

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om "Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar"

KOM(2008) 637 slutlig – 2008/0193 (COD)

(2009/C 277/22)

Föredragande: **Mária HERCZOG**

Den 7 november 2008 beslutade rådet att i enlighet med artikel 262 i EG-fördraget rådfråga Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om

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

KOM(2008) 637 slutlig – 2008/0193 (COD).

Facksektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna, som svarat för kommitténs beredning av ärendet, antog sitt yttrande den 6 april 2009. Föredragande var Mária HERCZOG.

Vid sin 453:e plenarsession den 13–14 maj 2009 (sammanträdet den 13 maj) antog Europeiska ekonomiska och sociala kommittén följande yttrande med 82 röster för, 37 röster emot och 2 nedlagda röster.

1. Slutsatser och rekommendationer

1.1 Kommittén stöder kommissionens förslag till ett nytt direktiv för att förbättra skyddet för gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar.

1.2 Kommittén ser initiativet som en möjlighet att stärka en lagstiftning som inte bara låter kvinnor återhämta sig ordentligt efter födseln, utan också uppmuntrar dem att amma och hjälper dem att skapa starka band till sina nyfödda barn.

1.3 Osäkra arbetsvillkor under graviditet och amning är något som kommittén inte kan acceptera. Därför bör kvinnor uppmuntras att tala om att de är gravida så snart de vet det, så att alla risker vad gäller hälsa och säkerhet kan bedömas och undanröjas. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt risker med avseende på kvinnors och mäns fruktsamhet, samt risker för fostret.

1.4 Kommittén efterlyser också extra stöd till föräldrar och barn med särskilda behov eller som befinner sig i särskilda omständigheter, t.ex. för tidigt födda, funktionshindrade eller sjuka barn, flerbarnsfödslar eller sjukhusvistelse samt adoption och fosterbarn etc.

1.5 Kommittén instämmer i kommissionens åsikt att betald barnledighet på minst 18 veckor bör garanteras alla gravida arbetstagare. EESK uppmanar emellertid kommissionen att beakta rekommendationen från den europeiska plattformen för icke-statliga organisationer på det sociala området (Social Platform) ⁽¹⁾ – inklusive Europeiskt kvinnoforum – och rekommendationerna från WHO ⁽²⁾ och Unicef ⁽³⁾, som baserar sig på fördelarna för barnen med att få uteslutande bröstmjolk under livets första sex månader, i sjukdomsförebyggande syfte för både mor och barn. Vi förordar därför att man söker ytterligare rättsliga och praktiska lösningar som kan underlätta amningen både i fråga om tid och rum.

1.6 Å andra sidan anser kommittén att sjukledighet under graviditeten inte får påverka hela längden på mödraledigheten, men uppmanar kommissionen att precisera exakt vilken period före födseln som avses.

(1) Gemensam ståndpunkt från ledningsgruppen för den sociala plattformen om ändringarna av direktiv om ändring av direktiv 92/85/EEG om barnledighet, 19 februari 2009.

(2) "Som övergripande folkhälsorekommendation bör spädbarn äta enbart bröstmjolk under de första sex månaderna av livet för att garanteras optimal tillväxt, utveckling och hälsa" (Global Strategy on Infant and Young Child Feeding - A55/15, punkt 10), i: http://www.who.int/nutrition/topics/infantfeeding_recommendation/en/index.html. Se även Michael S. Kramer, Ritsuko Kakuma: The optimal duration of exclusive breastfeeding - A systematic review, World Health Organisation, 2002, i: http://www.who.int/nutrition/topics/optimal_duration_of_exc_bfeeding_review_eng.pdf.

(3) Se <http://www.unicef.org>.

1.7 Kommittén välkomnar förslaget att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att skydda gravida eller ammande arbetstagare, som definieras i artikel 2 (4) i det ursprungliga direktivet, från följderna av otillåtna uppsägningar.

1.8 Kommittén instämmer i att kvinnor har rätt att återvända till arbetsmarknaden, till samma eller en motsvarande tjänst på samma villkor och att komma i åtnjutande av varje förbättring i arbetsvillkoren som de skulle ha varit berättigade till under sin frånvaro.

1.9 Kommittén är klart positiv till att betalningen under barnledigheten ska motsvara den tidigare lönen. Detta är inte bara ett krav utan också ett sätt att erkänna mödraskapets värde.

