



EUROPEES PARLEMENT

2009 - 2014

Zittingsdocument

A7-0032/2010

5.3.2010

*****I**

TWEEDE VERSLAG

over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie
(COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

Rapporteur: Edite Estrela

Rapporteur voor advies(*): Rovana Plumb, Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

(*) Procedure met medeverantwoordelijke commissies – Artikel 50 van het Reglement

Verklaring van de gebruikte tekens

- * Raadplegingsprocedure
- *** Goedkeuringsprocedure
- ***I Gewone wetgevingsprocedure (eerste lezing)
- ***II Gewone wetgevingsprocedure (tweede lezing)
- ***III Gewone wetgevingsprocedure (derde lezing)

(De aangeduide procedure is gebaseerd op de in de ontwerptekst voorgestelde rechtsgrond.)

Amendementen

Door het Parlement aangebrachte wijzigingen worden in *vet cursief* aangegeven. Bij wijzigingsbesluiten worden uit het basisbesluit overgenomen tekstdelen die in de ontwerptekst niet zijn gewijzigd, maar door het Parlement worden geamendeerd, in **vet** gemarkeerd. Een eventuele schrapping van dergelijke tekstdelen wordt als volgt aangegeven: [...]. De markering in *mager cursief* is een aanwijzing voor de technische diensten en betreft passages in de tekst waarvoor een correctie wordt voorgesteld (bijvoorbeeld aperte fouten of weglatingen in een taalversie). Dergelijke correcties moeten worden goedgekeurd door de betrokken technische diensten.

INHOUD

	Blz.
ONTWERPWETGEVINGSRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT	5
TOELICHTING	51
ADVIES VAN DE COMMISSIE JURIDISCHE ZAKEN INZAKE DE RECHTSGRONDSLAG	55
ADVIES VAN DE COMMISSIE WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZAKEN	66
PROCEDURE	95

(*) Medeverantwoordelijke commissie - artikel 50 van het Reglement

ONTWERPWETGEVINGSRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van richtlijn 92/85/EEG van de Raad inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

(Medebeslissingsprocedure: eerste lezing)

Het Europees Parlement,

- gezien het voorstel van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad (COM(2008)0637),
 - gelet op artikel 251, lid 2, artikel 137, lid 2, en artikel 141, lid 3, van het EG-Verdrag, op grond waarvan het voorstel door de Commissie bij het Parlement is ingediend (C6-0340/2008),
 - gezien de mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad getiteld "Gevolgen van de inwerkingtreding van het Verdrag van Lissabon voor de lopende interinstitutionele besluitvormingsprocedures" (COM(2009)0665),
 - gelet op artikel 294, lid 3, artikel 153, lid 2, en artikel 157, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,
 - gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité van 13 mei 2009¹,
 - na raadpleging van het Comité van de Regio's,
 - gezien het advies van de Commissie juridische zaken inzake de voorgestelde rechtsgrond,
 - gelet op de artikelen 37, 55 en 175 van zijn Reglement,
 - gezien het eerste verslag van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid en het advies van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A6-0267/2009),
 - gezien het tweede verslag van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid en het advies van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A7-0032/2010),
1. keurt onderstaand standpunt in eerste lezing goed;
 2. verzoekt om hernieuwde voorlegging indien de Commissie voornemens is ingrijpende wijzigingen in dit voorstel aan te brengen of dit door een nieuwe tekst te vervangen;
 3. verzoekt zijn Voorzitter het standpunt van het Parlement te doen toekomen aan de Raad, de Commissie en de nationale parlementen.

¹ PB C 277 van 17.11.2009, blz. 102.

Amendement 1

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Titel van de richtlijn

Door de Commissie voorgestelde tekst

Voorstel voor een RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD tot wijziging van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie

Amendement

Voorstel voor een RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD tot wijziging van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie **en inzake de vaststelling van maatregelen die werknemers helpen om hun werk en gezinsleven te combineren**

Motivering

Met de gecombineerde rechtsgrondslag, onder meer artikel 141, lid 3, van het EG-Verdrag, kan de werkingssfeer van de richtlijn worden verruimd. De algemene benadering zorgt voor een sterkere boodschap aan het adres van de ondernemingen, namelijk dat de menselijke voortplanting zowel een zaak van mannen als van vrouwen is.

Amendement 2

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 4

Door de Commissie voorgestelde tekst

(4) Gelijkheid van vrouwen en mannen is een grondbeginsel van de Europese Unie. De artikelen 21 en 23 van het Handvest van grondrechten van de Europese Unie verbieden discriminatie op grond van geslacht en bepalen dat de gelijkheid van mannen en vrouwen op alle gebieden moet worden gewaarborgd.

Amendement

(4) Gelijkheid van vrouwen en mannen is een grondbeginsel van de Europese Unie. De artikelen 21 en 23 van het Handvest van grondrechten van de Europese Unie verbieden discriminatie op grond van geslacht en bepalen dat de gelijkheid van mannen en vrouwen op alle gebieden moet worden gewaarborgd. **Dit geldt eveneens voor het combineren van beroeps- en gezinsleven.**

Amendement 3

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 5 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(5 bis) In het Arrest van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen van 26 februari 2008 in zaak C-506/06 Mayr/Flöckner¹ heeft het Hof geoordeeld dat er sprake is van directe seksdiscriminatie wanneer een werknemster wordt benadeeld vanwege afwezigheid in verband met een IVF-behandeling.

¹ [2008] Jurispr. I-01017.

