

EUROPAPARLAMENTET

2004



2009

Plenarhandling

A6-0267/2009

23.4.2009

*****I**

BETÄNKANDE

om förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män

Föredragande: Edite Estrela

Föredragande för yttrande(*): Jamila Madeira
Utskottet för sysselsättning och sociala frågor

(*) Förfarande med associerade utskott – artikel 47 i arbetsordningen

Teckenförklaring

- * Samrådsförfarandet
majoritet av de avgivna rösterna
- **I Samarbetsförfarandet (första behandlingen)
majoritet av de avgivna rösterna
- **II Samarbetsförfarandet (andra behandlingen)
majoritet av de avgivna rösterna för att godkänna den gemensamma ståndpunkten
majoritet av parlamentets samtliga ledamöter för att avvisa eller ändra den gemensamma ståndpunkten
- *** Samtyckesförfarandet
majoritet av parlamentets samtliga ledamöter utom i de fall som avses i artiklarna 105, 107, 161 och 300 i EG-fördraget och artikel 7 i EU-fördraget
- ***I Medbeslutandeförfarandet (första behandlingen)
majoritet av de avgivna rösterna
- ***II Medbeslutandeförfarandet (andra behandlingen)
majoritet av de avgivna rösterna för att godkänna den gemensamma ståndpunkten
majoritet av parlamentets samtliga ledamöter för att avvisa eller ändra den gemensamma ståndpunkten
- ***III Medbeslutandeförfarandet (tredje behandlingen)
majoritet av de avgivna rösterna för att godkänna det gemensamma utkastet

(Angivet förfarande baseras på den rättsliga grund som kommissionen föreslagit.)

Ändringsförslag till lagtexter

Parlamentets ändringar markeras med ***fetkursiv stil***. I samband med ändringsakter ska de delar av en återgiven befintlig rättsakt som inte ändrats av kommissionen, men som parlamentet önskar ändra, markeras med **fet stil**. Eventuella strykningar ska i sådana fall markeras enligt följande: [...]. *Kursiv stil* används för att uppmärksamma berörda avdelningar på eventuella problem i texten. Kursiveringen används för att markera ord eller textavsnitt som det finns skäl att korrigera innan den slutliga texten produceras (exempelvis om en språkversion innehåller uppenbara fel eller saknar textavsnitt). Dessa förslag underställs berörda avdelningar för godkännande.

INNEHÅLL

Sida

FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS LAGSTIFTNINGSRESOLUTION**Error! Bookmark not defined.**

MOTIVERING**Error! Bookmark not defined.**

YTTRANDE FRÅN UTSKOTTET FÖR SYSSLESÄTTNING OCH SOCIALA FRÅGOR
(*).**Error! Bookmark not defined.**

ÄRENDETS GÅNG.....**Error! Bookmark not defined.**

(*). Förfarande med associerade utskott – artikel 47 i arbetsordningen

FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS LAGSTIFTNINGSRESOLUTION

om förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

(Medbeslutandeförfarandet: första behandlingen)

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

- med beaktande av kommissionens förslag till Europaparlamentet och rådet (KOM(2008)0637),
 - med beaktande av artikel 251.2 och artiklarna 137.2 och 141.3 i EG-fördraget, i enlighet med vilka kommissionen har lagt fram sitt förslag (C6-0340/2008),
 - med beaktande av artikel 51 i arbetsordningen,
 - med beaktande av betänkandet från utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män och yttrandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor (A6-0267/2009).
1. Europaparlamentet godkänner kommissionens förslag såsom ändrat av parlamentet.
 2. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att lägga fram en ny text för parlamentet om kommissionen har för avsikt att väsentligt ändra sitt förslag eller ersätta det med ett nytt.
 3. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att delge rådet och kommissionen parlamentets ståndpunkt.

Ändringsförslag 1

Förslag till direktiv – ändringsakt

Titeln

Kommissionens förslag

Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om ändring av rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar

Ändringsförslag

Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om ändring av rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar ***och om åtgärder till stöd för arbetstagares möjligheter att skapa balans mellan rättigheter och skyldigheter inom arbets-***

respektive familjelivet

Motivering

Det går att utöka direktivets räckvidd tack vare den dubbla rättsliga grunden, som bland annat består av artikel 141.3 i EG-fördraget. Denna samtidiga behandling stärker budskapet till företagen att familjebildning berör såväl män som kvinnor.

Ändringsförslag 2

Förslag till direktiv – ändringsakt

Skäl 4

Kommissionens förslag

(4) Jämställdhet är en grundläggande princip i Europeiska unionen. Artiklarna 21 och 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna förbjuder all könsdiskriminering och fastställer att jämställdhet skall säkerställas på alla områden.

Ändringsförslag

(4) Jämställdhet är en grundläggande princip i Europeiska unionen. Artiklarna 21 och 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna förbjuder all könsdiskriminering och fastställer att jämställdhet skall säkerställas på alla områden, ***även vad gäller möjligheterna att förena arbete och familj.***

Ändringsförslag 3

Förslag till direktiv – ändringsakt

Skäl 5a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(5a) EG-domstolen fastslog i sin dom i målet C-506/06 av den 26 februari 2006 (Mayr mot Flöckner¹) att det är direkt könsdiskriminering om en kvinnlig arbetstagare missgynnas till följd av frånvaro i samband med fertilitetsbehandling.

¹ [2008] Rec. I-01017

Ändringsförslag 4

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 6a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(6a) I rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av Unice, CEEP och EFS¹, fastställs minimikrav för att hjälpa arbetande föräldrar att förena sitt arbete med sitt föräldraansvar.

¹ EGT L 145, 19.6.1996, s. 4.

Motivering

Rådets direktiv 96/34/EG utgör ett ramavtal mellan BusinessEurope (Unice), CEEP och EFS om föräldraledighet och är ett viktigt tillägg till direktivet om ändring av direktiv 92/85/EEG i och med att det fastställer minimikrav för att hjälpa arbetande föräldrar att förena sina skyldigheter som arbetstagare och föräldrar.

Ändringsförslag 5

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 6b (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(6b) Enligt målsättningarna i ordförandeskapets slutsatser från Europeiska rådet i Barcelona den 15-16 mars 2002 bör medlemsstaterna undanröja hinder för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och se till att senast 2010 erbjuda barnomsorg för minst 90 procent av alla barn mellan tre år och den obligatoriska skolåldern, och för minst 33 procent av barnen i åldern 0-3-år samt se till att denna omsorg är tillgänglig i samma utsträckning för barn i städer och landsbygdsområden.

Motivering

Vid sitt möte i Barcelona i mars 2002 konstaterade Europeiska rådet att medlemsstaterna bör undanröja hinder för kvinnors deltagande på arbetsmarkanden och se till att senast 2010 erbjuda barnomsorg för minst 90 procent av alla barn mellan tre år och den obligatoriska skolåldern, och för minst 33 procent av barnen i åldern 0–3 år, samt se till att denna omsorg är tillgänglig i samma utsträckning för barn i städer och landsbygdsområden.

Ändringsförslag 6

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 6c (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(6c) I kommissionens meddelande av den 4 juli 2006, "Mot en EU-strategi för barnets rättigheter", fastställs det att EU ska ge prioritet åt barns rättigheter och att medlemsstaterna ska respektera såväl FN-konventionen om barnets rättigheter och tilläggsprotokollen till denna som millennieutvecklingsmålen.

Motivering

I meddelandet anger kommissionen att EU bör ge prioritet åt barns rättigheter och att medlemsstaterna bör respektera såväl FN-konventionen om barnets rättigheter och tilläggsprotokollen till denna, som millennieutvecklingsmålen. Detta innebär, för så vitt det föreliggande direktivet angår, att man måste se till att alla barn har möjlighet att bli ammade och att de omhändertas på lämpligt sätt och i överensstämmelse med deras behov av utveckling och tillgång till lämplig barnomsorg av hög kvalitet.

Ändringsförslag 7

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 6d (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(6d) Världshälsoorganisationen anger i sin rekommendation av den 16 april 2002 om en global strategi för spädbarns- och småbarns näringsintag att barn för att växa och utvecklas på bästa sätt endast bör få näring genom amning under de

första sex månaderna.

Motivering

Enligt Världshälsoorganisationen bör barn för att växa och utvecklas på bästa sätt endast få näring genom amning under sina första sex månader.

Ändringsförslag 8

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 8a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(8a) Mamaledighet enligt detta direktiv bör inte strida mot medlemsstaternas lagstiftning om föräldraledighet och detta direktiv bör inte undergräva de bestämmelserna. Mamma- och föräldraledigheten kompletterar varandra och kan i kombination ge bättre möjligheter att förena arbete och familj.

Motivering

I kommissionens motivering skapas en konstlad motsättning mellan mamma- och föräldraledighet. De båda modellerna kompletterar varandra och skulle särskilt i kombination ge bättre möjligheter att förena arbete och familj.

Ändringsförslag 9

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 9

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(9) Gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar är särskilt känsliga, och måste därför ha rätt till minst **18** sammanhängande veckors *barnledighet*, före och/eller efter förlossningen, samt en obligatorisk *barnledighet* på minst sex veckor efter förlossningen.

(9) Gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar är särskilt känsliga och måste därför ha rätt till minst **20** sammanhängande veckors *mamaledighet*, före och/eller efter förlossningen, samt en obligatorisk *mamaledighet* på minst sex veckor efter förlossningen.

Ändringsförslag 10

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 12

Kommissionens förslag

(12) På grundval av principen om likabehandling har domstolen också erkänt skyddet av kvinnors anställningsrättigheter, särskilt deras rätt att återuppta samma arbete eller ett likvärdigt arbete med minst lika gynnsamma arbetsvillkor, samt rätten att komma i åtnjutande av de förbättringar av arbetsvillkoren som införs under deras ledighet.

Ändringsförslag

(Berör inte den svenska versionen.)

Ändringsförslag 11

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 12a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(12a) Mot bakgrund av den demografiska utvecklingen i EU är det nödvändigt att främja nativiteten genom särskild lagstiftning och för att förbättra möjligheterna att förena arbete, privatliv och familjeliv.

Ändringsförslag 12

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 12b (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(12b) Ett arbete som betecknas som "motsvarande" i enlighet med artikel 11.2 c bör i allt väsentligt innebära samma arbete som det tidigare arbetet, både i fråga om lön och arbetsuppgifter.

Ändringsförslag 13

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 13

Kommissionens förslag

(13) Kvinnor bör därför skyddas mot diskriminering på grund av graviditet eller *barnledighet* och bör garanteras ett lämpligt rättsligt skydd.

Ändringsförslag

(13) Kvinnor bör därför skyddas mot diskriminering på grund av graviditet eller *mammaledighet* och bör garanteras ett lämpligt rättsligt skydd ***så att deras rätt till anständiga arbetsförhållanden och bättre möjligheter att kombinera familje- och yrkesliv respekteras.***

Ändringsförslag 14

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 13a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(13a) I resolutionen av den 29 juni 2000 från rådet och ministrarna för sysselsättning och socialpolitik, församlade i rådet, om balans mellan kvinnors och mäns deltagande i arbets- och familjelivet¹ uppmuntrades medlemsstaterna att överväga att se över möjligheten att inom sina respektive rättssystem bevilja manliga arbetstagare en individuell och icke överförbar rätt till pappaledighet med bibehållna anställningsrättigheter.

¹ EGT C 218, 31.7.2000, s. 6.

Motivering

I resolutionen av den 29 juni 2000 från rådet och ministrarna för sysselsättning och socialpolitik, församlade i rådet, om balans mellan kvinnor och män i deltagandet i arbets- och familjelivet uppmuntrades medlemsstaterna att överväga att se över möjligheten att inom sina respektive rättssystem bevilja manliga arbetstagare en individuell och icke överförbar rätt till faderskapsledighet med bibehållande av de rättigheter som är förenade med anställningen. De flesta medlemsstater har svarat positivt.

Ändringsförslag 15

Förslag till direktiv – ändringsakt
Skäl 13b (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(13b) Det är viktigt med längre mamma- och pappaledighet, även vid adoptioner, för att hjälpa arbetstagarna att förena sina rättigheter och skyldigheter både vad gäller arbetet och familjen.

Ändringsförslag 16

Förslag till direktiv – ändringsakt
Skäl 13c (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(13c) För verklig jämställdhet är det avgörande att män ges en obligatorisk rätt till pappaledighet enligt samma modell som gäller för mammaledighet, förutom tidslängden, så att det kan skapas förutsättningar för lika deltagande av män och kvinnor i arbets- och familjelivet. Dessa rättigheter bör även gälla för ogifta par.