1.10 I linje med de allmänna principer som gäller för flexicurity och en livscykelinriktad syn på arbete anser kommittén att förslaget måste ses mot bakgrund av svårigheterna i samband med vårdbehoven hos barn under två år (5). Tillämpningen, för föräldrar, av flexibla arbetstider som framförhandlas av alla parter, har visat sig vara en god lösning i detta sammanhang.

1.11 Mamaledighet som ett sätt att skydda havandeskapet och moderskapet måste hållas tydligt åtskild från föräldraledighet. Den föreslagna perioden på 18 veckor är framför allt avsedd att omfatta den återhämtning som kvinnan behöver efter förlossningen och att säkra en minimitid för amning och en tid för att skapa band mellan modern och det nyfödda barnet. Kommittén framhåller vikten av föräldraledighet som en möjlighet för båda föräldrarna att tillbringa tillräckligt med tid med sina barn, men anser att föräldraledigheten bör följa efter mödraledigheten och göra det möjligt för fäderna att också dra nytta av denna möjlighet.

1.12 Kommittén tar tillfället i akt att föreslå att man överväger initiativ som gör det möjligt för far- eller morföräldrar eller andra

nära släktingar att ta hand om barnen om även de arbetande föräldrarna önskar detta och under förutsättning att det främjar barnets intressen. En sådan åtgärd skulle bidra till att täcka arbetsmarknadens behov och göra det lättare att förena familje- och yrkesliv. Denna tillfälliga extrahjälp till familjemedlemmar ersätter inte statens ansvar för att ombesörja lämplig daghemsvård, vad gäller kvantitet och kvalitet.

1.13 Kommittén erkänner vikten av en holistisk och övergripande strategi för dessa frågor för att få en överblick av hela bilden och uppnå ekonomiska och sociala framsteg. I sammanhanget bör politiska beslutsfattare beakta olika behov, konkurrerande värden och intressekonflikter på följande områden:

- Demografiska frågor (inklusive låga födelsetal och ett snabbt ökande antal pensionärer).
- Arbetsmarknadens behov.
- Utbildning och livslångt lärande.
- Lika möjligheter för män och kvinnor.
- Förenande av arbete med familje- och privatliv.
- Lättillgänglig barnomsorg till rimligt pris och av hög kvalitet.
- Aktivt medborgarskap.
- Solidaritet mellan generationerna.
- Kamp mot fattigdom och social utslagning.
- Barnets bästa (6).

EESK uppmanar därför EU-institutionerna och medlemsstaterna att betänka att detta lagförslag kräver ett integrerat angreppssätt och att man måste undvika att begränsa dess tillämpningsområde och konsekvenser.

1.14 Om förslaget syftar till att det ska gå att förena arbete och familj tror vi att barnledighet inte kan avskiljas från en rad andra befintliga instrument på ovanstående områden.

1.15 Den roll som arbetsmarknadens parter spelar såsom de främsta aktörerna på arbetsmarknaden är av avgörande betydelse i detta hänseende. Kommittén anser att det civila samhället också måste ta aktiv del i processen, både för att säkerställa att medlemsstaterna genomför direktivet och för att på alla sätt stödja ovan nämnda övergripande strategi.

(4) Se rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992, artikel 2, "Definitioner": "I detta direktiv avses med

a) gravid arbetstagare: gravid arbetstagare, som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis,
b) arbetstagare som nyligen har fött barn: arbetstagare som nyligen har fött barn enligt definitionen i nationell lagstiftning eller praxis och som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis,
c) arbetstagare som ammar: arbetstagare som ammar enligt definitionen i nationell lagstiftning eller praxis och som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis."

(5) Se Lamb, M.E. Ahnert, L (2006): *Nonparental child care: Context, correlates and consequences*, i: W. Damon, R.M. Lerner, K.A. Renninger, T.E. Sigel (redaktörer): *Handbook of Child Psychology (Vol.4) Child Psychology in Practice*, s. 950–1016, Hoboken, N.J. och Chichester, Wiley.

(6) Inom ramen för kommissionens strategi *Mot en EU-strategi för barnets rättigheter*, som lanserades den 4 juli 2006 på följande länk: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/r12555.htm>.

