

FI

FI

FI



EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel 3.10.2008
KOM(2008) 637 lopullinen

2008/0193 (COD)

Ehdotus:

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

**toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien
työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä
annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY muuttamisesta**

{SEC(2008)2595}

{SEC(2008)2596}

(komission esittämä)

PERUSTELUT

1. EHDOTUKSEN TAUSTA

Ehdotuksen perustelut ja tavoitteet

Ehdotuksen tavoitteena on parantaa raskaana oleville ja äskettäin synnyttäneille tai imettäville työntekijöille tarjottavaa suojaa. Ehdotuksella pidennetään äitiysvapaan vähimmäiskestoja 14 viikosta 18 viikkoon. Näin halutaan auttaa työntekijää toipumaan synnytyksen välittömistä vaikutuksista ja helpottaa hänen paluutaan työmarkkinoille äitiysvapaan päätyttyä. Direktiivillä parannetaan lisäksi raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden työhön liittyviä oikeuksia. Ehdotuksella parannetaan myös mahdollisuuksia sovittaa yhteen työ-, yksityis- ja perhe-elämä.

Ehdotus mainitaan ensisijaisena aloitteena¹ komission lainsäädäntö- ja työohjelmassa vuodeksi 2008² (viite 2008/EMPL/025).

Yleinen tausta

Maaliskuussa 2006 hyväksymässään naisten ja miesten tasa-arvon etenemissuunnitelmassa 2006–2010³ komissio ilmoitti aikovansa tarkastella EU:n nykyistä tasa-arvolainsäädäntöä, joka ei sisälly vuoden 2005 uudelleenlaadintaan, säästöjen päivittämiseksi, nykyaikaistamiseksi ja uudelleenlaadimiseksi tarpeen mukaan. Direktiivi 92/85/ETY ei ollut mukana uudelleenlaadinnassa.

Maaliskuussa 2006 kokoontunut Eurooppa-neuvosto korosti, että työ- ja yksityiselämän tasapainoa on pyrittävä parantamaan, sillä se on tärkeää talouskasvulle, hyvinvoinnille ja kilpailukyvyille. Samalla neuvosto hyväksyi Euroopan tasa-arvosopimuksen. Joulukuussa 2007 neuvosto kehotti komissiota arvioimaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvää lainsäädäntöä ja tarvetta parantaa sitä.⁴ Maaliskuussa 2008 kokoontunut Eurooppa-neuvosto peräänkuulutti sekin lisätoimia, joilla autetaan sekä naisia että miehiä sovittamaan yhteen työ-, yksityis- ja perhe-elämänsä.

Euroopan parlamentti on toistuvasti vaatinut parannuksia voimassa olevaan lainsäädäntöön, joka koskee raskaana olevien työntekijöiden suojelua ja vanhempainvapaan myöntämistä. Parlamentin mukaan tarvitaan myös toimenpiteitä, joilla parannetaan työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Euroopan väestönkehityksestä 21. helmikuuta 2008 antamassaan päätöslauselmassa⁵ Euroopan parlamentti kehottaa jäsenvaltioita omaksumaan parhaita äitiysloman pituuteen liittyviä käytäntöjä ja huomauttaa, että syntyvyys on mahdollista kääntää kasvuun asianmukaisella julkisella politiikalla, jolla luodaan perheelle ja lapsille otollinen aineellinen ja henkinen ympäristö.

¹ Aloitteet löytyvät osoitteesta
http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008_roadmap_priority_initiatives.pdf.

² KOM(2007) 640.

³ KOM(2006) 92.

⁴ Neuvoston päätelmät: *Naisten ja miesten tasapainoiset roolit työpaikkojen, kasvun ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kannalta* (SOC 385).

⁵ 2007/2156 (INI), kohdat 14 ja 15 (<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//FI&language=FI>).

Tasa-arvoa käsittelevässä 27. syyskuuta 2007 antamassaan päätöslauselmassa⁶ parlamentti puolestaan kehottaa jäsenvaltioita yhdenmukaistamaan äitiys- ja vanhempainlomakorvaukset, jotta varmistettaisiin, että naiset eivät ole enää miehiä kalliimpi työvoiman lähde. Parlamentti pitää tervetulleena työmarkkinaosapuolten kuulemisprosessia. Lisäksi se kehottaa jäsenvaltioita yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa torjumaan työmarkkinoilla ilmenevää raskaana olevien naisten syrjintää ja hyväksymään kaikki tarvittavat toimet äitiyden suojelemisen tason kohottamiseksi. Komissiota parlamentti kehottaa arvioimaan tiukemmin alalla annetun yhteisön lainsäädännön noudattamista ja sen tarkistamistarvetta.

Voimassa olevat aiemmat säännökset

Direktiivissä 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) säädetään vähintään 14 viikon pituisesta yhtämittaisesta äitiysvapaasta. Lisäksi siinä säädetään vaatimuksista, jotka liittyvät terveyteen ja turvallisuuteen työpaikalla ja joilla suojellaan raskaana olevia ja äskettäin synnyttäneitä tai imettäviä työntekijöitä. Naista ei saa irtisanoa äitiysvapaan aikana. Työsopimukseen liittyvät oikeudet säilyvät.

Direktiivin 76/207/ETY⁷ 2 artiklan 7 kohdan mukaan naisella on äitiysvapaan loputtua oikeus palata työhönsä tai vastaavaan toimeen. Samassa kohdassa säädetään myös, että raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvää naisten epäedullisempaa kohtelua on pidettävä syrjintänä.

Johdonmukaisuus suhteessa unionin muuhun politiikkaan ja muihin tavoitteisiin

Tämän ehdotuksen tavoite on johdonmukainen suhteessa EU:n politiikkaan ja etenkin Lissabonin kasvu- ja työllisyysstrategiaan. Perustamissopimuksen mukaisesti yhteisö pyrkii kaikissa toimissaan poistamaan eriarvoisuutta miesten ja naisten välillä sekä edistämään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. Sukupuolten tasa-arvo kuuluu Lissabonin strategian keskeisiin periaatteisiin. Isien ja äitien työllisyysasteet poikkeavat toisistaan selvästi, ja ero on onnistuttava kuromaan umpeen, mikäli EU mieli nostaa naisten työllisyysasteen tavoitellulle tasolle. Eron kaventaminen on olennaista myös tasa-arvon parantamisen kannalta.