Amendement 4

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 5 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(5 ter) Het recht van een vrouw die zwangerschapsverlof heeft om na afloop van dit verlof naar haar baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren is neergelegd in artikel 15 van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 inzake de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)¹.

¹ PB C 204 van 26.07.2006, blz. 23

Motivering

De voorgestelde wijzigingen van richtlijn 92/85/EEG bevatten geen verwijzing naar artikel 15 van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad, waarin de rechten van een vrouw die na afloop van een zwangerschapsverlof naar haar werk terugkeert, zijn geregeld.

Amendement 5

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 6 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(6 bis) De ontwerp kaderovereenkomst over ouderschapsverlof die op 18 juni 2009 door de Europese sociale partners is ondertekend, voorziet in onvoldoende mate in bepalingen met betrekking tot vergoedingen en bijzondere vormen van gezinsgerelateerd verlof en vervult voor ouders derhalve niet de rol van belangrijke maatregel om de balans tussen privéleven en werk te verbeteren.

Motivering

De ontwerp kaderovereenkomst over ouderschapsverlof vormt een belangrijk onderdeel van het gelijkheidsbeleid en levert een bijdrage aan de mogelijkheden tot het combineren van beroeps-, privé en gezinsleven, maar stelt slechts minimumeisen en is daarmee slechts een eerste stap.

Amendement 6

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 6 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(6 ter) In de doelstellingen die zijn opgenomen in de conclusies van het voorzitterschap van de Europese Raad van Barcelona van 15 en 16 maart 2002 wordt gesteld dat de lidstaten hindernissen voor arbeidsparticipatie van vrouwen uit de weg moeten ruimen en tegen 2010 moeten voorzien in kinderopvangfaciliteiten voor ten minste 90% van de kinderen tussen drie jaar en de leerplichtige leeftijd, en voor ten minste 33% van de kinderen jonger dan drie jaar, en moeten zorgen voor de gelijke toegang van die kinderen tot dergelijke voorzieningen in stedelijke gebieden en op het platteland.

Amendement 7

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 6 quater (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(6 quater) In de mededeling van de Commissie van 4 juli 2006 "Naar een EU-strategie voor de rechten van het kind" wordt gesteld dat de rechten van het kind een prioriteit van de EU moeten zijn en dat de lidstaten het VN-Verdrag inzake de rechten van het kind en de aanvullende protocollen daarbij, alsmede de millenniumdoelstellingen voor ontwikkeling, moeten naleven.

Motivering

In de mededeling wordt gesteld dat de rechten van het kind een prioriteit van de EU moeten zijn en dat de lidstaten het VN-Verdrag inzake de rechten van het kind en de aanvullende protocollen daarbij, alsmede de millenniumdoelstellingen voor ontwikkeling, moeten naleven. Ten aanzien van de onderhavige richtlijn houdt dit in dat erop moet worden toegezien dat alle kinderen borstvoeding kunnen krijgen en dat alle kinderen passende, op hun ontwikkelingsbehoeften afgestemde verzorging en toegang tot adequate zorg van hoge kwaliteit dienen te worden gegarandeerd.

Amendement 8

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 6 quinquies (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(6 quinquies) In de mondiale strategie voor zuigelingen- en kindervoeding van de Wereldgezondheidsorganisatie van 16 april 2002, die werd bekrachtigd door Resolutie 55.25 van de 55ste Algemene Vergadering van de Wereldgezondheidsorganisatie, staat dat de groei en de ontwikkeling van een kind optimaal zijn als het gedurende de eerste zes maanden van zijn leven uitsluitend borstvoeding krijgt. De lidstaten dienen op grond van deze resolutie verlotmaatregelen aan te moedigen die erop gericht zijn deze doelstelling te verwezenlijken.

Amendement 9

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 8 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(8 bis) Alle ouders hebben het recht voor hun kind te zorgen.

Amendement 10

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 8 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(8 ter) De bepalingen in deze richtlijn met betrekking tot zwangerschapsverlof mogen niet in strijd zijn met de andere ouderschapsverlofregelingen in de lidstaten en deze richtlijn mag die regelingen niet ondermijnen. Zwangerschaps-, vaderschaps-, en ouderschapsverlof vullen elkaar aan en kunnen er samen voor zorgen dat beroep en gezinsleven beter kunnen worden gecombineerd.

Motivering

De Commissie creëert in haar toelichting een kunstmatige tegenstelling tussen zwangerschaps- en ouderschapsverlof. De twee vormen van verlof staan echter naast elkaar en kunnen er samen voor zorgen dat beroep en gezinsleven beter kunnen worden gecombineerd.

Amendement 11

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 8 quater (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(8 quater) Een werkneemster die een kind heeft geadopteerd moet dezelfde rechten hebben als een biologische ouder en moet zwangerschapsverlof kunnen nemen op

dezelfde voorwaarden.

Motivering

Het toepassingsgebied van deze richtlijn refereert weliswaar alleen aan biologisch moederschap, maar moederschap door adoptie houdt wat het combineren van werk en gezin betreft dezelfde verplichtingen, verantwoordelijkheden en moeilijkheden in.

Amendement 12

**Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit
Overweging 9**

Door de Commissie voorgestelde tekst

(9) In verband met de kwetsbaarheid van de werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie noodzakelijk is hun recht te geven op een vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste **18** aaneengesloten weken, en hun de verplichting op te leggen na de bevalling een zwangerschapsverlof van ten minste zes weken te nemen.

Amendement

(9) In verband met de kwetsbaarheid van de werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie noodzakelijk is hun recht te geven op een vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste **20** aaneengesloten weken, en hun de verplichting op te leggen na de bevalling een zwangerschapsverlof van ten minste zes weken te nemen.