2. Bakgrund

2.1 Syftet med förslaget till direktiv om ändring av direktiv 92/85/EEG är att förbättra skyddet för gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar. Skyddet behövs av flera skäl. Barnledighetens varaktighet påverkas av många faktorer som bör beaktas i samband med lagstiftning. Det tidigare direktivet ger rätt till minst 14 sammanhängande veckors barnledighet, och innehåller dessutom krav i fråga om hälsa och hygien på arbetsplatsen för att skydda arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. En kvinna får inte avskedas under barnledigheten. Enligt artikel 2.7 i direktiv 76/207/EEG, en tidigare rättsakt, har kvinnor rätt att återvända till samma eller ett motsvarande arbete efter barnledigheten. All mindre förmållig behandling ska anses utgöra diskriminering.

I "En färdplan för jämställdhet 2006–2010" (7) gjordes åtaganden om att se över befintlig EU-lagstiftning. Direktiv 92/85/EEG omfattades inte av omarbetningen, och därför sker nu en översyn.

2.2 Vid sitt möte i mars 2006 underströk Europeiska rådet behovet av en bättre balans mellan arbete och privatliv för att uppnå ekonomisk tillväxt, välbefinnande och konkurrenskraft, och antog den europeiska jämställdhetspakten (8). Europaparlamentet har upprepade gånger efterlyst en förbättring av den gällande lagstiftningen i fråga om skydd av gravida arbetstagare och föräldraledighet, samt åtgärder för att skapa bättre möjligheter att förena arbete och familj. I sin resolution av den 21 februari 2008 om Europas demografiska framtid (9) uppmanade parlamentet exempelvis medlemsstaterna att låta sig inspireras av bästa praxis när det gäller barnledighetens längd, och påpekade att det är möjligt att vända födelsekurvan via samordnade offentliga insatser som skapar goda ekonomiska och psykologiska förutsättningar för en familje- och barnvänlig utveckling. I sin resolution av den 27 september 2007 (10) uppmanade parlamentet också medlemsstaterna att fördela utgifterna för ersättningen vid barn- och

föräldraledighet lika, och välkomnade samrådet med arbetsmarknadens parter. Parlamentet uppmanade medlemsstaterna att bekämpa diskrimineringen av gravida kvinnor på arbetsmarknaden och säkerställa en hög skyddsnivå för mödrar. Vid sitt möte i mars 2008 upprepade Europeiska rådet att det krävs ytterligare ansträngningar för att hjälpa både kvinnor och män så att de kan förena arbete med familj (11).

Direktivet är det tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Den nu förslagna ändringen innebär att den rättsliga grunden utvidgas till artikel 141 i EG-fördraget om lika behandling.

2.3 De medborgare och företrädare för det civila samhället som deltagit i kommissionens samråd uttryckte oro över att kvinnors arbetsmarknadsutsikter påverkas mycket kraftigare än mäns när de blir föräldrar. Sysselsättningsgraden för kvinnor med underhållsberättigade barn är bara 65 %, jämfört med 91,7 % för män. Kvinnor får ofta ta konsekvenserna av schablonartade föreställningar om ansvar för hem och familj och lämplighet för förvärvsarbete (12). Detta kan leda till att färre kvinnor återvänder till arbetsmarknaden sedan de fött barn.

3. Allmänna anmärkningar

3.1 I sitt meddelande från 2006 (13) underströk kommissionen att barnets rättigheter är en prioriterad fråga för EU, och att medlemsstaterna måste respektera FN:s barnkonvention och dess frivilliga protokoll samt millennieutvecklingsmålen. I mars 2006 anmodade Europeiska rådet medlemsstaterna "att vidta nödvändiga åtgärder för att snabbt få till stånd en avsevärd minskning av antalet barn som lever i fattigdom och ge alla barn, oavsett social bakgrund, lika möjligheter" (14). Med tanke på ämnet för det här yttrandet betyder detta att alla barn måste få möjlighet att bli ammade och väl omhändertagna i enlighet med sina utvecklingsbehov av den primära vårdgivaren, och vid behov ha tillgång till lättillgänglig, flexibel barnomsorg med hög kvalitet och till rimligt pris.

3.2 EU:s sysselsättningspolitik främjar en livscykelinriktad syn på arbete som innebär ett erkännande av att arbetstagare har olika behov och prioriteringar i olika skeden av livet. Direktivet om skydd under havandeskapet, barnledigheten och amningsperioden måste återspegla denna livscykelinriktade syn på arbete.

(7) En färdplan för jämställdhet (KOM(2006) 92 slutlig).

