Onsdagen den 20 oktober 2010

Åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar ***I

P7_TA(2010)0373

Europaparlamentets lagstiftningsresolution av den 20 oktober 2010 om förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

(2012/C 70 E/26)

(Ordinarie lagstiftningsförfarande: första behandlingen)

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

— med beaktande av kommissionens förslag till Europaparlamentet och rådet (KOM(2008)0637),

— med beaktande av artiklarna 251.2, 137.2 och 141.3 i EG-fördraget, i enlighet med vilka kommissionen har lagt fram sitt förslag (C6-0340/2008),

— med beaktande av kommissionens meddelande till Europaparlamentet och rådet med titeln ”Konsekvenser av Lissabonfördragets ikraftträdande för pågående interinstitutionella beslutsförfaranden” (KOM(2009)0665),

— med beaktande av artiklarna 294.3, 153.2 och 157.3 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt,

— med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande av den 13 maj 2009 [1],

— efter att ha hört regionkommittén,

— med beaktande av yttrandet från utskottet för rättsliga frågor om den rättsliga grunden,

— med beaktande av artiklarna 37, 55 och 175 i arbetsordningen,

— med beaktande av det första betänkandet från utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män och yttrandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor (A6-0267/2009),

— med beaktande av betänkande 2 från utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män och yttrandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor (A7-0032/2010).

1. Europaparlamentet antar nedanstående ståndpunkt vid första behandlingen.

2. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att lägga fram en ny text för parlamentet om kommissionen har för avsikt att väsentligt ändra sitt förslag eller ersätta det med ett nytt.

3. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända parlamentets ståndpunkt till rådet, kommissionen och de nationella parlamenten.

[1] EUT C 277, 17.11.2009, s. 102.

Onsdagen den 20 oktober 2010

P7_TC1-COD(2008)0193

Europaparlamentets ståndpunkt fastställd vid första behandlingen den 20 oktober 2010 inför antagandet av Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/…/EU om ändring av rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar *och om åtgärder till stöd för arbetstagares möjligheter att skapa balans mellan arbete och familjeliv*

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artiklarna 153.2 och 157.3,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande [1],

efter att ha hört Regionkommittén,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet [2], och

av följande skäl:

(1) Enligt artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) ska unionen i syfte att uppnå de mål som fastställs i artikel 151 i EUF-fördraget stödja och komplettera medlemsstaternas insatser för att förbättra arbetsvillkoren i syfte att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa, säkerställa jämställdhet på arbetsmarknaden och lika behandling på arbetsplatsen.

(2) I artikel 157 i EUF-fördraget fastställs att Europaparlamentet och rådet enligt det ordinarie lagstiftningsförfarandet och efter att ha hört Ekonomiska och sociala kommittén ska besluta om åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke.

(3) Eftersom detta direktiv inte endast rör hälsa och säkerhet för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, utan också frågor rörande likabehandling såsom rätten att återvända till samma eller ett motsvarande arbete, bestämmelser om uppsägning och anställningsrättigheter samt om bättre ekonomiskt stöd under ledigheten, utgör artiklarna 153 och 157 i EUF-fördraget tillsammans den rättsliga grunden för detta direktiv.

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

(5) Enligt artikel 3 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt är det en av unionens grundläggande uppgifter att främja sådan jämställdhet. I artikel 8 i EUF-fördraget föreskrivs också att unionen i all sin verksamhet ska syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.

(6) EG-domstolen fastslog i sin dom av den 26 februari 2008 i mål C-506/06, (Mayr mot Flöckner) [3], att det är direkt könsdiskriminering om en kvinnlig arbetstagare missgynnas till följd av frånvaro i samband med IVF-behandling.

---

[1] EUT C 277, 17.11.2009, s. 102.
[2] Europaparlamentets ståndpunkt av den 20 oktober 2010.
[3] ***Rättsfallssamlingen 2008, s. I-1017.***

Onsdagen den 20 oktober 2010

(7) Rätten för en kvinna som är mammaledig att vid mammaledighetens slut återgå till sitt arbete eller ett likvärdigt arbete fastställs i artikel 15 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet ([1]).

(8) I rådets direktiv 92/85/EEG ([2]) fastställs åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.

