

KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

KOM(90) 406 endelig udg. - SYN 303

Bruxelles, den 17. oktober 1990

Forslag til

RÅDETS DIREKTIV

om beskyttelse af kvindelige arbejdstagere
under graviditet og efter barsel

(forelagt af Kommissionen)

BEGRUNDELSE

I INDLEDNING

1. Historisk baggrund

1. I 1989 vedtog 11 af Fællesskabets medlemsstater Fællesskabspagten om de Grundlæggende Arbejdsmarkedsmæssige og Sociale Rettigheder, der omfatter visse forpligtelser til dels at skabe lige muligheder for mænd og kvinder (punkt 16), dels fortsat at harmonisere vilkårene, hvad angår beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, på et stadig stigende niveau (punkt 19).
2. Kommissionen har i sit handlingsprogram om gennemførelsen af fællesskabspagten om de grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder bl.a. sat sig som mål at få Rådet til at vedtage et direktiv om beskyttelse af gravide kvinder på arbejdsmarkedet.
3. Et sådant direktiv er så meget vigtigere, som undersøgelser over beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og barsel i medlemsstaterne i De Europæiske Fællesskaber (1) har afsløret en række mangler og svagheder i gældende lovgivning og praksis, for så vidt angår beskyttelse af kvindelige arbejdstagere før og efter barsel.
4. Desuden skal i henhold til Rådets direktiv 89/391/EØF (2) om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet særligt følsomme risikogrupper beskyttes mod farer, som for dem er særlig alvorlige. Kvindelige arbejdstagere, der er gravide eller lige har født, må i mange henseender betragtes som en særlig risikogruppe.
5. Som følge heraf udgør nærværende direktiv et særdirektiv i henhold til direktiv 89/391/EØF vedrørende forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet. Heraf følger, at samtlige artikler i ovennævnte rammedirektiv finder anvendelse, især artikel 10 (underretning af arbejdstagerne), 11 (høring af arbejdstagerne og

(1) Jf. Dagmar Coester-Waltjen-rapporten, dok. V/1829/84.

(2) EFT nr. L 183/1 af 29.6.1989.

disses medbestemmelsesret) og 12 (oplæring af arbejdstagerne). Der henvises i den forbindelse til, at man ifølge ovennævnte rammedirektiv ved arbejdstager forstår "enhver person, som en arbejdsgiver har i sin tjeneste, herunder praktikanter og lærlinge" (artikel 2, litra a), og ved arbejdsgiver "enhver fysisk eller juridisk person, der har stiftet et arbejdsmæssigt forhold med arbejdstageren, og som har ansvaret for virksomheden og/eller institutionen" (artikel 2, litra b).

2. Situationen i medlemsstaterne og internationale akter

6. National lovgivning og praksis i medlemsstaterne, for så vidt angår beskyttelse af kvindelige arbejdstagere, der er gravide eller lige har født, er anført i bilagene til denne meddelelse, som giver en oversigt over situationen, for så vidt angår ophør af arbejdet – eller "barselsorlov" (varighed og fordeling i forhold til den forventede dato for fødslen, størrelse af løn og/eller ydelse, finansieringsformen osv.), arbejdsforholdene for gravide arbejdstagere (navnlig med hensyn til natarbejde) samt restriktioner med hensyn til eksponering for visse risikofaktorer og visse agenser. Man kan således konstatere:

- (i) at gravide arbejdstageres ret til ophør af arbejdet går fra 12 uger i Nederlandene til 40 uger i Det Forenede Kongerige (men i sidste tilfælde uden løn i hele perioden) –, idet gennemsnittet er på 15 uger for hele Fællesskabet – heraf ca. 6 uger inden den forventede dato for fødslen;
- (ii) at der ved ophør af arbejdet i forbindelse med graviditet udbetales løn eller en ydelse, som kan nå op på 100% af lønnen – finansieringen af denne aflønning/ydelse er enten pålagt arbejdsgiveren eller den sociale sikring;
- (iii) at holdningen i medlemsstaterne til natarbejde for gravide arbejdstagere veksler fra forbud til tilladelse med eventuelt særlige undtagelsesbestemmelser, der forbyder natarbejde inden for visse sektorer eller for visse erhverv, som kan skade gravide arbejdstageres sundhed;
- (iv) at der i medlemsstaterne generelt findes bestemmelser om begrænsning af risici for eksponering af gravide arbejdstagere for agenser, der kan have skadelige virkninger på deres sundhed.

7. Det skal bemærkes, at i samtlige medlemsstater i Fællesskabet er lønnen og/eller ydelsen, som udbetales til gravide arbejdstagere, der har ret til barselsorlov, afhængig af visse forhold, som f.eks. angår varigheden af beskæftigelse, som går forud for den forventede dato for fødslen (henholdsvis påbegyndelsen af denne ret til betalt barselsorlov), eller en tidligere periode med udbetaling fra en social sikringsordning (maksimalt 9 måneder i løbet af de 12 måneder, der går forud for nævnte dato). For fuldstændighedens skyld skal det også understreges, at i visse medlemsstater tages den periode, under hvilken kvinden har kunnet få udbetalt arbejdsløshedsdagpenge, ligeledes i betragtning, og at denne periode i øvrigt kan afkortes i tilfælde af for tidlig fødsel (ligesom barselsorloven kan forlænges i tilfældet af samtidig fødsel af flere børn).

8. Med hensyn til internationale akter er der i ILO's konvention nr. 103 fra 1952 (revideret i 1982) om beskyttelse i forbindelse med graviditet og barsel som indtil dato er ratificeret af seks medlemsstater (Spanien, Grækenland, Italien, Luxembourg, Nederlandene, Portugal) ligeledes fastsat en barselsorlov på 12 uger - hvoraf en del skal ligge efter fødslen (artikel 3), og denne orlov giver ret til ydelser i form af penge og lægehjælp (artikel 4, stk. 1) - arbejdsgiveren skal i intet tilfælde personligt holdes ansvarlig for udgifterne til de ydelser, som de ansatte kvinder er berettiget til (artikel 4, stk. 8). Desuden præciseres det i konventionen (artikel 6), at en arbejdsgiver ikke må afskedige den kvindelige ansatte under ovennævnte fravær eller på en dato, hvorved opsigelsesfristen udløber i den periode, hvori ovennævnte fravær finder sted.
9. Desuden præciseres det i artikel 7 i ILO's konvention om natarbejde (juni 1990), at der skal træffes foranstaltninger for at sikre, at der findes et alternativ til natarbejde for de kvindelige arbejdstagere, som ellers skulle udføre et sådant arbejde før og efter et barns fødsel i et tidsrum på mindst 16 uger, heraf mindst 8 uger før den forventede barselsdato (artikel 7, stk. 1, litra a). I samme konvention, som man er nået til enighed om blandt arbejdsmarkedets parter i ILO samt i 11 af de 12 medlemsstater (den 12. afholdt sig fra at stemme), præciseres det ligeledes, at ovennævnte foranstaltninger kan give anledning til overførsel til et dagarbejde, når dette er muligt, tilståelse af ydelse fra den sociale sikring eller en forlængelse af barselsorloven (artikel 7, stk. 2), at den gravide arbejdstager ikke kan afskediges eller modtage et opsigelsesvarsel, medmindre der findes andre årsager uden forbindelse med graviditet eller barsel (artikel 7, stk. 3, litra a), og endelig, at indtægten må bevares på et niveau, der er tilstrækkeligt til at sørge for hendes og barnets underhold under passende levevilkår (artikel 7, stk. 3, litra b).

3. Konklusioner

10. Ifølge sit handlingsprogram skal Kommissionen forelægge Rådet et direktiv, som både tager hensyn til erhvervenes forskelligartethed og nødvendigheden af at undgå at lægge yderligere hindringer i vejen for kvindernes beskæftigelse.
11. Derfor er hensigten med dette direktivforslag, som er baseret på artikel 118A i EØF-traktaten, at bidrage til en forbedring af beskyttelsen af arbejdstagere, som er gravide eller lige har født, i deres arbejdsmiljø, uden derfor at fremkalde en forringelse af samtlige deres arbejdsforhold og navnlig deres situation på arbejdsmarkedet. Med henblik herpå sigter direktivforslaget på at beskytte de kvindelige arbejdstageres sundhed og sikkerhed, samtidig med at princippet om lige muligheder for mænd og kvinder skal respekteres, således som knæsat i Rådets direktiv 76/207/EØF om lige behandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (1) ..

(1) EFT nr. L 39 af 14.2.1976, s. 40.

12. Endelig tages der i dette direktiv hensyn til bestemmelserne i de ovenfor omtalte internationale konventioner fra ILO vedrørende beskyttelse i forbindelse med graviditet og barsel (nr. 103) og til bestemmelserne om natarbejde, vedtaget i juni 1990.

II INTRODUKTION

13. I artikel 1 afgrænses direktivets anvendelsesområde i overensstemmelse med bestemmelserne i artikel 118A i EØF-traktaten og i rammedirektiv 89/391/EØF vedrørende arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Det er imidlertid vigtigt, navnlig med hensyn til at sikre både beskyttelse af sundhed og sikkerhed og beskyttelse af beskæftigelsen for de i dette direktiv omhandlede kvinder, at nærværende direktiv i overensstemmelse med retspraksis i Domstolen for De Europæiske Fællesskaber overholder principperne om ligebehandling af mænd og kvinder, som er opstillet i Rådets direktiver vedrørende dette emne.