Ändringsförslag 17

Förslag till direktiv – ändringsakt
Skäl 13d (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(13d) Mot bakgrund av Europeiska unionens åldrande befolkning och kommissionens meddelande av den 12 oktober 2006 med titeln "Europas demografiska framtid – en utmaning som öppnar möjligheter" är det nödvändigt att med alla till buds stående medel skydda moderskapet på ett effektivt sätt.

Motivering

Med tanke på den demografiska utvecklingen och på hur viktigt det är att öka barnafödandet måste man skapa de nödvändiga förutsättningarna för en effektiv form av mammaledighet.

Ändringsförslag 18

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 13e (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(13e) I slutsatserna från rådet (sysselsättning och socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) från december 2007 om en god balans mellan kvinnors och mäns roller vad avser arbete, tillväxt och social sammanhållning konstaterar rådet att möjligheten att förena arbetsliv med familje- och privatliv är av avgörande vikt för att främja jämställdheten på arbetsmarknaden.

Motivering

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".

Ändringsförslag 19

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 13f (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(13f) För verklig jämställdhet är det avgörande att män ges en obligatorisk rätt till pappaledighet enligt samma modell som gäller för mammaledighet, förutom

tidslängden, så att det kan skapas förutsättningar för lika deltagande av män och kvinnor i arbets- och familjelivet.

Motivering

Pappaledighet bör göras obligatorisk så att män inte utsätts för social press att inte ta ut den. Det är viktigt med en signal till arbetsmarknaden att män också måste vara borta från arbetsplatsen när de får barn och den ekonomiska verksamheten bör därför organiseras så att det blir möjligt med familjebildning, som inte bara är av ett stort socialt värde utan också är en rättighet och ett ansvar för både kvinnor och män.

Ändringsförslag 20

**Förslag till direktiv – ändringsakt
Skäl 18a (nytt)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(18a) Medlemsstaterna bör i sin nationella lagstiftning införa nödvändiga åtgärder för att utifrån vad de anser vara lämpligt säkerställa en faktisk och effektiv ersättning eller gottgörelse för den skada som en arbetstagare åsamkats på grund av överträdelser av skyldigheterna enligt detta direktiv, vilka bör vara avskräckande och stå i proportion till den skada som lidits.

Ändringsförslag 21

**Förslag till direktiv – ändringsakt
Skäl 19a (nytt)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(19a) Personer som har utsatts för diskriminering bör tillförsäkras ett lämpligt rättsligt skydd. För att ett effektivare skydd ska tillhandahållas bör även föreningar, organisationer och andra juridiska personer, på det sätt som medlemsstaterna finner lämpligt, kunna delta i förfaranden, antingen på den

utsatta personens vägnar eller för att stödja vederbörande, utan att detta påverkar tillämpningen av de nationella regler som rör ombud och försvar vid domstol.

Ändringsförslag 22

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 20

Kommissionens förslag

(20) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla mer förmånliga bestämmelser. Genomförandet av detta direktiv bör inte kunna åberopas som skäl till inskränkningar i det skydd som för närvarande finns i varje medlemsstat.

Ändringsförslag

(20) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla mer förmånliga bestämmelser. Genomförandet av detta direktiv bör inte kunna åberopas som skäl till inskränkningar i det skydd som för närvarande finns i varje medlemsstat, **särskilt nationella lagar som, genom att kombinera föräldraledighet och mammaledighet, ger modern rätt till minst 18 veckors ledighet fördelat före och/eller efter förlossningen med en ersättning som motsvarar minst den som föreskrivs i detta direktiv.**

De medlemsstater som inte redan har gjort det rekommenderas starkt att vidta lämpliga åtgärder för att garantera arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar likabehandling i den offentliga och den privata sektorn, liksom arbetstagare som inte omfattas av definitionerna i artikel 2 i direktiv 92/85/EEG, så att man kan maximera fördelarna med högre födelsetal och ökad kvinnlig sysselsättning. Därför bör skatteincitament för arbetstagare övervägas.

Motivering

Kommissionen skriver på sidan åtta i motiveringen till förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv från den 3 oktober 2008 att ”om de nationella lagarna ger mödrar rätt till

minst 18 veckors ledighet fördelat före och/eller efter födseln med en ersättning som motsvarar minst den som föreskrivits i detta direktiv, ska detta anses utgöra barnledighet i enlighet med detta direktiv". Med detta ändringsförslag så tydliggörs denna intention även i ett skäl som berör detta.

Ändringsförslag 23

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -1 (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Skäl 14

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1. Skäl 14 ska ersättas med följande:

”För gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar krävs med hänsyn till deras särskilda känslighet en rättighet till minst 20 sammanhängande veckors mammaledighet, före och/eller efter förlossningen, samt en obligatorisk mammaledighet på minst sex veckor [...] efter förlossningen.”

Motivering

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. A 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, à encourager l'allaitement maternel et d'aider à créer une relation solide avec l'enfant. Un délai plus long pourrait affecter le retour des femmes au marché du travail.

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

Ändringsförslag 24

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -1a (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Skäl 17

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1a. Skäl 17 ska ersättas med följande:

”Även åtgärder beträffande mammaledighet skulle vara verkningslösa, om de inte vore förbundna med fullständiga bibehållna rättigheter enligt anställningsavtalet, inklusive bibehållen full lön och motsvarande ersättning.”

Motivering

Kvinnornas ersättning bör motsvara den fulla lönen, så att de inte förlorar ekonomiskt bara för att de är mödrar.

Ändringsförslag 25

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -1b (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 1 – punkt 1a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1b. I artikel 1 ska följande punkt 1a införas:

”1a. Detta direktiv har också till syfte att förbättra förutsättningarna för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn att stanna kvar på eller återvända till arbetsmarknaden samt att förbättra möjligheterna att förena arbete med privat- och familjeliv.”

Motivering

Eftersom artikel 141 i EG-fördraget har lagts till som rättslig grund till detta förslag syftar denna nya punkt till att öka direktivets räckvidd och gör det möjligt att inbegripa sådant som

flexibla arbetsvillkor och pappaledighet.

Ändringsförslag 26

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -1c (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 2

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1c. Artikel 2 ska ersättas med följande:

”Artikel 2

Definitioner

I detta direktiv avses med

- a) gravid arbetstagare: gravid arbetstagare, oavsett anställningsavtal, inklusive arbetstagare som utför hushållsarbete, som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis**
- b) arbetstagare som nyligen har fött barn: arbetstagare, oavsett anställningsavtal, inklusive arbetstagare som utför hushållsarbete, som nyligen har fött barn och som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning och/eller praxis,**
- c) arbetstagare som ammar: arbetstagare, oavsett anställningsavtal, inklusive arbetstagare som utför hushållsarbete, som ammar och som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning och/eller praxis.”**

Motivering

Ramdirektivet om hälsa och säkerhet omfattar inte arbetstagare som utför hushållsarbete. Föredraganden anser dock att de uttryckligen bör omfattas av lagstiftningen om mödraskydd.

Ändringsförslag 27

Förslag till direktiv – ändringsakt
Artikel 1 – led -1d (nytt)
Direktiv 92/85/EEG
Artikel 3

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1d. Artikel 3 ska ersättas med följande:

”Artikel 3

Riktlinjer

1. Kommissionen ska, i samråd med medlemsstaterna och med biträde av Rådgivande kommittén för arbetarskyddsfrågor, utarbeta riktlinjer för bedömning av kemiska, fysikaliska och biologiska agenser samt industriprocesser som anses medföra risker för *manliga och kvinnliga arbetstagares reproduktiva hälsa och för säkerheten och hälsan* för de arbetstagare som avses i artikel 2. *Dessa riktlinjer ska ses över och, från och med 2012, uppdateras åtminstone vart femte år.*

Dessa riktlinjer ska även omfatta arbetsrörelser och arbetsställningar, psykisk och fysisk uttrötning och andra former av psykiska och fysiska påfrestningar i samband med de arbetsuppgifter som utförs av de arbetstagare som avses i artikel 2.

2. De riktlinjer som avses i punkt 1 ska vara vägledande vid den bedömning som avses i artikel 4.1.

Medlemsstaterna ska därför informera samtliga arbetsgivare och samtliga *manliga och kvinnliga* arbetstagare och/eller deras representanter och arbetsmarknadsparterna inom respektive medlemsstat om dessa riktlinjer.”

Motivering

Det är viktigt att riktlinjerna anpassas efter den senaste utvecklingen och de senaste rönen.

Både kvinnor och män utsätts för hälso- och säkerhetsrisker och det bör generellt tas mer hänsyn till dessa risker eftersom de har betydelse även före befruktningsogonblicket.

Ändringsförslag 28

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -1e (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 4

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1e. Artikel 4 ska ersättas med följande:

”Artikel 4

Bedömning, information och samråd

1. I den riskbedömning som ska genomföras i enlighet med direktiv 89/391/EEG ska arbetsgivaren inbegripa en bedömning av riskerna för manliga och kvinnliga arbetstagares reproduktiva hälsa.

2. Arbetsgivaren ska bedöma arten, graden och varaktigheten av den exponering som arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 och arbetstagare som kan antas befinna sig i något av de tillstånd som avses i artikel 2 utsätts för inom företaget och/eller verksamheten i fråga om samtliga arbetsuppgifter som kan medföra särskild risk för exponering för agenser, processer eller arbetsförhållanden enligt den icke-uttömmande förteckningen i bilaga 1. Bedömningen får göras självständigt eller med hjälp av utomstående sakkunniga inom området skyddsåtgärder och förebyggande åtgärder enligt artikel 7 i direktiv 89/391/EEG och ska ske i syfte att

– bedöma varje risk för säkerhet och hälsa och varje möjlig inverkan på graviditet eller amning för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 och arbetstagare som kan antas befinna sig i

*något av de tillstånd som avses i artikel 2,
– avgöra vilka åtgärder som bör vidtas.*

3. Utan att detta påverkar tillämpningen av artikel 10 i direktiv 89/391/EEG ska information om resultaten av den bedömning som avses i punkt 1 och om samtliga åtgärder som ska vidtas med avseende på säkerhet och hälsa i arbetet lämnas till arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 och till arbetstagare som kan antas befinna sig i något av de tillstånd som avses i artikel 2 inom företaget och/eller verksamheten i fråga och/eller dessas representanter samt berörda arbetsmarknadsparter.

4. Lämpliga åtgärder ska vidtas för att säkerställa att arbetstagarna och/eller deras representanter i företaget eller verksamheten i fråga kan kontrollera tillämpningen av detta direktiv eller medverka till dess tillämpning, särskilt i fråga om de åtgärder som arbetsgivaren beslutar om och som avses i punkt 2, utan att det påverkar arbetsgivarens ansvar för att besluta om sådana åtgärder.

5. Samråd med och medverkan av arbetstagare och/eller deras representanter i samband med frågor som täcks av detta direktiv ska ske i enlighet med artikel 11 i direktiv 89/391/EEG.”

Motivering

Det är mycket viktigt att ha ett förebyggande synsätt för att garantera att lämpliga riskbedömningar genomförs på alla arbetsplatser där de anställda är kvinnor och män i fertil ålder. Såväl män som kvinnor kan före befruktningen exponeras för ämnen som framkallar genetiska förändringar och anomalier som leder till infertilitet, kromosomstörningar och missbildningar. De allvarligaste effekterna drabbar dock embryot. Punkterna 4 och 5 läggs till eftersom det i alla andra direktiv om hälsa och säkerhet finns särskilda artiklar om information till och samråd med arbetstagarna och deras företrädare.

Ändringsförslag 29

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -1f (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 5

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1f. Artikel 5 ska ändras på följande sätt:

a) Punkt 2 ska ersättas med följande:

”2. Om det av tekniska och/eller andra objektiva skäl inte är möjligt att ändra arbetstagarens arbetsförhållanden och/eller arbetstid [...] ska arbetsgivaren vidta nödvändiga åtgärder för att ge arbetstagaren i fråga andra arbetsuppgifter.”

b) Punkt 3 ska ersättas med följande:

”3. Om det av tekniska och/eller andra objektiva skäl inte är möjligt att ge arbetstagaren andra arbetsuppgifter [...] ska arbetstagaren i fråga beviljas ledighet enligt nationell lagstiftning och/eller praxis under så lång tid som detta är nödvändigt för att skydda hennes säkerhet och hälsa.”

Motivering

Den nuvarande texten i punkterna 2 och 3 ger arbetsgivarna alltför för stora möjligheter att hävda att de inte kan anpassa arbetsplatsen eller erbjuda alternativa arbetsuppgifter. Genom strykningen av orden ”eller om detta inte rimligen kan krävas av klart redovisade skäl” stärks skyddet för kvinnors anställningsmöjligheter, eftersom det finns mindre utrymme för arbetsgivaren att påstå att det inte är tekniskt eller objektivet möjligt att erbjuda sådana alternativ.