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

(10) Världshälsoorganisationen anger i sin globala strategi av den 16 april 2002 för spädbarns och små barns näringsintag, vilken stöds av 55:e Världshälsoförsamlingens resolution 55.25, att barn för att växa och utvecklas på bästa sätt bör få näring endast genom amning under de första sex månaderna. Medlemsstaterna bör på grundval av denna resolution verka för ett införande av bestämmelser om ledighet för detta ändamål.

(11) En av de sex prioriteringarna i kommissionens meddelande av den 1 mars 2006 ”En färdplan för jämställdhet 2006–2010” är att uppnå bättre möjligheter att förena arbete och familj. Kommissionen har därför gjort en översyn av gällande lagstiftning på jämställdhetsområdet i syfte att eventuellt modernisera lagstiftningen. Kommissionen meddelade också att den för att försöka förbättra samhällsstyrningen av jämställdhet skulle ”se över den gällande jämställdhetslagstiftning i EU som inte omfattas av 2005 års omarbetning i syfte att vid behov uppdatera, modernisera och omarbeta den”. Direktiv 92/85/EEG omfattades inte av omarbetningen.

(12) I sitt meddelande av den 2 juli 2008 ”En förnyad social agenda: Möjligheter, tillgång och solidaritet i framtidens Europa” bekräftade kommissionen behovet av att skapa en bättre balans mellan familj och arbete.

(13) Alla föräldrar har rätt att vårda sitt barn.

(14) Bestämmelserna i detta direktiv om mammaledighet bör inte strida mot medlemsstaternas övriga bestämmelser om föräldraledighet, och detta direktiv bör inte undergräva sådana bestämmelser. Mamma-, pappa- och föräldraledigheten kompletterar varandra och kan i kombination ge bättre möjligheter att förena arbete och familjeliv.

(15) En arbetstagare som adopterat ett barn bör ha samma rättigheter som en biologisk förälder och kunna ta ut barnledighet på samma villkor.

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

(17) Vården av barn med funktionshinder är en stor utmaning för arbetande mödrar och bör erkännas av samhället. Eftersom arbetande mödrar till barn med funktionshinder är särskilt utsatta, bör de garanteras en kompletterande mammaledighet vars minimilängd bör fastställas i detta direktiv.

([1]) ***EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.***
([2]) EGT L 348, 28.11.1992, s. 1.

(18) För att betraktas som mammaledighet i enlighet med detta direktiv bör familjerelaterad ledighet som erbjuds på nationell nivå sträcka sig längre än de perioder som anges i rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS [1]. Ledigheten bör vara betald i enlighet med vad som anges i detta direktiv, och de garantier som fastställs i detta direktiv i fråga om uppsägning, möjlighet att återvända till samma eller motsvarande arbete samt diskriminering bör gälla.

(19) EG-domstolen har konsekvent framhållit att det med tanke på principen om likabehandling är legitimt att skydda kvinnans fysiska tillstånd under och efter en graviditet. Domstolen har vidare konsekvent slagit fast att ogynnsam behandling av kvinnor som är relaterad till graviditet eller moderskap utgör direkt könsdiskriminering.

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

(21) Ett arbete som betecknas som ”motsvarande” bör innebära samma arbete som det tidigare arbetet i fråga om både lön och arbetsuppgifter, eller, om detta inte är möjligt, ett liknande arbete som motsvarar arbetstagarens kvalifikationer och aktuella lön.

(22) Mot bakgrund av den demografiska utvecklingen i unionen är det nödvändigt att främja nativiteten genom särskild lagstiftning och åtgärder som gör det möjligt att i större utsträckning förena arbetsliv med privat- och familjeliv.

(23) Kvinnor bör därför skyddas mot diskriminering på grund av graviditet eller mammaledighet och bör garanteras ett lämpligt rättsligt skydd ***så att deras rättigheter i fråga om anständiga arbetsförhållanden och en bättre balans mellan familje- och arbetsliv tryggas***.

(24) I resolutionen av den 29 juni 2000 från rådet och ministrarna för sysselsättning och socialpolitik, församlade i rådet, om balans mellan kvinnor och män i deltagandet i arbets- och familjelivet [2] uppmuntrades medlemsstaterna att överväga att se över möjligheten att inom sina respektive rättssystem bevilja manliga arbetstagare en individuell och icke-överförbar rätt till pappaledighet med bibehållande av anställningsrättigheter.