2. KUULEMISET JA VAIKUTUSTEN ARVIOINTI

Kuulemiset

Kaikkien seuraavassa mainittavien kuulemisten pohjaksi esitettiin vaihtoehtoja, joilla työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvää lainsäädäntöä voitaisiin parantaa. Tässä komission ehdotuksessa rajoitutaan jäljempänä kuvatuista syistä direktiivin 92/85/ETY muuttamiseen.

Komissio kuuli vuosina 2006 ja 2007 järjestetyssä kaksivaiheisessa menettelyssä Euroopan tason työmarkkinaosapuolia työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta direktiivien

⁶ [2007/2065\(INI\)](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=FI&reference=P6-TA-2007-0423), päätöslauselman kohdat 13, 28 ja 29 (<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=FI&reference=P6-TA-2007-0423>).

⁷ Neuvoston direktiivi 76/207/ETY, annettu 9. helmikuuta 1976, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa (EYVL L 39, 14.2.1976, s. 40), direktiivi sellaisena kuin se on muutettuna Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/73/EY (EYVL L 269, 5.10.2002, s. 15).

92/85ETY ja 96/34/EY⁸ pohjalta. Komissio tarkasteli keinoja, joilla voitaisiin parantaa äitiyden suojeluun ja vanhempainlomaan liittyvää voimassa olevaa lainsäädäntöä. Lisäksi se esitteli uusia perheasioihin liittyviä vapaita (isyysvapaa, adoptiovapaa, omaishoitovapaa). Muista toimenpiteistä komissio toi esiin lastenhoidon ja muiden huollettavien hoidon, uudenlaiset työskentelymuodot (kuten etätöön) sekä miehille suunnattavat kannustimet hyödyntää perheasioihin liittyviä mahdollisuuksia.

Vastaukset vaihtelivat:⁹ osa työmarkkinaosapuolista kannatti komission aloitteita, toiset taas eivät halunneet mitään muutoksia nykyisiin säännöksiin. Heinäkuussa 2008 Euroopan tason työmarkkinaosapuolet kuitenkin ilmoittivat komissiolle aikovansa käynnistää perustamissopimuksen 139 artiklan mukaiset neuvottelut tietyistä perhevapaajärjestelyistä. Työmarkkinaosapuolten neuvottelujen päätteeksi (ne kestävät enintään yhdeksän kuukautta) komissio toteuttaa toimenpiteet, joita tarvitaan uuden sopimuksen lainvoimaiseksi tekevän direktiivin antamiseksi, tai harkitsee oman säädösehdotuksen tekemistä, jos neuvottelut kariutuvat.

Koska työmarkkinaosapuolet ovat vahvistaneet, etteivät ne aio käsitellä neuvotteluissaan äitiysvapaata, komissio pitää asianmukaisena tämän ehdotuksen esittämistä nyt, jotta työmarkkinaosapuolet ovat vanhempainvapaata tarkastellessaan tietoisia niistä oikeuksista, joita äideillä on vapaan vähimmäiskeston ja vapaaseen sovellettavien edellytysten osalta.

Joulukuussa 2007 komissio kuuli jäsenvaltioita niistä vaihtoehtoista, joita oli käsitelty jo työmarkkinaosapuolten kuulemisessa. Äitiysvapaata koskevista reaktioista kävi ilmi, että osa jäsenvaltioista kannatti loman keston (hienoista) pidentämistä, osa korvauksen korottamista, kun taas osa ei halunnut minkäänlaisia EU:n tasolla tehtäviä muutoksia. Eräät jäsenvaltiot taas jättivät vastaamatta kyselyyn.

Komissio on kuullut myös tällä alalla toimivia Euroopan tason kansalaisjärjestöjä.¹⁰ Yleisesti ottaen järjestöt tukevat toimia, joilla parannettaisiin työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Lisäksi kuultiin miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia käsittelevää neuvoa-antavaa komiteaa.¹¹ Komitean jäsenten enemmistö pitää tarpeellisena antaa uutta EU:n tason lainsäädäntöä, jolla äitiysvapaan kesto pidennetään 24 viikkoon ja äitiysvapaan aikana maksettavan korvauksen tasoa korotetaan täyttä palkkaa vastaavaksi.¹²

Ehdotusluonnoksesta kuultiin vielä työturvallisuuden ja työterveyden neuvoa-antavaa komiteaa.

Kuulemisessa saadut vastaukset on otettu huomioon tätä ehdotusta muotoiltaessa. Äitiysvapaan pidentäminen neljällä viikolla ei olisi kovinkaan suuri lisäys, mutta sen myötä vapaan kesto vastaisi monien jäsenvaltioiden nykytilannetta. Täyttä palkkaa vastaava korvaus varmistaisi sen, etteivät naiset joudu kärsimään taloudellisesti lapsen saamisesta.

⁸ Neuvoston direktiivi 96/34/EY, annettu 3. kesäkuuta 1996, UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta (EYVL L 145, 19.6.1996, s. 4).

⁹ Ks. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

¹⁰ Ks. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

¹¹ Komiteaan kuuluu jäsenvaltioiden, tasa-arvoelinten, työmarkkinaosapuolten ja kansalaisjärjestöjen edustajia.

¹² Komitean 3.7.2008 antama lausunto:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2008/opinion_newforms_en.pdf.

Asiantuntijatiedon käyttö

Ehdotusta valmistellessaan komissio teetti tutkimuksen työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvien toimenpiteiden kustannuksista ja hyödyistä.¹³ Tutkimuksessa katsottiin, että äitiysvapaasäännösten muuttaminen ehdotetulla tavalla olisi lupaava vaihtoehto, sillä asiaan liittyvät jäsenvaltioiden säännökset eivät poikkea toisistaan kovinkaan paljon.

Riippumattomien oikeudellisten tasa-arvoasiantuntijoiden verkosto on laatinut raportin¹⁴ raskauteen, äitiyteen, vanhemmuuteen ja isyyteen liittyvistä oikeuksista jäsenvaltioissa sekä katsauksen¹⁵ joustavia työjärjestelyjä koskeviin kansallisiin toimenpiteisiin.