(8) Se bilaga II till ordförandeskapets slutsatser från Europeiska rådet i Bryssel den 23–24 mars 2006: http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf.

(9) Europaparlamentets resolution av den 21 februari 2008 om Europas demografiska framtid (2007/2156(INI)) (A6-0024/2008), se: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2008-0066&language=EN>.

(10) Europaparlamentets resolution av den 27 september 2007 om jämställdhet mellan kvinnor och män i Europeiska unionen 2007 (2007/2065(INI)) (P6_TA(2007)0423) (<http://www.europarl.europa.eu/oel/FindByProcnum.do?lang=2&procnum=INI/2007/2065>).

(11) Se ordförandeskapets slutsatser från Europeiska rådet i Bryssel den 13–14 mars 2008: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/99410.pdf.

(12) Kommissionens meddelande: "Citizen's Summary – Better maternity leave provisions designed to promote reconciliation of family and working life" (<http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=611&langId=en>); Gemensam ståndpunkt om ändring av rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, av den europeiska plattformen för icke-statliga organisationer på det sociala området (Social Platform), januari 2009.

(13) Mot en EU-strategi för barnets rättigheter (KOM(2006) 367 slutlig).

(14) Se punkt 72 i ordförandeskapets slutsatser från den 23–24 mars 2006 (se fotnot 8 ovan).

3.3 Europeiskt kvinnoforum har uttryckt saken på följande sätt: *"Bestämmelser om moderskap är specifikt riktade till kvinnor. Det biologiska faktum som förlossning, efterbörd och amning innebär måste erkännas och ges stöd av politiska beslutsfattare, arbetsgivare och samhället som helhet* ⁽¹⁵⁾.*"* Som anges ovan har EU redan en rättslig ram som förbjuder diskriminering på grund av kön genom en lång rad lagstiftningsåtgärder. Kvinnor går emellertid ofta ner i arbetstid eller förlänger ledighet från arbetet för att vårda barnen, vilket leder till lägre lön och lägre pension. Det krävs därför bättre kontroll av efterlevnaden av den nuvarande lagstiftningen om jämställdhet.

3.4 Kvinnor bör ha möjlighet att välja när de ska ta ut sin mammaledighet. Å andra sidan bör arbetsgivarna kunna planera sina personalbehov för att kompensera för deras frånvaro. De bör i sin planering räkna med en minimiledighet (på minst sex veckor efter födseln) ⁽¹⁶⁾.

3.5 Förslaget skulle ge kvinnor som återvänder från barnledighet rätt att begära flexibla arbetstidsvillkor med krav på arbetsgivarna att beakta dessa framställningar med hänsyn till både arbetsgivarens och arbetstagarens behov. Kommittén stöder denna bestämmelse.

3.6 De olika mål som ska uppnås i EU:s strategier i fråga om genomförandet av Lissabonstrategin, Barcelonamålen, men också om den demografiska situationen, solidaritet mellan generationerna, lika möjligheter för män och kvinnor och bättre balans mellan arbetsliv och familjeliv, måste klargöras och harmoniseras.

3.7 EU bör försöka öka antalet kvinnor i arbetslivet ⁽¹⁷⁾ genom att främja möjligheter att förena arbete, familj och privatliv, så att de olika behoven, värderingarna och intressekonflikterna kan hanteras och övervakas på ett öppet sätt.

3.8 Många medlemsstater har utvecklat olika åtgärds paket för att underlätta möjligheterna att kombinera yrkesliv, privatliv och familj, vilka återspeglar de olika nationella arbetsmarknadernas behov och mångfalden av traditioner och kulturer i Europa. Om förslaget syftar till att det ska gå att förena arbete och familj, tror vi att mödraledighet inte kan avskiljas från en rad andra befintliga instrument på ovanstående områden. t.ex. deltidsarbete, barnomsorg, flexibla arbetsförhållanden, föräldraledighet och andra typer av ledighet, som i många fall är mer relevanta för att man på ett bättre sätt ska kunna kombinera arbete och familjeliv.

4. Särskilda kommentarer

4.1 Den huvudsakliga rättsliga grunden för förslaget är säkerhet och hälsa för gravida och ammande kvinnor. Det finns emellertid en logisk koppling mellan hälso- och säkerhetsfrågor och i) barnets rätt till omsorg, ii) möjligheterna att förena familj och

arbetsliv samt iii) sysselsättnings- och karriärmöjligheter. Dessutom kräver den demografiska situationen i Europa en politik som uppmuntrar och stöder högre födelsetal. Frågorna i detta förslag till direktiv är inte avskilda från varandra. De ska ses som en komplex fråga som anges i rekommendationerna.