(25) Det är viktigt med längre mamma- och pappaledighet, även vid adoptioner av barn under 12 månader, för att arbetstagarna lättare ska kunna förena arbete och familjeliv. En arbetstagare som har adopterat ett barn under 12 månader bör ha samma rättigheter som en biologisk förälder och kunna ta ut mamma- och pappaledighet på samma villkor.

(26) För att arbetstagarna lättare ska kunna förena arbete och familjeliv och för att en verklig jämställdhet ska kunna uppnås är det avgörande att män har rätt till betald pappaledighet enligt samma bestämmelser som gäller för mammaledighet, med undantag för ledighetens längd, så att det så småningom kan skapas förutsättningar för lika deltagande av kvinnor och män i arbets- och familjelivet. Dessa rättigheter bör även gälla för ogifta par. Medlemsstaterna uppmuntras att se över möjligheten att inom sina respektive rättssystem bevilja manliga arbetstagare en individuell och icke-överförbar rätt till pappaledighet med bibehållande av anställningsrättigheter.

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

---

[1] ***EGT L 145, 19.6.1996, s. 4.***
[2] ***EGT C 218, 31.7.2000, s. 5.***

Onsdagen den 20 oktober 2010

(28) Enligt kommissionens grönbok med titeln "Befolkningsförändringar och nya solidariska band mellan generationerna" är fruktsamhetstalen i medlemsstaterna för låga för att uppnå reproduktionsnivån. Det bör därför införas åtgärder för att förbättra villkoren på arbetsplatsen för arbetstagare före, under och efter graviditeten. Det vore önskvärt att använda bästa praxis från de medlemsstater som har höga födelsetal och som samtidigt lyckas hålla kvar kvinnorna på arbetsmarknaden.

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

(30) Detta direktiv påverkar inte bestämmelserna i Europaparlaments och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor ([1]), omarbetat genom direktiv 2006/54/EG.

(31) Skyddet av säkerhet och hälsa för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar bör garanteras och inte strida mot principerna i direktiven om lika behandling av kvinnor och män.

(32) I syfte att förbättra det faktiska skyddet av arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, bör reglerna om bevisbörda anpassas för fall där det finns tillräckliga bevis för överträdelse av rättigheterna i detta direktiv. Om dessa rättigheter ska tillämpas effektivt, bör bevisbördan ligga hos den svarande när det framläggs bevis för en sådan överträdelse.

(33) Åtgärder beträffande mammaledighet skulle vara verkningslösa om de inte vore förenade med ett bibehållande av alla rättigheter enligt anställningsavtalet, inklusive bibehållen full lön eller motsvarande ersättning.

(34) För att principen om likabehandling ska kunna genomföras i praktiken krävs ett lämpligt rättsligt skydd mot repressalier.

(35) Medlemsstaterna bör föreskriva effektiva, proportionerliga och avskräckande påföljder för åsidosättande av skyldigheterna enligt detta direktiv.

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

(37) Erfarenheterna visar att skyddet mot överträdelser av rättigheterna i detta direktiv skulle stärkas om man gav jämställdhetsorganet eller de olika jämställdhetsorganen i varje medlemsstat behörighet att analysera de problem som uppstår i samband med diskriminering, undersöka möjliga lösningar och ge praktisk hjälp till dem som är utsatta. Direktivet bör därför innehålla bestämmelser om detta.

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

([1]) EGT L 269, 5.10.2002, s. 15.

(39) Medlemsstaterna bör uppmuntra och främja ett aktivt deltagande av arbetsmarknadens parter för att förbättra informationen till de berörda och öka effektiviteten. Genom en sådan dialog mellan dessa parter kan medlemsstaterna få större kännedom och en bättre bild av det faktiska genomförandet av detta direktiv och av eventuella problem och på så vis undanröja diskriminering.

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

(41) Medlemsstaterna bör verka för en dialog mellan arbetsmarknadens parter och med icke-statliga organisationer för att skapa medvetenhet om och bekämpa olika former av diskriminering.