14. I artikel 2 præciseres direktivets anvendelsesområde.
15. Afsnit II (artikel 3 og 4) handler om gravide arbejdstageres arbejdsforhold set i forhold til de risici på "arbejdspladsen, som for dem er særlig alvorlige, og derfor også om de foranstaltninger, som medlemsstaterne må træffe i den anledning.
16. Uden for perioden med ophør af arbejdet kan beskyttelsen af gravide arbejdstageres sundhed og sikkerhed indebære, at deres arbejdstider og erhvervsmæssige aktiviteter må ændres under hensyntagen til deres helbredstilstand samt til de forskellige aktivitetsformer og arbejdsforhold. Ændringerne kan f.eks. bestå i tilrettelæggelse af hvileperioder med regelmæssige mellemrum eller ændrede arbejdsforhold ved skærmarbejde og, eventuelt, overførelse til andet arbejde. Det skal bemærkes, at der er påvist et særlig stort antal spontane aborter hos kvinder, der arbejder ved skærmterminaler. Videnskabelige undersøgelser⁽¹⁾ har dokumenteret, at disse aborter tilsyneladende fortrinsvis er betinget af arbejdsstillingen ved skærmen, hvilket indebærer, at der er brug for særlige bestemmelser om skærmarbejde
17. Ligeledes viser det sig, at de gener, der er forbundet med natarbejde - herunder også i en vis grad det forhold, at gravide kvinder, der udfører et arbejde, der stiller dem over for særlige risici, eller som indebærer en væsentlig fysisk eller psykisk anspændelse, efterfølgende sover dårligt og derfor ikke er ordentligt udhvilede - har ført til et stigende antal for tidlige

(1) f.eks. en undersøgelse udført i forbindelse med Northern California Kaiser Permanent Medical Care Programme, offentliggjort i American Journal of Industrial Medicine i juni 1988.

fødsler og naturlige aborter, hvad der helt klart gør det berettiget, at gravide arbejdstagere ikke må beskæftiges ved natarbejde i et vist tidsrum (artikel 3.3a.)

18. Visse risici vedrører specielt den ammende arbejdstager og indirekte - via modermælken - hendes barn og af den grund er det hensigtsmæssigt at indarbejde særlige bestemmelser til beskyttelse af disse kvinder i dette direktiv. I forbindelse med amningen oplever kvinder en række kropslige ændringer (højere basalstofskefte, mindsket blodvolumen i kredsløbet) samt en nedgang i deres energireserver samt deres reserver af vitaminer og mikronæringsstoffer. Resultatet er en øget tilbøjelighed til træthed, hvilket kan give anledning til arbejdsulykker samt til mindre modstandskraft over for de belastninger, som opleves på arbejdspladsen.
19. Som anført ovenfor i afsnittet om en periode med ophør af arbejdet virker en ændring af arbejdsforholdene til fordel for gravide arbejdstagere kun efter hensigten, hvis kvinderne samtidig bevarer deres rettigheder forbundet med arbejdet og modtager en passende aflønning.
20. De i dette direktiv omhandlede kvinder skal nyde godt af bestemmelserne i direktiv 89/391/EØF under særlig hensyntagen til deres situation, navnlig hvad angår arbejdsgivernes forpligtelse til at yde beskyttelse mod de risici, som opstår ved eksponering for kemiske, fysiske og biologiske agenser under arbejdet. Beskyttelse af de gravide arbejdstagere indebærer, at de ikke må beskæftiges ved arbejde, hvor de eksponeres for eller kan blive eksponeret for visse agenser og arbejdsprocesser, som nævnes i bilaget til direktivet. I punkt 32 nedenfor findes der en fortegnelse over disse agenser i overensstemmelse med bestemmelserne i artikel 4. Ligeledes må gravide arbejdstagere ikke udsættes for forventelige overskridelser af grænseværdier for erhvervsmæssig eksponering for andre stoffer, idet en sådan eksponering ville kunne have en meget uheldig virkning på deres helbredstilstand på grund af deres særlige sårbarhed. Det skal endvidere påpeges, at beskyttelse af arbejdstagerne mod farerne ved ioniserende stråling er sikret i henhold til direktiv 80.836 (EURATOM) af 15. juli 1980.
21. Afsnit III (artikel 5 og 6) indeholder en definition af begrebet barselsorlov og en beskrivelse af den praktiske udformning af denne særlige orlov, som kvinder har ret til under graviditet og efter barsel, samt bestemmelser om kvinders rettigheder på arbejdspladsen i forbindelse med barselsorlov og om nedsættelse af arbejdstiden.
22. Under graviditet og i tiden umiddelbart efter en nedkomst er kvindelige arbejdstagere helbredsmæssigt set i en udsat situation, og deres tilstand kan være vanskelig at forene med arbejdsopgaver, som kan have en uheldig indvirkning på deres helbred, hvad der gør det berettiget (artikel 5.1.) med 14 ugers arbejdsophør uden afbrydelse fordelt på tiden før og efter nedkomsten. I realiteten er der allerede i et stort antal medlemsstater indført 14 ugers arbejdsophør som foreslået eller en endnu længere periode.

Disse medlemsstater har således et forspring på lovgivningsområdet, og dette forspring beholder de, da det foreliggende forslag drejer sig om minimumsforskrifter, men med disse minimumsforskrifter kan de omhandlede arbejdstagere i andre medlemsstater opnå en ønskværdig forbedring, som stemmer overens med Fællesskabets målsætninger (se bilag 2). Naturligvis vil det blive overladt til arbejdstageren at afgøre, hvorledes perioden med ophør af arbejde skal fordeles på tiden før og efter nedkomsten, inden for rammerne af national lovgivning og praksis.

I denne forbindelse må medlemsstaterne - bl.a. af hensyn til arbejdstagernes sundhed og sikkerhed - have mulighed for at bevillige et arbejdsophør på mere end de nævnte 14 uger uden nødvendigvis at give fuld lønkompensation, under forudsætning af at arbejdstageren under denne forlængede orlov er sikret en tilsvarende grad af beskyttelse.

23. Gravide arbejdstagere bør have adgang til helbredsundersøgelser under graviditeten; sådanne undersøgelser er påbudt i de fleste medlemsstater, og de udgør et uundværligt led i bestræbelserne for at beskytte de gravides helbred. Derfor bør medlemsstaterne om nødvendigt træffe foranstaltninger til at sikre, at samtlige gravide arbejdstagere har adgang til orlov med løn i forbindelse med disse undersøgelser, således at disse orlovsperioder regnes med i arbejdstiden.
24. De Europæiske Fællesskabers Domstol har i sin afgørelse af 15. maj 1986 i JOHNSTON-sagen (222/84) tilkendegivet, at undtagelser fra princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, som er fastslået i direktiv 76/207/EØF, skal fortolkes meget strengt; på denne baggrund åbner de særlige bestemmelser om beskyttelse af kvinder under graviditet og barsel ikke mulighed for at udelukke kvinder fra en given beskæftigelse med den begrundelse, at det forhold, at kvinder i højere grad end mænd skal beskyttes mod visse risici, skulle være i overensstemmelse med den offentlige mening (se bilag 3 til denne begrundelse, som rummer en oversigt over situationen i medlemsstaterne inden for dette område). Følgelig er den ovennævnte periode med ophør af arbejde en rettighed og ikke en pligt for den gravide arbejdstager, medmindre der foreligger en lægeerklæring om det modsatte.
25. Denne periode med ophør af arbejde skal være med løn og/eller ledsaget af en ydelse - valget af finansieringsform for denne ydelse vedrører ikke dette direktiv - eftersom et stort antal gravide arbejdstagere ellers ganske enkelt ville være tvunget til at give afkald på nævnte periode helt eller delvis for ikke at lide et løntab; dette ville naturligvis være i modstrid med det tilsligtede formål, nemlig en forbedring af sundhedsbeskyttelsen på arbejdspladsen. Det skal bemærkes, at ILO's konvention om natarbejde (1990) indeholder en bestemmelse om, at den kvindelige arbejdstagers indkomst skal fastholdes på et sådant niveau, at både hun og barnet er sikret ordentlige levevilkår (artikel 7.3b.), en formulering, der er hentet fra artikel 7.4. i konvention nr. 103.