4.2 Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt risker med avseende på kvinnors och mäns fruktsamhet. Både män och kvinnor bör skyddas mot de faktorer som framkallar genetiska förändringar som ger upphov till infertilitet och, vad värre är, kan orsaka missbildningar hos fostret.

4.3 Mammaledighet som ett sätt att skydda havandeskapet och moderskapet måste hållas tydligt åtskild från föräldraledighet. Den föreslagna perioden på 18 veckor är framför allt avsedd att omfatta den återhämtning som kvinnan behöver efter förlossningen och att säkra en minimitid för amning. Samtidigt som kommittén stöder detta tillvägagångssätt anser vi att man bör söka ytterligare rättsliga och praktiska lösningar för att göra det lättare för mödrar att amma eller mjölkpumpa på arbetsplatsen, så att de tillerkänns tillräcklig tid för att barnet ska få enbart bröstmjölk i enlighet med WHO:s och Unicefs rekommendationer ⁽¹⁸⁾ (dvs. att pauser för amning ska kunna betraktas som arbetstid).

4.4 I särskilda fall – barnet föds för tidigt, har funktionshinder eller någon sjukdom, i samband med flerbarnsfödslar, sjukhusvistelse – föreslår kommissionen att medlemsstaterna ska kunna tillämpa en längre betald barnledighet med tanke på behovet av särskild vård. Kommittén anser inte att detta bör vara en uttömmande förteckning utan att man bör ge de enskilda medlemsstaterna en möjlighet att ta hänsyn också till andra fall som kejsarsnitt eller komplikationer efter förlossningen. Även föräldrar till nyfödda adopterade barn eller fosterbarn bör garanteras barnledighet.

4.5 I linje med ILO:s konvention 183 ⁽¹⁹⁾ godtar kommittén förslaget att minst sex veckors ledighet tas ut efter förlossningen, men betonar att detta bör vara ett absolut minimum. Denna minimiperiod är av avgörande betydelse för att låta kvinnor återhämta sig tillräckligt efter födseln, uppmuntra dem att amma och hjälpa dem att skapa starka band mellan mor och barn.

4.6 Med beaktande av FN:s barnkonvention ⁽²⁰⁾ bör kommissionen genomföra en parallell studie som granskar konsekvenserna av de föreslagna åtgärderna för barnen. Barnen måste få god omsorg och deras välbefinnande måste beaktas. Barnens välbefinnande och värdet av barndomen under detta ytterst viktiga skede i livet är avgörande i sig, men samtidigt utgör barnen morgondagens arbetskraft, och brister i omvårdnad och stöd tidigt i livet kan leda till misslyckanden i skolan och senare i samhällsintegrationen.

⁽¹⁸⁾ Se fotnoterna 2 och 3.

⁽¹⁹⁾ Se <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183>.

⁽²⁰⁾ Konvention om barnets rättigheter, antogs genom generalförsamlingens resolution 44/25 av den 20 november 1989 och trädde i kraft den 2 september 1990, i enlighet med artikel 49. Se: <http://www2.ohchr.org/english/law/crc.htm>.

⁽¹⁵⁾ Förslag från Europeiskt kvinnoforum om kommissionens förslag till ändring av direktiv 92/85/EEG, januari 2009, s. 2.

⁽¹⁶⁾ Se pt 4.5 i avsnittet "särskilda kommentarer".

⁽¹⁷⁾ Nämligen genom den ovannämnda Lissabonstrategin för tillväxt och sysselsättning.

4.7 Kommittén stöder den nya bestämmelsen enligt vilken sjukledighet under graviditeten på grund av sjukdom eller komplikationer under graviditeten inte får påverka mammaledighetens längd, men uppmanar kommissionen att precisera vilken period före födseln som avses. Bestämmelsen i det direktiv som rör denna fråga får inte vara tvetydig ⁽²¹⁾.

4.8 Kommittén instämmer i att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att skydda gravida eller ammande arbetstagare som avses i artikel 2 ⁽²²⁾ i förslaget från följderna av otillåtna uppsägningar.