(42) Eftersom målen för den planerade insatsen, nämligen dels förbättring av miniminivån för skyddet av arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, dels förbättring av den faktiskt tillämpningen av principen om likabehandling, inte i tillräcklig grad kan uppnås av medlemsstaterna på grund av deras olika skyddsnivåer och därför bättre kan uppnås på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i överensstämmelse med subsidiaritetsprincipen, enligt artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Direktiv 92/85/EEG ska ändras på följande sätt:

1. I artikel 1 ska följande punkt införas:

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

2. Artikel 2 ska ersättas med följande:

”Artikel 2

Definitioner

I detta direktiv avses med

a) ’gravid arbetstagare’: gravid arbetstagare, oavsett anställningsavtal, även inom hushållssektorn, som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis,

b) ’arbetstagare som nyligen har fött barn’: arbetstagare, oavsett anställningsavtal, även inom hushållssektorn, som nyligen har fött barn enligt definitionen i nationell lagstiftning eller praxis och som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis; i detta direktiv avses med arbetstagare som nyligen har fött barn även arbetstagare som nyligen har adopterat ett barn,

Onsdagen den 20 oktober 2010

c) 'arbetstagare som ammar': arbetstagare, oavsett anställningsavtal, även inom hushållssektorn, som ammar och som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis."

3. Artikel 3 ska ersättas med följande:

"Artikel 3

Riktlinjer

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

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

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

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

4. Artikel 4 ska ersättas med följande:

"Artikel 4

Bedömning, information och samråd

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

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

— avgöra vilka åtgärder som bör vidtas.

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

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

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

5. I artikel 5 ska punkterna 2 och 3 ersättas med följande:

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

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

6. I artikel 6 ska följande punkt läggas till:

"3. Gravida arbetstagare får dessutom inte utföra uppgifter som innebär att bära eller lyfta tungt, och inte heller farliga, mödosamma eller hälsovådliga arbetsuppgifter."

7. Artikel 7 ska ersättas med följande:

"Artikel 7

Nattarbete och övertid

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

a) under de 10 sista veckorna före förlossningen,

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

c) under hela amningstiden.

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

a) en övergång till passande arbete på dagtid, eller

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

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

Onsdagen den 20 oktober 2010

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

8. Artikel 8 ska ersättas med följande:

”Artikel 8

Barnledighet

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

2. När det gäller de sista fyra veckorna av den period som avses i punkt 1 får ett system med ledighet av familjeskäl på nationell nivå betraktas som barnledighet vid tillämpningen av detta direktiv, under förutsättning att systemet ger ett övergripande skydd för arbetstagare, enligt artikel 2 i detta direktiv, som motsvarar den nivå som fastställs i detta direktiv. I detta fall ska den sammanlagda beviljade ledigheten överstiga den period för föräldraledighet som anges i rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (*).

Den ersättning som utbetalas under mammaledighetens sista fyra veckor får inte vara lägre än den ersättning som avses i artikel 11.5, alternativt får ersättningen motsvara den genomsnittliga ersättning som utbetalas under mammaledighetens 20 veckor, vilken ska uppgå till minst 75 procent av den senaste månadslönen eller av en genomsnittlig månadslön enligt nationell lagstiftning, eventuellt med ett tak som fastställs i den nationella lagstiftningen. Medlemsstaterna får fastställa vilken period som ska ligga till grund för beräkningen av genomsnittslönen.

Om en medlemsstat har infört bestämmelser om mammaledighet på minst 18 veckor, får medlemsstaten besluta att de två sista veckorna tillgodoses genom pappaledighet som finns tillgänglig på nationell nivå och med samma ersättningsnivå.

3. Den mammaledighet som föreskrivs i punkt 1 ska omfatta en obligatorisk ledighet ***med full lön*** på minst sex veckor efter förlossningen***, utan att det påverkar befintlig nationell lagstiftning som föreskriver en obligatorisk mammaledighet före förlossningen. Sex veckors obligatorisk mammaledighet ska gälla för alla kvinnliga arbetstagare oberoende av antalet dagar de arbetat före förlossningen.*** Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 fritt kan välja om den icke-obligatoriska delen av mammaledigheten ska förläggas före eller efter förlossningen***,utan att detta påverkar befintlig nationell lagstiftning och/eller praxis som föreskriver ett högsta antal veckor före förlossningen***.

4. Denna period kan, i överensstämmelse med medlemsstatens lagstiftning, delas med fadern om paret är överens och begär detta.

5. För att skydda moderns och barnets hälsa ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att se till att arbetstagare fritt och utan tvång kan bestämma om de ska utnyttja den icke-obligatoriska mammaledigheten före förlossningen.