Ändringsförslag 30

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -1g (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 7

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1g. Artikel 7 ska ersättas med följande:

”Artikel 7

Nattarbete

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 inte åläggs nattarbete [...]

a) under de tio veckorna närmast före förlossningen,

b) under resterande delen av graviditeten om detta är påkallat av moderns eller det ofödda barnets hälsa,

c) under hela amningstiden.

2. De åtgärder som avses i punkt 1 ska ge möjlighet, enligt nationell lagstiftning eller praxis, till

a) övergång till en passande arbetstid på dagtid, eller

b) arbetsledighet eller förlängd mammaledighet, om en sådan arbetstidsändring inte är möjlig av tekniska eller andra objektiva skäl [...].

3. Arbetstagare som vill slippa nattarbete ska i enlighet med medlemsstaternas bestämmelser informera arbetsgivaren och ska, i det fall som avses i punkt 1b, uppvisa läkarintyg för arbetsgivaren.

4. För ensamstående föräldrar och föräldrar med allvarligt funktionshindrade barn kan perioderna som avses i punkt 1 förlängas enligt de villkor som medlemsstaten fastställt.

5. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att pappor till

barn under 12 månader inte åläggs nattarbete.”

Ändringsförslag 31

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1h (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 7a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1h. Följande artikel 7a ska införas:

”Artikel 7a

Övertidsarbete

1. Gravida arbetstagare samt arbetstagare med barn under 12 månader får inte åläggas att utföra övertidsarbete.

2. Arbetstagare som ammar får inte åläggas att utföra övertidsarbete under amningsperioden om detta är nödvändigt för hennes och barnets hälsa.”

Motivering

För att kvinnor ska kunna tillbringa mer tid med sina barn medan de är små måste de behandlas gynnsamt i fråga om övertidsarbete, och därför bör det införas en bestämmelse som ger dem möjlighet att fransäga sig övertidsarbete så länge barnet är under 12 år.

Ändringsförslag 32

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 1

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 är berättigade till en sammanhängande *barnledighet* under minst **18 veckor** under tiden före och/eller efter förlossningen.

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 är berättigade till en sammanhängande *mammaledighet* under minst **20 veckor** under tiden före och/eller efter

förlossningen.

Motivering

Mammaledigheten måste vara tillräckligt lång för att de kvinnor som så önskar ska kunna amma sina barn under goda förhållanden. WHO rekommenderar uteslutande amning under barnets första sex månader (A55/15).

Det är lämpligt med 20 veckors mammaledighet för att hjälpa kvinnan att återhämta sig efter förlossningen, främja amning och bidra till att det skapas en stark anknytning till barnet. En längre period skulle kunna inverka på kvinnans återvändande till arbetsmarknaden.

Ändringsförslag 33

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 2

Kommissionens förslag

2. Den *barnledighet* som föreskrivs i punkt 1 ska omfatta en obligatorisk ledighet på minst sex veckor efter *födelsen*.

Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 fritt kan välja om den icke-obligatoriska delen av barnledigheten ska förläggas före eller efter *födelsen*.

Ändringsförslag

2. Den *mammaledighet* som föreskrivs i punkt 1 ska omfatta en obligatorisk ***mammaledighet med full lön*** på minst sex veckor efter *förlossningen*.

Medlemsstaterna får förlänga den obligatoriska delen av mammaledigheten till högst sex veckor före förlossningen. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 fritt kan välja om den icke-obligatoriska delen av mammaledigheten ska förläggas före eller efter *förlossningen*. ***Six veckors obligatorisk mammaledighet ska gälla för alla kvinnliga arbetstagare oberoende av antalet dagar som de arbetat före förlossningen.***

Ändringsförslag 34

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 2a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2a. Denna period kan, om paret är överens och ansöker härom, delas med fadern i överensstämmelse med medlemsstatens lagstiftning.

Ändringsförslag 35

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 2b (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2b. Av omsorg om moderns och barnets hälsa ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att se till att arbetstagare fritt och utan tvång kan bestämma huruvida de ska utnyttja den icke-obligatoriska mammaledigheten före förlossningen.

Ändringsförslag 36

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 2c (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2c. Vid flerbarnsfödelse ska den obligatoriska mammaledighet som avses i punkt 2 förlängas med en månad för varje ytterligare barn.

Ändringsförslag 37

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 2d (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

Arbetstagaren ska meddela den valda mammaledighetsperioden senast två månader innan ledigheten tas ut.

Motivering

Om det blir obligatoriskt att meddela perioden för mammaledigheten får företagen en säker grund för sin planering. Särskilt små- och medelstora företag skulle annars få stora problem med sin verksamhetsplanering.

Ändringsförslag 38

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 4

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

4. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att det ges kompletterande **ledighet** när barn föds för tidigt, läggs in på sjukhus efter födseln **eller** föds med funktionshinder samt vid flerbarnsfödslar. Den kompletterande **ledighetens** längd ska stå i proportion till moderns och barnets eller barnens särskilda behov, så att hänsyn kan tas till dessa.

4. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att det ges kompletterande **mammaledighet med full lön i särskilda fall såsom** när barn föds för tidigt, **föds döda eller med kejsarsnitt**, läggs in på sjukhus efter födseln, föds med funktionshinder **eller om modern är funktionshindrad eller tonåring** samt vid flerbarnsfödslar, **eller om födseln äger rum inom 18 månader efter den föregående födseln**. Den kompletterande **mammaledighetens** längd **efter förlossningen** ska stå i proportion till moderns och barnets eller barnens särskilda behov, så att hänsyn kan tas till dessa.

Ändringsförslag 39

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 5

Kommissionens förslag

5. Medlemsstaterna ska säkerställa att **sådan sjukledighet som beror på sjukdom eller komplikationer som är en följd av graviditeten, och som inträffar fyra veckor eller mer före födseln**, inte påverkar *barnledighetens* längd.

Ändringsförslag

5. Medlemsstaterna ska säkerställa att **frånvaro från arbetet på grund av sjukdom eller komplikationer som är en följd av graviditeten eller på grund av erkänd förlossningsdepression** inte påverkar *mammaledighetens* längd.

Motivering

Sjukledighet som beror på sjukdom eller komplikationer som är en följd av graviditeten bör inte påverka mammaledighetens längd. Det är viktigt att se till att gravida arbetstagare inte diskrimineras och att de har samma rättigheter som andra arbetstagare.

Ändringsförslag 40

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 5a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

5a. Medlemsstaterna ska garantera rätt till särskilda arbetsvillkor för mammor och pappor som tar hand om funktionshindrade barn.

Ändringsförslag 41

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 5b (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

5b. Detta direktiv gäller även för

egenföretagare, och medlemsstaterna ska genomföra de ändringar i den egna lagstiftningen som krävs för att garantera dem lika anställningsrättigheter i fråga om mammaledighet.

Motivering

Egenföretagare bör varken behandlas annorlunda eller åtnjuta färre rättigheter än anställda.

Ändringsförslag 42

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 5c (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

5c. Medlemsstaterna ska anta lämpliga åtgärder för att erkänna förlossningsdepression som en allvarlig sjukdom och stödja upplysningskampanjer för att sprida korrekt information om förlossningsdepression och om de fördomar och den risk för stigmatisering som alljämt är kopplade till denna sjukdom.

Motivering

Ändringsförslaget syftar till att medvetandegöra medlemsstaterna om erkännandet av förlossningsdepression, en sjukdom som drabbar 10–15 procent av kvinnorna och som får stora konsekvenser för yrkes- och familjelivet.

Ändringsförslag 43

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1a (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

1a. Följande artikel ska införas som

artikel 8a:

”Artikel 8a

Pappaledighet/gemensam mammaledighet

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att se till att arbetstagare vars hustru eller partner nyligen har fött barn har rätt till en sammanhängande period av icke överförbar, fullt betald pappaledighet/gemensam mammaledighet på minst två veckor, som ska vara obligatorisk och som ska tas ut efter hustruns eller partners förlossning.

2. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att garantera att arbetstagare vars hustru eller partner nyligen fött barn garanteras en särskild ledighet som omfattar den outnyttjade delen av mammaledigheten om mamman dör eller är fysiskt oförmögen.”

Ändringsförslag 44

Förslag till direktiv – ändringsakt
Artikel 1 – led 1b (nytt)
Direktiv 92/85/EEG
Artikel 8b (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

1a. Följande artikel ska införas:

”Artikel 8b

Ledighet vid adoption

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att bestämmelserna i detta direktiv om mamma- och pappaledighet också gäller vid adoption.”

Ändringsförslag 45

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 2

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 10 – led 1

Kommissionens förslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning och förberedelser för uppsägning av de arbetstagare som avses i artikel 2 under tiden från början av graviditeten och till utgången av sådan *barnledighet* som avses i artikel 8.1, om detta inte sker i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis medges, samt i tillämpliga fall, på villkor att den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande.

Ändringsförslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att ***se till att arbetsgivare inte av skäl som passar dem ska kunna avbryta mamma- eller pappaledighet eller ledighet för vård av barn samt*** förbjuda uppsägning och förberedelser för uppsägning av de arbetstagare som avses i artikel 2 under tiden från början av graviditeten och ***minst sex månader efter*** utgången av sådan *mammaledighet* som avses i artikel 8.1. ***Uppsägningar under denna period ska anses utgöra diskriminering och ska anges skriftligen,*** om detta inte sker i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis medges, samt i tillämpliga fall, på villkor att den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande.

Ändringsförslag 46

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 2

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 10 – led 1a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

1a. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att sörja för gravida arbetstagarens säkerhet och hälsa i fråga om ergonomiska förhållanden, arbetstid (bl.a. vad gäller nattarbete och ändrade arbetsförhållanden) och arbetstempo, samt för att öka skyddet mot specifika smittoämnen och joniserad strålning.

Motivering

Att skydda säkerheten och hälsan för arbetstagare som är gravida bör vara ett av huvudsyftena med detta direktiv.

Ändringsförslag 47

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 2

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 10 – led 2

Kommissionens förslag

2. Om en arbetstagare enligt artikel 2 sägs upp under den tid som avses i punkt 1, ska arbetsgivaren skriftligen ange skäligen grunder för uppsägningen. Om uppsägningen äger rum inom **sex månader** efter den *barnledighet* som avses i artikel 8.1, **ska arbetsgivaren skriftligen ange skäligen grunder för uppsägningen om arbetstagaren begär detta.**

Ändringsförslag

2. Om en arbetstagare enligt artikel 2 sägs upp under den tid som avses i punkt 1, ska arbetsgivaren skriftligen ange skäligen grunder för uppsägningen. Om uppsägningen äger rum inom **tolv månader** efter den *mammaledighet* som avses i artikel 8.1 **ska den anses utgöra diskriminering och ska anges skriftligen, utom i undantagsfall som inte hänger samman med arbetstagarens tillstånd och som medges enligt nationell lagstiftning och/eller praxis samt i tillämpliga fall, på villkor att den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande.**

Ändringsförslag 48

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 2

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 10 – led 3a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

3a. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda diskriminering av gravida kvinnor på arbetsmarknaden genom att skapa lika anställningsmöjligheter om kvinnorna uppfyller alla krav för den utlysta tjänsten.

Motivering

Medlemsstaterna bör garantera lika tillgång till arbetsmarknaden för gravida kvinnor så att graviditeten inte äventyrar deras karriär och yrkesutveckling bara för att arbetsgivaren ser det som en ytterligare börda att anställa en gravid arbetstagare.

Ändringsförslag 49

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 2

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 10 – led 4a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

4a. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att se till att arbetstagare som är pappalediga eller utnyttjar gemensam mammaledighet åtnjuter samma uppsägningskydd som det som arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 omfattas av enligt artikel 1.

Ändringsförslag 50

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 2

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 10 – led 4b (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

4b. Medlemsstaterna ska uppmuntras att vidta åtgärder för att se till att arbetstagare kan välja att arbeta deltid under högst ett år, med fullt uppsägningskydd och fullständiga rättigheter att återfå sin heltidstjänst och fulla lön efter denna period.

Motivering

Denna åtgärd kan bidra till förbättrade möjligheter att förena privat-, familje- och yrkeslivet genom att arbetstagarna bättre och smidigare kan anpassa sig till sin nya situation.