Amendement 13

**Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit
Overweging 9 bis (nieuw)**

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(9 bis) De zorg voor kinderen met een handicap stelt bijzondere eisen aan werkende moeders, die door de samenleving moeten worden erkend. De verhoogde kwetsbaarheid van werkende moeders van gehandicapte kinderen vraagt om toekenning van aanvullend zwangerschapsverlof. De minimumduur van dit verlof moet in de richtlijn worden vastgelegd.

Amendement 14

**Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit
Overweging 10**

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(10) De Internationale Arbeidsorganisatie beveelt een minimumduur van 18 weken van het zwangerschapverlof aan, waarbij het eerdere loon van de vrouw volledig wordt doorbetaald. In het ILO-Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap van 2000, is een periode van zes weken verplicht verlof na de bevalling vastgelegd.

Schrappen

Amendement 15

**Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit
Overweging 10 bis (nieuw)**

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(10 bis) Om als zwangerschapsverlof in de zin van deze richtlijn te worden beschouwd, moet op nationaal niveau beschikbaar gezinsgerelateerd verlof langer zijn dan de perioden bedoeld in Richtlijn 96/34/EG; moet het worden betaald zoals bepaald in deze richtlijn; en moeten de in deze richtlijn opgenomen waarborgen ten aanzien van ontslag, terugkeer in dezelfde baan of een gelijkwaardige functie, en discriminatie van toepassing zijn.

Motivering

Het is belangrijk dat lidstaten die reeds bepalingen betreffende langere periodes van zwangerschapsverlof voor beide ouders hebben deze ruimhartige regelingen kunnen houden zonder invloed op andere lidstaten of negatieve invloed op dit voorstel voor een richtlijn ter verlenging van het zwangerschapsverlof in de hele EU.

Amendement 16

**Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit
Overweging 12 bis (nieuw)**

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(12 bis) Een "gelijkwaardige functie", als bedoeld in artikel 11, punt 2, letter c), betekent een functie die dezelfde is als de vorige qua bezoldiging en taakomschrijving, of, indien zulks niet mogelijk is, een gelijkwaardige functie die overeenstemt met de kwalificaties van de werkneemster en haar bezoldiging in haar vorige functie.

Motivering

De werkgever moet al het mogelijke doen om de werkneemster na haar terugkeer weer in dienst te nemen onder dezelfde arbeidsvoorwaarden. Indien dit objectief onmogelijk is, moet flexibiliteit worden toegepast, en wel op zodanige wijze dat de arbeidsrechten worden gehandhaafd.

Amendement 17

**Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit
Overweging 12 ter (nieuw)**

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(12 ter) Gezien de demografische ontwikkelingen in de Europese Unie is het nodig om de toename van geboortes te stimuleren door middel van gerichte wetgeving en maatregelen ten einde te komen tot een betere combinatie van werk, privéleven en gezin.

Amendement 18

**Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit
Overweging 13**

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(13) Vrouwen moeten daarom worden beschermd tegen discriminatie op grond van zwangerschap of zwangerschapsverlof en dienen over adequate mogelijkheden

(13) Vrouwen moeten daarom worden beschermd tegen discriminatie op grond van zwangerschap of zwangerschapsverlof en dienen over adequate mogelijkheden voor rechtsbescherming te beschikken **om**

voor rechtsbescherming te beschikken.

te waarborgen dat hun recht op menswaardige arbeidsomstandigheden en een betere balans tussen gezins- en beroepsleven wordt geëerbiedigd.

Amendement 19

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 13 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(13 bis) In de resolutie van de Raad en van de ministers van werkgelegenheid en sociaal beleid, in het kader van de Raad bijeen, van 29 juni 2000, betreffende de evenwichtige deelneming van mannen en vrouwen aan het beroeps- en gezinsleven¹ worden de lidstaten ertoe aangespoord na te gaan in hoeverre in hun rechtsorde aan mannelijke werknemers een individueel en niet-overdraagbaar recht op vaderschapsverlof kan worden toegekend, waarbij hun rechten met betrekking tot arbeid onaangetast blijven.

¹ PB C 218 van 31.7.2000, blz. 5.

Motivering

In de resolutie van de Raad en van de ministers van werkgelegenheid en sociaal beleid van 29 juni 2000, worden de lidstaten ertoe aangespoord na te gaan in hoeverre in hun rechtsorde aan mannelijke werknemers een individueel en niet-overdraagbaar recht op vaderschapsverlof kan worden toegekend, waarbij hun rechten met betrekking tot arbeid onaangetast blijven. De meeste lidstaten hebben gunstig gereageerd.

Amendement 20

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 13 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(13 ter) Om werknemers in de gelegenheid te stellen hun beroeps- en gezinsleven te combineren, is het essentieel het moederschaps- en vaderschapsverlof te verlengen, ook in geval van adoptie van een kind jonger dan

12 maanden. Een werknemer die een kind jonger dan 12 maanden heeft geadopteerd moet dezelfde rechten hebben als een biologische ouder en moet onder dezelfde voorwaarden moederschaps- of vaderschapsverlof kunnen opnemen.

Amendement 21

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 13 quater (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(13 quater) Om werknemers in de gelegenheid te stellen hun beroeps- en gezinsleven te combineren en met het oog op een werkelijke gelijkheid van mannen en vrouwen is het essentieel dat mannen recht hebben op bezoldigd vaderschapsverlof, onder gelijke voorwaarden als die welke voor zwangerschapsverlof gelden, behalve wat betreft de duur, zodat geleidelijk aan de voorwaarden worden geschapen voor een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het beroeps- en gezinsleven. Dit recht moet ook worden toegekend aan ongehuwde partners. De lidstaten worden ertoe aangespoord na te gaan in hoeverre in hun rechtsorde aan mannelijke werknemers een individueel en niet-overdraagbaar recht op vaderschapsverlof kan worden toegekend, waarbij hun rechten met betrekking tot arbeid onaangetast blijven.