Vaikutusten arviointi

Komissio käytti vaikutusten arvioinnin¹⁶ perustana niitä lainsäädännöllisiä vaihtoehtoja, jotka esiteltiin työmarkkinaosapuolille vuonna 2007 lähetetyssä toisen vaiheen kuulemisasiakirjassa. Vaikka komissio käsittelee ehdotuksessaan pelkästään äitiysvapaata, muiden vaihtoehtojen arvioinnista voi olla työmarkkinaosapuolille apua niiden neuvotteluissa. Komissio tunnustaa luonnollisesti niiden riippumattomuuden.

Vaikutustenarviointiraportissa¹⁷ pyrittiin kartoittamaan parhaat toimintavaihtoehdot asetettujen tavoitteitten saavuttamiseksi ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen tueksi. Siinä tarkasteltiin runsaasti erilaisia toimenpiteitä, kuten muutoksia perhevapaasta säättäviin direktiiveihin (92/85/ETY ja 96/34/EY) ja uudenlaisten vapaiden käyttöönottoa. Niitä ovat adoptiovapaa, isyysvapaa ja omaishoitovapaa. Erinäisten mahdollisuuksien tarkastelun jälkeen päädyttiin käsittelemään seuraavia vaihtoehtoja: i) ei EU:n tason toimia, ii) hyvien toimintamallien levittäminen, iii) äitiysvapaasääntöjen muuttaminen (direktiivi 92/85/ETY), iv) vanhempainvapaasääntöjen muuttaminen (direktiivi 96/34/EY), v) täsmällisemmät adoptiovapaasäännökset ja vi) kahden uuden vapaan, isyysvapaan ja omaishoitovapaan, käyttöönotto.

Arvioinnissa todettiin, että jos mitään ei tehdä, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvien toimenpiteiden teho ei parane. Ei-lainsäädännöllisiä toimenpiteitä (kuten hyvien toimintamallien vaihtoa ja työmarkkinaosapuolten hankkeita) ja muita toimia, joilla pyritään nostamaan naisten työllisyysastetta, jatketaan joka tapauksessa.

Perhevapaoikeuksia parantamalla ja muilla toimilla, erityisesti lastenhoitopalvelujen lisäämisellä, autetaan naisia ja miehiä sovittamaan työ- ja yksityiselämänsä paremmin yhteen. Lähtökohtana on riittävän tasoinen äitiysvapaa ja sitä täydentävä vanhempainvapaa, jonka voi pitää kumpi vanhemmista tahansa. Vaikutusten arvioinnissa päädytään näillä perusteilla siihen, että ehdotus äitiysvapaasääntöjen (direktiivi 92/85/ETY) muuttamiseksi on tässä vaiheessa erittäin käyttökelpoinen keino parantaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja että työmarkkinaosapuolet voivat ottaa sen huomioon neuvotellessaan muista perhevapaista.

¹³ Ks. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/index_en.html.

¹⁴ Ks. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html.

¹⁵ Ks.

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/reconciliation_final_28_august_en.pdf.

¹⁶ SEC(2008) 2526.

¹⁷ Ks. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

Kuulemisten ja komission teettämän tutkimuksen tulosten perusteella katsottiin, että vaihtoehto, jonka mukaan äitiysvapaata pidennetään ja maksettavaa korvausta korotetaan, on oikeasuhteinen keino parantaa naisten terveyttä ja turvallisuutta. Sen myötä naisten mahdollisuudet sovittaa työhön ja perheeseen liittyvät velvollisuutensa paranisivat, mikä edistäisi naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia työmarkkinoilla.

Äitiysvapaan pituus vaihtelee tätä nykyä muutaman harvan jäsenvaltion 14 viikosta 28 viikkoon toisissa jäsenvaltioissa. Joissakin olosuhteissa se voi kestää jopa 52 viikkoa, mutta korvausta ei makseta koko ajalta.

Pitemmällä äitiysvapaalla on myönteinen vaikutus äidin terveyteen. Se auttaa naista toipumaan synnytyksestä ja luomaan vahvan suhteen lapseensa. Sitä paitsi naisen on helpompi palata työhön, kun lapsi on hieman vanhempi. Sen ansiosta naiset ehkä pitäisivät nykyistä vähemmän vanhempainvapaata. Pitempi äitiysvapaa ja vankemmat oikeudet vapaalta palatessa tukevat miesten ja naisten tasa-arvoa asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla sekä heidän kohteluaan työssä. Korottamalla äitiysvapaan aikana maksettavaa korvausta varmistettaisiin, etteivät naiset joudu kärsimään taloudellisesti.

Työnantaja puolestaan voisi olla nykyistä varmempi äidin poissaolon pituudesta, sillä naisten otaksutaan ottavan nykyistä vähemmän vanhempainvapaata. Tällä on erityistä merkitystä pienemmille organisaatioille, joihin perhevapaan vaikutukset kohdistuvat suhteessa voimakkaammin kuin suurempiin organisaatioihin.

Tämän toimintavaihtoehdon kustannukset syntyvät vapaan pidentämisestä ja korvauksen korottamisesta niissä jäsenvaltioissa, joissa muutoksia tarvitaan, samoin kuin poissaolevan työntekijän korvaamisesta. Jotteri yrityksille (erityisesti pienille) koituisi kohtuuttomia kustannuksia, jäsenvaltiot voivat komission ehdotuksen mukaan asettaa äitiyspäivärahalle enimmäismäärän. Jäsenvaltiot voivat nykyiseen tapaan myös päättää, minkä osuuden korvauksesta valtio rahoittaa.

3. EHDOTUKSEEN LIITTYVÄT OIKEUDELLISET NÄKÖKOHDAT

Oikeusperusta

Ehdotus perustuu perustamissopimuksen 137 artiklan 2 kohtaan ja 141 artiklan 3 kohtaan. Vaikka direktiivi 92/85/ETY perustuukin EY:n perustamissopimuksen 118 a artiklaan (nykyinen 137 artikla) ja on terveys- ja turvallisuusedirektiivissä 89/391/ETY tarkoitettu erityisdirektiivi, tämän ehdotuksen oikeusperustaan on otettu myös perustamissopimuksen 141 artikla. Äitiysvapaa on olennainen osa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua. Suoja raskauteen tai äitiyteen perustuvalla irtisanomisella tai syrjinnällä auttaa sekin naisten terveyden ja turvallisuuden suojelua kuten myös se, että äitiysvapaalta maksetaan korvausta. Äitiysvapaaseen, sen keston, maksettavaan korvaukseen liittyvät säännöt sekä äitiyslomalle jäävien tai siltä palaavien naisten oikeudet ja velvollisuudet kuuluvat kuitenkin erottamattomalla tavalla 141 artiklan 3 kohdassa vahvistetun, naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltamiseen. Tämän vuoksi ehdotuksen oikeusperustat kuuluvat yhteen.

Toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaate

Ehdotuksella on tarkoitus muuttaa voimassa olevaa direktiiviä. Sellainen muutos voidaan tehdä vain toisella direktiivillä.

Ehdotuksen yleistavoitteisiin voidaan päästä vain yhteisön laajuisella toimenpiteellä, koska yhteinen vähimmäisvaatimustaso on ainoa keino varmistaa, etteivät jäsenvaltiot poikkea toisistaan raskaana oleville ja äskettäin synnyttäneille tai imettäville naisille tarjottavan suojan osalta. Paitsi että ehdotuksella suojellaan asianomaisten naisten terveyttä ja turvallisuutta työssä, sillä myös parannetaan heidän mahdollisuuksiaan sovittaa yhteen yksityiset sekä perheeseen ja työhön liittyvät velvollisuutensa. Myös muut EU:n toimielimet samoin kuin keskeiset sidosryhmät ovat tunnustaneet ja tuoneet korostetusti esiin tällaista yhteensovittamista edistävien linjausten ja toimenpiteiden merkityksen.

Ehdotuksessa ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen sen tavoitteitten saavuttamiseksi. Kyse on vähimmäistason vahvistavasta säädöksestä, joka antaa jäsenvaltioille mahdollisuuden vahvistaa halutessaan tiukempia vaatimuksia. Ehdotuksessa ei ylitetä sitä, mikä on ehdottoman välttämätöntä EU:n tasolla, jotta asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa.

Säätelytavan valinta

Koska tarkoituksena on muuttaa voimassa olevaa direktiiviä, toinen direktiivi on ainoa mahdollinen säädösmuoto.

Sitä paitsi perustamissopimuksen 137 artiklan 2 kohdassa määrätään, että EU:n lainsäätävä antaa direktiivein säännöksiä vähimmäisvaatimuksista, jotka pannaan täytäntöön asteittain.

Vastaavuustaulukko

Jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle kirjallisina kansalliset säännökset, joilla direktiivi saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä, sekä kyseisten säännösten ja direktiivin välinen vastaavuustaulukko.

Euroopan talousalue

Ehdotus on merkityksellinen Euroopan talousalueen kannalta, ja direktiiviä sovelletaan Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa sekakomitean päätöksen mukaisesti.

4. TALOUSARVIOVAIKUTUKSET

Ehdotus ei vaikuta yhteisön talousarvioon.

5. EHDOTUKSEN YKSITYISKOHTAINEN KUVAUS ARTIKLOITTAIN

1 artikla

Ehdotettavalla direktiivillä muutetaan voimassa olevaa, toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19. lokakuuta 1992 annettua direktiiviä 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) ja

erityisesti sen 8 artiklaa (äitiysloma), 10 artiklaa (irtisanomiskielto) ja 11 artiklaa (työhön liittyvät oikeudet).

Äitiyslomaa käsittelevää 8 artiklaa muutetaan siten, että äitiysloman kestoa pidennetään 18 viikkoon, joista kuusi viikkoa on pidettävä synnytyksen jälkeen. Kesto vastaa ILO:n vuonna 2000 hyväksymän äitiyssuojelua koskevan suosituksen mukaista äitiysvapaan kestoa, ja sillä on tarkoitus yleisesti parantaa lapsen synnyttävän naisen terveyttä ja turvallisuutta. Loman pidentämisellä on määrä antaa naisille mahdollisuus toipua raskaudesta ja synnytyksestä, viettää pitempi aika lastensa kanssa ja jatkaa imettämistä pitempään. Voimassa olevan direktiivin mukaan vähimmäispituus on 14 viikkoa, joista on pidettävä kaksi viikkoa ennen tai jälkeen synnytyksen.

Kansallisessa lainsäädännössä säädettyä äidille myönnettävää, ennen ja/tai jälkeen synnytyksen pidettävää vähintään 18 viikon vapaata, jolta maksetaan vähintään tässä direktiivissä säädetyn tasoista korvausta, olisi pidettävä tässä direktiivissä tarkoitettuna äitiyslomana.

Direktiivin soveltamisalaan kuuluvat naiset voisivat vapaasti valita, milloin he pitävät epäpakollisen osan äitiyslomastaan (ennen vai jälkeen synnytyksen). Heidän ei siis olisi pakko pitää tiettyä osaa lomasta ennen synnytystä, kuten joissakin jäsenvaltioissa nykyisin vaaditaan. Jäsenvaltiot päättävät määrärajoista, joiden puitteissa asiasta on ilmoitettava.

Jos synnytys tapahtuu lasketun ajan jälkeen, äitiysloman synnytystä edeltävää osuutta jatketaan synnytyksen ajankohtaan lyhentämättä loman synnytyksen jälkeistä osuutta. Näin halutaan taata, että naisella on riittävästi aikaa toipua synnytyksestä ja imettää.

Jäsenvaltioiden tehtävänä on myös päättää, kuinka pitkä lisäloma myönnetään, jos lapsi syntyy ennenaikaisesti, vastasyntynyt joutuu jäämään sairaalahoitoon tai on vammaisen tai jos lapsia syntyy useampia. Lisäloman tarkoituksena on antaa naiselle mahdollisuus toipua tällaisissa tapauksissa yleensä aiheutuvasta erityisestä stressistä.

Naisten terveyden suojelemiseen perustuu myös kielto, jonka mukaan neljä viikkoa tai aiemmin ennen synnytystä myönnettävä sairausloma, jonka syynä on raskaudesta tai synnytyksestä aiheutuva sairaus tai komplikaatio, ei saa lyhentää äitiysloman kestoa.