Ändringsförslag 51

Förslag till direktiv – ändringsakt
Artikel 1 – led 3 – led -a (nytt)
Direktiv 92/85/EEG
Artikel 11 – punkt 1

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-a) Punkt 1 ska ersättas med följande:

”1. I de fall som avses i artikel 5-7 ska de rättigheter som följer av anställningsavtalet, även i fråga om bibehållen lön och/eller rätt till motsvarande ersättning, säkerställas i nationell lagstiftning och/eller praxis för sådana arbetstagare som avses i artikel 2.”

Motivering

Kvinnornas ersättning bör motsvara den fulla lönen, så att de inte förlorar ekonomiskt bara för att de är mödrar.

Ändringsförslag 52

Förslag till direktiv – ändringsakt
Artikel 1 – led 3 – led -aa (nytt)
Direktiv 92/85/EEG
Artikel 11 – punkt 2 – led b

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-aa) I punkt 2 ska led b ersättas med följande:

”b) Bibehållen lön och/eller rätt till likvärdig ersättning för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2.”

Motivering

Kvinnornas ersättning bör motsvara den fulla lönen, så att de inte förlorar ekonomiskt bara för att de är mödrar.

Ändringsförslag 53

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 3 – led -ab (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 11 – punkt 2 – led ba (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(-ab) I punkt 2 ska följande led ba läggas till:

”ba) Rätt för mammalediga arbetstagare att automatiskt komma i åtnjutande av alla eventuella lönehöjningar utan att behöva avbryta mammaledigheten tillfälligt för att kunna ta del av lönehöjningen.”

Motivering

Vid lönehöjningar bör mammalediga arbetstagare automatiskt ta del av dessa så att de slipper avbryta mammaledigheten bara för att kunna få den högre lönen och därefter återuppta mammaledigheten. På så vis minskar och förenklas även arbetsgivarens administrativa arbete.

Ändringsförslag 54

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 3 – led b

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 11 – punkt 2 – led c

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

c) Arbetstagares rätt enligt artikel 2 att återvända till samma eller ett motsvarande arbete på villkor som inte är mindre gynnsamma, och att komma i åtnjutande av varje förbättring i arbetsvillkoren som de skulle ha varit berättigade till under sin ledighet.

c) c) Arbetstagares rätt enligt artikel 2 att återvända till samma eller ett motsvarande arbete på villkor som inte är mindre gynnsamma, ***med samma lön, yrkesnivå och arbetsuppgifter som före mammaledigheten***, och att komma i åtnjutande av varje förbättring i arbetsvillkoren som de skulle ha varit berättigade till under sin ledighet. ***Vid undantagssituationer i samband med omstrukturering eller omfattande omorganisering av tillverkningsprocessen ska åtgärder alltid vidtas för att garantera***

att arbetstagaren ges tillfälle att diskutera med arbetsgivaren hur dessa ändrade förhållanden påverkar hennes arbetssituation och indirekt hennes personliga situation.

Motivering

Ett "motsvarande" arbete ska innebära samma lön, nivå och innehåll som före ledigheten.

Detta är viktigt eftersom vid en oförutsedd situation (exempelvis en finanskris) – som kan vara till nackdel för mammalediga kvinnor och få till följd att de går miste om sina rättigheter – kan deras ställning på arbetsplatsen hotas såvida de inte diskuterar omstruktureringsens följder med arbetsgivaren.

Ändringsförslag 55

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 3 – led ba (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 11 – punkt 2 – led ca (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

ba) I punkt 2 ska följande led ca läggas till:

"ca) Arbetstagare enligt artikel 2 ska ha fortsatt möjlighet att trygga sina karriärmöjligheter genom utbildning och löpande fortbildning samt kompletterande yrkesutbildning."

Motivering

Syftet med detta är att se till barnafödande inte hindrar kvinnors karriärmöjligheter. Arbetsgivare bör i samråd med berörda arbetstagare vidta de åtgärder som krävs för att ge arbetstagarna den utbildning och kompetensutveckling som behövs för att trygga deras karriärmöjligheter.

Ändringsförslag 56

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 3 – led bb (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 11 – punkt 2 – led cb (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

bb) I punkt 2 ska följande led cb läggas till:

”cb) Mamaledighet får inte medföra försämrade pensionsrättigheter för arbetstagare och ska räknas som anställning vid beräkning av pension, och pensionsrättigheterna för mamalediga arbetstagare får inte försämrats.”

Motivering

Det är viktigt att se till att det stöd som utbetalas till arbetstagare under mamaledigheten inte påverkar deras pensionsrättigheter i negativ riktning. Medlemsstaterna bör förhindra detta genom att kompensera eventuella pensionsförluster.

Ändringsförslag 57

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 3 – led c

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 11 – punkt 3

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

3. Den ersättning som avses i punkt 2 b ska anses ***skäligen*** när den garanterar en inkomst som minst motsvarar den senaste månadslönen eller en genomsnittlig månadslön, ***upp till ett tak som fastställts i den nationella lagstiftningen. Detta tak får inte vara lägre än den ersättning som de arbetstagare som avses i artikel 2 skulle få under sjukledighet.***

Medlemsstaterna får fastställa vilken period som ska ligga till grund för beräkningen av genomsnittslönen.

3. Den ersättning som avses i punkt 2 b ska anses ***likvärdig*** när den garanterar en inkomst som minst motsvarar den senaste månadslönen eller en genomsnittlig månadslön. ***Vid beräkningen ska eventuella lagenliga eller avtalsenliga löneökningar tas med. Ersättningen ska vara 100 procent av den senaste månadslönen eller en genomsnittlig månadslön under den obligatoriska ledigheten och inte vara lägre än 85 procent av den senaste månadslönen eller en genomsnittlig månadslön under den återstående delen av den berörde***

arbetstagarens ledighet. Medlemsstaterna får fastställa vilken period som ska ligga till grund för beräkningen av genomsnittslönen.

Ändringsförslag 58

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 3 – led ca (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 11 – punkt 3a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

ca) Följande punkt 3a ska läggas till:

3a. Ersättningen till arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 får under inga omständigheter understiga den ersättning som arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 får vid arbetsuppehåll på grund av hälsoskäl.

Motivering

Genom att ersättningen inte tillåts understiga sjukförsäkringen tar man i direktivet även hänsyn till mammor med mycket låga inkomster, vilket är särskilt vanligt i nya medlemsstater.

Ändringsförslag 59

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 3 – led cb (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 11 – punkt 4

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

cb) Artikel 11.4 ska utgå.

Motivering

Det är mycket viktigt att stryka kriteriet för stödberättigande i artikel 11.4 i direktiv 92/85/EEG för att alla kvinnor ska ha samma rätt till betald mammaledighet. På så sätt respekterar man arbetstagarnas rörlighet och EU:s gemensamma principer för flexicurity.

Det är inkonsekvent att kommissionen i sitt förslag erkänner rätten till mammaledighet och samtidigt tillåter att kvinnor kan lämna sitt arbete och mista sin inkomst om de inte uppfyller villkoren för betald mammaledighet enligt nationell lagstiftning.

Ändringsförslag 60

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 3 – led d

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 11 – punkt 5

Kommissionens förslag

5. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 under eller vid återvändandet från den *barnledighet* som avses i artikel 8, kan begära ändringar i sina arbetstider och arbetsmönster, och att arbetsgivarna förpliktas att ta en sådan begäran under övervägande med hänsyn till arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov.

Ändringsförslag

5. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 under eller vid återvändandet från den *mammaledighet* som avses i artikel 8, kan begära ändringar i sina arbetstider och arbetsmönster, och att arbetsgivarna förpliktas att ta en sådan begäran under ***allvarligt*** övervägande med hänsyn till arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov, ***för att säkerställa en bättre balans mellan arbets-, privat- och familjeliv. En arbetsgivare som avslår en sådan ansökan ska ange objektiva skäl till detta och får avslå en sådan ansökan endast om de organisatoriska nackdelarna för arbetsgivaren är oproportionerligt mycket större än fördelarna för arbetstagaren.***

Ändringsförslag 61

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 3 – led da (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 11 – punkt 5a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

da) Följande punkt 5a ska läggas till:

”5a. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att främja dialog mellan arbetsmarknadens parter så att arbetstagare som återgår i arbete efter

mammaledighet kan återintegreras och få tillgång till fortbildning om så behövs och/eller om arbetstagaren begär detta.

Ändringsförslag 62

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 3 – led db (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 11 – punkt 5a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

db) Följande punkt 5b ska läggas till:

”5b. Arbetsgivaren ska se till att arbetstiden för en gravid arbetstagare sätts med hänsyn till behovet av regelbundna och extrainsatta läkarkontroller.”

Motivering

Läkarkontroller är obligatoriska för gravida kvinnor och ytterst viktiga för fostrets normala utveckling. Därför måste arbetsgivaren ta hänsyn till detta och skapa flexibla arbetstider för gravida arbetstagare.

Ändringsförslag 63

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 3 – led dc (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 11 – punkt 5c (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

dc) Följande punkt 5c ska läggas till:

”5c. Medlemsstaterna ska uppmuntra arbetsgivarna att erbjuda barnomsorg för anställdas barn som är under tre år.”

Motivering

Bristen på barnomsorg är en ovedersäglig sanning i EU. Den här bestämmelsen är nödvändig för att undvika att kvinnor lämnar yrkeslivet för att de har små barn att ta hand om.

Ändringsförslag 64

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 3a (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 11a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

3a. Följande artikel 11a ska införas:

”Artikel 11a

Pauser för amning

- 1. En mamma som ammar sitt barn ska ha rätt till amningspauser, som ska tas vid två olika tillfällen som får uppgå till en timma vardera om inget annat överenskommits med arbetsgivaren, utan att gå miste om några anställningsförmåner.**
- 2. Vid flerbarnsfödelse ska de dagliga pauser som avses i punkt 1 utökas med en halvtimme för varje ytterligare barn.**
- 3. Vid deltidsarbete ska de dagliga pauser som avses i punkt 1 minskas i förhållande till den normala arbetstiden men får inte understiga en halvtimme.**
- 4. I de fall som avses i punkt 3 ska pausen beviljas för en period på upp till en timme och i förekommande fall för en andra period med den återstående tiden, utom om något annat överenskommits med arbetsgivaren.”**

Ändringsförslag 65

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 3b (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 11b (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

3a. Följande artikel 11b ska införas:

”Artikel 11b

Diskrimineringsförebyggande åtgärder

Medlemsstaterna ska genom kollektivavtal eller praxis uppmuntra arbetsgivarna att vidta verkningsfulla åtgärder för att förhindra diskriminering av kvinnor på grund av graviditet, mammaledighet eller adoptionsledighet.

Införande av ett jämställdhetsperspektiv

Medlemsstaterna ska aktivt ta hänsyn till jämställdhetsmålen vid utarbetandet och genomförandet av lagar och andra författningar, strategier och verksamheter på de områden som detta direktiv avser.”

Ändringsförslag 66

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 4

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 12a

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

”Artikel 12a

utgår

Bevisbörda

1. Medlemsstaterna ska i enlighet med sina nationella rättssystem vidta nödvändiga åtgärder för att se till att den svarande är skyldig att bevisa att det inte föreligger någon överträdelse mot direktivet när personer som anser att deras rättigheter enligt detta direktiv inte har respekterats, inför domstol eller

annan behörig myndighet lägger fram sådana fakta som ger anledning att anta att det har förekommit en sådan överträdelse.

2. Punkt 1 ska inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden.

3. Punkt 1 ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden.

4. Medlemsstaterna behöver inte tillämpa punkt 1 på förfaranden där det åligger domstolen eller det behöriga organet att utreda fakta i målet.

5. Punkterna 1–4 ska också tillämpas på rättsliga förfaranden som inleds enligt artikel 12.”

Motivering

Diskriminering på grund av graviditet uppfyller redan i dag kriterierna för diskriminering på grund av kön. Därmed gäller också den omvända bevisbörda som redan i dag innefattas i direktiv 2006/54/EG.

Ändringsförslag 67

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 4a (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 12aa (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

4a. Följande artikel 12aa ska införas:

”Artikel 12aa

Diskrimineringsförebyggande åtgärder

”Medlemsstaterna ska i enlighet med nationella traditioner och nationell praxis vidta lämpliga åtgärder för att främja dialog mellan arbetsmarknadens parter på relevanta nivåer så att det skapas effektiva mekanismer för att förhindra diskriminering av kvinnor på grund av graviditet, mammaledighet eller adoptionsledighet.”

Ändringsförslag 68

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 6

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 12c

Kommissionens förslag

Medlemsstaterna ska bestämma vilka påföljder som ska tillämpas vid överträdelser av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med detta direktiv och vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa att de tillämpas.