Amendement 22

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 13 quinquies (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(13 quinquies) Tegen de achtergrond van de vergrijzing in de EU en de Mededeling van de Commissie van 12 oktober 2006, getiteld "De demografische toekomst van

Europa: probleem of uitdaging", zal alles in het werk moeten worden gesteld om te komen tot een effectieve bescherming van het moeder- en vaderschap.

Motivering

Gezien de demografische ontwikkelingen en de noodzaak meer kinderen te krijgen moeten maatregelen worden genomen om te komen tot een efficiënt zwangerschaps- en vaderschapsverlof.

Amendement 23

**Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit
Overweging 13 sexies (nieuw)**

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(13 sexies) In het Groenboek van de Commissie getiteld "Demografische veranderingen: naar een nieuwe solidariteit tussen de generaties" wordt erop gewezen dat de lidstaten lage vruchtbaarheidscijfers hebben, waarmee de vervanging van de generaties niet langer gewaarborgd is. Er moeten dan ook maatregelen worden getroffen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van werkneemsters vóór, tijdens en na de zwangerschap. Aanbevolen wordt zich te laten inspireren door de goede praktijken van lidstaten met een hoog vruchtbaarheidscijfer en waar vrouwen behouden blijven voor de arbeidsmarkt.

Amendement 24

**Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit
Overweging 13 septies (nieuw)**

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(13 septies) In de conclusies van de Raad "Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken" (EPSCO) van december 2007 over een evenwichtige rolverdeling tussen mannen en vrouwen ten behoeve van

werkgelegenheid, groei en sociale samenhang, erkent de Raad dat maatregelen die helpen om werk, gezin en privéleven te combineren essentieel zijn om de gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt te verzekeren.

Motivering

In de conclusies van de Raad "Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken" (EPSCO) van december 2007 over een evenwichtige rolverdeling tussen mannen en vrouwen ten behoeve van werkgelegenheid, groei en sociale samenhang, erkent de Raad dat maatregelen die helpen om werk, gezin en privéleven te combineren essentieel zijn om de gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt te verzekeren.

Amendement 25

**Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit
Overweging 16 bis (nieuw)**

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(16 bis) Bepalingen met betrekking tot het zwangerschapsverlof zouden geen nuttige werking hebben indien zij niet gepaard gaan met de handhaving van alle rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst en met het behoud van de volledige bezoldiging en met het genot van een gelijkwaardige uitkering.

Motivering

Vrouwen moeten hun volledige salaris krijgen zodat zij niet financieel gestraft worden omdat ze moeder zijn.

Amendement 26

**Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit
Overweging 18 bis (nieuw)**

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(18 bis) De lidstaten worden ertoe aangespoord in het kader van hun nationale rechtsorde de nodige maatregelen te treffen om te zorgen voor reële en effectieve compensatie of vergoeding - naar gelang wat zij passend achten - van de schade die een

werkneemster is toegebracht als gevolg van het niet naleven van de in deze richtlijn bedoelde verplichtingen, op een wijze die afschrikkend en doeltreffend is en evenredig aan de geleden schade.

Amendement 27

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 19 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(19 bis) Slachtoffers van discriminatie moeten kunnen beschikken over adequate rechtsbeschermingsmiddelen. Ten einde een effectievere bescherming te verschaffen, dienen verenigingen, organisaties en andere rechtspersonen de mogelijkheid te krijgen om zich, naar gelang lidstaten dit wenselijk achten, namens of ter ondersteuning van een slachtoffer partij te stellen in een procedure, onverminderd de nationale procedurele voorschriften betreffende de vertegenwoordiging en verdediging in rechte.

Amendement 28

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 19 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(19 ter) De lidstaten moeten actieve deelname van de sociale partners aanmoedigen en stimuleren om de betrokkenen beter voor te lichten en effectievere regelingen te treffen. Door de dialoog met bovengenoemde organisaties aan te moedigen kunnen de lidstaten meer feedback krijgen en meer inzicht in de praktische uitvoering van onderhavige richtlijn, en in de problemen die zich naar alle waarschijnlijkheid zullen voordoen, om discriminatie tegen te gaan.

Motivering

Deelname van de sociale partners is uitermate belangrijk om discriminatie tegen te gaan. Hun gegevensbestanden kunnen extra informatie verschaffen voor werknemers over hun rechten en een bron van feedback voor de lidstaten, omdat zij meer ervaring hebben met de problemen die naar alle waarschijnlijkheid zullen ontstaan. Wij achten het derhalve van belang ervoor te zorgen dat zij actief deelnemen en een open dialoog aangaan.

Amendement 29

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 20

Door de Commissie voorgestelde tekst

(20) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de lidstaten daarmee de keuze gunstiger bepalingen aan te nemen of te handhaven. De uitvoering van deze richtlijn mag niet als rechtvaardiging dienen voor enigerlei verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande beschermingsniveau.