Direktiivin 10 artiklan 1 ja 2 kohtaa (irtisanomiskielto) muutettaisiin seuraavasti: jotta otettaisiin huomioon yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö, ehdotuksen mukaan äitiysloman aikana ei saisi valmistella mahdollista irtisanomista, jonka taustalla ei ole poikkeuksellisia olosuhteita. Voimassa olevan direktiivin mukaan työnantajan on esitettävä kirjallisesti asianmukaiset perustellut syyt irtisanomiselle vain siinä tapauksessa, että nainen irtisanotaan äitiysloman aikana. Muutoksen myötä tämä työnantajan velvollisuus ulotettaisiin myös tapauksiin, jossa nainen irtisanotaan kuuden kuukauden kuluessa äitiysloman päättymisestä, mikäli hän pyytää kirjallisia perusteluja. Säännöksen tarkoituksena ei ole muuttaa yksittäisiin tai joukkoirtisanomisiin liittyviä sääntöjä vaan ainoastaan säätää sekä asianomaisen yrityksen että työntekijän etujen nimissä, että äitiysloman päättymistä seuraavan tietynmittaisen ajanjakson aikana tehtävä irtisanominen olisi perusteltava kirjallisesti, jos työntekijä sitä pyytää.

Direktiivin 11 artiklaan (työhön liittyvät oikeudet) lisättävässä uudessa 2 kohdan c alakohdassa tehdään selväksi, että naisella on äitiysloman päätyttyä oikeus palata samaan tai vastaavanlaiseen tehtävään työehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat,

ja että hänen on saatava edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana. Säännös on peräisin direktiivistä 2002/73/EY, sellaisena kuin se on uudelleenlaadittuna direktiivillä 2006/54/EY. Syynä on sen erityinen merkityksellisyys ehdotukselle, jolla muutettaisiin direktiiviä 92/85/ETY.

Artiklan 3 kohdassa muutetaan sääntöä, joka koskee äitiysloman aikaista korvausta: Periaatteena olisi, että korvaus vastaa ennen äitiysloman alkamista maksettua täyttä kuukausipalkkaa. Vaatimus ei kuitenkaan olisi pakollinen, vaan jäsenvaltiot voivat määrätä korvaukselle enimmäismäärän, joka ei saa olla sairauspäivärahaa pienempi. Jäsenvaltiot voivat päättää, vastaako äitiyslomalta maksettava korvaus äitiyslomaa edeltävän kuukauden palkkaa vai tietyltä jaksolta laskettua keskiarvoa.

EY:n perustamissopimuksen 137 artiklan 5 kohdassa määrätystä poikkeuksesta huolimatta on yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön¹⁸ mukaan hyväksyttävää, että kyseiseen artiklaan perustuvalla EY-lainsäädännöllä säännellään palkkaan liittyviä kysymyksiä, ”sillä muuten tietyt EY 137 artiklan 1 kohdassa tarkoitetut alat jäisivät suurelta osin vaille tarkoitusta”.

Äitiyslomalla olevalla tai siltä palaavalla työntekijällä on 11 artiklaan lisättävän uuden 5 kohdan mukaan oikeus pyytää työnantajaa mukauttamaan hänen työaikaansa ja työn jaksottamista uuden perhetilanteen ottamiseksi huomioon. Työnantajan on käsiteltävä pyyntö. Hänen ei kuitenkaan ole pakko hyväksyä pyyntöä tai ryhtyä sen perusteella jatkotoimiin. Jäsenvaltioiden on vahvistettava yksityiskohtaiset säännöt tämän oikeuden käytölle. Uutta säännöstä tarvitaan, jotta voidaan parantaa työntekijöiden terveyden suojelua. Työnantajan suostumuksen myötä sillä voitaisiin lisätä joustavuutta työajan järjestämisessä. Vastaava säännös on otettu myös työajan järjestämistä koskevan direktiivin 2003/88/EY muuttamiseksi tehdyn ehdotuksen 2 b artiklaan. Jos artikla hyväksytään, tässä ehdotetussa muutoksessa voitaisiin viitata direktiivin 2003/88/EY muuttamiseksi tehdyn ehdotuksen 2 b artiklaan, jolloin direktiiviin 92/85/ETY ei tarvitsisi tehdä lisämuutoksia.

Todistustaakkasäännös esiintyy useimmissa naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua koskevissa direktiiveissä. Oikeudellisissa menettelyissä yleissääntönä on, että väitteen esittäneen henkilön on todistettava väitteensä. Yhdenvertaiseen kohteluun liittyvissä tapauksissa on kuitenkin usein erittäin vaikeaa saada näyttöä tapauksesta, koska todisteet ovat monesti vastaajan hallussa. Ongelman ovat tunnustaneet myös Euroopan yhteisöjen tuomioistuin¹⁹ sekä yhteisön lainsäätäjät direktiiveissä 97/80/EY²⁰ 2000/43/EY,²¹ 2000/78/EY,²² 2004/113/EY²³ ja 2004/56/EY.²⁴

Myös vasta- eli kostotoimenpiteitä koskeva säännös on yleinen yhdenvertaista kohtelua koskevissa direktiiveissä. Tehokkaaseen oikeudelliseen suojeluun on sisällyttävä suojelu kostotoimenpiteiltä. Uhrit saattavat jättää oikeutensa käyttämättä kostotoimenpiteiden pelossa, ja siksi on välttämätöntä suojella heitä epäsuotuisalta kohtelulta, joka johtuu direktiivissä taattujen oikeuksien käyttämisestä.

¹⁸ Asia C-307/05 Del Cerro Alonso.

¹⁹ Asia 109/88 Danfoss (Kok. 1989, s. 3199).

²⁰ EYVL L 14, 20.1.1998.

²¹ EYVL L 180, 19.7.2000.

²² EYVL L 303, 12.12.2000.

²³ EUVL L 373, 21.12.2004.

²⁴ EUVL L 204, 26.7.2006.

Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön²⁵ mukaisesti säädetään seuraamusten osalta, ettei yhdenvertaisen kohtelun rikkomusten yhteydessä maksettavalle korvaukselle saa määrätä ylärajaa. Tämä säännös ei velvoita säätämään rikosoikeudellisista seuraamuksista.

Lisäksi ehdotetaan, että direktiivin 2002/73/EY (sellaisena kuin se on laadittuna uudelleen direktiivillä 2006/54/EY) mukaisesti perustettujen, jo toimivien tasa-arvoelinten toimialuetta laajennetaan niin, että se käsittää direktiivin soveltamisalaan kuuluvat asiat, kunhan ne liittyvät ensisijaisesti yhdenvertaiseen kohteluun eivätkä työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen.