6. Arbetstagaren ska senast en månad före ledighetens början ange under vilken tid hon vill ta ut den icke-obligatoriska delen av mammaledigheten.

7. Vid flerbarnsfödsel ska den obligatoriska mammaledighet som avses i punkt 3 förlängas för varje ytterligare barn i enlighet med nationell lagstiftning.

8. Den del av barnledigheten som om är förlagd före födseln kan förlängas med den tid som kan förflyta mellan den förväntade och den faktiska tidpunkten för födseln utan att den resterande ledigheten förkortas.

9. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att det ges kompletterande ledighet ***med full ersättning*** när barn föds för tidigt, läggs in på sjukhus efter födseln, föds med funktionshinder ***eller när modern har funktionshinder*** samt vid flerbarnsfödslar. Den kompletterande ledighetens längd ska stå i proportion till moderns och barnets eller barnens särskilda behov, så att hänsyn kan tas till dessa. ***Den sammanlagda mammaledigheten ska förlängas med minst åtta veckor efter förlossningen om barnet föds med funktionshinder, och medlemsstaterna ska även se till att det ges en kompletterade ledighet på sex veckor om barnet är dödfött.***

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

11. Medlemsstaterna ska skydda de rättigheter som mödrar och fäder till funktionshindrade barn har genom att se till att det finns särskilda arbetsvillkor för att hjälpa dessa föräldrar.

12. Medlemsstaterna ska anta lämpliga åtgärder för att erkänna förlossningsdepression som en allvarlig sjukdom och stödja upplysningskampanjer för att sprida korrekt information om förlossningsdepression och stävja de fördomar och den risk för stigmatisering som alltjämt är kopplade till sjukdomen.

_____

(*) ***EGT L 145, 19.6.1996, s. 4.”***

9. Följande artiklar ska införas:

”Artikel 8a

Pappaledighet

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att se till att arbetstagare vars partner nyligen har fött barn har rätt till en sammanhängande period av icke överförbar betald pappaledighet på minst två veckor enligt samma bestämmelser som gäller för mammaledighet, med undantag för ledighetens längd, som ska tas ut efter partnerns förlossning och under mammaledigheten.

Medlemsstater som ännu inte infört en obligatorisk och icke överförbar rätt till betald pappaledighet under minst två sammanhängande veckor enligt samma villkor som gäller för mammaledighet, med undantag för ledighetens längd, som ska tas ut efter förlossningen och under mammaledigheten rekommenderas starkt att göra det för att främja båda föräldrarnas lika delaktighet när det gäller rättigheter och skyldigheter i fråga om familjelivet.

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

Artikel 8b

Ledighet vid adoption

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att se till att detta direktivs bestämmelser om mamma- och pappaledighet också gäller vid adoption av barn under 12 månader.”

Onsdagen den 20 oktober 2010

10. Artikel 10 ska ersättas med följande:

”Artikel 10

Förbud mot uppsägning

För att garantera att de arbetstagare som avses i artikel 2 ska kunna åtnjuta sina rättigheter till skydd av säkerhet och hälsa enligt denna artikel fastställs följande:

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

2. Om en arbetstagare enligt artikel 2 sägs upp under den tid som avses i punkt 1, ska arbetsgivaren skriftligen ange skäliga grunder för uppsägningen. ▌

3. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att skydda sådana arbetstagare som avses i artikel 2 från följderna av otillåtna uppsägningar enligt punkterna 1 och 2.

4. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda diskriminering av gravida kvinnor på arbetsmarknaden genom att skapa lika anställningsmöjligheter för kvinnor som uppfyller alla krav för en viss tjänst.

5. Mindre förmånlig behandling av en kvinna i samband med graviditet eller sådan barnledighet som avses i artikel 8 i detta direktiv, ska anses utgöra diskriminering enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (*).

6. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att se till att arbetstagare som är pappalediga eller utnyttjar gemensam barnledighet åtnjuter samma uppsägningsskydd som arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 omfattas av enligt punkt 1.

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

(*) EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.”

