

Grundnotat vedrørende Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer

Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (Graviditetsdirektivet), KOM(2008)13983

1. Resumé

Med direktivet revideres det eksisterende graviditetsdirektiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for lønmodtagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer. Det er angivet, at målet med forslaget er at give bedre beskyttelse til lønmodtagere, som er gravide, som lige har født eller som ammer. Det foreslås at regulere barselorloven ved bl.a. at forlænge perioden fra 14 til 18 uger, heraf mindst 6 obligatorisk uger umiddelbart efter fødslen. Endvidere foreslås afskedigelsesbeskyttelsen udvidet og lønmodtagernes arbejdsvilkår forbedret bl.a. med i princippet fuld løn under barsel. Endelig foreslås horisontale bestemmelser om bevisbyrde, repressalier, sanktionsmuligheder og ligebehandlingsorganer til beskyttelse af lønmodtagerne.

2. Baggrund

I sin køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-2010, som blev vedtaget i marts 2006, forpligtede Kommissionen sig til at gennemgå den gældende EU-ligestillingslovgivning, der ikke var omfattet af omarbejdningen i 2005. Graviditetsdirektiv 92/85/EØF var ikke omfattet af omarbejdningen.

Parlamentet opfordrede, i sin beslutning af 27. september 2007, medlemsstaterne til at fordele udgifterne til barsel- og forældreorlov ligeligt med henblik på at sikre, at kvinder ikke længere udgør en dyrere arbejdskraft end mænd og opfordrede også medlemsstaterne til i samarbejde med arbejdsmarkedets parter at bekæmpe forskelsbehandlingen af gravide kvinder på arbejdsmarkedet og at iværksætte alle de nødvendige tiltag for at sikre et højt beskyttelsesniveau for mødre.

I december 2007 opfordrede Det Europæiske Råd Kommissionen til at evaluere bestemmelserne vedrørende en bedre balance mellem arbejde og privatliv og behovet for eventuelle forbedringer.

I marts 2008 gentog Rådet, at der skal udfoldes ekstra bestræbelser på at forene arbejdsliv med privat- og familieliv for både kvinder og mænd.

Kommissionen angiver, at formålet med forslaget er at bidrage til bedre balance mellem arbejds-, privat- og familieliv, og indgår som et prioriteret initiativ i Kommissionens arbejdsprogram for 2008.

3. Hjemmelsgrundlag

Forslaget har hjemmel i EF-traktatens artikel 137, stk. 2, og artikel 141, stk. 3.

Retsgrundlaget for dette forslag er en kombination, idet graviditetsdirektivet 92/85/EØF bygger på EF-traktatens artikel 118a (nu artikel 137) og er et særdirektiv inden for rammerne af direktivet om sikkerhed og sundhed (direktiv 89/391/EØF). EF-traktatens artikel 141 tilføjes til retsgrundlaget for forslaget, idet der tilføjes en række ligebehandlingselementer i det nye direktivforslag.

Forslaget kan vedtages med stemmeflerhed.

4. Nærhedsprincippet

Forslaget kommer til at ændre et gældende direktiv. En sådan ændring kan udelukkende foretages gennem endnu et direktiv.

Kommissionen angiver, at de overordnede mål i dette forslag kun kan nås ved hjælp af en foranstaltning på fællesskabsplan, da der kun med en fælles minimumsstandard kan sikres et sæt fælles spilleregler i samtlige medlemsstater for beskyttelse af arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

Udover at beskytte de pågældende kvinders sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, er det kommissionens opfattelse, at forslaget også vil have en positiv indvirkning på kvinders muligheder for at forene private, familiemæssige og arbejdsmæssige forpligtelser.

Det er Kommissionens vurdering, at ændringerne overholder proportionalitetsprincippet, idet Kommissionen mener, at forslaget ikke går længere end nødvendigt for at sikre, at målene opfyldes.

5. Formål og indhold

Forslaget vil ændre gældende graviditetsdirektiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

Forslaget indeholder følgende ændringer:

1. Artikel 8, barselorlovens indhold:

- barselorloven udvides fra 14 til 18 uger,
- 6 uger af denne orlov er obligatorisk og skal tages efter fødslen og kvinder kan, frit vælge hvornår den ikke obligatoriske del af orloven placeres (før eller efter fødslen),
- hvis fødslen forekommer efter den forventede dato, forlænges den del af orloven, der ligger forud for fødslen til den faktiske dato for fødslen, uden at dette medfører en forkortelse af barselorloven,

- medlemsstaterne kan træffe beslutning om en supplerende orlov i tilfælde af for tidlig fødsel, hospitalsindlæggelse af barnet i umiddelbar tilknytning til fødslen, handicappede nyfødte og flerfødsler, og at
- eventuel sygeorlov indtil 4 uger før fødslen, i tilfælde hvor der opstår sygdom eller komplikationer som følge af graviditeten eller fødslen, ikke afkorter barselorloven.

2. Artikel 10, forbud mod afskedigelse

- arbejdsgiverens forpligtelse til skriftlig at give en berettiget begrundelse for afskedigelse af en kvinde under barselorlov, udvides til 6 måneder efter udløbet af hendes barselorlov

3. I artikel 11, arbejdsvilkår

- nr. 2), litra c), præciserer, at kvinden har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som hun ville have været berettiget til under sit fravær.
- nr. 3) ændrer de gældende regler om den ydelse, der udbetales under barselorloven. Bestemmelsen sikrer princippet om udbetaling af ydelse svarende til den seneste månedsløn inden barselorloven. Ydelsen kan dog underlægges et loft, som fastlægges af medlemsstaterne, forudsat at det ikke ligger under sygedagpengesatsen.
- nr. 5) giver en arbejdstager, som er på barselorlov, eller som vender tilbage efter barselorlov, ret til at anmode arbejdsgiveren om at tilpasse hendes arbejdsordning og arbejdstider til de nye familiemæssige forhold, og arbejdsgiveren er forpligtet til at tage en sådan anmodning i betragtning. Arbejdsgiveren er dog ikke forpligtet til at godkende eller følge anmodningen. De nærmere regler om udøvelsen af denne ret fastsættes af medlemsstaterne.