Amendement

(20) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de lidstaten daarmee de keuze gunstiger bepalingen aan te nemen of te handhaven. De uitvoering van deze richtlijn mag niet als rechtvaardiging dienen voor enigerlei verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande beschermingsniveau, **in het bijzonder van nationale wetgeving die door een combinatie van ouderschaps- en moederschapsverlof de moeder recht geeft op ten minste 20 weken voor en/of na de bevalling op te nemen zwangerschapsverlof en een beloning op ten minste het in deze richtlijn bepaalde niveau.**

Motivering

Volgens de aanbeveling van de Wereldgezondheidsorganisatie van 16 april 2002 inzake een mondiale strategie voor zuigelingen- en kindervoeding zijn de groei en de ontwikkeling van een kind optimaal als het gedurende de eerste zes maanden van zijn leven uitsluitend borstvoeding krijgt. In dit licht is een periode van 20 weken een minimumvereiste.

Amendement 30

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 20 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(20 bis) De lidstaten dienen de dialoog tussen de sociale partners en met ngo's te bevorderen, teneinde een beter inzicht te

krijgen in de diverse vormen van discriminatie en deze te bestrijden.

Amendement 31

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 ter (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 1 – lid 1 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1 ter. In artikel 1 wordt het volgende lid 1 bis ingevoegd:

"1 bis. Deze richtlijn heeft tevens ten doel werkneemsters tijdens de zwangerschap en na de bevalling in staat te stellen op de arbeidsmarkt te blijven of terug te keren en hun beroepsleven te combineren met hun privé- en gezinsleven."

Motivering

In het licht van de toevoeging van artikel 141 van het EG-Verdrag aan de rechtsgrondslag van dit voorstel, wordt met de toevoeging van dit lid beoogd de werkingssfeer van de richtlijn te verruimen en wordt het ook mogelijk kwesties op te nemen zoals flexibele werkvoorwaarden en vaderschapsverlof.

Amendement 32

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 quater (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1 quater. Artikel 2 wordt vervangen door:

"Artikel 2

Definities

In deze richtlijn wordt verstaan onder

a) "zwangere werkneemster": elke zwangere werkneemster, onafhankelijk van het arbeidscontract, en hieronder wordt ook huishoudelijk werk verstaan, die haar werkgever in kennis stelt van haar toestand overeenkomstig nationale

wetten en/of praktijken;

b) “werkneemster na de bevalling”: elke werkneemster, *onafhankelijk van het arbeidscontract, en hieronder wordt ook huishoudelijk werk verstaan*, na de bevalling in de zin van nationale wetten en/of praktijken die de werkgever in kennis stelt van haar toestand overeenkomstig deze wetten en/of praktijken; *Voor de toepassing van deze richtlijn wordt hieronder ook verstaan een werkneemster die onlangs een kind heeft geadopteerd;*

c) "werkneemster tijdens de lactatie": elke werkneemster, *onafhankelijk van het arbeidscontract, en hieronder wordt ook huishoudelijk werk verstaan*, tijdens de lactatie in de zin van nationale wetten en/of praktijken die de werkgever in kennis stelt van haar toestand overeenkomstig deze wetten en/of praktijken; ”

Amendement 33

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit
Artikel 1 – punt -1 quinquies (nieuw)
Richtlijn 92/85/EEG
Artikel 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1 quinquies. Artikel 3 wordt vervangen door:

"Artikel 3

Richtsnoeren

1. De Commissie, bijgestaan door het Raadgevend Comité voor de veiligheid, de hygiëne en de gezondheidsbescherming op de arbeidsplaats, stelt in overleg met de lidstaten richtsnoeren op voor de evaluatie van de chemische, fysische en biologische agentia alsmede van de industriële procedés welke geacht worden een risico te vormen voor de reproductieve gezondheid van mannelijke

en vrouwelijke werknemers en voor de veiligheid of de gezondheid van de werkneemsters in de zin van artikel 2. Deze richtsnoeren worden herzien en worden vanaf 2012 ten minste om de vijf jaar bijgewerkt.

De in de eerste alinea bedoelde richtsnoeren hebben ook betrekking op bewegingen en houdingen, geestelijke en lichamelijke vermoeidheid en de overige lichamelijke en geestelijke belastingen in verband met de werkzaamheden van de werkneemsters in de zin van artikel 2.

2. Het is de bedoeling dat in de lid 1 bedoelde richtsnoeren als leidraad dienen voor de in artikel 4, lid 1, bedoelde evaluatie.

Daartoe brengen de lidstaten die richtsnoeren ter kennis van de werkgevers en de *mannelijke en vrouwelijke werknemers en/of hun vertegenwoordigers en de sociale partners* in hun land.

Motivering

De richtsnoeren moeten worden aangepast aan recente ontwikkelingen en kennis. Bovendien bestaan er zowel voor mannen als voor vrouwen risico's voor de veiligheid en de gezondheid. Daarom moeten deze risico's in het algemeen in overweging worden genomen aangezien ze zelfs vóór de conceptie een rol spelen.

Amendement 34

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 sexes (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 4

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1 sexes. Artikel 4 wordt vervangen door:

"Artikel 4

Evaluatie, informatie en overleg

1. In de risicobeoordeling die overeenkomstig richtlijn 89/391/EEG wordt uitgevoerd, neemt de werkgever een evaluatie van de reproductieve risico's

voor de mannelijke en vrouwelijke werknemers op.