Påföljder får innefatta betalning av ersättning, som inte får begränsas av en i förväg fastställd övre gräns, och ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

Ändringsförslag 69

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 7

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 12d

Kommissionens förslag

Medlemsstaterna ska se till att det eller de organ som utses enligt artikel 20 i direktiv 2002/73/EG, omarbetat genom direktiv 2006/54/EG för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av könstillhörighet ska vara behörigt även för ärenden som omfattas av detta direktiv, när dessa ärenden huvudsakligen rör likabehandling och inte arbetstagarnas hälsa och säkerhet.”

Ändringsförslag

Medlemsstaterna ska bestämma vilka påföljder som ska tillämpas vid överträdelser av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med detta direktiv och vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa att de tillämpas.

Ändringsförslag

Medlemsstaterna ska se till att det eller de organ som utses enligt artikel 20 i direktiv 2002/73/EG, omarbetat genom direktiv 2006/54/EG för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av könstillhörighet ska vara behörigt även för ärenden som omfattas av detta direktiv, när dessa ärenden huvudsakligen rör likabehandling och inte **bara** arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

Ändringsförslag 70

Förslag till direktiv – ändringsakt Artikel 2 – punkt 1a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

1a. Medlemsstaterna får anta förebyggande skydds- och säkerhetsåtgärder på arbetsplatsen för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn.

Motivering

Stress på arbetsplatsen kan påverka psyket hos gravida och nyförlösta kvinnor, vilket kan påverka fostret eller det nyfödda barnet.

Ändringsförslag 71

Förslag till direktiv – ändringsakt Artikel 2 – punkt 2a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2a. Arbetsmarknadens parter på europeisk nivå uppmanas att diskutera ramavtalet om föräldraledighet utifrån målsättningen att båda föräldrarna ska bidra till att förbättra balansen mellan yrkes- och privatliv när de får barn.

Motivering

Förslaget till ändring av direktiv 92/85/EEG anger inte de specifika medel som måste till för att säkra att mammaledigheten utnyttjas på ett effektivt sätt och för att underlätta för övergången mellan mammaledighetens slut och återgången till arbetslivet, exempelvis i form av barnomsorg, pappaledighet och föräldraledighet.

Ändringsförslag 72

Förslag till direktiv – ändringsakt Artikel 2 – punkt 2b (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2b. Det är önskvärt att de bestämmelser som gäller enligt detta direktiv skrivs in i kollektivavtal och individuella avtal för arbetstagare i medlemsstaterna.

Motivering

Många gånger utnyttjar inte arbetstagarna sina rättigheter på grund av att de inte känner till dem. Med denna hänvisning i avtalet blir det tydligare vilken lagstiftning som gäller i en viss situation.

Ändringsförslag 73

Förslag till direktiv – ändringsakt Artikel 4 – punkt 1

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

1. Medlemsstaterna och de nationella jämställdhetsorganen ska senast [fem år efter antagandet] och därefter vart **femte år**, till kommissionen överlämna all information som kommissionen behöver för att utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av direktiv 92/85/EEG, ändrat genom detta direktiv.

1. Medlemsstaterna och de nationella jämställdhetsorganen ska senast [fem år efter antagandet] och därefter vart **tredje år**, till kommissionen överlämna all information som kommissionen behöver för att utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av direktiv 92/85/EEG, ändrat genom detta direktiv.

Ändringsförslag 74

Förslag till direktiv – ändringsakt Artikel 4 – punkt 2

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2. Kommissionens rapport ska ta vederbörlig hänsyn till synpunkterna från arbetsmarknadens parter och berörda icke-statliga organisationer. I enlighet med

2. Kommissionens rapport ska ta vederbörlig hänsyn till synpunkterna från arbetsmarknadens parter och berörda icke-statliga organisationer. I enlighet med

principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv ska denna rapport bland annat innehålla en bedömning av vilken inverkan de vidtagna åtgärderna har på kvinnor och män. Mot bakgrund av den information som mottagits ska rapporten vid behov även omfatta förslag som syftar till att ändra och uppdatera direktiv 92/85/EEG, ändrat genom detta direktiv.

principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv ska denna rapport bland annat innehålla en bedömning av vilken inverkan de vidtagna åtgärderna har på kvinnor och män. **Den ska även innehålla en konsekvensbedömning av såväl de sociala som de ekonomiska effekterna i EU som helhet av en ytterligare förlängning av mammaledigheten.** Mot bakgrund av den information som mottagits ska rapporten vid behov även omfatta förslag som syftar till att ändra och uppdatera direktiv 92/85/EEG, ändrat genom detta direktiv.

Motivering

Man måste utröna de exakta kostnaderna och förmånerna för såväl kvinnorna som samhället vid en betydande förlängning av mammaledigheten. Då denna förlängning underlättar amning kan den till exempel möjliggöra minskade hälso- och sjukvårdskostnader och ha en positiv inverkan på miljön och hushållens köpkraft.

MOTIVERING

1. Inledning

Europeiska kommissionens förslag om ändring av direktiv 92/85/EEG syftar till att förbättra säkerheten och hälsan för gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar. Detta lagstiftningsinitiativ ingår i kommissionens ”förlikningspaket” och är ett av initiativen för att främja jämställdheten på arbetsmarknaden.

Direktiv 92/85/EEG måste ses över, eftersom kommissionens förslag till ändring av det lämnar en del övrigt att önska, både vad gäller minskningen av skillnaderna mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden och förbättrade möjligheter att förena arbete med familje- och privatliv, framför allt på grund av det inte gynnar ett delat föräldraansvar.

Genom att artikel 141 i EG-fördraget läggs till som en del av förslagets rättsliga grund ges förslaget en kombinerad rättslig grund – artikel 137.2 om att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa, och artikel 141.3 i EG-fördraget om att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter mellan kvinnor och män – och en mer enhetlig begreppsram. I och med att den rättsliga grunden breddas blir det dessutom möjligt att införa bestämmelser om skydd av föräldraskapet, som har ett stort socialt värde.

Ändringarna i förslaget handlar främst om en förlängning av minimiperioden för mammaledighet från 14 till 18 veckor samt om principen om ersättning motsvarande full lön, skydd av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen och förbud mot uppsägning.

2. Delat föräldraansvar

I EU:s sociala agenda prioriteras bland annat främjandet av åtgärder som underlättar möjligheten att förena arbete med familje- och privatliv, både för kvinnor och för män. Betoningen på bättre möjligheter att förena arbete med familje- och privatliv är också en av de sex prioriteringarna i färdplanen för jämställdhet 2006–2010.

EU står inför en demografisk utmaning som kännetecknas av låga födelsetal och en växande andel äldre. Förbättrade bestämmelser som gynnar en balans mellan arbets- och familjelivet erbjuder också en lösning på den sjunkande födelsekurvan.

För övrigt kvarstår könsstereotyperna i samhället, vilket är ett hinder för kvinnornas tillgång till arbete, framför allt till bra arbeten. Kvinnor anses fortfarande, till skillnad från männen, vara de som bär huvudansvaret för att ta hand om barn och andra omsorgsberoende personer och blir ofta tvungna att välja mellan moderskap och yrkeskarriär. Kvinnor betraktas ofta som arbetstagare förenade med ”hög risk”, ett ”andrahandsalternativ”, eller som ”olämpliga” på grund av sannolikheten att de blir gravida och utnyttjar sin rätt till mammaledighet. Därför är det viktigt att man med de nya föräldraledighetsformerna inte upprepar eller förstärker rådande stereotypiska föreställningar i samhället.

Föräldraskap är en grundläggande rättighet som är central för den sociala jämvikten. Därför är det viktigt att man vid omarbetningen av direktiv 92/85/EEG gynnar förvärvsarbetande

kvinnor och skyddar både moderskap och faderskap, bland annat genom åtgärder som uppmuntrar männen att ta sitt familjeansvar.

Det är mycket viktigt för barnets fysiska, känslomässiga och psykiska utveckling att båda föräldrarnas är delaktiga i dess liv. Därför måste gemenskapslagstiftningen även omfatta individuell pappaledighet, som inte går att överföra och som ger rätt till ersättning, och som fadern kan utnyttja parallellt med mammaledigheten. Vid adoption ska man också ha rätt till föräldraledighet, som ska delas av båda föräldrarna.

3. Mammaledighetens omfattning

Eftersom många medlemsstater redan har en mammaledighet på 18 veckor är ökningen med fyra veckor (från dagens 14 till föreslagna 18) en blygsam förändring, med föga betydelse för flera medlemsstaters rättsordning. Den rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män förordar en förlängning av mammaledigheten till 24 veckor.

Enligt föredraganden är det lämpligt med 20 veckors mammaledighet för att hjälpa kvinnan att återhämta sig efter förlossningen, främja amning och bidra till att det skapas en stark relation till barnet. En längre period skulle kunna inverka på kvinnans återvändande till arbetsmarknaden.

Minimiledigheten efter förlossningen bör även uppgå till 8 veckor, med målet att uppmuntra kvinnorna att amma så länge som möjligt.

Kommissionens förslag innehåller inga bestämmelser om amning. Med hänsyn till WHO:s rekommendation A55/15 om vikten av amning under de första levnadsmånaderna och till artikel 10 i ILO:s konvention 183 från 2000, där kvinnor garanteras rätt till en eller flera pauser per arbetsdag eller kortare arbetsdagar för att kunna amma, menar föredraganden att rätten till arbetstidsförkortning för amning måste iakttas, utan förlust av några förmåner.

4. Ersättning

Kommissionen föreslår att det under mammaledigheten ska betalas ut en månadsersättning motsvarande 100 procent av den senaste månadslönen eller den genomsnittliga månadslönen. Denna bestämmelse är dock inte obligatorisk.

En ersättning motsvarande full månadslön under mammaledigheten är en garanti för att kvinnorna inte drabbas ekonomiskt då de valt att bilda familj. Ersättningen får inte vara lägre än 80 procent av den senaste månadslönen eller den genomsnittliga månadslönen. Det är en lämplig miniminivå som garanterar att familjerna inte riskerar att drabbas av fattigdom och social utslagning, med särskild hänsyn till ensamstående föräldrar.

5. Förbud mot uppsägning

De föreslagna ändringarna avseende förbud mot uppsägning och kvinnliga arbetstagares rättigheter är i allmänhet positiva. Dessa rättigheter bör även omfatta fadern under hans pappaledighet.

Enligt kommissionens förslag ska det vara förbjudet att säga upp någon från och med graviditetens början och till och med sex månader efter mammaledighetens slut. Denna period bör förlängas till ett år, eftersom kvinnliga arbetstagare i många fall blir tvungna att anpassa sig till en förändrad arbetssituation, vilket kräver sin tid.

Föredraganden anser att de förslagna ändringarna på detta område är positiva, inklusive rätten att återuppta samma eller ett likvärdigt arbete och att komma i åtnjutande av eventuella förbättrade arbetsvillkor som införts under ledigheten. Föredraganden menar därför att det bör understrykas att det "likvärdiga" arbetet verkligen ska ha samma funktionella innehåll, i fråga om både lön och arbetsuppgifter.

6. Flexibilitet i arbetets organisation

Föredraganden är medveten om vikten av att kvinnliga arbetstagare får möjlighet att ändra sina arbetstider och sitt arbetsmönster då de börjar arbeta igen efter mammaledigheten. Arbetsgivaren ska inte bara överväga en sådan begäran, utan också bifalla den i berättigade fall.

Denna rättighet bör även utsträckas till att gälla fadern i syfte att uppmuntra delat föräldraansvar. Att det är fler kvinnor än män som utnyttjar denna bestämmelse skapar obalans mellan kvinnor och män, vilket inverkar negativt på kvinnornas situation på arbetsplatsen och deras ekonomiska beroende.

Föredraganden anser att det är viktigt att införa en ny bestämmelse som ger arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar och även fäder som tagit pappaledigt möjlighet att vägra att arbeta övertid.

7. Hälsa och säkerhet

Frågan om riskbedömning är central i förslaget. Ändå nämns inga förebyggande åtgärder för att undanröja alla risker kopplade till fertiliteten. Arbetsgivaren är enligt bestämmelserna inte skyldig att vidta någon åtgärd innan han eller hon får vetskap om en arbetstagares graviditet, vilket sker i ungefär sjunde till åttonde veckan. De största riskerna för skador på fostret inträffar dock under graviditetens första veckor.

Ämnen som framkallar genetiska förändringar och anomalier som ger upphov till infertilitet, missbildningar och kromosomstörningar kan drabba både kvinnor och män före befruktningen och skadar främst embryot.

Föredraganden vill uttrycka sin oro över denna fråga och anser att arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar inte kan betraktas som särfall. Det är viktigt att ha ett förebyggande synsätt för att garantera att det genomförs lämpliga riskbedömningar på arbetsplatsen för kvinnor och män i fertil ålder.