26. Artikel 5.3 omhandler særskilt tidsrummet umiddelbart forud for den forventede barselsdato. Forståeligt nok foretrækker et stort antal gravide arbejdstagere i øjeblikket at udsætte deres barselsorlov til perioden efter fødslen, således at de arbejder indtil sidste øjeblik inden deres nedkomst. Denne udsættelse af orloven kan medføre, at der opstår ergonomiske problemer for de gravide arbejdstagere ved deres arbejdssted, samt at de udsættes for alvorlige helbredsproblemer, og derfor er det berettiget at sikre, at de omhandlede arbejdstagere kan nyde godt af en obligatorisk periode med ophør af arbejde og med løn i de to sidste uger forud for den forventede barselsdato.
27. Bevarelse af de med arbejdet forbundne rettigheder (artikel 6), og herunder navnlig bevarelse af selve stillingen og den tilhørende løn, må nødvendigvis sikres på linje med den i direktivets artikel 5 omhandlede rettighed, således at den kvindelige arbejdstager ikke giver afkald på at beskytte sin sundhed eller sikkerhed ud fra karrierehensyn. Følgelig skal bevarelse af disse rettigheder sikres, og den kvindelige arbejdstager skal under graviditet og efter barsel ligeledes sikres mod enhver risiko for at blive afskediget på grund af sin tilstand.
28. Artikel 7 har til formål at styrke beskyttelsen af de i dette direktiv omhandlede kvindelige arbejdstageres sundhed og sikkerhed via en ændring til deres fordel af procesreglerne i forbindelse med eventuelle tvister, for så vidt som disse tvister opstår i den af direktivet omfattede periode. Hvad angår tvister om beskyttelse af kvinder under graviditet og barsel, er der gennemført en lovændring med hensyn til kravene til bevisbyrde til fordel for den kvindelige arbejdstager i Italien⁽¹⁾, Danmark⁽²⁾, Irland⁽³⁾, Frankrig⁽⁴⁾, Nederlandene, Forbundsrepublikken Tyskland⁽⁵⁾ og Det Forenede Kongerige⁽⁶⁾. Endvidere er Belgien i færd med at ændre sin lovgivning i samme retning.
29. Artikel 8 indeholder en bestemmelse om fremgangsmåden ved ændring af det tekniske bilag, idet denne bestemmelse er fælles for særdirektiver vedtaget i henhold til direktiv 89/391/EØF.
30. Artikel 9 og 10 indeholder bestemmelser, som er fælles for alle direktiver; disse bestemmelser er udformet således, at der åbnes mulighed for, at de nødvendige ændringer gennemføres på basis af overenskomster, uden at medlemsstaterne herved fritages for forpligtelsen til at nå de i direktivet fastsatte mål.
31. Sidste frist for dette direktivs ikrafttræden er fastsat til 31. december 1992, da direktivet skal indpasses i gennemførelsen af det indre markeds sociale dimension.

(1) Artikel 2, lov nr. 204 af 30.12.1971

(2) Paragraf 16(4), lov af 1.1.1988.

(3) Artikel 26, lov af 26.03.1981.

(4) Akt 83-635 af 13.07.1983, Code du Travail artikel L 140-8.

(5) Code civil, artikel 611(a) § 1 og 612 § 3.

(6) Khanna v. Ministry of Defence (1981) ICR 653.

32. Bilagene til dette direktiv rummer bestemmelser om opstilling af en liste over de agenser og arbejdsprocesser, som gravide og ammende arbejdstagere ikke må eksponeres for, fordi disse agenser og arbejdsprocesser indebærer særlige risici for dem.

(i) Fysiske agenser:

- Arbejdsaktiviteter, der medfører eller kan medføre, at hurtige vibrationer forplanter sig til kroppen, kan forårsage placentaløsning hos den gravide kvinde og kan ligeledes være en medvirkende årsag til for tidlige fødsler. Derfor må den gravide arbejdstager ikke udføre denne form for arbejde, ikke mindst fordi de nugældende tekniske regler for beskyttelse mod disse vibrationer ikke er tilstrækkelig effektive.

(ii) Biologiske agenser:

- Biologiske agenser i gruppe III og IV som defineret i artikel 2 i direktiv 90/ /EØF fremkalder alvorlige sygdomme hos mennesket og udgør en alvorlig fare for arbejdstageren. Eksponering for sådanne agenser ville kunne udløse alvorlige lidelser hos den gravide kvinde. Eftersom disse lidelser kan være livsfarlige for de omhandlede kvinder, må der nedlægges forbud mod, at gravide kvinder eksponeres for de ovennævnte agenser.
- Toksoplasmose, rubeolavirus og varicellavirus er kendt for at kunne forårsage misdannelser hos fosteret, når moderen ikke er immun over for disse agenser. Af den grund vil det være hensigtsmæssigt at forbyde, at gravide arbejdstagere eksponeres for disse agenser, ikke mindst af hensyn til de medicinske komplikationer, som en kvindelig arbejdstager kan blive udsat for, for ikke at tale om de psykiske men, en mor pådrager sig ved et handicappet barns fødsel.
- De andre opregnede biologiske agenser (listeria, myxovirus etc.) fremkalder ikke alene hypertermi hos den implicerede patient, hvilket er en medvirkende faktor ved føtal anoxi, men de indebærer også særegne farer for embryoet eller føtusen i form af risiko for misdannelser og/eller spontane aborter.
- Endelig gælder det for de biologiske agenser, som navnlig forårsager infektioner i de nedre kønsorganer (neisseria gonorrhoeæ, treponema pallidum), at de i kraft af deres særegne tropisme er farlige for den gravide arbejdstager, idet de kan inficere ægget nedefra, med de deraf affødte komplikationer for den kvindelige arbejdstager.

(iii) Kemiske agenser:

- De stoffer, der er mærket⁽¹⁾ R40 (mulighed for varig skade på helbred), R45 (kan fremkalde kræft), R46 (kan forårsage anden genetisk skade), R47 (kan medføre fosterskader) udgør en sådan fare, at gravide arbejdstagere ikke bør komme i kontakt med dem.
- De andre stoffer, der nævnes i bilaget, tilhører en af de ovennævnte faregrupper, men er endnu ikke blevet klassificeret eller mærket i henhold til direktiv 67/548/EØF.

(1) : i henhold til direktiv 67/548/EØF (mærkning af farlige stoffer).

- De industrielle processer, der opføres i bilag I til direktiv 90/394/EØF, om beskyttelse af arbejdstagerne mod risici for at være udsat for kræftfremkaldende stoffer under arbejdet, udgør en sådan fare for gravide arbejdstagere, at de ikke må deltage i arbejde, som indebærer brug af disse processer.

BILAG 1

BARSELSORLOV

Land	Barselsorlov	Løn	Supplerende orlov
Belgien	14 uger (6 uger inden fødslen) (1)	100% i 1 - 4 uger, derefter 80%	/
Danmark	28 uger (4 uger inden fødslen) (2)	90% af lønnen (3)	/
Tyskland	14 uger (6 uger inden fødslen) (4)	100% af lønnen eller fast beløb	/
Grækenland	15 uger (6 uger inden fødslen) (5)	100% af lønnen	Moderen kan anmode om en nedsættelse af arbejdstiden med løn på op til 2 timer, indtil barnet er fyldt 2 år, og på 1 time indtil barnet er fyldt 4 år.
Spanien	16 uger (6)	75% af lønnen	/
Frankrig	16 uger (6 uger inden fødslen) (7)	84% af lønnen	/
Irland	14 uger (4 uger inden fødslen) (8)	70% af lønnen (9)	4 ekstra uger uden løn
Italien	20 uger (8 uger inden fødslen) (10)	80% af lønnen	2 timer om dagen med løn, indtil barnet er fyldt 1 år.
Luxembourg	16 uger (8 uger inden fødslen) (11)	100% af lønnen	/
Nederlandene	12 uger (6 uger inden fødslen) (12)	100% af lønnen	/
Portugal	90 dage (6 uger inden fødslen) (13)	100% af lønnen	Nedsættelse af arbejdstiden med 1 time om dagen i 9 måneder (med løn) i tilfælde af amning (14)
Det Forenede Kongerige	40 uger (15)	6 uger med 90% af lønnen og 12 uger med et reduceret fast beløb. Resten af perioden uden løn (16)	/