4.9 Samtidigt som EESK är medveten om att det i vissa länder finns ett tak för ersättning under barnledigheten som motsvarar beloppet för sjukfrånvaro vill kommittén framhålla att en lägre ersättning än tidigare lön har negativ effekt och straffar kvinnor för deras biologiska roll som mödrar, och inte i full utsträckning beaktar värdet av moderskapet. Lägre ersättning påverkar också på längre sikt t.ex. deras pensionsrättigheter.

4.10 Anställningsskydd är ett sätt att säkerställa ökade födelse-tal, adekvat barnledighet och ökat kvinnligt deltagande på arbetsmarknaden. I anslutning till detta krävs flexibel arbetstid och flexibla arbetsvillkor. Enligt direktivets motivering är det "möjligt att vända födelsekurvan via samordnade offentliga insatser som skapar goda ekonomiska och psykologiska förutsättningar för en familje- och barnvänlig utveckling" ⁽²³⁾.

4.11 Den roll som far- och morföräldrar och andra nära släktingar spelar som vårdgivare och barnvakter till stöd för arbetande föräldrar bör beaktas i större utsträckning. Den roll som andra familjemedlemmar spelar skulle kunna bidra till att behålla familjestrukturen genom att de äldre engageras och genom att belastningen på de arbetande föräldrarna minskar. Det skulle också

bidra till att täcka arbetsmarknadens behov och göra det lättare att förena familje- och yrkesliv. Positiva föräldraskapsinitiativ och -program som stöds av alla EU-medlemsstater, liksom de många nationella program som finns ⁽²⁴⁾, bör också beaktas i detta avseende. Denna tillfälliga extrahjälp till familjemedlemmar ersätter inte statens ansvar för att ombesörja lämplig daghemsvård, vad gäller kvantitet och kvalitet.

4.12 Barnomsorg främjar kvinnors sysselsättning, men kvaliteten och standarden måste säkerställas. Barcelonamålen om daghemsplats för minst 33 % av barnen under 3 år och 90 % för barn mellan 3 och obligatorisk skolålder ska uppnås senast 2010, men det finns inga särskilda bestämmelser om olika typer av barnomsorg. Och även om 33 % av barnen får plats inom barnomsorgen, vad händer med de övriga två tredjedelarna?

4.13 Vad gäller kvaliteten på barnomsorgen råder det brist på information om informella barnomsorgstjänster som tillhandahålls i hemmet av barnflickor, barnvakter och au pair-flickor. Många av dessa är okvalificerade, inte formellt registrerade och står utanför de erkända övervakningssystemen. Dessa arbetstagare omfattas inte av formella anställningsstrukturer och saknar därför ordentligt arbetsplatsskydd. Medlemsstaterna och de lokala myndigheterna bör åta sig att säkerställa högkvalitativ omsorg i alla former. Arbetsmarknadsparterna bör efterlysa reglering och öppenhet inte bara när det gäller yrkesmässig barnomsorg utan för alla typer av omsorg i hemmet och informell barnomsorg, genom att stödja och kräva yrkesmässig utbildning och övervakning. Skattemässiga incitament skulle kunna bidra till fler omsorgstjänster av hög kvalitet. Med tanke på det stora antalet kvinnor som är aktiva inom omsorgssektorn skulle förbättrade arbetsvillkor och kvalifikationer inom denna sektor också bidra till EU:s övergripande strategi på området.

Bryssel den 13 maj 2009

Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs
ordförande
Mario SEPI

⁽²¹⁾ I den nya artikeln 8.5 anges "fyra veckor eller mer" (KOM(2008) 637 slutlig, s. 15).

⁽²²⁾ Se fotnot 4.

⁽²³⁾ KOM(2008) 637 slutlig, s. 1.

⁽²⁴⁾ Se http://www.coe.int/t/dg3/youthfamily/enfance/parenting_en.asp.