4. Artikel 12a, 12b, 12 c og 12d, horisontale bestemmelser

- bestemmelser om bevisbyrde, repressalier, sanktioner og ligebehandlingsorgan, der også kommer til at omfatte arbejdsmiljøbestemmelserne i det oprindelige graviditetsdirektiv.

6. Europa-Parlamentets udtalelser

Forslaget skal vedtages i fælles beslutningstagen med Europa-Parlamentet. Europa-Parlamentets positioner kendes endnu ikke.

7. Gældende dansk ret og forslagets konsekvenser herfor

Forslaget vil medføre behov for en række ændringer i barselloven og mindre ændringer i arbejdsmiljøloven, fordi både barselorlovens tilrettelæggelse, vilkår og beskyttelsesregler ændres.

8. Forslagets konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet

9. Høring

Forslaget er den 29. oktober 2008 sendt i høring i Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold med frist den 7. november 2008.

Følgende høringssvar er modtaget:

DA udtrykker stor afstandtagen til Kommissions forslag, da det reelt vil ændre et arbejdsmiljødirektiv til et ligestillingsdirektiv, skabe uklarhed om placeringen af fraværsperioder, underminere bestemmelser om betaling i de kollektive aftaler, og ikke har godtgjort et behov for et nyt direktiv på dette område. Timingen er desuden meget uheldig, idet fremsættelsen af forslaget kan gøre det vanskeligt for parterne at nå frem til en aftale om revision af forældreorlovsdirektivet, og dermed til skade for den europæiske sociale dialog.

Det er DA's opfattelse, at forslaget er bureaukratisk, formynderisk og rammer langt over målet i forhold til, hvad der er behov for af initiativer på området.

Lederne er uenige i, at den obligatoriske barselorlov skal ændres fra 2 til 6 uger, idet kvinden selv skal kunne bestemme og planlægge, hvor lang tid hun vil holde orlov. Lederne er enige i de foreslåede ændringer af artikel 10, 11 og 12, dog mener Lederne, at den foreslåede ydelse i artikel 11, nr. 3) skal fastsættes uden noget loft, og at bestemmelsen om bevisbyrde er overflødig, da denne allerede er gældende i dag.

FTF støtter forslaget om en obligatorisk barselorlov på 6 uger, da kvinden vil få mere tid sammen med barnet, og adgang til frit at placere den ikke obligatoriske del af orloven, idet kvinden derved vil have mulighed for at spare orlov inden fødslen til brug efter fødslen. For så vidt angår retten til supplerende barselorlov i særlige situationer, og ændringer i arbejdstid efter tilbagevenden til arbejdspladsen efter endt orlov, undrer FTF sig over, at der ikke i anden lovgivning er iværksat skridt for så vidt angår faderen, da begge forældre har samme behov.

KL finder baggrunden for revisionen fagligt utilstrækkeligt. Derudover finder KL at flere af artiklerne bør udgå. Artikel 10 om udvidelsen af afskedigelsesbeskyttelsen strider mod den flexicurity som Kommissionen priser i andre sammenhænge, bestemmelserne om fastlæggelse af løn skal ikke ske på EU plan, og at bestemmelserne om bevisbyrde, repressalier og sanktioner bør fastlægges nationalt.

LO er overordnet positiv over for tiltag, som tilsigter at forbedre kvinders retsstilling på arbejdsmarkedet, dog finder LO at ligestilling mellem kønnene sikres bedst gennem, at dele af barselorloven reserveres til fædre. LO hilser den obligatoriske barsel på 6 uger velkommen, og er bekymret over muligheden for at lægge 12 ugers orlov før fødslen, idet mest mulig af den barselsrelaterede orlov skal anvendes i overensstemmelse med barnets tarv, og at kvindelige lønmodtagere kan presses på tidlig graviditetsorlov i de brancher, hvor man har erfaring for forudgående sygemeldinger.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Forslaget indeholder en række nye bestemmelser, der trækker retsgrundlaget for barselorlov til kvinder i den forkerte retning, fordi fleksibilitet bliver yderligere begrænset, fædre ikke inkluderes og ydelserne under barselorlov forhøjes som en EU-forpligtelse.

Direktivet pålægger yderligere begrænsninger for arbejdsgivers tilrettelæggelse af arbejdet og bidrager derved ikke til fleksibilitet for kvinderne på arbejdsmarkedet.

Forslaget giver en detailstyring af medlemsstaterne, der efter dansk opfattelse modvirker mødres deltagelse på arbejdsmarkedet, og regeringen vil arbejde ihærdigt på at fjerne eller modificere uhensigtsmæssige ændringsforslag, der strider mod Danmarks interesse.

11. Generelle forventninger til andre landes holdninger

De fleste lande udtrykker skepsis over for enkelte bestemmelser, og det påhviler Kommissionen at klarlægge de enkelte bestemmelsers konsekvenser for kvinders position på arbejdsmarkedet.

12. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt for Folketingets Europaudvalg.