For Note 1 til 16 se følgende side

Noter: Barselsorlov

- 1) Skal være optaget i en social forsikringsordning i mindst 6 måneder, heraf 3 måneder inden fødslen. Skal desuden have været beskæftiget eller fået godskrevet 120 arbejdsdage.
- 2) Skal være forsikret og have arbejdet i 6 måneder inden for det år, der går forud for fødslen, heraf mindst 40 timer i løbet af de 4 uger, der går forud for orloven. De 10 uger inden fødslen kan udnyttes af faderen eller moderen eller deles mellem dem (jfr. forældreorlov).
- 3) For kvindelige arbejdstagere svarer beløbet til 90% af lønnen i 18 uger, for kvindelige funktionærer til mindst 50% i 5 måneder, og der er et loft over beløbet. Ca. 50% af kvinderne har en indtægt, som overstiger dette loft.
- 4) Yderligere 4 uger i tilfælde af for tidlig fødsel eller multipel graviditet. Ydelsesmodtageren skal have arbejdet eller have modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse i mindst 9 måneder (7 i tilfælde af for tidlig fødsel) inden for de seneste 12 måneder.
- 5) Indbetaling af bidrag i 200 dage i løbet af de 2 år, der går forud for retten til ydelse. Ansatte i den offentlige sektor har ret til 4 måneders barselsorlov med løn (2 måneder inden og 2 måneder efter fødslen).
- 6) Efter adoption - 8 uger for et barn på mindre end 9 måneder og 6 uger for et barn på mellem 9 måneder og 5 år. Ydelsesmodtageren skal være optaget i den sociale sikringsordning mindst 9 måneder inden barnets fødsel og have indbetalt bidrag i mindst 180 dage i det foregående år.
- 7) Fra og med det 3. barn har kvinden ret til yderligere 2 uger inden fødslen og 8 uger efter. Der gives yderligere 2 uger i tilfælde af multipel graviditet samt 10 uger i tilfælde af gentagne gange multipel graviditet.
- 8) Skal have været beskæftiget i mindst 18 t/uge ved et arbejde, som giver ret til sociale ydelser, i mindst 26 uger. Den offentlige sektor og en del af den private sektor tildeler 10 ugers barselsorlov i tilfælde af adoption.
- 9) Kvinder med ret til barselsorlov har også ret til 30% af deres indtægt som betaling fra den sociale sikring. I den offentlige sektor modtager kvinderne 100% af indtægten.
- 10) I den offentlige sektor kan kvinden anmode om yderligere 4 ugers barselsorlov efter fødslen, som aflønnes med 100%, og 16 uger, som aflønnes med 30%. I den private sektor kan hun få yderligere 4 uger efter fødslen, som aflønnes med 80% af indtægten. Kvinden skal være i arbejde og være forsikret i begyndelsen af graviditeten.
- 11) Yderligere 4 uger i tilfælde af amning eller ved for tidlig fødsel/multipel graviditet. Obligatorisk social indbetaling i mindst 6 måneder i løbet af det år, der går forud for fødslen.
- 12) Ydelsesmodtageren skal have arbejdet i mindst 6 måneder for at opnå denne ret, selv om Industrirådet ofte fraviger denne regel.
- 13) Ligeledes 12 uger i tilfælde af adoption. Ydelsesmodtageren skal have indbetalt sociale bidrag i mindst 6 måneder, heraf 8 dage inden for de tre måneder, der går forud for deres ret til ydelse.
- 14) Den offentlige sektor tildeler yderligere 15 dages orlov med løn om året til mødre til handicappede børn.
- 15) Kan tages, når det er belejligt, mellem 11 uger inden og 40 uger efter fødslen.
- 16) Ydelsesberettiget - 2 år for ansatte, der er beskæftiget i mindst 16 timer, 5 år for dem, der er beskæftiget mellem 8 og 16 timer. De, som ikke er ydelsesberettigede modtager et fast moderskabsbidrag pr. barn.

FINANSIERING AF BARSORSORLOV

Land	Ydelser, godtgørelser, som påhviler a) den sociale sikringsordning b) arbejdsgiveren
Tyskland	Under normal orlov: beløbet er garanteret til 100% (nettolønnen for de seneste tre måneder) a) <u>Den sociale sikring</u> dækker udgiften indtil 25 DM/dag b) <u>Arbejdsgiveren</u> betaler forskellen mellem denne godtgørelse og den gennemsnitlige løn <u>Undtagelse</u> : Ingen ydelse fra den sociale sikringsordning, hvis arbejdsgiveren fortsat betaler den fulde løn <u>Supplerende orlov</u> : 750 DM påhviler forsikringen.
Belgien	a) <u>Den sociale sikring</u> : 79,5% af bruttolønnen under orlov, som ikke betales af arbejdsgiveren. b) <u>Arbejdsgiveren</u> - for kvindelige arbejdstagere: 100% af lønnen i 7 dage - for andre: 100% af lønnen i en måned
Danmark	<u>Påhviler den sociale sikring</u> : for kvindelige lønmodtagere og selvstændige kun 90% af den gennemsnitlige ugentlige indtjening; maksimalt: 2.339 dkr./uge
Spanien	a) <u>Påhviler den sociale sikring</u> : på grundlag af 75% af basislønnen udregnes bidraget under barselsorloven
Frankrig	a) <u>Påhviler forsikringen</u> : 84% af den gennemsnitlige dagløn for den sidste arbejds måned indtil et vist maksimumbeløb (+ særlig ydelse i anledning af fødsel og særligt tillæg for amning)
Grækenland	a) <u>Påhviler forsikringen</u> : 50% af den gennemsnitlige referenceløn (22 grupper) b) <u>Påhviler arbejdsgiveren</u> : den fulde løn i 15 dage, (i 30 dage, hvis kvinden har mindst et års anciennitet) minus ydelsen til den sociale sikringsordning, dvs. 50% af den maksimale løn.
Irland	a) <u>Påhviler den sociale forsikringsordning</u> - kvindelige arbejdstagere: 70% af den gennemsnitlige ugeløn i det senest skatteår < 76 Ir£/uge, > 11.000 Ir£.

	- almindelig ordning: 42,30 Ir£/uge (eventuelt mere)
Italien	a) Påhviler den sociale forsikring: 80% af indtjeningen under den "normale" orlov, 30% af indtjeningen under supplerende orlov
Luxembourg	a) Påhviler den sociale sikring: 100% af bruttolønnen plus barselsbidrag (3.312 flux - 1987)
Nederlandene	a) Påhviler den sociale sikring: 100% af bruttolønnen op til 263 hfl./dag
Portugal	a) Påhviler den sociale sikring: 100 af den gennemsnitlige løn for de to måneder, som går forud for den anden måned inden orloven, og hvor den forsikrede har indbetalt, hvad der svarer til 20 dages bidrag, plus særligt tillæg for amning
Det Forenede Kongerige	<u>Påhviler arbejdsgiveren</u> : i 6 uger 90% af ugelønnen, hvorfra bidraget er trukket. Arbejdsgiveren betaler dette bidrag i 8 uger, hvis lønmodtageren har arbejdet 26 uger hos pågældende (plus minimumsløn på 41£/uge) Han kan anmode om refusion af godtgørelsen (beregnet ud fra anciennitet inden for de fastsatte minimums- og maksimumsgrænser) hos Moderskabsfondet.

BILAG 2

Arsager til arbejdsophør for personer, der har et arbejde

Tal for 1988

mænd/kvinder (1000)

Vedrørende en undersøgelse foretaget af medlemsstaterne, over hvilken Fællesskabet råder over pålidelige data

Kilder: De Europæiske Fællesskabers Statistiske Kontor

	I ALT	Barselsorlov	i % af samtlige	Andre årsager, f.eks. personlige eller familiemæssige	i % af samtlige
B	2211/1272	-/9,1	-/0,7	(1) / 9,1	(1) / 0,7
DK	1463/1220	-/22,3	-/1,8	12,7/21,3	0,9 / 1,7
D	16454/10545	-/99,3	-/0,9	39,0/66,0	0,2 / 0,6
E	8111/3597	-/13,4	-/0,4	27,7/20,9	0,3 / 0,5
F	12409/9096	-/131,7	-/1,4	47,0/60,7	0,4 / 0,7
I	14044/87058	(2)	(2)	84,0/153,0	0,6 / 2,2
NL	3736/2174	(2)	(2)	36,5/56,8	1,0 / 2,6
P	2613/1841	-/5,5	-/0,3	18,1/12,7	0,7 / 0,7
UK	14746/10914	-/96,9	-/0,9	60,7/105,7	0,4 / 1,0
EUR (3)	61226/40165	-/388,9	-/10,97	332,8/511,5	0,54 / 1,27

- (1) utilstrækkelige data
 (2) barselsorlov indgår i andre årsager
 (3) Europa uden Italien og Nederlandene

Ret til at genoptage arbejdet og forbud mod afskedigelse

Tyskland: Forbud mod afskedigelse under graviditeten og indtil udløbet af fjerde måned efter fødslen (hvis arbejdsgiveren er blevet behørigt underrettet); ret til at genoptage tidligere beskæftigelse.

Belgien: I følge artikel 40 i arbejdsloven af 16. marts 1971 kan arbejdsgiveren ikke ensidigt opsiges et arbejdsforhold fra det tidspunkt, hvor han underrettes om arbejdstagerens graviditet og indtil udløbet af en frist på en måned, der beregnes fra afslutningen af barselsorloven, undtagen af årsager, som ikke vedrører kvindens tilstand (bevisbyrden påhviler arbejdsgiveren).

Danmark: I loven om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov af 1. maj 1989 omhandler artikel 9 beskyttelse af kvindelige arbejdstagere mod afskedigelse.

Spanien: Arbejdsforholdet kan ophæves midlertidigt på grund af moderskab; ved udløbet af denne ophævelse har arbejdstageren ret til at genindtage sit arbejde.

Frankrig: L 126.6 (arbejdsloven): midlertidig ophævelse af arbejdskontrakten under barselsorlov: når ophævelsen af kontrakten udløber, har arbejdstageren ret til at genoptage sit arbejde.
L 122-25 2 (arbejdsloven): forbud mod afskedigelse af gravide kvinder indtil fjerde uge efter tilbagevenden fra barselsorlov.

Grækenland: Ifølge artikel 15, § 1, i lov nr. 1483 af 1984 er der forbud mod at afskedige kvinder under graviditeten og indtil et år herefter.
Ifølge loven ophæves arbejdskontrakten midlertidigt ensidigt, når kvinden tager barselsorlov. Når hun vender tilbage efter barselsorloven, ophører ophævelsen af kontrakten.