2 artikla

Kyse on vakiosäännöksestä, jossa jäsenvaltioiden sallitaan toteuttaa direktiivillä taattua tasoa parempi suoja ja vahvistetaan, ettei jäsenvaltioissa jo saavutettua suojan tasoa pidä alentaa direktiiviä täytäntöön pantaessa.

3 artikla

Säännöksessä annetaan jäsenvaltioille kahden vuoden määräaika, jonka puitteissa direktiivi on saatettava osaksi kansallista lainsäädäntöä ja komissiolle on ilmoitettava kansallisten säädösten tekstit. Lisäksi edellytetään, että komissio antaa Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen direktiivin täytäntöönpanosta jäsenvaltioiden toimittamien tietojen perusteella.

4 artikla

Vakiosäännös, jonka mukaan jäsenvaltioiden on määräajoin toimitettava komissiolle tietoja muutetun direktiivin soveltamisesta ja jonka mukaan komissio antaa asiasta yhteisön lainsäätäjälle kertomuksen, johon tarvittaessa liitetään ehdotuksia direktiivin tarkistamiseksi tai ajantasaistamiseksi.

5 artikla

Vakiosäännös, jonka mukaan direktiivi tulee voimaan päivänä, jona se julkaistaan Euroopan unionin virallisessa lehdessä.

6 artikla

Vakiosäännös, jossa todetaan, että direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

²⁵ Asia C-180/95, Draehmpaehl, Kok. 1997, s. I-2195, ja C-271/91, Marshall, Kok. 1993, s. I-4367.

Ehdotus:

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY muuttamisesta

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan yhteisön perustamissopimuksen ja erityisesti sen 137 artiklan 2 kohdan ja 141 artiklan 3 kohdan,

ottavat huomioon komission ehdotuksen,²⁶

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon,²⁷

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon,²⁸

noudattavat perustamissopimuksen 251 artiklassa määrättyä menettelyä

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Perustamissopimuksen 137 artiklassa määrätään, että 136 artiklassa tarkoitettujen tavoitteiden toteuttamiseksi yhteisö tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa, jolla parannetaan työehtoja työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi ja miesten ja naisten välistä tasa-arvoa asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla sekä heidän kohteluaan työssä.
- (2) Perustamissopimuksen 141 artiklassa määrätään, että neuvosto toteuttaa 251 artiklassa määrättyä menettelyä noudattaen ja Euroopan talous- ja sosiaalikomiteaa kuultuaan toimenpiteet, joilla varmistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä.
- (3) Koska tässä direktiivissä käsitellään raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden lisäksi myös yhdenvertaiseen kohteluun liittyviä kysymyksiä, kuten oikeutta palata samaan tai vastaavaan työpaikkaan, irtisanomiseen liittyviä sääntöjä ja työhön liittyviä oikeuksia sekä äitiysloman ajalta maksettavan korvauksen parantamista, direktiivin oikeusperustan muodostavat yhdessä perustamissopimuksen 137 ja 141 artikla.

²⁶ EUVL C [...], [...], s. [...].

²⁷ EUVL C [...], [...], s. [...].

²⁸ EUVL C [...], [...], s. [...].

- (4) Naisten ja miesten tasa-arvo kuuluu Euroopan unionin perusperiaatteisiin. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 ja 23 artiklassa kielletään kaikenlainen sukupuoleen perustuva syrjintä ja edellytetään naisten ja miesten tasa-arvoa kaikilla aloilla.
- (5) Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 2 artiklan mukaan miesten ja naisten välisen tasa-arvon edistäminen on yksi yhteisön keskeisistä päämääristä. Perustamissopimuksen 3 artiklan 2 kohdassa edellytetään, että yhteisö pyrkii poistamaan eriarvoisuutta miesten ja naisten välillä sekä edistämään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan.
- (6) Direktiivissä 92/85/ETY²⁹ säädetään toimenpiteistä, joilla edistetään toimia raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamiseksi.
- (7) Yksi naisten ja miesten tasa-arvon etenemissuunnitelmassa 2006–2010³⁰ vahvistetuista ensisijaisista tehtävistä on parantaa työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Siinä yhteydessä komissio ilmoitti aikovansa tarkastella voimassa olevaa tasa-arvolainsäädäntöä ja nykyaikaistaa sitä tarpeen mukaan. Lisäksi komissio ilmoitti, että se aikoo tasa-arvoon liittyvän hallintotavan parantamiseksi ”tarkastella EU:n nykyistä tasa-arvolainsäädäntöä, joka ei sisälly vuoden 2005 uudelleenlaadintaan, säädösten päivittämiseksi, nykyaikaistamiseksi ja uudelleenlaatumiseksi tarpeen mukaan”. Direktiivi 92/85/ETY ei ollut mukana uudelleenlaadinnassa.
- (8) Tiedonannossaan *Uudistettu sosiaalinen toimintaohjelma: mahdollisuudet, väylät ja yhteisvastuu 2000-luvun Euroopassa*³¹ komissio vahvisti tarpeen parantaa yksityis- ja työelämän yhteensovittamista.
- (9) Raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden herkän tilanteen vuoksi heille on myönnettävä oikeus vähintään 18 viikon yhtäjaksoiseen äitiysvapaaseen, joka sijoittuu ennen synnytystä ja/tai sen jälkeen; sama syy on perusteena synnytyksen jälkeen sijoittuvalle pakolliselle vähintään kuuden viikon äitiysvapaalle.
- (10) Kansainvälinen työjärjestö ILO suosittelee äitiysvapaan vähimmäiskestoksi 18 viikkoa ja maksettavaksi korvaukseksi määrää, joka vastaa täysin naisen aiempia tuloja. Vuonna 2000 hyväksytyssä ILO:n äitiyssuojelua koskevassa sopimuksessa määrätään kuuden viikon pakollisesta vapaasta lapsen syntymisen jälkeen.
- (11) Euroopan yhteisöjen tuomioistuin on johdonmukaisesti vahvistanut, että yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaisesti on perusteltua suojella naisia heidän biologisen tilansa takia raskauden aikana ja sen jälkeen. Lisäksi sen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kaikki raskauteen tai äitiyteen liittyvä naisten epäsuotuisa kohtelu on välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.
- (12) Yhteisöjen tuomioistuin on yhdenvertaisen kohtelun periaatteen pohjalta lisäksi vahvistanut naisten työsuhteeseen liittyvien oikeuksien suojelun, erityisesti oikeuden

²⁹ EYVL L 348, 28.11.1992.