2. Voor alle werkzaamheden waarbij zich een specifiek risico kan voordoen van blootstelling aan de agentia, procedés of arbeidsomstandigheden waarvan een niet-limitatieve lijst in bijlage I is opgenomen, moeten de aard, de mate en de duur van de blootstelling in de betrokken onderneming en/of inrichting van de werkneemsters in de zin van artikel 2 en werkneemsters die zich in een van de in artikel 2 bedoelde toestanden zouden kunnen bevinden, rechtstreeks door de werkgever of door bemiddeling van de in artikel 7 van Richtlijn 89/391/EEG bedoelde beschermings- en preventiediensten worden geëvalueerd, ten einde:

ieder risico voor de veiligheid of de gezondheid, alsmede iedere terugslag op de zwangerschap of de lactatie van de werkneemster in de zin van artikel 2 en werkneemsters die zich in een van de in artikel 2 bedoelde toestanden zouden kunnen bevinden, te kunnen beoordelen,

- te kunnen vaststellen welke maatregelen moeten worden genomen.

3. Onverminderd artikel 10 van Richtlijn 89/391/EEG worden in de betrokken onderneming en/of inrichting de werkneemster in de zin van artikel 2 en de werkneemsters die zich in een van de in artikel 2 bedoelde toestanden zouden kunnen bevinden en/of hun vertegenwoordigers en de relevante sociale partners geïnformeerd over de resultaten van de in lid 1 bedoelde evaluatie en over alle maatregelen op het gebied van de veiligheid en de gezondheid op het werk.

4. Er worden passende maatregelen genomen om te verzekeren dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers in de betrokken onderneming of vestiging kunnen toezien op de toepassing van deze richtlijn of betrokken kunnen worden bij de

uitvoering ervan, met name voor wat betreft de door de werkgever genomen maatregelen zoals bedoeld in lid 2, onverminderd de verantwoordelijkheid van de werkgever om deze maatregelen vast te stellen.

5. Het overleg met en de deelname van de werknemers en/of hun vertegenwoordigers voor kwesties die binnen de werkingsfeer van deze richtlijn vallen, hebben plaats overeenkomstig artikel 11 van Richtlijn 89/391/EEG."

Motivering

Preventief optreden moet worden aangemoedigd om correct de risico's te kunnen beoordelen op elke werkplek waar de werknemers vrouwen en mannen in de vruchtbare leeftijd zijn. Zowel mannen als vrouwen kunnen voor de bevruchting worden blootgesteld aan factoren die mutaties en genetische schade zouden kunnen veroorzaken, die leiden tot onvruchtbaarheid en tot misvormingen en chromosoomafwijkingen; de ernstigste gevolgen doen zich evenwel voor bij het embryo. Leden 4 en 5 zijn toegevoegd omdat in alle andere richtlijnen inzake gezondheid en veiligheid specifieke artikelen zijn opgenomen over de informatie aan en het overleg met de werknemers en hun vertegenwoordigers.

Amendement 35

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 septies (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 5

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1 septies. Artikel 5 wordt als volgt gewijzigd:

a) Paragraaf 2 wordt vervangen door:

"2. Indien aanpassing van de arbeidsomstandigheden en/of werktijden technisch en/of objectief niet mogelijk is [...], neemt de werkgever de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de betrokken werknemers een andere arbeidsplaats krijgt."

b) Paragraaf 3 wordt vervangen door:

"3. Indien overplaatsing technisch en/of objectief niet mogelijk is [...], wordt de betrokken werknemers gedurende de

gehele voor de bescherming van haar veiligheid of gezondheid noodzakelijke periode, overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken, vrijgesteld van arbeid."

Motivering

De huidige tekst van leden 2 en 3 laat de werkgevers te veel marge om te beweren dat ze de arbeidsplaats niet kunnen aanpassen of niet voor een andere arbeidsplaats kunnen zorgen. Door het gedeelte "of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd" te schrappen kan de werkgelegenheid van vrouwen beter worden beschermd, aangezien het moeilijker wordt voor de werkgever om te beweren dat het technisch of objectief niet haalbaar is voor een andere arbeidsplaats te zorgen.

Amendement 36

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 octies (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 6 – lid 2 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1 octies. Het volgende punt wordt toegevoegd aan artikel 6:

"2 bis. zwangere werkneemsters mogen bovendien niet worden verplicht taken te verrichten zoals het dragen en optillen van zware gewichten of taken die gevaarlijk of uitputtend zijn of risico's met zich meebrengen voor de gezondheid."

Motivering

Zwangere werkneemsters moeten niet alleen worden vrijgesteld van activiteiten die hen blootstellen aan hoge risico's maar ook van taken waarvoor zware lichamelijke inspanning nodig is of van taken die risico's met zich meebrengen voor de gezondheid.

Amendement 37

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 nonies (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 7

-1 nonies. Artikel 7 wordt vervangen door:

"Artikel 7

Nachtarbeid en overuren

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de werknemers in de zin van artikel 2 niet verplicht worden nachtarbeid te verrichten of overuren te maken:

a) gedurende een periode van 10 weken vóór de uitgerekende datum van de bevalling;

b) gedurende de rest van de zwangerschap indien de gezondheid van de moeder of het ongeboren kind zulks vereist;

c) gedurende de gehele lactatieperiode.

2. De in lid 1 bedoelde maatregelen dienen de mogelijkheid te omvatten, overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken:

a) van overplaatsing naar *passend werk* overdag, of

b) van vrijstelling van arbeid of verlenging van het zwangerschapsverlof wanneer overplaatsing naar *passend werk* overdag technisch en/of objectief niet mogelijk is [...].

3. *Werknemers die van nachtarbeid wensen te worden vrijgesteld, moeten overeenkomstig de regelgeving van de lidstaten hun werkgever hiervan op de hoogte brengen en, indien lid 1, letter b), van toepassing is, de werkgever een medisch attest overleggen.*

4. *In het geval van eenoudergezinnen en ouders van kinderen met een ernstige handicap, kan de in lid 1 bedoelde periode worden verlengd volgens de door de lidstaten vastgelegde procedures*".