Irland: Ifølge afsnit 20 og 21 i Maternity Protection of Employees Act af 1981 har den kvindelige arbejdstager ret til samme beskæftigelse, medmindre det ikke mere er hensigtsmæssigt, at hun genoptager samme post.

Italien: Ifølge lov om beskyttelse af mødre på arbejdspladsen nr. 1204 af 30.12.1971 er der forbud mod afskedigelse, indtil barnet fylder et år.

Luxembourg: Ved lov af 3. juli 1975 om beskyttelse af gravide kvinder er der i artikel 10, stk. 1, fastsat forbud mod afskedigelse af arbejdstageren i de 12 måneder, der følger efter fødslen, og i stk. 4 ret til at genoptage den samme beskæftigelse eller en tilsvarende beskæftigelse.

Nederlandene: Ifølge artikel 1639 h i den borgerlige lovbog kan arbejdsgiveren ikke afskedige en arbejdstager, som genoptager sit arbejde efter en fødsel, i en periode, der går fra den 7. til den 11. uge efter fødslen.

Portugal: I lov nr. 4/1984 om beskyttelse af moderskab og faderskab er det i artikel 18 fastsat, at barselsorlovsperioder betragtes som almindelige arbejdsperioder; de medfører ikke tab af rettigheder.

Det Forenede Kongerige: Employment Protection (Consolidation) Act 1978, ændret af Employment Act 1980 Part III sch. 2. Hvis arbejdstageren opfylder betingelserne for antal arbejdstimer og beskæftigelsesår hos arbejdstageren, har hun ret til at genoptage den samme beskæftigelse eller en tilsvarende beskæftigelse i de 29 uger, der følger efter fødslen (formaliteterne for underretning skal være i orden). Arbejdsgivere, der har mindre end 5 ansatte, berøres ikke af bestemmelsen om genindplacering, hvis det ikke er praktisk muligt.

BILAG 4

MEDLEMSSTATERNES HOLDNING MED HENSYN TIL NATARBEJDE FOR KVINDER*

MEDLEMSSTATERNE	PRINCIP	UNDTAGELSER
Belgien	<p>Forbud mod natarbejde for kvinder og unge under 18 år.</p> <p>Ret til en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer.</p>	<p>Natarbejde, der foregår fra kl. 22.00 til kl. 05.00 eller fra kl. 23.00 til kl. 06.00 for kontinuerligt arbejde</p> <p>eller successive holdskift, fra kl. 23.00 til kl. 05.00 eller fra kl. 24.00 til kl. 06.00 for successive holdskift i virksomheder, der anvender 5-dages ugen.</p> <p>Mulige fravigelser</p> <ul style="list-style-type: none">- på grund af force majeure eller hastende og uforudset ordre;- ved kongelig anordning efter henstilling fra den paritetiske kommission for visse brancher, virksomheder eller erhverv.
Frankrig	<p>Forbud mod at beskæftige kvinder om natten på fabrikker, i miner og stenbrud, alle former for byggeplads og værksted, om de er offentlige eller private, læg eller religiøs, samt offentlige og ministerielle kontorer, indenfor liberale erhverv, almindelige borgerlige selskaber, faglige organisationer og foreninger af enhver art.</p>	<p>Generelle undtagelser for</p> <ul style="list-style-type: none">- ledende stillinger eller stillinger af teknisk art med et vist ansvar;- sundheds- og velfærdsarbejde uden manuelt arbejde. <p>Mulige fravigelser</p> <ul style="list-style-type: none">- for arbejde, der berører forsvaret, på grund af force majeure eller for-dærvelige levnedsmidler;- ved udvidet kollektiv aftale eller virksomhedsaftale, i virksomheder, hvor der arbejdes i successive holdskift. <p>(eks.: Indenfor metalindustrien, national aftale af 17.7.1986, udvidet ved bekendtgørelse af 1.1.1987)</p>

* ifølge oplysninger fremsendt til Kommissionen i 1989.

Grækenland	Forbud mod natarbejde for kvinder i tiden mellem kl. 21.00 og 05.00, på fabrikker, i miner, i forretninger.	Natarbejde, der foregår fra kl. 23.00 til kl. 06.00 inden for tekstilindustrien og lignende.
		Fravigelser - ved dekret for visse industrigrene (f.eks. fiskefabrikker); - efter ordre fra distriktets præfekt, efter høring af de berørte arbejdsmar-medsparter, under særlige omstændigheder af national betydning.
Portugal	Forbud mod natarbejde for kvinder.	Generelle undtagelser for - ledende stillinger eller stillinger af teknisk art med et vist ansvar; sundheds- og velfærdsarbejde uden manuelt arbejde. Med undtagelse af gravide kvinder og mødre indtil 3 måneder efter fødslen er fravigelser mulige i industrien i tilfælde af - force majeure, som forstyrrer virksomhedens normale drift, eller - behov for at undgå forringelse af laboratoriemateriale, i henhold til kollektive aftaler.
Italien	Forbud mod arbejde mellem kl. 24.00 og kl. 06.00 for både mænd og kvinder inden for industri og håndværk (ingen bestemmelser for ikke-industrielle sektorer).	Mulige fravigelser ved kollektive aftaler eller virksomhedsaftaler, under hensyntagen til produktionsforholdene eller organisation af arbejdet, og under forudsætning af frivillighed.

Spanien	Ved arbejde mellem kl. 22.00 og kl. 06.00 skal basislønnen forøges med mindst 25%.	Forbud mod natarbejde for drenge og piger under 18 år. Forbud mod overarbejde mellem kl. 22.00 og kl. 06.00.
Tyskland	Forbud mod arbejde for kvinder mellem kl. 20.00 og kl. 06.00 og i mindst 7 på hinanden følgende timer. <i>Tilladelse til natarbejde for alle, med samme hvileperioder for kvinder og mænd.</i>	Undtagelser for følgende sektorer: transport, hotel- og restauration, frisører, svømmebade, musikorkestre, teatre og andre forestillinger, åbne pladser med boder samt markeder, haver, apoteker og sundhedstjenester. <i>Delstaterne kan selv vedtage bestemmelser om forbud mod eller begrænsning af natarbejde med henblik på at beskytte liv og sundhed for kvinder og kommende børn.</i>
Irland	Tilladelse til natarbejde.	Gravide kvinder kan vælge at blive overført til dagarbejde efter lægens råd.
Luxembourg	Generel tilladelse.	
Nederlandene	Generel tilladelse til natarbejde (gældende fra 13.4.1989).	Forbud for gravide kvinder, medmindre der foreligger speciel tilladelse.
Det Forenede Kongerige	Generel tilladelse til natarbejde.	

NATIONAL LOVGIVNING

OM NATARBEJDE

MEDLEMSSTAT	TEKST	INDHOLD
Belgien	Lov af 1921	Forbud mod natarbejde for alle lønmodtagere mellem kl. 20.00 og kl. 06.00.
	Lov af 21.3.1952	Ratificering af konvention nr. 89 (ILO) gældende til 18.2.1991.
	Kongelig anordning af 24.12.1968	Liste over undtagelser fra forbud mod natarbejde for kvinder.
	+ kongelig anordning af 24.5.1981, kongelig anordning af 19.4.1988	Tillæg.
	Lov af 16.3.1971	Fravigelser fra forbud mod natarbejde for alle lønmodtagere.
	+ lov af 17.3.1987	Tillæg.
	National kollektiv aftale nr. 42	Fravigelser ved kollektive overenskomster, vedrører kun mænd over 18 år.
National kollektiv aftale nr. 46 af 23.3.1990	Kvalitativ ramme for natarbejde for alle; specifikke bestemmelser vedrørende beskyttelse af kvinder under graviditet og barsel, 3 måneder inden og 3 måneder efter fødslen.	
Frankrig	Lov af 21.9.1953	Ratificering af konvention nr. 89.
	Art. L. 213.1 i arbejdsloven	Forbud mod beskæftigelse af kvinder om natten i visse sektorer.
	Lov af 2.1.1979	Undtagelser fra forbuddet.
	Lov af 19.6.1987	Ny ordning vedr. fravigelser.
Grækenland	Lov 4029/1912	Forbud mod natarbejde for kvinder.
	Lov 3924/1959	Ratificering af konvention nr. 89.

Portugal	Lovdekret af 23.1.1963	Ratificering af konvention nr. 89.
	Lovdekret af 27.9.1971	Lovbaseret ordning for arbejdstid.
Italien	Lov 653/1937	Forbud mod natarbejde iht. konvention nr. 89 (ILO).
	Lov 903/77	Ligebehandling af mænd og kvinder inden for industri og håndværk.
Spanien	Lov af 18.5.1970	Ratificering af konvention nr. 89.
	Lov af 8.4.1976	Indføring i lovgivningen af princippet om lighed for mænd og kvinder mht. arbejdsforhold.
	Forfatning af 1978 (art. 14)	Forbud mod kønsdiskriminering.
	Lov af 10.3.1980 (Estatuto de los Trabajadores)	Bekræftelse af princippet om lighed for mænd og kvinder på arbejdspladsen.
Tyskland	Arbeitszeitordnung 1938 + Freizeitordnung 1943	Forbud mod natarbejde for kvinder. Tillæg.
	<i>Udkast til Arbeitszeitgesetz, 1988</i>	<i>Nye bestemmelser vedr. arbejde, med forbud mod natarbejde for kvinder.</i>
Nederlandene	Lov af 13.4.1989	Ophævelse af alle diskriminerende bestemmelser for mænd og kvinder.
Luxembourg	Regeringens bekendtgørelse af 15.2.1982	Ophævelse af ILO's konventioner nr. 4 og 89 med virkning fra 19.2.1983.