11. Artikel 11 ska ersättas med följande:

”Artikel 11

Arbetstagarnas rättigheter

För att garantera att de arbetstagare som avses i artikel 2 ska kunna åtnjuta de rättigheter till skydd av säkerhet och hälsa som erkänns i denna artikel fastsälls följande:

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

2. Sådana arbetstagare som avses i artikel 2 vilka utestängs från arbetet av en arbetsgivare som, utan att arbetstagarna har lämnat något läkarintyg, bedömer att de är icke arbetsföra, ***kan på eget initiativ uppsöka läkare. Om läkaren intygar att dessa arbetstagare är arbetsföra*** ska ***arbetsgivaren antingen låta dem fortsätta arbeta som tidigare eller ge dem en ersättning motsvarande full lön*** fram tills de börjar sin mammaledighet enligt artikel 8.3.

3. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att trygga gravida arbetstagares hälsa och säkerhet i fråga om ergonomiska förhållanden, arbetstid (bl.a. vad gäller nattarbete och byte av arbete) och arbetstempo samt för att öka skyddet mot specifika smittoämnen och joniserad strålning.

4. I det fall som avses i artikel 8 ska följande säkerställas:

a) Rättigheter enligt anställningsavtalet, utöver den som avses nedan i punkt b, för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2.

b) Bibehållen lön eller rätt till motsvarande ersättning för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2.

c) Rätt för mammalediga arbetstagare att automatiskt få del av eventuella löneförhöjningar utan att tillfälligt behöva avbryta mammaledigheten för att kunna ta del av löneförhöjningen.

d) Arbetstagares rätt enligt artikel 2 att återvända till samma eller ett motsvarande arbete på villkor som inte är mindre gynnsamma***, med samma lön, tjänstenivå och arbetsuppgifter som före mammaledigheten***, och att komma i åtnjutande av varje förbättring i arbetsvillkoren som de skulle ha varit berättigade till under sin ledighet. ***Under särskilda omständigheter vid omstrukturering eller omfattande omorganisering av tillverkningsprocessen ska arbetstagaren ges tillfälle att diskutera med arbetsgivaren om hur dessa ändrade förhållanden påverkar hennes arbetssituation och indirekt hennes personliga situation.***

e) Fortsatt möjlighet för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 att trygga sina karriärmöjligheter genom utbildning och fortbildning samt kompletterande utbildning.

f) Mammaledighet får inte medföra försämrade pensionsrättigheter för arbetstagare och ska räknas som en anställningsperiod vid beräkning av pension, och arbetstagare som är mammalediga får inte drabbas negativt i fråga om sina pensionsrättigheter.

5. Den ersättning som avses i punkt 4 b ska anses ***likvärdig*** när den garanterar en inkomst som minst motsvarar den senaste månadslönen eller en genomsnittlig månadslön. ***Arbetstagare som är mammalediga ska få en ersättning motsvarande sin fulla lön, och ersättningen ska vara 100 procent av den senaste månadslönen eller en genomsnittlig månadslön.*** Medlemsstaterna får fastställa vilken period som ska ligga till grund för beräkningen av genomsnittslönen.

6. Ersättningen till arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 får inte understiga den ersättning som arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 får vid arbetsuppehåll på grund av hälsoskäl.

7. Medlemsstaterna ska se till att mammalediga arbetstagare garanteras rätten att automatiskt få del av alla eventuella löneförhöjningar utan att tillfälligt behöva avbryta mammaledigheten för att kunna få del av löneförhöjningen.

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

9. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att uppmuntra arbetsgivare och för att främja dialog mellan arbetsmarknadens parter så att arbetstagare som återgår i arbete efter mammaledighet kan återintegreras och få tillgång till fortbildning om så behövs och/eller om arbetstagaren begär detta samt i enlighet med nationell lagstiftning.

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

11. Medlemsstaterna ska uppmuntra arbetsgivarna att erbjuda barnomsorg för anställdas barn som är under tre år."

12. Följande artiklar ska införas:

"Artikel 11a

Pauser för amning

1. En mamma som ammar sitt barn ska ha rätt till två separata amningspauser, som får uppgå till en timma vardera om inget annat överenskommits med arbetsgivaren, utan att gå miste om några anställningsförmåner.

2. Vid flerbarnsfödsel ska de dagliga pauser som avses i punkt 1 utökas med en halvtimme för varje ytterligare barn.

3. Vid deltidsarbete ska den dagliga paus som avses i punkt 1 minskas i förhållande till den normala arbetstiden, men inte understiga en halvtimme.