³⁰ Komission tiedonanto neuvostolle, Euroopan parlamentille, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – *Naisten ja miesten tasa-arvon etenemissuunnitelma* (KOM(2006) 92).

³¹ KOM(2008) 412.

palata samaan tai vastaavanlaiseen tehtävään työehdoilla, jotka eivät ole heille aikaisempia epäedullisemmat, ja oikeuden saada edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin heillä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana.

- (13) Naisia olisi siksi suojeltava raskauteen tai äitiysvapaaseen perustuvalta syrjinnältä, ja heille olisi taattava riittävä oikeudellinen suoja.
- (14) Tämä direktiivi ei vaikuta miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta 23 päivänä syyskuuta 2002 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/73/EY³² soveltamiseen; direktiivi sellaisena kuin se on uudelleenlaadittuna miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5 päivänä heinäkuuta 2006 annetulla direktiivillä 2006/54/EY.³³
- (15) Raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle olisi taattava suoja, eikä se saisi johtaa ristiriitaan miesten ja naisten yhdenvertaista kohtelua koskevissa direktiiveissä vahvistettujen periaatteitten kanssa.
- (16) Jotta voitaisiin tehostaa raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden suojelua, olisi mukautettava todistustaakkaa koskevia sääntöjä niissä tapauksissa, jolloin on ilmeistä, että tämän direktiivin mukaisesti myönnettyjä oikeuksia rikotaan. Jotta näitä oikeuksia voidaan toteuttaa tehokkaasti, todistustaakan olisi langettava vastaajalle, kun rikkomisesta on annettu näyttö.
- (17) Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokas täytäntöönpano edellyttää riittävää oikeudellista suojaa vastatoimenpiteiltä.
- (18) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin mukaisia velvoitteita ei noudateta.
- (19) Kokemus osoittaa, että suojelua tämän direktiivin mukaisesti taattujen oikeuksien rikkomista vastaan voidaan tehostaa antamalla kussakin jäsenvaltiossa toimiville tasa-arvoelimille valtuudet analysoida asiaan liittyviä ongelmia, selvittää ratkaisumahdollisuuksia ja antaa uhreille käytännön apua. Tästä olisi sen vuoksi säädettävä tässä direktiivissä.
- (20) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista ja annetaan siten jäsenvaltioille mahdollisuus ottaa käyttöön tai pitää voimassa edullisempia säännöksiä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei tulisi käyttää perusteena jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen heikentämiseksi.
- (21) Jäsenvaltioissa tarjottavan suojan taso vaihtelee, minkä vuoksi ne eivät voi riittävällä tavalla toteuttaa tämän direktiivin tavoitteita eli parantaa raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden suojelun vähimmäistasoa sekä

³² EYVL L 269, 5.10.2002, s. 15.

³³ EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23.

yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteutumista, vaan ne voidaan paremmin toteuttaa yhteisön tasolla, joten yhteisö voi toteuttaa toimenpiteitä EY:n perustamissopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Kyseisessä artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tarpeen,

OVAT ANTANEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

1 artikla

Muutetaan direktiivi 92/85/ETY seuraavasti:

1. Korvataan 8 artikla seuraavasti:

”8 artikla

Äitiysloma

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistaakseen 2 artiklassa mainituille työntekijöille oikeuden vähintään 18 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan, joka ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen.

2. Edellä 1 kohdassa säädettyyn äitiyslomaan on sisällyttävä vähintään kuuden viikon pakollinen äitiysloma synnytyksen jälkeen. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistaakseen, että 2 artiklassa tarkoitetuilla työntekijöillä on oikeus valita vapaasti, pitävätkö he äitiysloman ei-pakollisen osuuden ennen synnytystä vai sen jälkeen.

3. Äitiysloman synnytystä edeltävää osuutta on jatkettava lasketusta ajankohdasta synnytyksen ajankohtaan lyhentämättä loman jäljelle jäävää osaa.

4. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistaakseen, että myönnetään lisälomaa, jos lapsi syntyy ennenaikaisesti, vastasyntynyt joutuu jäämään sairaalahoitoon, lapsi on vammaisen tai jos lapsia syntyy useampia. Lisäloman on oltava kestoaltaan oikeasuhteinen äidin ja lapsen/lasten erityistarpeiden ottamiseksi huomioon.

5. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että neljä viikkoa tai aiemmin ennen synnytystä myönnettävä sairausloma, jonka syynä on raskaudesta aiheutuva sairaus tai komplikaatio, ei vaikuta äitiysloman kestoan.”

2. Korvataan 10 artikla seuraavasti:

”10 artikla

Irtisanomiskielto

Jotta 2 artiklassa tarkoitetuille työntekijöille voidaan taata tämän artiklan mukaiset oikeudet terveyden ja turvallisuuden suojeluun, säädetään seuraavaa:

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden irtisanomisen ja sen valmistelun kieltämiseksi raskauden alkamisen ja 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun äitiysloman päättymisen välisenä aikana, lukuun ottamatta erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan ja joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua edellyttäen tarvittaessa, että toimivaltainen viranomainen on antanut suostumuksensa.

2. Jos 2 artiklassa tarkoitettu työntekijä irtisanotaan 1 kohdassa mainittuna aikana, on työnantajan esitettävä kirjallisesti asianmukaisesti perustellut syyt irtisanomiselle. Jos irtisanominen tehdään kuuden kuukauden kuluessa 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun äitiysloman päättymisestä, on työnantajan asianomaisen työntekijän pyynnöstä esitettävä kirjallisesti asianmukaisesti perustellut syyt irtisanomiselle.

3. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden suojelemiseksi 1 ja 2 kohdan nojalla laittomina pidettävien irtisanomisten seurauksilta.

4. Raskauteen tai 8 artiklassa tarkoitettuun äitiyslomaan liittyvää naisten epäedullisempaa kohtelua on pidettävä direktiivissä 2002/73/EY, sellaisena kuin se on uudelleenlaadittuna direktiivillä 2006/54/EY, tarkoitettuna syrjintänä.”