Irland	Condition of Employment Act, 1936	Forbud mod natarbejde for kvinder i industrien.
	Act of 1952	Ratificering af konvention nr. 89.
	Mines and Quarries Act, 1965	Forbud mod natarbejde for kvinder i miner og stenbrud.
	Act of 1983	Ophævelse af konvention nr. 89 (ILO).
	Employment Equality Act, 1977 (Employment of Females in Mines) Order 1984	Ophævelse af forbuddet mod natarbejde for kvinder i miner.
Det Forenede Kongerige	Employment Equality Act (Employment of Women) Order 1986	Ophævelse af forbudet mod natarbejde for kvinder i industrien.
	Sex Discrimination Act 1986	Forbud mod diskriminering mellem mænd og kvinder.
	Order of February 1987	Ophævelse af restriktioner med hensyn til lighed mellem kønnene som fastsat i The Mines and Quarries Act.
	Order of 26.2.1988	Ophævelse af forbudet mod natarbejde som fastsat i The Hours of Employment Act.

BILAG 5

TILFØJELSE TIL BEGRUNDELSERNE VEDRØRENDE
BESKYTTELSE AF GRAVIDE KVINDER PÅ ARBEJDSPLADEN

SITUATIONEN I MEDLEMSSTATERNE
VEDRØRENDE BEGRÆNSNING AF GRAVIDE KVINDERS UDSÆTTELSE
FØR VISSE RISICI

1. BELGIEN

Der er forbud mod at udsætte gravide kvinder for visse særlige stoffer og alle kvinder for maling og blypigmenter.

2. DANMARK

Der er ikke forbud mod, at kvinder udsættes for visse risici, men særlige bestemmelser for udsættelse for polyurethan, fremstilling af epoxyharpisk samt udsættelse for bly.

3. FRANKRIG

Kvinder må ikke arbejde med visse aktiviteter eller være til stede, hvor der udføres visse former for arbejde.
Der findes en undtagelse for arbejde med aromatiske carbonhydrider, som foregår i et lukket system.

4. TYSKLAND

Gravide kvinder og mødre til småbørn må ikke udsættes for visse farlige stoffer eller udføre visse former for arbejde, der anses for at være trættende eller stressende.

5. GRÆKENLAND

Gravide kvinder må ikke udføre visse former for arbejde, som medfører udsættelse for benzen eller for visse præparater, der indeholder benzen.

6. IRLAND

Kvinder må ikke udsættes for arbejde, der indebærer anvendelse af bly.

7. ITALIEN

Gravide kvinder må ikke være beskæftiget med visse former for arbejde, som er farligt, trættende, stressende, som anses for at være skadeligt for helbredet under graviditet eller indtil 7 måneder efter fødslen. Sidstnævnte må ikke udsættes for maling med bly.

8. LUXEMBOURG

Kvinder må ikke arbejde med maling med bly samt med blyholdige pigmenter. Gravide kvinder må ikke arbejde fra 8 uger inden fødslen indtil de fremskaffer en lægeerklæring, der attesterer, at de kan genoptage arbejdet. Under graviditeten og i en periode på 3 måneder efter fødslen må kvinderne ikke være beskæftiget med arbejde, hvor de udsættes for skadelige virkninger, for toksiske stoffer, for stråling, for varme, for kulde, for fugt, for overlast eller for vibrationer.

9. NEDERLANDENE

Der er ikke noget arbejde, der er forbudt for gravide kvinder.

10. DET FORENEDE KONGERIGE

Gravide kvinder, som i et vist omfang udsættes for bly, skal automatisk fjernes fra arbejdsstedet, der forårsager denne udsættelse. I øvrigt må kvinder generelt ikke være beskæftiget med visse former for fremstillingsmåder, hvor der anvendes bly.

Forslag til
RADETS DIREKTIV
om beskyttelse af kvindelige arbejdstagere
under graviditet og efter barsel

RADET FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER HAR -

under henvisning til Traktaten om oprettelse af Det Europæiske Økonomiske Fællesskab, særlig artikel 118 A,

under henvisning til forslag fra Kommissionen⁽¹⁾, fremlagt efter høring af Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygge og Sundhedsbeskyttelse på Arbejdspladsen,

i samarbejde med Europa-Parlamentet⁽²⁾,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg⁽³⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

ifølge artikel 118 A i Traktaten vedtager Rådet ved udstedelse af direktiver minimumsforskrifter med henblik på at forbedre navnlig arbejdsmiljøet for at opnå en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed;

dette direktiv kan ikke danne grundlag for en eventuel forringelse af det beskyttelsesniveau, som allerede findes i den enkelte medlemsstat, idet medlemsstaterne i henhold til EØF-Traktaten forpligter sig til at fremme forbedring af de eksisterende vilkår på dette område og sætter sig som mål at harmonisere disse vilkår på et stadig stigende niveau;

(1)
(2)
(3)

I henhold til ovennævnte artikel undgås det i disse direktiver, at der pålægges administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder;

I henhold til Rådets afgørelse 74/325/EØF⁽⁴⁾, senest ændret ved Akten vedrørende Spanien og Portugals Tiltrædelse, skal Kommissionen høre Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygiejne og Sundhedsbeskyttelse på Arbejdspladsen i forbindelse med udarbejdelse af forslag på dette område;

11 stats- og regeringschefer for Det Europæiske Fællesskabs medlemsstater vedtog på et møde i Strasbourg den 9. december 1989 Fællesskabspagten om de Grundlæggende Arbejds-mæssige og Sociale Rettigheder;

I denne pagt bestemmes det i afsnit 19, at "enhver arbejdstager skal være omfattet af tilstrækkelige sundheds- og sikkerhedsbeskyttelsesforanstaltninger på arbejdspladsen", samt at "der skal træffes foranstaltninger med henblik på en fortsat harmonisering af de nuværende vilkår inden for dette område på et stadigt stigende niveau";

Kommissionen har i sit handlingsprogram om gennemførelsen af Fællesskabspagten om de Grundlæggende Arbejds-mæssige og Sociale Rettigheder bl.a. som mål, at Rådet vedtager et direktiv om beskyttelse af gravide kvinder på arbejdsmarkedet;

Ifølge artikel 15 i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet⁽⁵⁾ skal særligt følsomme risikogrupper beskyttes mod farer, som for dem er særlig alvorlige;

gravide arbejdstagere eller arbejdstagere, der lige har født, må i mange henseender betragtes som en særlig risikogruppe, og der bør træffes foranstaltninger til beskyttelse af deres sundhed og sikkerhed;

(4) EFT nr. L 185 af 9.7.1974, s. 15.

(5) EFT nr. L 183 af 29.6.1989, s. 1.

den træthed, som graviditet og barsel medfører, gør det påkrævet, at de kvindelige arbejdstagere i en periode kan ophøre med at arbejde, og de bør derfor gives muligheden for ikke at arbejde i en sådan periode;

vanskelighederne med ergonomisk tilpasning af arbejdspladsen til gravide kvinder i slutningen af graviditeten, og de specifikke behov, der er forbundet med deres tilstand, er af en sådan beskaffenhed, at der bør sørges for, at kvinderne ophører med at arbejde i en passende periode forud for nedkomsten;

de kvindelige arbejdstageres skrøbelighed umiddelbart efter barsel (post-partum) gør dem sårbare over for de risici, der findes på arbejdspladsen, og de tekniske forebyggelsesforanstaltninger kan i dette tilfælde være utilstrækkelige til at sikre kvindernes sundhed og sikkerhed; det er derfor hensigtsmæssigt, at de ophører med at arbejde i en passende periode efter barsel;

beskyttelse af sundheden hos gravide arbejdstagere og arbejdstagere, der lige har født, gennem arbejdsophør er virkningsløs, hvis den ikke knyttes sammen med bevarelse af rettigheder, idet nogle kvinder ellers vil være tvunget til f.eks. at give afkald på en stor del af perioden, hvor de ophører med at arbejde, for ikke at miste deres løn, og bevarelse af rettigheder, der er knyttet til arbejdet, herunder lønmæssige rettigheder, bør derfor sikres i perioden, hvor de ophører med at arbejde;

formålet med dette direktiv er ud fra et arbejdsmæssigt synspunkt at beskytte sundheden hos gravide arbejdstagere eller arbejdstagere, der lige har født, og der bør således tages hensyn til det arbejdsforhold, som består mellem den kvinde, som potentielt kan nyde godt af denne beskyttelse, og hendes arbejdsgiver; i denne forbindelse bør det overlades til medlemsstaterne at afgøre, hvorvidt opretholdelse af lønnen eller udbetaling af en ydelse skal være betinget af, at der siden tidspunktet for graviditetens indtræden har bestået et arbejdsforhold, eller at arbejdstageren på tidspunktet for graviditetens indtræden var registreret som arbejdsløs;

bestemmelserne om obligatorisk arbejdsophør før den forventede dato for nedkomsten og i givet fald efter denne er virkningsløse, hvis dette arbejdsophør ikke ledsages af en opretholdelse af lønnen eller udbetaling af en tilsvarende ydelse; ovennævnte betingelser gælder derfor ikke for perioden med obligatorisk arbejdsophør, og medlemsstaterne bør træffe de nødvendige foranstaltninger i denne forbindelse;

risikoen for, at gravide kvinder og kvinder, der lige har født, bliver afskediget på grund af deres tilstand, kan skade deres fysiske og psykiske tilstand; det er derfor nødvendigt at forbyde afskedigelse af gravide arbejdstagere eller af arbejdstagere, der lige har født, med begrundelse i deres tilstand;