8. Konsekvensbedömning

Föredraganden anser att man måste utröna de exakta kostnaderna och förmånerna för såväl kvinnorna som samhället vid en betydande förlängning av mammaledigheten. Då denna förlängning underlättar amning kan den till exempel möjliggöra minskade hälso- och sjukvårdskostnader och ha en positiv inverkan på miljön och hushållens köpkraft.

1.4.2009

YTTRANDE FRÅN UTSKOTTET FÖR SYSSELSÄTTNING OCH SOCIALA FRÅGOR (*)

till utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män

över förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (KOM(2008)0637) – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Föredragande (*): Jamila Madeira

(*) Förfarande med associerade utskott – artikel 47 i arbetsordningen

KORTFATTAD MOTIVERING

Förslaget grundar sig på artiklarna 137.2 och 141.3 i EG-fördraget. Även om direktiv 92/85/EEG grundas på artikel 118a i EG-fördraget (nu artikel 137) och är ett särdirektiv enligt direktivet om säkerhet och hälsa (direktiv 89/391/EEG) fogas nu artikel 141 i EG-fördraget till den rättsliga grunden för detta förslag. Mamaledighet är av avgörande betydelse för skyddet av säkerheten och hälsan för arbetstagare som är gravida eller nyligen har fött barn. Skyddet mot uppsägning och diskriminering på grund av graviditet eller moderskap bidrar till att skydda kvinnors hälsa och säkerhet tillsammans med den ersättning som utbetalas under mamaledigheten. Reglerna för mamaledighet, ledighetens varaktighet, ersättningsnivån och kvinnors rättigheter och skyldigheter i samband med mamaledighet och kvinnans återgång till arbetet hänger ouplösligt samman med tillämpningen av principen om lika möjligheter för män och kvinnor och jämställdhet, som fastställs i artikel 141.3 i EG-fördraget. Detta förslag har därför två rättsliga grunder.

Utskottet för sysselsättning och sociala frågor har inom de områden som omfattas av dess behörighet ägnat särskild uppmärksamhet åt följande frågor:

Delat ansvar

Det är mycket viktigt att kvinnor och män delar barnansvaret från det att barnet föds, men också att mannen ges möjlighet att axla detta ansvar. Eftersom det inte finns möjlighet att låta bestämmelser om pappaledighet ingå i det föreliggande direktivet understryker parlamentet att det måste till ytterligare ett direktiv som genomför principerna om lika möjligheter och delat ansvar.

Vidare, för att förankra principen om delat ansvar måste detta förslag till direktiv ingå som underlag i den framtida diskussionen om direktivet om föräldraledighet och direktivet om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare.

Gravida arbetstagares rättigheter vid anställning

Sysselsättningsutskottet är övertygat om att förslaget till ändring av direktiv 92/85/EEG kommer att stärka gravida kvinnors rättigheter vid anställning.

Vi är dock övertygande om att utan de ändringar som utskottet för sysselsättning och sociala frågor förslår nedan, och de kompletterande åtgärder som arbetsmarkandens parter enats om på europeisk nivå, skulle den ändrade texten varken fullt ut bidra till att bättre förena de olika aspekter som rör yrkes-, privat- och familjelivet, eller hjälpa kvinnor att återvända till arbetsmarknaden.

Förlängning av minimilängden på mammaledighet och obligatorisk ledighet

Kommissionen föreslår att minimilängden på mammaledighet förlängs från 14 till 18 veckor, inbegripet en obligatorisk ledighet på sex veckor efter födseln. Syftet med detta är att låta arbetstagaren återhämta sig efter förlossningen.

En konsekvensundersökning visar att en förlängd mammaledighet som omfattar en period med obligatorisk ledighet efter förlossningen i sig inte ger arbetstagare som är gravida bästa möjliga förutsättningar på arbetsmarknaden. Den måste därför kompletteras med åtgärder som en välfungerande föräldraledighetsordning eller andra insatser (som lättnader i fråga om barn tillsynen i enlighet med det åtagande som ingår bland Barcelonamålen). Med andra ord kan förslaget till ändring av direktiv 92/85/EEG endast ses som ett första steg i rätt riktning.

Skydd av arbetstagarens karriärmöjligheter

Enligt förslaget till ändring av direktiv 92/85/EEG ska arbetstagare som omfattas av de definitioner som anges i artikel 2 ha rätt att återvända till samma eller ett motsvarande arbete på villkor som inte är mindre gynnsamma, och att komma i åtnjutande av varje förbättring i arbetsvillkoren som de skulle ha varit berättigade till under sin ledighet (artikel 2.3 b).

Utskottet för sysselsättning och sociala frågor ställer sig bakom detta förslag men anser det lika viktigt att säkerställa att dessa arbetstagare även ges den yrkesutbildning och kompetensutveckling de behöver för att kunna fortsätta sin karriär.

Det faktum att dessa arbetstagare befinner sig utanför arbetsmarknaden under 18 veckor kan annars allvarligt skada deras karriärmöjligheter. En särskild satsning på kompetensutveckling

och utbildning måste göras för att förhindra att dessa arbetstagares legitima möjligheter att göra karriär går förlorade.

Egenföretagande kvinnors rättigheter

Även om de åtgärder för att förhindra diskriminering och säkra lika möjligheter som presenteras i det aktuella förslaget till direktiv endast gäller anställda kvinnor måste medlemsstaterna se till att även egenföretagande kvinnor åtnjuter de rättigheter som direktivet föreskriver.

Arbetsmarknadsparternas roll

Den 14 december 1995 ingick de organisationer som företräder arbetsmarknadens parter på europeisk nivå (BusinessEurope (UNICE), CEEP och EFS) ett avtal om föräldraledighet som genomfördes genom rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996. Detta direktiv fastställer minimikraven för föräldraledighet, och spelar därmed en viktig roll när det gäller att förena yrkesliv med familjeliv och att främja lika möjligheter för – och likabehandling av – kvinnor och män.

I och med att de föreslagna ändringarna av direktiv 92/85/EEG även avser arbetstagarnas rätt att återuppta sitt arbete (artikel 2.2–5) är det lika viktigt att beakta vad som krävs för att dessa arbetstagare rent faktiskt ska kunna återvända till arbetsmarknaden. En koppling kan exempelvis göras till det faktum att arbetstagarnas reella möjligheter att återuppta sitt arbete förutsätter tillgång till en effektiv barnomsorg.

ÄNDRINGSFÖRSLAG

Utskottet för sysselsättning och sociala frågor uppmanar utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män att som ansvarigt utskott infoga följande ändringsförslag i sitt betänkande:

Ändringsförslag 1

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 6a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(6a) I rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av Unice, CEEP och EFS¹, fastställs minimikrav för att hjälpa arbetande föräldrar att förena sina skyldigheter som arbetstagare och föräldrar.

Motivering

Rådets direktiv 96/34/EG utgör ett ramavtal mellan BusinessEurope (Unice), CEEP och EFS om föräldraledighet och är ett viktigt tillägg till direktivet om ändring av direktiv 92/85/EEG i och med att det fastställer minimikrav för att hjälpa arbetande föräldrar att förena sina skyldigheter som arbetstagare och föräldrar.

Ändringsförslag 2

**Förslag till direktiv – ändringsakt
Skäl 6b (nytt)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(6b) I målsättningarna i ordförandeskapets slutsatser från Europeiska rådet i Barcelona den 15-16 mars 2002 fastställs det att medlemsstaterna bör undanröja hinder för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och se till att senast 2010 erbjuda barnomsorg för minst 90 procent av alla barn mellan tre år och den obligatoriska skolåldern, och för minst 33 procent av barnen i åldern 0-3-år, samt se till att denna omsorg är tillgänglig i samma utsträckning för barn i städer och landsbygdsområden.

Motivering

Vid sitt möte i Barcelona i mars 2002 konstaterade Europeiska rådet att medlemsstaterna bör undanröja hinder för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och se till att senast 2010 erbjuda barnomsorg för minst 90 procent av alla barn mellan tre år och den obligatoriska skolåldern, och för minst 33 procent av barnen i åldern 0–3 år, samt se till att denna omsorg är tillgänglig i samma utsträckning för barn i städer och landsbygdsområden.

Ändringsförslag 3

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 6c (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(6c) I kommissionens meddelande av den 4 juli 2006, ”Mot en EU-strategi för barnets rättigheter”, fastställs att EU bör ge prioritet åt barns rättigheter och att medlemsstaterna bör respektera såväl FN-konventionen om barnets rättigheter och tilläggsprotokollen till denna, som millennieutvecklingsmålen.

Motivering

I meddelandet anger kommissionen att EU bör ge prioritet åt barns rättigheter och att medlemsstaterna bör respektera såväl FN-konventionen om barnets rättigheter och tilläggsprotokollen till denna, som millennieutvecklingsmålen. Detta innebär, för så vitt det föreliggande direktivet angår, att man måste se till att alla barn har möjlighet att bli ammade och att de omhändertas på lämpligt sätt och i överensstämmelse med deras behov av utveckling och tillgång till lämplig barnomsorg av hög kvalitet.

Ändringsförslag 4

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 6d (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(6d) Världshälsoorganisationen anger i sin rekommendation av den 16 april 2002 om en global strategi för spädbarns- och småbarns näringsintag, att barn för att växa och utvecklas på bästa sätt endast bör få näring genom amning under sina första sex månader.

Motivering

Enligt Världshälsoorganisationen bör barn för att växa och utvecklas på bästa sätt endast få näring genom amning under sina första sex månader.

Ändringsförslag 5

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 8a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(8a) Bestämmelserna om mammaledighet i detta direktiv bör inte strida mot medlemsstaternas lagstiftning om föräldraledighet och syftar under inga omständigheter till att kringgå sådana modeller. Mamma- och föräldraledigheten kompletterar varandra och kan i kombination ge bättre möjligheter att förena arbete och familj.

Motivering

I kommissionens motivering skapas en konstlad motsättning mellan mamma- och föräldraledighet. De båda modellerna kompletterar varandra och skulle särskilt i kombination ge bättre möjligheter att förena arbete och familj.

Ändringsförslag 6

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 12a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(12a) Ett arbete som betecknas som "motsvarande" i enlighet med artikel 11.2 c bör omfatta samma funktioner som det tidigare arbetet, både i fråga om lön och arbetsuppgifter.

Ändringsförslag 7

Förslag till direktiv – ändringsakt Skäl 13

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(13) Kvinnor bör därför skyddas mot diskriminering på grund av graviditet eller *barnledighet* och bör garanteras ett

(13) Kvinnor bör därför skyddas mot diskriminering på grund av graviditet eller *mammaledighet* och bör garanteras ett

lämpligt rättsligt skydd.

lämpligt rättsligt skydd *så att deras rättigheter i fråga om anständiga arbetsförhållanden och bättre möjligheter att kombinera familje- och yrkeslivet respekteras.*

Ändringsförslag 8

**Förslag till direktiv – ändringsakt
Skäl 13a (nytt)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(13a) Europeiska unionens åldrande befolkning och kommissionens meddelande av den 12 oktober 2006 med titeln ”Europas demografiska framtid – en utmaning som öppnar möjligheter” understryker nödvändigheten att med alla till buds stående medel skydda moderskapet på ett effektivt sätt.

Motivering

Med tanke på den demografiska utvecklingen och på hur viktigt det är att öka barnafödandet måste man skapa de nödvändiga förutsättningarna för en effektiv form av mammaledighet.

Ändringsförslag 9

**Förslag till direktiv – ändringsakt
Skäl 18a (nytt)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(18a) Medlemsstaterna bör i sin nationella lagstiftning vidta nödvändiga åtgärder för att utifrån vad de anser vara lämpligt säkerställa en faktisk och effektiv kompensation eller gottgörelse för den skada som en arbetstagare lidit vid överträdelser av skyldigheterna enligt detta direktiv på ett sätt som är avskräckande och som står i proportion till den skada som lidits.

Ändringsförslag 10

Förslag till direktiv – ändringsakt
Skäl 19a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(19a) Personer som har utsatts för diskriminering bör tillförsäkras ett lämpligt rättsligt skydd. För att ett effektivare skydd ska tillhandahållas bör även föreningar, organisationer och andra juridiska personer, på det sätt som medlemsstaterna finner lämpligt, kunna delta i förfaranden, antingen på den utsatta personens vägnar eller för att stödja vederbörande, utan att detta påverkar tillämpningen av de nationella regler som rör ombud och försvar vid domstol.