3. Muutetaan 11 artikla seuraavasti:

a) Lisätään 1 a kohta seuraavasti:

”1 a. edellä 2 artiklassa tarkoitettulle työntekijälle, jonka työnantaja ei tarjoa hänelle työtä koska pitää häntä työkyvyttömänä ilman työntekijän toimittamaa lääketieteellistä perustetta, on 8 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun äitiysloman alkamiseen saakka maksettava täyttä palkkaa vastaava korvaus.”

b) Lisätään 2 kohtaan c alakohta seuraavasti:

”c) edellä 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden oikeus palata tehtäväänsä tai vastaavanlaiseen tehtävään työehdoilla, jotka eivät ole heille aikaisempia epäedullisemmat, ja saada edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin heillä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana”.

c) Korvataan 3 kohta seuraavasti:

”3. edellä 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettu korvaus katsotaan riittäväksi, mikäli se takaa viimeisintä kuukausipalkkaa tai keskikuukausipalkkaa vastaavan tulon, kuitenkin kansallisessa lainsäädännössä mahdollisesti määrätyn enimmäismäärän puitteissa. Enimmäismäärä ei saa olla pienempi kuin se korvaus, johon 2 artiklassa tarkoitettu työntekijä olisi oikeutettu, mikäli hänen työskentelynsä keskeytyisi terveydellisistä syistä. Jäsenvaltiot voivat säätää ajanjaksosta, jonka perusteella keskipalkka lasketaan.”

d) Lisätään 5 kohta seuraavasti:

”5. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että 2 artiklassa tarkoitettut työntekijät voivat 8 artiklassa säädetyn äitiysloman aikana tai siltä palattuaan pyytää muutoksia työaikaansa ja työnsä jaksottamiseen ja että

työnantajan on käsiteltävä sellaiset pyynnöt ottaen huomioon työnantajan ja työntekijöiden tarpeet.”

4. Lisätään 12 a artikla seuraavasti:

”12 a artikla

Todistustaakka

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen oikeudenkäyttöjärjestelmänsä mukaisesti sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo, että hänelle tämän direktiivin mukaisesti kuuluvia oikeuksia on rikottu, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella oikeuksia voidaan olettaa rikotun, vastaajan on näytettävä toteen, että direktiivin säännöksiä ei ole rikottu.

2. Mitä 1 kohdassa säädetään, ei estä jäsenvaltioita saattamasta voimaan kantajalle edullisempia todistusoikeudellisia säännöksiä.

3. Edellä olevaa 1 kohtaa ei sovelleta rikosoikeudellisiin menettelyihin.

4. Jäsenvaltiot voivat olla soveltamatta 1 kohtaa menettelyihin, joissa tuomioistuimen tai toimivaltaisen elimen tehtävänä on selvittää tosiseikat.

5. Mitä 1–4 kohdassa säädetään, sovelletaan myös kaikkiin 12 artiklan mukaisesti vireille pantuihin menettelyihin.”

5. Lisätään 12 b artikla seuraavasti:

”12 b artikla

Vastatoimenpiteet

Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön kansallisessa oikeusjärjestelmässään tarvittavat toimenpiteet henkilöiden suojelemiseksi kaikelta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat heidän esittämänsä valitukseen tai vireille panemaansa oikeudelliseen menettelyyn, jonka tarkoituksena on varmistaa, että tällä direktiivillä myönnettyjä oikeuksia noudatetaan.”

6. Lisätään 12 c artikla seuraavasti:

”12 c artikla

Seuraamukset

Jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin mukaisesti annettujen kansallisten määräysten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista ja toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistukseksi, että näitä seuraamuksia sovelletaan. Seuraamuksiin, joiden on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia, saattaa kuulua korvausten maksaminen uhrille, eikä korvauksia saa rajoittaa asettamalla niille ennalta yläraja.”

7. Lisätään 12 d artikla seuraavasti:

”12 d artikla

Tasa-arvoelin

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että direktiivin 2002/73/EY, sellaisena kuin se on laadittuna uudelleen direktiivillä 2006/54/EY, 20 artiklan mukaisesti nimetyillä elimillä, joiden tehtävänä on edistää, analysoida, valvoa ja tukea kaikkien henkilöiden tasa-arvoisen, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä vapaan kohtelun toteuttamista, on toimivalta myös tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa, kunhan ne liittyvät ensisijaisesti yhdenvertaiseen kohteluun eivätkä työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen.”

2 artikla

1. Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset.
2. Tämän direktiivin täytäntöönpano ei ole missään tapauksessa peruste heikentää suojan tasoa tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.

3 artikla

1. Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään ... [kaksi vuotta direktiivin antamisen jälkeen]. Niiden on viipymättä toimitettava komissiolle kirjallisina nämä säännökset sekä kyseisiä säännöksiä ja tätä direktiiviä koskeva vastaavuustaulukko.
2. Näissä jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

4 artikla

1. Jäsenvaltioiden ja kansallisten tasa-arvoelinten on ilmoitettava komissiolle viimeistään ... [viisi vuotta direktiivin antamisen jälkeen] ja sen jälkeen viiden vuoden välein kaikki tarvittavat tiedot, jotta komissio voi laatia Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen direktiivin 92/85/ETY, sellaisena kuin se on muutettuna tällä direktiivillä, soveltamisesta.
2. Komission kertomuksessa on otettava tarvittaessa huomioon työmarkkinaosapuolten ja asiaankuuluvien valtiosta riippumattomien järjestöjen näkemykset. Naisten ja miesten tasa-arvon huomioon ottamista kaikessa toiminnassa koskevan periaatteen mukaisesti kyseisessä kertomuksessa on muun muassa esitettävä arvio toimenpiteiden vaikutuksista naisiin ja miehiin. Annettujen tietojen pohjalta kyseiseen kertomukseen on sisällytettävä tarvittaessa ehdotuksia direktiivin 92/85/ETY, sellaisena kuin se on muutettuna tällä direktiivillä, tarkistamiseksi ja ajan tasalle saattamiseksi.

5 artikla

Tämä direktiivi tulee voimaan päivänä, jona se julkaistaan *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

6 artikla

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä [...] päivänä [...]kuuta [...].

Euroopan parlamentin puolesta

Neuvoston puolesta

Puhemies

Puheenjohtaja