I forbindelse med fastlæggelsen af passende beskyttelsesforanstaltninger, som skal træffes med henblik på at beskytte gravide kvinders sundhed og sikkerhed, bør medlemsstaterne tage de nødvendige skridt til, at der i overensstemmelse med artikel 6 i Rådets direktiv 89/391/EØF foretages en forudgående undersøgelse af de risici, som navnlig disse arbejdstagere er udsat for; det er endvidere i alles interesse, at resultaterne af denne evaluering meddeles arbejdsmarkedets parter;

visse typer arbejdsopgaver og visse arbejdsforhold kan påvirke gravide og ammende kvinders sundhed; disse arbejdstagere bør derfor sikres en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af deres arbejdsforhold og -tid;

natarbejde kan være skadeligt for den fysiske og psykiske sundhed hos gravide arbejdstagere, der har et arbejde, som indebærer særlige risici eller en kraftig fysisk eller psykisk anspændelse; der bør derfor fastsættes alternative bestemmelser med henblik på at undgå disse risici;

gravide og ammende arbejdstageres eksponering for fysiske, kemiske eller biologiske agenser samt visse arbejdsprocesser kan påvirke disse arbejdstageres sundhed; det bør derfor forbydes, at gravide og ammende arbejdstagere udfører arbejde, som medfører, at de eksponeres for eller kan tænkes at blive eksponeret for disse agenser og processer;

foranstaltninger til beskyttelse af sundheden hos gravide arbejdstagere og hos arbejdstagere, der lige har født, må ikke føre til en forringelse af kvindernes stilling på arbejdsmarkedet; bestemmelserne i dette direktiv bør derfor ikke berøre bestemmelserne i Rådets direktiver om ligestilling af mænd og kvinder -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

A F S N I T I

Anvendelsesområde og definition

Artikel 1

Formålet med dette direktiv, som er et særdirektiv, jf. artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF, er at iværksætte foranstaltninger til forbedring af sikkerheds- og sundhedsforhold for kvinder under graviditet og efter barsel.

Artikel 2

I dette direktiv forstås ved: "gravid arbejdstager" og "arbejdstager efter barsel": enhver arbejdstager, som er gravid, eller som lige har født, og som enten direkte eller gennem en læge eller en medicinsk myndighed underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med gældende national lovgivning eller praksis.

A F S N I T II

Arbajdsforhold

Artikel 3

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til beskyttelse af gravide arbejdstagere mod risici, som de specielt udsættes for under udførelsen af deres arbejde, jf. i øvrigt artikel 6 i direktiv 89/391/EØF. I denne forbindelse sikrer medlemsstaterne sig, at sundheds- og sikkerhedsmyndighederne evaluerer den virkning, som disse arbejdstageres arbejdsopgaver har på deres graviditet, idet denne evaluering skal omfatte dels arten og graden af eksponering for enhver kemisk, fysisk eller biologisk agens, dels arbejdsbevægelser og -stillinger, bevægelser på arbejdspladsen, fysisk og psykisk træthed i forbindelse med udførelsen af arbejdsopgaverne. Resultaterne af disse evalueringer skal meddeles arbejdsgiverne og arbejdstagerne med henblik på at gøre dem opmærksom på mulige risici.
2. Hvis gravide eller ammende arbejdstageres arbejdsopgaver kan være skadelige for deres sundhed og sikkerhed træffer medlemsstaterne foranstaltninger til at tilpasse deres arbejdsforhold og/eller -tid, herunder i givet fald skift til andet arbejdssted. I sådanne tilfælde opretholdes lønnen og de med arbejdet forbundne rettigheder.
3. Medlemsstaterne træffer foranstaltninger til at sikre, at der findes et alternativ til natarbejde for arbejdstagere, som ellers skulle udføre et sådant arbejde:
 - a) I en sammenhængende periode på mindst 16 uger fordelt før og efter fødslen, heraf mindst 8 uger før den forventede fødselsdato;

b) når der fremlægges lægeerklæring om, at dette er nødvendigt for moderens eller barnets sundhed i andre perioder:

I) i løbet af graviditeten;

II) som ligger i forlængelse af den i litra a) omhandlede periode efter barnets fødsel, og hvis varighed fastsættes af vedkommende myndighed efter høring af de mest repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer.

4. De i stk. 3 omhandlede foranstaltninger kan omfatte skift til dagarbejde, når dette er muligt, tildeling af sociale sikringsydelse eller en forlængelse af barselsorloven. Rettighederne i forbindelse med arbejdet opretholdes i disse tilfælde.

Artikel 4

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til, at gravide arbejdstagere ikke udfører arbejde, som medfører eller kan medføre eksponering for de i bilag I anførte agenser eller processer. De gravide arbejdstagere må under ingen omstændigheder eksponeres for forudsigelige overskridelser af grænseværdierne for erhvervsmæssig eksponering for andre agenser.
2. Medlemsstaterne træffer foranstaltninger til, at ammende arbejdstagere ikke udfører arbejde, som medfører eller kan medføre eksponering for de i bilag II anførte agenser eller processer.
3. Hvor overflytning til en anden arbejdsopgave af tekniske eller andre faktiske grunde ikke er mulig, har de berørte arbejdstagere ret til betalt orlov i hele den periode, der anses for at være nødvendig for beskyttelsen af deres helbred. De med arbejdet forbundne rettigheder opretholdes i denne periode.

A F S N I T III

Periode med ophør af arbejde, arbejdstid og
rettigheder i forbindelse med arbejdet

Artikel 5

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre de i artikel 2 omhandlede kvinder en periode med ophør af arbejde og med løn og/eller en tilsvarende ydelse i mindst 14 på hinanden følgende uger fordelt før og efter barsel, idet den pågældende kvinde selv vælger i overensstemmelse med national lovgivning og praksis, hvordan denne periode skal fordeles.

Eventuelle sygedage i denne periode med ophør af arbejdet medregnes ikke i de 14 uger og forbliver underlagt gældende regler i forbindelse med sygdom.

2. Medlemsstaterne kan tilstå de pågældende arbejdstagere ophør af arbejdet i mere end 14 uger, hvori de ikke aflønnes fuldt ud under forudsætning af, at et tilsvarende beskyttelsesniveau sikres; i så fald må aflønningen og/eller den tilsvarende ydelse for hele hvileperioden ikke være mindre end 80% af den pågældendes normale løn, i givet fald inden for et loft fastsat i henhold til nationale bestemmelser.
3. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre alle gravide arbejdstagere en periode med obligatorisk ophør af arbejdet med løn, som omfatter mindst 2 uger inden den forventede fødsel.
4. Medlemsstaterne kan gøre retten til løn og/eller udbetaling af den i stk. 1 omhandlede ydelse afhængig af, om de pågældende arbejdstagere har været i arbejde eller registreret som arbejdsløse i det mindste siden tidspunktet for graviditetens indtræden, idet denne mulighed dog ikke finder anvendelse på den i stk. 3 omhandlede periode med obligatorisk ophør af arbejde.

5. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til sikring af gravide arbejdstageres ret til betalt frihed i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse undersøgelser kun kan finde sted i arbejdstiden.

Artikel 6

1. Opretholdelse af rettighederne i forbindelse med arbejdet skal sikres under hele den i artikel 5, stk. 1, omhandlede periode med ophør af arbejde.
2. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde, at de i artikel 2 omhandlede kvinder afskediges på grund af deres tilstand i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den i artikel 5, stk. 1, omhandlede periode med ophør af arbejde.

A F S N I T IV

Afsluttende bestemmelser

Artikel 7

Medlemsstaterne sørger for, at der i procesreglerne tages hensyn til de berørte arbejdstageres særlige situation, navnlig med hensyn til bevisbyrden, for så vidt angår tvister, som opstår i løbet af de i dette direktiv omhandlede beskyttelsesperioder, og som angår anvendelsen af bestemmelserne i dette direktiv.

Artikel 8

Ændringer af bilagene af rent teknisk art som følge af teknologiske fremskridt, af udviklingen inden for internationale bestemmelser og specifikationer og eksisterende viden på det område, som er omfattet af dette direktiv, vedtages efter proceduren i artikel 17 i direktiv 89/391/EØF.