Ändringsförslag 11

Förslag till direktiv – ändringsakt
Artikel 1 – led -1 (nytt)
Direktiv 92/85/EEG
Artikel 1 – punkt 1a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

***-1. I artikel 1 ska följande punkt införas:
”1a. Detta direktiv syftar också till att förbättra de arbetsrelaterade villkoren för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn, som stannar kvar på eller återvänder till arbetsmarkanden, och till att uppnå bättre möjligheter att förena arbete, privatliv och familj.”***

Motivering

Syftet med det tillagda stycket är att öka direktivets räckvidd till att omfatta frågor som flexibla arbetsformer, pappaledighet osv.

Ändringsförslag 12

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -1a (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 2 – led a

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1a. I artikel 2 ska led a ersättas med följande:

”(a) gravid arbetstagare: gravid arbetstagare, inklusive arbetstagare som utför avlönat hushållsarbete, som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis.”

Motivering

Ramdirektivet om hälsa och säkerhet utesluter arbetstagare som utför avlönat hushållsarbete. De bör emellertid uttryckligen omfattas av lagstiftningen om skydd av mödrar.

Ändringsförslag 13

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -1b (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 2 – led b

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1b. I artikel 2 ska led b ersättas med följande:

”(b) arbetstagare som nyligen har fött barn: arbetstagare som nyligen har fött barn, inklusive arbetstagare som utför avlönat hushållsarbete, enligt definitionen i nationell lagstiftning eller praxis och som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis,”

Motivering

Ramdirektivet om hälsa och säkerhet utesluter arbetstagare som utför avlönat hushållsarbete.

De bör emellertid uttryckligen omfattas av lagstiftningen om skydd av mödrar.

Ändringsförslag 14

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -1c (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 2 – led c

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1c. I artikel 2 ska led c ersättas med följande:

***”(c) arbetstagare som ammar:
arbetstagare som ammar, inklusive
arbetstagare som utför avlönat
hushållsarbete, enligt definitionen i
nationell lagstiftning eller praxis och
som underrättar arbetsgivaren om sitt
tillstånd enligt nationell lagstiftning eller
praxis,”***

Motivering

*Ramdirektivet om hälsa och säkerhet utesluter arbetstagare som utför avlönat hushållsarbete.
De bör emellertid uttryckligen omfattas av lagstiftningen om skydd av mödrar.*

Ändringsförslag 15

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -1d (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 3 – punkt 1 – stycke 2a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

***-1d. I artikel 3.1 ska följande stycke
läggas till:***

***”De riktlinjer som anges i första stycket
ska regelbundet utvärderas så att de
eventuellt kan ändras, minst en gång vart
femte år med start 2012.”***

Motivering

Förklaring: Det är viktigt att riktlinjerna anpassas efter den senaste utvecklingen och kunskapen.

Ändringsförslag 16

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -1e (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 4 – rubriken

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1e. I artikel 4 ska rubriken ersättas med följande:

”Bedömning, information och samråd”

Motivering

Både kvinnor och män utsätts för risker för fortplantningen, och det bör generellt tas mer hänsyn till dessa risker eftersom de har betydelse även före befruktningsögonblicket.

Ändringsförslag 17

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -1f (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 4 – punkt -1 (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1f. I artikel 4 ska följande punkt införas:

”-1. I den riskvärdering som utförs enligt direktiv 89/391/EEG ska arbetsgivaren inkludera risker för fortplantningen för manliga och kvinnliga arbetstagare.”

Motivering

Både kvinnor och män utsätts för risker för fortplantningen, och det bör generellt tas mer hänsyn till dessa risker eftersom de har betydelse även före befruktningsögonblicket.

Ändringsförslag 18

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -1g (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 4 – punkt 1

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1g. I artikel 4.1 ska inledningen ersättas med följande:

”1. Arbetsgivaren ska bedöma arten, graden och varaktigheten av den exponering som arbetstagare enligt definitionen i artikel 2, och arbetstagare som kan antas befinna sig i något av de tillstånd som avses i artikel 2, utsätts för inom företaget eller verksamheten i fråga om samtliga arbetsuppgifter som kan medföra särskild risk för exponering för agenser, processer eller arbetsförhållanden enligt den icke-uttömmande förteckningen i bilaga 1. Bedömningen får göras självständigt eller med hjälp av utomstående sakkunniga inom området skyddsåtgärder och förebyggande åtgärder enligt artikel 7 i direktiv 89/391/EEG och ska ske i syfte att”

Motivering

Både kvinnor och män utsätts för risker för fortplantningen, och det bör generellt tas mer hänsyn till dessa risker eftersom de har betydelse även före befruktningsogonblicket.

Ändringsförslag 19

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -1h (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 4 – punkt 1 – strecksats 1

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1h. I artikel 4.1 ska första strecksatsen ersättas med följande:

”– bedöma varje risk för säkerhet och hälsa och varje möjlig inverkan på graviditet eller amning för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 och för arbetstagare som kan antas befinna sig i något av de tillstånd som avses i artikel 2,”

Motivering

Både kvinnor och män utsätts för risker för fortplantningen, och det bör generellt tas mer hänsyn till dessa risker eftersom de har betydelse även före befruktningsogonblicket.

Ändringsförslag 20

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -1i (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 4 – punkt 2

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1i. I artikel 4 ska punkt 2 ersättas med följande:

”2. Utan att detta påverkar tillämpningen av artikel 10 i direktiv 89/391/EEG, ska information om resultaten av den bedömning som avses i punkt 1 och om samtliga åtgärder som ska vidtas med avseende på säkerhet och hälsa i arbetet lämnas till arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 och till arbetstagare som kan antas befinna sig i något av de tillstånd som avses i artikel 2 inom företaget eller verksamheten i fråga eller dessas representanter och berörda arbetsmarknadsparter.”

Motivering

Både kvinnor och män utsätts för risker för fortplantningen, och det bör generellt tas mer hänsyn till dessa risker eftersom de har betydelse även före befruktningsogonblicket.

Ändringsförslag 21

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -1j (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 5 – punkt 2

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1j. I artikel 5 ska punkt 2 ersättas med följande:

”2. Om det av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjligt att ändra arbetstagarens arbetsförhållanden eller arbetstid, [...] ska arbetsgivaren vidta nödvändiga åtgärder för att ge arbetstagaren i fråga andra arbetsuppgifter.”

Motivering

Förklaring: Vissa stycken i den nuvarande texten ger arbetsgivarna alltför stora möjligheter att hävda att de inte kan anpassa arbetsplatsen eller erbjuda ett alternativt arbete. Om denna textbit tas bort ges arbetsgivaren tillräckligt med utrymme att hävda att det av tekniska eller objektiva skäl inte är möjligt att erbjuda sådana alternativ.

Ändringsförslag 22

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -1k (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 5 – punkt 3

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1k. I artikel 5 ska punkt 3 ersättas med följande:

”3. Om det av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjligt att ge arbetstagaren andra arbetsuppgifter, [...] ska arbetstagaren i fråga beviljas ledighet enligt nationell lagstiftning eller praxis under så lång tid som detta är nödvändigt för att skydda hennes säkerhet och hälsa.”

Motivering

Förklaring: Vissa stycken i den nuvarande texten ger arbetsgivarna alltför stora möjligheter att hävda att de inte kan anpassa arbetsplatsen eller erbjuda ett alternativt arbete. Om denna textbit tas bort ges arbetsgivaren tillräckligt med utrymme att hävda att det av tekniska eller objektiva skäl inte är möjligt att erbjuda sådana alternativ.

Ändringsförslag 23

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led -11 (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 7 – punkt 2 – led b

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-11. I artikel 7.2 ska led b ersättas med följande:

”(b) arbetsledighet eller förlängd mammaledighet, om en sådan arbetstidsändring inte är möjlig av tekniska eller andra objektiva skäl [...].”

Ändringsförslag 24

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 1

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 är berättigade till en sammanhängande *barnledighet* under minst 18 veckor ***under tiden*** före ***och/eller efter*** förlossningen.

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 är berättigade till en sammanhängande *mammaledighet* under minst 18 veckor ***och att de efter eget val kan förlägga upp till två veckor*** före förlossningen.

Motivering

Syftet är att skydda arbetstagarna mot eventuella påtryckningar från arbetsgivarnas sida i fråga om att ta ut den icke-obligatoriska mammaledigheten före förlossningen.

Ändringsförslag 25

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 1a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

1a. Om arbetstagaren ammar sitt barn får mammaledigheten på högst 18 veckor förlängas med sex veckor.

Motivering

Enligt Världshälsoorganisationens rekommendation A55/15 bör spädbarn få näring endast genom amning under sina första sex månader. I överstämmelse med detta har en passus om förlängning med sex veckor fogats till denna artikel.

Ändringsförslag 26

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 2

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2. Den *barnledighet* som föreskrivs i punkt 1 ska omfatta en obligatorisk ledighet på minst sex veckor efter födseln. Medlemsstaterna ***ska vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 fritt kan välja om den icke-obligatoriska delen av barnledigheten ska förläggas före eller efter födseln.***

2. Den *mammaledighet* som föreskrivs i punkt 1 ska omfatta en obligatorisk ledighet på minst sex veckor efter födseln. Medlemsstaterna ***får förlänga den obligatoriska delen av mammaledigheten enligt detta direktiv till högst åtta veckor efter födseln och/eller högst sex veckor före födseln.***

Motivering

Without a rule prohibiting working before the birth, there is a risk that a pregnant woman will come under much greater pressure than before, from herself or from others, to work until shortly before her child is born. This situation can entail great risks for the health of both the mother and her unborn child. The Commission itself, in its 'Detailed explanation' of the draft Directive (p.9) stresses the importance of pregnant women being able to decide freely whether to take part of maternity leave before the birth. Women need protection so that they can freely exercise this choice without compulsion. This is provided by the principle of a ban

on working before the birth, with an optional opt-out.

Ändringsförslag 27

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 2a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2a. Arbetstagaren ska meddela den valda perioden för mammaledigheten minst två månader före startdatumet.

Motivering

Om det blir obligatoriskt att meddela perioden för mammaledigheten får företagen en säker grund för sin planering. Särskilt små och medelstora företag skulle annars få stora problem med sin verksamhetsplanering.

Ändringsförslag 28

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 4

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

4. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att det ges kompletterande ledighet när barn föds för tidigt, läggs in på sjukhus efter födseln eller föds med funktionshinder samt vid flerbarnsfödslar. Den kompletterande ledighetens längd ska stå i proportion till moderns och barnets eller barnens särskilda behov, så att hänsyn kan tas till dessa.

4. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att det ges kompletterande ledighet när barn föds för tidigt, läggs in på sjukhus efter födseln eller föds med funktionshinder, ***eller när modern har funktionshinder*** samt vid flerbarnsfödslar. Den kompletterande ledighetens längd ska stå i proportion till moderns och barnets eller barnens särskilda behov, så att hänsyn kan tas till dessa.

Motivering

Med tanke på de särskilda problem som kvinnor med funktionshinder har i samhället behöver många av dem kompletterande mammaledighet för att anpassa sig till den nya situationen och underlätta familjelivet.

Ändringsförslag 29

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 5

Kommissionens förslag

5. Medlemsstaterna ska säkerställa att sådan sjukledighet som beror på sjukdom eller komplikationer som är en följd av graviditeten, **och som** inträffar fyra veckor eller mer före födseln, inte påverkar *barnledighetens* längd.”

Ändringsförslag

5. Medlemsstaterna ska säkerställa att sådan sjukledighet som beror på sjukdom eller komplikationer som är en följd av graviditeten **eller på erkänd förlossningsdepression, vilka** inträffar fyra veckor eller mer före **eller efter** födseln, inte påverkar *mammaledighetens* längd.”

Motivering

Syftet med ändringen är att skyddet i händelse av sjukdom även ska omfatta förlossningsdepression, ett särskilt sjukdomstillstånd som drabbar 10–15 procent av kvinnorna och som får stora konsekvenser för yrkes- och familjelivet.

Ändringsförslag 30

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 5a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

5a. Detta direktiv gäller även för egenföretagande kvinnor, och medlemsstaterna ska genomföra erforderliga ändringar i den egna lagstiftningen för att garantera dem lika anställningsrättigheter i fråga om mammaledighet.

Motivering

Egenföretagande kvinnor bör varken behandlas annorlunda eller åtnjuta färre rättigheter än arbetstagande kvinnor.

Ändringsförslag 31

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 1

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 8 – punkt 5a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

5a. Medlemsstaterna ska anta lämpliga åtgärder för att erkänna förlossningsdepression som en funktionsnedsättande sjukdom och ska stödja upplysningskampanjer för att sprida en korrekt information om förlossningsdepression och om de fördomar och den risk för stigmatisering som alljämt är kopplade till denna sjukdom.”

