedet, såsom børnepasning, fædreorlov eller forældreorlov.

Ændringsforslag 44

**Forslag til direktiv – ændringsretsakt
Artikel 2 – stk. 2 a (nyt)**

Kommissionens forslag

Ændringsforslag

2a. Det anbefales, at bestemmelserne i medfør af dette direktiv indarbejdes i overenskomsterne og i individuelle ansættelseskontrakter i medlemsstaterne.

Begrundelse

Ofte gør arbejdstagerne ikke brug af deres rettigheder som følge af manglende kendskab til den lovgivning, der beskytter dem. Med en sådan henvisning i kontrakten bliver det mere synligt, hvilke retsforhold der gælder for denne situation.

PROCEDURE

Titel	Forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer		
Referencer	KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)		
Korresponderende udvalg	FEMM		
Udtalelse fra Dato for meddelelse på plenarmødet	EMPL 21.10.2008		
Associeret/Associerede udvalg - dato for meddelelse på plenarmødet	18.12.2008		
Rådgivende ordfører Dato for valg	Jamila Madeira 4.11.2008		
Behandling i udvalg	11.2.2009	2.3.2009	30.3.2009
Dato for vedtagelse	31.3.2009		
Resultat af den endelige afstemning	+: -: 0:	29 3 1	
Til stede ved den endelige afstemning - medlemmer	Jan Andersson, Edit Bauer, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Derek Roland Clark, Jean Louis Cottigny, Jan Cremers, Harald Ettl, Richard Falbr, Joel Hasse Ferreira, Stephen Hughes, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Juan Andrés Naranjo Escobar, Csaba Öry, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Elisabeth Schroedter, José Albino Silva Peneda, Jean Spautz, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska, Anne Van Lancker		
Til stede ved den endelige afstemning - stedfortrædere	Rumiana Jeleva, Jamila Madeira, Adrian Manole, Csaba Sógor		
Til stede ved den endelige afstemning - stedfortrædere, jf. art. 178, stk. 2	Jean-Pierre Audy, Vasilica Viorica Dăncilă		

PROCEDURE

Titel	Forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer			
Referencer	KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)			
Dato for høring af EP	3.10.2008			
Korresponderende udvalg Dato for meddelelse på plenarmødet	FEMM 21.10.2008			
Rådgivende udvalg Dato for meddelelse på plenarmødet	EMPL 21.10.2008	ITRE 21.10.2008		
Ingen udtalelse Dato for afgørelse	ITRE 3.11.2008			
Associeret/Associerede udvalg Dato for meddelelse på plenarmødet	EMPL 18.12.2008			
Ordfører Dato for valg	Edite Estrela 12.11.2008			
Behandling i udvalg	19.1.2009	10.2.2009	9.3.2009	31.3.2009
Dato for vedtagelse	16.4.2009			
Resultat af den endelige afstemning	+: -: 0:	18 6 5		
Til stede ved den endelige afstemning - medlemmer	Edit Bauer, Hiltrud Breyer, Edite Estrela, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Lissy Gröner, Zita Gurmai, Doris Pack, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Zita Pleštinšská, Karin Resetarits, Teresa Riera Madurell, Eva-Riitta Siitonen, Eva-Britt Svensson, Anne Van Lancker, Anna Záborská			
Til stede ved den endelige afstemning - stedfortrædere	Gabriela Crețu, Ana Maria Gomes, Donata Gottardi, Filiz Hakaeva Hyusmenova, Christa Klaß, Marusya Ivanova Lyubcheva, Ria Oomen-Ruijten, Maria Petre, Heide Rühle, Bernadette Vergnaud			
Til stede ved den endelige afstemning - stedfortrædere, jf. art. 178, stk. 2	Wolfgang Bulfon, Maddalena Calia, Catherine Neris, Jacques Toubon			
Dato for indgivelse	23.4.2009			