Artikel 9

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 31. december 1992, eller de sikrer, at arbejdsmarkedets parter gennemfører de nødvendige bestemmelser på basis af overenskomster, uden at medlemsstaterne herved fritages for forpligtelsen til at nå de i dette direktiv fastsatte mål. De underretter straks Kommissionen om alle de i denne forbindelse iværksatte foranstaltninger.

Når medlemsstaterne vedtager disse bestemmelser, henvises der deri til dette direktiv, eller de ledsages ved offentliggørelsen af en sådan henvisning. De nærmere regler for denne henvisning fastsættes af medlemsstaterne.

2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de nationale retsfor skrifter, som allerede er udstedt eller som udstedes på det område, der omfattes af dette direktiv.

Artikel 10

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den

På Rådets vegne

Formand

BILAG I

FORTEGNELSE OVER AGENSER OG PROCESSER, SOM OMHANDLES I ARTIKEL 4, STK.1

I. AGENSER

a) Fysiske agenser

Arbejdsopgaver, som medfører eller kan medføre, at embryo eller føtus forskubbes på skadelig vis. Arbejdsopgaver, der medfører eller kan medføre, at kroppen eksponeres for tryk, som er højere end det atmosfæriske tryk.

b) Biologiske agenser

Biologiske agenser fra gruppe III og IV iht. artikel ... i direktiv nr. 90/.../EØF samt følgende biologiske agenser, medmindre der foreligger bevis for, at kvinden er beskyttet i tilstrækkelig grad mod disse agenser, fordi hun er immun over for dem:

- toxoplasma
- varicelvirus
- rubeolevirus
- listeria
- neisseria gonorrhæ
- cytomegalovirus
- treponema pallidum
- myxovirus og paramyxovirus
- enterovirus (Echo-coxsackie)
- Epstein-barr virus

c) Kemiske agenser

Følgende kemiske agenser:

- stoffer, der er mærket R₄₀, R₄₅, R₄₆ og R₄₇ i henhold til direktiv nr. 67/548/EØF (mærkning af kemiske stoffer),
- kemiske agenser, som er anført i bilag I til direktiv nr. 90/394/EØF vedrørende beskyttelse af arbejdstagere mod risici for under arbejdet at være udsat for kræftfremkaldende stoffer,
- thiophosphatestre,
- kviksølv,
- nitrerede og chloronitrerede derivater af benzolkulbrinte,
- asbest,
- mitosehæmmende lægemidler.

II. PROCESSER

Gravide kvinder bør ikke udsættes for:

arbejdsprocesser som anført i bilag 1 til direktiv nr. 90/394/EØF om beskyttelse af arbejdstagere mod risici for under arbejdet at være udsat for kræftfremkaldende stoffer.

BILAG II

FORTEGNELSE OVER AGENSER OG PROCESSER, SOM OMHANDLES I ARTIKEL 4, STK.
2 (ammende kvinder)

1. AGENSER:

a) Fysiske agenser

- Arbejde i omgivelser med overtryk (dykkerklokker og dykning)
- Arbejde under jorden (miner)

b) Biologiske agenser:

-Biologiske agenser fra gruppe III og IV i henhold til artikel ...
i direktiv 90/.../EØF samt følgende biologiske agenser, medmindre
der foreligger bevis for, at kvinden er beskyttet i tilstrækkelig
grad mod disse agenser, fordi hun er immun over for dem:

- Myxovirus og paramyxovirus
- Enterovirus (echo-coxsackie)

d) Kemiske agenser:

Følgende kemiske agenser:

- Stoffer, der er mærket R40 og R45 i henhold til direktiv 67/548/EØF (mærkning af kemiske stoffer),
- kemiske agenser, som er anført i bilag I til direktiv 90/394/EØF om beskyttelse af arbejdstagere mod risici for under arbejdet at være udsat for kræftfremkaldende stoffer,
- bly og blyforbindelser,
- kviksølv og kviksølvforbindelser,
- mitosehæmmende lægemidler,
- klorerede opløsningsmidler,
- carbondisulfid,
- benzen og derivater af benzen,
- klorerede organiske pesticider,
- PCB,
- kemiske agenser, som medfører en klar og farlig penetration af huden.

2. PROCESSER:

Gravide kvinder bør ikke udsættes for:

arbejdsprocesser som anført i bilag I til direktiv 90/394/EØF om beskyttelse af arbejdstagerne mod risici for under arbejdet at være udsat for kræftfremkaldende stoffer.

FICHE D'IMPACT SUR LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI.

Proposition de directive du Conseil concernant la protection au travail de la femme enceinte et venant d'accoucher.

I. Principales raisons pour introduire les mesures?

D'une manière générale, la politique sociale de la Communauté a deux objectifs principaux: améliorer les conditions de travail et encourager la compétitivité, en particulier en instaurant des règles minimales au niveau communautaire.

Une protection adéquate des femmes enceintes et venant d'accoucher constitue un des principaux éléments pour l'amélioration des conditions de travail à la fois pour les entreprises et pour les femmes concernées, dans la mesure où, très souvent, ces dernières se retrouvent encore partagées entre leurs responsabilités professionnelles et familiales et que, non seulement leur santé, mais également leur travail peut en subir les conséquences.

La Commission s'est donc fixé entre autres objectifs, dans son Programme d'action pour la mise en oeuvre de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'adoption par le Conseil d'une directive portant sur la protection de la femme enceinte au travail.

Basée sur l'article 118A du Traité CEE, la présente proposition prévoit des prescriptions minimales en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail de la femme enceinte et venant d'accoucher.

II. Caractéristiques des entreprises concernées?

Ainsi que toutes les directives basées sur l'article 118A, notamment dans le cadre de la Directive 89/391/CEE, la présente proposition doit s'appliquer à toutes les entreprises et le service public, tels que définis dans la Directive-cadre.

III. Quelles obligations cette mesure impose-t-elle directement aux entreprises?

Les dispositions de la présente directive visent à assurer certains droits protecteurs aux travailleuses enceintes et venant d'accoucher en prévoyant des dispositions en ce qui concerne, d'une part, un arrêt de travail de travail rémunéré (14 semaines, dont au moins 2 avant la date présumée de l'accouchement et 2 après celui-ci), accompagné du maintien des droits qui y sont liés, et, d'autre part, la connaissance de la nature et du degré des risques auxquels ces femmes peuvent être exposées dans leur travail, grâce à une évaluation de ceux-ci par l'employeur, une information et une instruction adéquates, ainsi que la prise des mesures nécessaires par l'employeur.

La plupart de ces dispositions sont déjà respectées, bien que sous des formes variées, dans la majorité des Etats membres. L'objectif de la présente proposition est d'assurer le respect de ces droits à toutes les travailleuses enceintes et venant d'accoucher, dans la Communauté, et d'améliorer ainsi les conditions sur le lieu de travail pour une meilleure protection de la santé et de la sécurité de ces travailleuses.

IV. Quelles obligations indirectes les autorités nationales, régionales ou locales pourraient-elles imposer aux entreprises?

Il peut y avoir un impact dans la mesure où les autorités nationales sont responsables de la transposition des dispositions de la directive dans la législation nationale.

V. Y a-t-il des dispositions particulières pour les PME?

Il n'y a pas d'autre disposition particulière pour les PME que les dispositions de l'article 118A qui prévoit que la création et le développement des PME ne doit pas être entravés par les mesures prises dans ce cadre.

L'article 5 de la présente proposition soulève toutefois la question à propos de l'éventualité d'un changement de poste nécessaire dans certains cas, et notamment en cas de difficulté de remplacer un travail de nuit par un travail de jour, ce qui peut arriver en particulier dans les PME. Le paragraphe 2, 2^o alinéa vise à résoudre ce problème.

VI. Quel est l'effet probable sur:

a) la compétitivité des entreprises?

En rendant les conditions de travail plus saines pour les travailleuses, la compétitivité des entreprises s'en trouvera renforcée à long terme, dans la mesure où le potentiel humain pourra être utilisé d'une manière plus rationnelle et responsable.

Comparé à cette perspective, le coût à court terme des mesures envisagées apparaît d'autant plus minime (voir annexe 2).

b) l'emploi?

D'un point de vue macro-économique et considérant tous les facteurs, la présente proposition offrira certainement un intérêt pour les employeurs dans la mesure où la main d'oeuvre féminine sera de plus en plus nécessaire et doit donc être encouragée par de telles mesures.

VII. Les organisations représentatives concernées ont-elles été consultées?

La présente proposition a été rédigée après consultations des experts gouvernementaux et des partenaires sociaux, dont les observations ont été prises en compte dans la mesure du possible.

Le Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail a été consulté également.

ISSN 0254-1459

KOM(90) 406 endelig udg.

DOKUMENTER

DA

05

Katalognummer : CB-CO-90-513-DA-C

ISBN 92-77-64948-8

SALGSPRIS

til og med 30 sider: 3,50 ECU

for hver 10 sider derudover: 1,25 ECU

Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer

L-2985 Luxembourg