Motivering

Ändringsförslaget syftar till att medvetandegöra medlemsstaterna om erkännandet av förlossningsdepression, en sjukdom som drabbar 10–15 procent av kvinnorna och som får stora konsekvenser för yrkes- och familjelivet.

Ändringsförslag 32

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 2

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 10 – punkt 1

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning och förberedelser för uppsägning av de arbetstagare som avses i artikel 2 under tiden från början av graviditeten **och** till **utgången av sådan barnledighet som avses i artikel 8.1**, om detta inte sker i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning och förberedelser för uppsägning av de arbetstagare som avses i artikel 2 under tiden från början av graviditeten till **minst fyra månader efter födseln**, om detta inte sker i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis medges, samt i tillämpliga fall, på villkor

medges, samt i tillämpliga fall, på villkor att den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande.

att den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande.

Motivering

Ett förbud mot uppsägning under minst fyra månader efter födseln vore lämpligt. Mödrar är i särskilt behov av skydd just efter att mammaledigheten avslutats, under de första veckorna som de är tillbaka på jobbet. Under denna period kämpar de med de första praktiska problemen med att förena arbete och familj. Vi föreslår därför att tidsfristen för förbudet mot uppsägning inte obligatoriskt binds till slutet av mammaledigheten.

Ändringsförslag 33

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 2

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 10 – punkt 1a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

1a. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkra gravida arbetstagarens säkerhet och hälsa i fråga om ergonomiska förhållanden, arbetstid (bl.a. vad gäller nattarbete och ändrade arbetsförhållanden) och arbetstempo, samt för att öka skyddet mot specifika smittoämnen och joniserad strålning.

Motivering

Att skydda säkerheten och hälsan för arbetstagare som är gravida bör vara ett av huvudsyftena med detta direktiv.

Ändringsförslag 34

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 2

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 10 – punkt 2

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2. Om en arbetstagare enligt artikel 2 sägs upp under den tid som avses i punkt 1, ska

2. Om en arbetstagare enligt artikel 2 sägs upp under den tid som avses i punkt 1, ska

arbetsgivaren skriftligen ange skäligen grunder för uppsägningen. Om uppsägningen äger rum inom **sex månader** efter den *barnledighet* som avses i artikel 8.1, ska arbetsgivaren skriftligen ange skäligen grunder för uppsägningen **om arbetstagaren begär detta**.

arbetsgivaren skriftligen ange skäligen grunder för uppsägningen. Om uppsägningen äger rum inom **tolv månader** efter den *mammaledighet* som avses i artikel 8.1, ska arbetsgivaren skriftligen ange skäligen grunder för uppsägningen.

Motivering

Arbetsgivaren måste alltid ge en skriftlig motivering till uppsägningen under denna period, oavsett om arbetstagaren begär det eller inte.

Ändringsförslag 35

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 3 – led b

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 11 – punkt 2 – led c

Kommissionens förslag

”c) Arbetstagares rätt enligt artikel 2 att återvända till samma eller ett motsvarande arbete på villkor som inte är mindre gynnsamma, och att komma i åtnjutande av varje förbättring i arbetsvillkoren som de skulle ha varit berättigade till under sin ledighet.”

Ändringsförslag

”c) Arbetstagares rätt enligt artikel 2 att återvända till samma eller ett motsvarande arbete på villkor som inte är mindre gynnsamma, och att komma i åtnjutande av varje förbättring i arbetsvillkoren som de skulle ha varit berättigade till under sin ledighet. ***Vid exceptionella tillfällen i samband med omstrukturering eller omfattande omorganisering av tillverkningsprocessen ska åtgärder alltid vidtas för att garantera att arbetstagaren ges tillfälle att diskutera med arbetsgivaren hur dessa ändrade förhållanden påverkar hennes arbetssituation och, indirekt, hennes personliga situation.***”

Motivering

Detta är viktigt eftersom deras ställning vid en oförutsedd situation (exempelvis en ekonomisk kris) – som kan vara till nackdel för mammalediga kvinnor och få till följd att de går miste om sina rättigheter – kan hotas såvida de inte diskuterar omstruktureringens följd med arbetsgivaren.

Ändringsförslag 36

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 3 – led b

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 11 – punkt 2 – led ca (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(ca) Arbetstagare enligt artikel 2 ska ha möjlighet att trygga sina karriärmöjligheter genom utbildning och fortbildning samt kompletterande utbildning.

Motivering

Syftet med detta är att se till barnafödande inte hindrar kvinnors karriärmöjligheter. Arbetsgivare bör i samråd med berörda arbetstagare vidta de åtgärder som krävs för att ge arbetstagarna den utbildning och kompetensutveckling som behövs för att trygga deras karriärmöjligheter.

Ändringsförslag 37

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 3 – led b

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 11 – punkt 2 – led cb (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(cb) Utnyttjande av mammaledighet får inte medföra försämrade pensionsrättigheter för arbetstagaren. Mammaledighet ska räknas som yrkesverksamhet och vara pensionsgrundande, och arbetstagare som är mammalediga ska inte drabbas negativt i fråga om sina pensionsrättigheter.”

Motivering

Det är viktigt att se till att det stöd som utbetalas till arbetstagare under mammaledigheten inte påverkar deras pensionsrättigheter i negativ riktning. Medlemsstaterna bör förhindra detta genom att kompensera eventuella pensionsförluster.

Ändringsförslag 38

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 3 – led d

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 11 – punkt 5

Kommissionens förslag

5. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 under eller vid återvändandet från den *barnledighet* som avses i artikel 8, kan begära ändringar i sina arbetstider och arbetsmönster, och att arbetsgivarna förpliktas att ta en sådan begäran under övervägande med hänsyn till arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov.

Ändringsförslag

5. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 under eller vid återvändandet från den *mammaledighet* som avses i artikel 8, kan begära ändringar i sina arbetstider och arbetsmönster, och att arbetsgivarna förpliktas att ta en sådan begäran under övervägande med hänsyn till arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov. ***Denna begäran kan även göras av en förälder till den arbetstagare som tillerkänts mammaledighet, eller av dennes partner, och ska behandlas på samma sätt.***

Motivering

För att främja delat ansvar är det viktigt att även en förälder till arbetstagaren eller dennes make eller partner har möjlighet att begära dessa ändringar av arbetstider och arbetsmönster efter mammaledighetens slut.

Ändringsförslag 39

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 3 – led da

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 11 – punkt 5a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

5a. Medlemsstaterna ska vidta åtgärder för att se till att arbetsgivare erbjuder arbetstagare som har återvänt efter mammaledighet tillräckliga pauser och lämpliga bekvämlighetsanordningar.

Motivering

Enligt Världshälsoorganisationens rekommendation A55/15 bör spädbarn få näring endast genom amning under sina första sex månader för att uppnå optimal tillväxt, utveckling och hälsa. Därefter bör spädbarn få näringsmässigt tillfredsställande och säker tilläggskost samtidigt som de ammas fram till tvåårsåldern eller längre. Denna artikel har lagts till för att se till kvinnor ges möjligheten att fortsätta att amma efter sex månaders mammaledighet.

Ändringsförslag 40

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 4

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 12a – punkt 4a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(4a) Medlemsstaterna ska se till att föreningar, organisationer eller andra juridiska personer som i enlighet med kriterierna i den nationella lagstiftningen har ett berättigat intresse av att säkerställa att bestämmelserna i detta direktiv efterlevs på den klagande personens vägnar eller för att stödja vederbörande och med hans eller hennes tillstånd, får delta i de rättsliga och/eller administrativa förfarandena enligt detta direktiv för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna.

(Om detta ändringsförslag antas ska punkt 5 anpassas och lyda: ”Punkterna 1–4a ska också tillämpas på rättsliga förfaranden enligt artikel 12.”)

Ändringsförslag 41

Förslag till direktiv – ändringsakt

Artikel 1 – led 7

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 12d

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

Medlemsstaterna ska se till att det eller de organ som utses enligt artikel 20 i

Medlemsstaterna ska se till att det eller de organ som utses enligt artikel 20 i

direktiv 2002/73/EG, omarbetat genom direktiv 2006/54/EG för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av könstillhörighet ska vara behörigt även för ärenden som omfattas av detta direktiv, när dessa ärenden huvudsakligen rör likabehandling och inte arbetstagarnas hälsa och säkerhet.”

direktiv 2002/73/EG, omarbetat genom direktiv 2006/54/EG för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av könstillhörighet ska vara behörigt även för ärenden som omfattas av detta direktiv, när dessa ärenden huvudsakligen rör likabehandling och inte **bara** arbetstagarnas hälsa och säkerhet.”

Ändringsförslag 42

Förslag till direktiv – ändringsakt Artikel 2 – punkt 1a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

1a. Medlemsstaterna får anta förebyggande skydds- och säkerhetsåtgärder på arbetsplatsen för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn.

Motivering

Stress på arbetsplatsen kan påverka psyket hos gravida och nyförlösta kvinnor, vilket kan påverka fostret eller det nyfödda barnet.

Ändringsförslag 43

Förslag till direktiv – ändringsakt Artikel 2 – punkt 2a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2a. De organisationer som företräder arbetsmarknadens parter på europeisk nivå uppmanas att diskutera ramavtalet om föräldraledighet utifrån målsättningen att båda föräldrar bidrar till att finna en bättre balans mellan yrkes- och privatliv när de får barn.

Motivering

Förslaget till ändring av direktiv 92/85/EEG anger inte de specifika medel som måste till för att säkra att mammaledigheten utnyttjas på ett effektivt sätt och för att underlätta för övergången mellan mammaledighetens slut och återgången till arbetslivet, exempelvis i form av barnomsorg, pappaledighet och föräldraledighet.

Ändringsförslag 44

Förslag till direktiv – ändringsakt Artikel 2 – punkt 2a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2a. Det är önskvärt att de bestämmelser som gäller enligt detta direktiv skrivs in i kollektivavtal och individuella avtal för arbetstagare i medlemsstaterna.

Motivering

Många gånger utnyttjar inte arbetstagarna sina rättigheter på grund av att de inte känner till dem. Med denna hänvisning i avtalet blir det tydligare vilken lagstiftning som gäller i en viss situation.

ÄRENDETS GÅNG

Titel	Åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar		
Referensnummer	KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)		
Ansvarigt utskott	FEMM		
Yttrande Tillkännagivande i kammaren	EMPL 21.10.2008		
Associerat/associerade utskott - tillkännagivande i kammaren	18.12.2008		
Föredragande av yttrande Utnämning	Jamila Madeira 4.11.2008		
Behandling i utskott	11.2.2009	2.3.2009	30.3.2009
Antagande	31.3.2009		
Slutomröstning: resultat	+: 29	–: 3	0: 1
Slutomröstning: närvarande ledamöter	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		
Slutomröstning: närvarande suppleanter	Rumiana Jeleva, Jamila Madeira, Adrian Manole, Csaba Sógor		
Slutomröstning: närvarande suppleanter (art. 178.2)	Jean-Pierre Audy, Vasilica Viorica Dăncilă		

ÄRENDETS GÅNG

Titel	Åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar			
Referensnummer	KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)			
Framläggande för parlamentet	3.10.2008			
Ansvarigt utskott Tillkännagivande i kammaren	FEMM 21.10.2008			
Rådgivande utskott Tillkännagivande i kammaren	EMPL 21.10.2008	ITRE 21.10.2008		
Inget yttrande avges Beslut	ITRE 3.11.2008			
Associerat/associerade utskott Tillkännagivande i kammaren	EMPL 18.12.2008			
Föredragande Utnämning	Edite Estrela 12.11.2008			
Behandling i utskott	19.1.2009	10.2.2009	9.3.2009	31.3.2009
Antagande	16.4.2009			
Slutomröstning: resultat	+: 18	–: 6	0: 5	
Slutomröstning: närvarande ledamöter	Edit Bauer, Hiltrud Breyer, Edite Estrela, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Lissy Gröner, Zita Gurmai, Doris Pack, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Zita Pleštinšká, Karin Resetarits, Teresa Riera Madurell, Eva-Riitta Siitonen, Eva-Britt Svensson, Anne Van Lancker, Anna Záborská			
Slutomröstning: närvarande suppleanter	Gabriela Crețu, Ana Maria Gomes, Donata Gottardi, Filiz Hakaeva Hyusmenova, Christa Klaß, Marusya Ivanova Lyubcheva, Ria Oomen-Ruijten, Maria Petre, Heide Rühle, Bernadette Vergnaud			
Slutomröstning: närvarande suppleanter (art. 178.2)	Wolfgang Bulfon, Maddalena Calia, Catherine Neris, Jacques Toubon			
Ingivande	21.4.2009			