

EUROPAPARLAMENTET

2004



2009

Utskottet för sysselsättning och sociala frågor

2008/0193(COD)

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

PA_Legam

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 ouppslutligt 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 mamaledighet och obligatorisk ledighet

Kommissionen föreslår att minimilängden på mamaledighet 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.

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 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 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 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 lämpligt rättsligt skydd.

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

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 befruktningsögonblicket.

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 befruktningsögonblicket.

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 befruktningssögonblicket.

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 -1l (nytt)

Direktiv 92/85/EEG

Artikel 7 – punkt 2 – led b

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

-1l. 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

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.

Ändringsförslag

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

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.***

Ändringsförslag

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

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.

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, **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

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**

barnledighetens längd.”

födelsen, 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

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 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 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 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.***

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 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 följder 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

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 *barnledighet* som avses i artikel 8, kan

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.

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)

(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

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 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 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		