BILAGA I

till Yttrandet

från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén

Följande ändringsförslag som fått mer än en fjärdedel av de avgivna rösterna avlogs under debatten (art. 54.3 i arbetsordningen):

Punkt 1.5

Ändra enligt följande:

"Kommittén instämmer i kommissionens åsikt att betald barnledighet på minst 18 veckor bör garanteras alla gravida arbetstagare. EESK uppmanar emellertid kommissionen att beakta rekommendationen från den europeiska plattformen för icke-statliga organisationer på det sociala området (Social Platform) inklusive Europeiskt kvinnoforum och rekommendationerna från WHO och Unicef, som baserar sig på fördelarna för barnen med att få uteslutande bröstmjolk under livets första sex månader i sjukdomsförebyggande syfte för både mor och barn. Vi förordar därför att man söker ytterligare rättsliga och praktiska lösningar som kan underlätta amningen både i fråga om tid och rum. När det gäller minimikrav för betald barnledighet rekommenderar kommittén Europeiska kommissionen att låta konkreta statistiska uppgifter ligga till grund för förslaget att utöka ersättningsperioden utöver 14 veckor. Det finns inga konkreta statistiska hälso- eller säkerhetsrelaterade bevis för att den gällande bestämmelsen som fastslår 14 veckor skulle vara otillräcklig."

Omröstningsresultat:	Röster för: 40	Röster emot: 83	Nedlagda röster: 5
-----------------------------	----------------	-----------------	--------------------

Punkt 1.9

Ändra enligt följande:

"Kommittén är klart positiv till att betalningen under barnledigheten ska motsvara den tidigare lönen. Detta är inte bara ett krav utan också ett sätt att erkänna moderskapets värde. Kommittén konstaterar att betalningen under barnledigheten bör motsvara den tidigare lönen, men uppmanar samtidigt Europeiska kommissionen att ta hänsyn till de betydande extrakostnaderna, inte enbart för medlemsstater utan även för företag, i synnerhet små och medelstora företag, vars överlevnad i det rådande ekonomiska klimatet är av avgörande betydelse."

Omröstningsresultat:	Röster för: 39	Röster emot: 79	Nedlagda röster: 3
-----------------------------	----------------	-----------------	--------------------

Punkt 1.11

Ändra enligt följande:

"Mammaledighet som ett sätt att skydda havandeskapet och moderskapet måste hållas tydligt åtskild från föräldraledighet. Den föreslagna perioden på 18 veckor mammaledigheten är framför allt avsedd att omfatta den återhämtning som kvinnan behöver efter förlossningen och att säkra en minimitid för amning och en tid för att skapa band mellan modern och det nyfödda barnet. Kommittén framhåller vikten av föräldraledighet som en möjlighet för båda föräldrarna att tillbringa tillräckligt med tid med sina barn, men anser att föräldraledigheten bör följa efter mödraledigheten och göra det möjligt för fäderna att också dra nytta av denna möjlighet."

Omröstningsresultat:	Röster för: 41	Röster emot: 79	Nedlagda röster: 3
-----------------------------	----------------	-----------------	--------------------

Punkt 4.3

Ändra enligt följande:

"Mammaledighet som ett sätt att skydda havandeskapet och moderskapet måste hållas tydligt åtskild från föräldraledighet. Den föreslagna perioden på 18 veckor mammaledigheten är framför allt avsedd att omfatta den återhämtning som kvinnan behöver efter förlossningen och att säkra en minimitid för amning. Samtidigt som kommittén stöder detta tillvägagångssätt anser vi att man bör söka ytterligare rättsliga och praktiska lösningar för att göra det lättare för mödrar att amma eller mjölkpumpa på arbetsplatsen, så att de tillerkänns tillräcklig tid för att barnet ska få enbart bröstmjolk i enlighet med WHO:s och Unicefs rekommendationer (dvs. att pauser för amning ska kunna betraktas som arbetstid)."

Omröstningsresultat:	Röster för: 41	Röster emot: 79	Nedlagda röster: 3
-----------------------------	----------------	-----------------	--------------------

Punkt 4.9

Ändra enligt följande:

"Samtidigt som EESK är medveten om att det i vissa länder finns ett tak för ersättning under barnledigheten som motsvarar beloppet för sjukfrånvaro vill kommittén framhålla att en lägre ersättning än tidigare lön har negativ effekt och straffar kvinnor för deras biologiska roll som mödrar, och inte i full utsträckning beaktar värdet av moderskapet. Lägre ersättning påverkar också på längre sikt t.ex. deras pensionsrättigheter. Å andra sidan bör Europeiska kommissionen ta hänsyn till de betydande extrakostnaderna, inte enbart för medlemsstater utan även för företag, i synnerhet små och medelstora företag, vars överlevnad i det rådande ekonomiska klimatet är av avgörande betydelse."

Omröstningsresultat:	Röster för: 39	Röster emot: 79	Nedlagda röster: 3
-----------------------------	----------------	-----------------	--------------------