4. I de fall som avses i punkt 3 ska pausen beviljas för en period på upp till en timme och i förekommande fall för en andra period för den återstående tiden, om inget annat överenskommits med arbetsgivaren.

Artikel 11b

Diskrimineringsförebyggande åtgärder och integrering av ett jämställdhetsperspektiv

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

Medlemsstaterna ska genom kollektivavtal eller praxis uppmuntra arbetsgivarna att vidta verkningsfulla åtgärder för att förhindra diskriminering av kvinnor på grund av ledighet i samband med graviditet, moderskap eller adoption

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

I

13. Följande artiklar ska införas:

”Artikel 12a

Repressalier

Medlemsstaterna ska i sina nationella rättssystem införa de åtgärder som krävs för att skydda enskilda personer ***och/eller vittnen*** mot ofördelaktig behandling eller ofördelaktiga konsekvenser till följd av ett klagomål eller alla rättsliga förfaranden som de har inlett i syfte att säkerställa att rättigheterna i detta direktiv efterlevs.

Artikel 12b

Påföljder

Medlemsstaterna ska bestämma vilka påföljder som ska tillämpas vid överträdelser av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med detta direktiv och vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa att de tillämpas. Påföljder får innefatta betalning av ersättning ▌ och ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

Artikel 12c

Jämställdhetsorgan

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

Artikel 2

1. Medlemsstaterna får anta eller bibehålla bestämmelser som är gynnsammare för arbetstagarna än bestämmelserna i detta direktiv.

2. Medlemsstaterna får anta förebyggande åtgärder och kontrollåtgärder för skydd och säkerhet på arbetsplatsen för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn.

3. Genomförandet av detta direktiv får under inga omständigheter utgöra skäl för att sänka den skyddsnivå som redan finns på de områden direktivet omfattar.

4. De bestämmelser som fastställs i detta direktiv ska införlivas i kollektivavtal och avtal för arbetstagare i medlemsstaterna.

Artikel 3

1. Medlemsstaterna ska anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den … (*). De ska genast överlämna texterna till dessa bestämmelser till kommissionen tillsammans med en jämförelsetabell för dessa bestämmelser och bestämmelserna i detta direktiv.

2. De bestämmelser som medlemsstaterna därvid antar ska innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

(*) Två år efter det att direktivet antagits.

Onsdagen den 20 oktober 2010

Artikel 4

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

2. Kommissionens rapport ska ta vederbörlig hänsyn till synpunkterna från arbetsmarknadens parter och berörda icke-statliga organisationer. I enlighet med principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv ska denna rapport bland annat innehålla en bedömning av vilken inverkan de vidtagna åtgärderna har på kvinnor och män. ***Den ska även innehålla en konsekvensbedömning om såväl de sociala som de ekonomiska effekterna i Europeiska unionen av en ytterligare förlängning av mammaledigheten och införandet av pappaledighet.*** Mot bakgrund av den information som mottagits ska rapporten vid behov även omfatta förslag som syftar till att ändra och uppdatera direktiv 92/85/EEG, ändrat genom detta direktiv.

Artikel 5

Detta direktiv träder i kraft samma dag som det offentliggörs i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 6

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i

På Europaparlamentets vägnar
Ordförande

På rådets vägnar
Ordförande

(*) ***3 år*** efter detta direktivs ikraftträdande.

Bekämpande av sena betalningar vid handelstransaktioner ***I

P7_TA(2010)0374

Europaparlamentets lagstiftningsresolution av den 20 oktober 2010 om förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om bekämpande av sena betalningar vid handelstransaktioner (omarbetning) (KOM(2009)0126 – C7-0044/2009 – 2009/0054(COD))

(2012/C 70 E/27)

(Ordinarie lagstiftningsförfarande: omarbetning)

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

— med beaktande av kommissionens förslag till Europaparlamentet och rådet (KOM(2009)0126),

— med beaktande av artiklarna 251.2 och 95 i EG-fördraget, i enlighet med vilka kommissionen har lagt fram sitt förslag (C7-0044/2009),

— med beaktande av kommissionens meddelande till Europaparlamentet och rådet ”Konsekvenser av Lissabonfördragets ikraftträdande för pågående interinstitutionella beslutsförfaranden” (KOM(2009)0665),