Amendement 38

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de werknemers in de zin van artikel 2 recht hebben op vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste **18** aaneengesloten weken.

Amendement

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de werknemers in de zin van artikel 2 recht hebben op vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste **20** aaneengesloten weken.

Motivering

Een periode van 20 weken zwangerschapsverlof is lang genoeg om vrouwen in staat te stellen in goede omstandigheden borstvoeding te geven (overeenkomstig het advies van de Wereldgezondheidsorganisatie dat gedurende die periode uitsluitend borstvoeding zou moeten worden gegeven) en biedt vrouwen voldoende tijd om van de bevalling te herstellen en een stevige relatie met hun kind op te bouwen.

Het is belangrijk dat lidstaten die reeds bepalingen betreffende langere periodes van zwangerschapsverlof voor beide ouders hebben deze ruimhartige regelingen kunnen houden zonder invloed op andere lidstaten of negatieve invloed op dit voorstel voor een richtlijn ter verlenging van het zwangerschapsverlof in de hele EU.

Amendement 39

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 – lid 1 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

1 bis. Wat de laatste vier weken van de in lid 1 bedoelde periode betreft, kan een op nationaal niveau bestaande regeling voor gezinsgerelateerd verlof voor het doel van deze richtlijn als zwangerschapsverlof worden beschouwd op voorwaarde dat deze regeling werknemers een niveau van algemene bescherming biedt zoals bedoeld in artikel 2, dat gelijk is aan het in deze richtlijn vastgestelde niveau. In dit geval moet de totale duur van het toegestane verlof langer zijn dan de periode van

ouderschapsverlof als bedoeld in Richtlijn 96/34/EG.

Motivering

Een periode van 20 weken zwangerschapsverlof is lang genoeg om vrouwen in staat te stellen in goede omstandigheden borstvoeding te geven (overeenkomstig het advies van de Wereldgezondheidsorganisatie dat gedurende die periode uitsluitend borstvoeding zou moeten worden gegeven) en biedt vrouwen voldoende tijd om van de bevalling te herstellen en een stevige relatie met hun kind op te bouwen.

Het is belangrijk dat lidstaten die reeds bepalingen betreffende langere periodes van zwangerschapsverlof voor beide ouders hebben deze ruimhartige regelingen kunnen houden zonder invloed op andere lidstaten of negatieve invloed op dit voorstel voor een richtlijn ter verlenging van het zwangerschapsverlof in de hele EU.

Amendement 40

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 – lid 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

2. Het in lid 1 bedoelde zwangerschapsverlof moet een na de bevalling te nemen verplicht verlof van ten minste zes weken omvatten. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de werkneemsters in de zin van artikel 2 vrij de periode, vóór of na de bevalling mogen kiezen wanneer zij het niet-verplichte deel van het verlof opnemen.

Amendement

2. Het in lid 1 bedoelde zwangerschapsverlof moet een na de bevalling te nemen **volledig betaald** verplicht zwangerschapsverlof van ten minste zes weken omvatten, **onverminderd vigerende nationale regels die voorzien in een periode verplicht verlof voor de bevalling**. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de werkneemsters in de zin van artikel 2 vrij de periode, vóór of na de bevalling mogen kiezen wanneer zij het niet-verplichte deel van het verlof opnemen. **Het verplicht zwangerschapsverlof van zes weken is van toepassing op alle werkneemsters, ongeacht het aantal vóór de bevalling gepresteerde werkdagen.**

Amendement 41

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 – lid 2 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

2 bis. Deze periode kan in onderling overleg en op verzoek van de ouders worden verdeeld over de vader en de moeder, overeenkomstig de wetgeving van elke lidstaat.

Amendement 42

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 – lid 2 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

2 ter. Ten behoeve van de bescherming van de gezondheid van moeder en kind nemen de lidstaten de nodige maatregelen om te waarborgen dat werkneemsters vrij en zonder dwang kunnen beslissen om al dan niet gebruik te maken van het niet-verplichte zwangerschapsverlof vóór de bevalling.

Amendement 43

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG.

Artikel 8 – lid 2 quater (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

2 quater. De werkneemster moet, indien zij het niet-verplichte deel van het zwangerschapsverlof wenst op te nemen, dat ten minste een maand voor de begindatum ervan bekendmaken.

Amendement 44

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 – lid 2 quinquies (nieuw)

2 quinquies. In het geval van meerlingen wordt het in lid 2 genoemde verplichte verlof voor elk bijkomend kind vermeerderd overeenkomstig de nationale wetten.

Amendement 45

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 – lid 4

4. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat aanvullend verlof wordt toegekend in geval van vroeggeboorte, **ziekenhuisopname van het kind na de geboorte**, geboorte van een kind met een handicap en geboorte van een meerling. De duur van het aanvullend verlof moet in verhouding staan tot en tegemoetkomen aan de bijzondere behoeften van de moeder en het kind/de kinderen.

4. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat **in speciale, medisch gerechtvaardigde gevallen volledig betaald** aanvullend zwangerschapsverlof wordt toegekend, **bijvoorbeeld** in geval van vroeggeboorte, geboorte van een kind met een handicap, **moeder met een handicap, tienermoeder**, geboorte van een meerling, **of wanneer de geboorte binnen 18 maanden na de vorige geboorte plaatsvindt**. De duur van het aanvullend zwangerschapsverlof **na de bevalling** moet in verhouding staan tot en tegemoetkomen aan de bijzondere behoeften van de moeder en het kind/de kinderen. **Wanneer de nationale wettelijke voorschriften en/of gangbare praktijk een zwangerschapsverlof of vaderschapsverlof van meer dan 20 weken voorzien, kan dit worden verrekend met alle andere, in de leden 3 en 4 voorziene, aanvullende periodes van zwangerschapsverlof.**

Amendement 46

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 – lid 5

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

5. De lidstaten zorgen ervoor dat ziekteverlof wegens ziekte of complicaties die samenhangen met de zwangerschap dat vier weken of meer vóór de bevalling wordt opgenomen, geen invloed heeft op de duur van het zwangerschapsverlof.

Schrappen

Amendement 47

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 – lid 5 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

5 bis. Om de rechten van de moeder en de vader te beschermen stellen de lidstaten bijzondere arbeidsvoorwaarden vast voor ouders die belast zijn met de zorg voor een minderjarige met een handicap.

Amendement 48

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 – lid 5 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

5 ter. De onderhavige richtlijn is ook van toepassing op vrouwelijke zelfstandigen. De lidstaten moeten in hun wetgeving de nodige aanpassingen aanbrengen om met betrekking tot het zwangerschapsverlof van deze categorie gelijke rechten te waarborgen.

Motivering

Zelfstandige werkneemsters mogen niet ongelijk worden behandeld en evenmin minder rechten genieten dan werkneemsters in loondienst.

Amendement 49

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 – lid 5 quater (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

5 quater. De lidstaten nemen de nodige maatregelen voor de erkenning van postnatale depressie als ziekte die arbeidsongeschikt maakt, en ondersteunen bewustmakingscampagnes ter bevordering van goede voorlichting over postnatale depressies en tegen de vooroordelen en het gevaar van stigmatisering die nog steeds aan deze ziekte kleven.

Motivering

Met dit amendement wordt beoogd de lidstaten de noodzaak te doen inzien van de officiële erkenning van postnatale depressie als ziekte, aangezien 10% tot 15% van de vrouwen eronder lijdt en zij aanzienlijke gevolgen heeft voor het beroeps- en gezinsleven.

Amendement 50

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1 bis (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

1 bis. Het volgende artikel 8 bis wordt ingevoegd:

"Artikel 8 bis

Vaderschapsverlof

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de werknemers wier partner onlangs is bevallen, recht hebben op een volledig bezoldigd en onoverdraagbaar vaderschapsverlof van ten minste twee weken, die moeten worden opgenomen na de bevalling van hun echtgenote/partner en binnen de periode van het zwangerschapsverlof;

Lidstaten die niet reeds een onoverdraagbaar volledig bezoldigd vaderschapsverlof hebben ingesteld van twee verplichte aaneengesloten weken die moeten worden opgenomen na de bevalling van hun echtgenote of partner en binnen de periode van het zwangerschapsverlof, worden ten sterkste aangemoedigd om dat te doen, teneinde een gelijke participatie van beide ouders in de rechten en verantwoordelijkheden met betrekking tot het gezin te bevorderen.

2. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat werknemers wier partner onlangs is bevallen recht hebben op een bijzondere verlofperiode die het niet opgenomen deel van het moederschapsverlof in geval van overlijden of lichamelijke ongeschiktheid van de moeder, omvat."

Amendement 51

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1 ter (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

1 ter. Het volgende artikel 8 ter wordt ingevoegd:

"Artikel 8 ter

Adoptieverlof

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat de bepalingen van deze richtlijn inzake het zwangerschaps- en vaderschapsverlof ook van toepassing zijn in het geval van adoptie van een kind jonger dan 12 maanden."

Amendement 52

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 2

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 10 – punt 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ontslag en alle voorbereidingen voor ontslag van werknemers in de zin van artikel 2 te verbieden gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het in artikel 8, lid 1, bedoelde zwangerschapsverlof, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan en, in voorkomend geval, voor zover de bevoegde instantie hiermee heeft ingestemd.

Amendement

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ontslag en alle voorbereidingen voor ontslag van werknemers in de zin van artikel 2 te verbieden gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot **ten minste zes maanden na** het einde van het in artikel 8, lid 1 bedoelde zwangerschapsverlof. **Ontslag tijdens deze periode moet formeel gerechtvaardigd en schriftelijk naar behoren onderbouwd zijn**, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan en, in voorkomend geval, voor zover de bevoegde instantie hiermee heeft ingestemd.

Amendement 53

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 2

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 10 – punt 3 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

3 bis. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om discriminatie van zwangere vrouwen op de arbeidsmarkt te verbieden door gelijke aanwervingskansen te waarborgen voor zwangere vrouwen die voldoen aan alle eisen voor de beoogde betrekking.

Motivering

De lidstaten moeten garanties bieden voor de gelijke toegang van zwangere vrouwen tot de arbeidsmarkt, teneinde te voorkomen dat zwangerschap de loopbaan en kansen op promotie van vrouwen in gevaar brengt, uitsluitend omdat het aanwerven van een vrouw tijdens de zwangerschap voor de werkgever extra lasten meebrengt.

Amendement 54

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 2

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 10 – punt 4 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

4 bis. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de werknemers tijdens hun vaderschapsverlof/comoederschapsverlof dezelfde ontslagbescherming genieten als die welke door dit artikel wordt toegekend aan werkneemsters in de zin van artikel 2.

Amendement 55

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 2

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 10 – lid 4 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

4 ter. De lidstaten worden ertoe aangespoord maatregelen te nemen die waarborgen dat werkneemsters kunnen kiezen om gedurende een periode van niet langer dan één jaar halfijds te werken, met volledige bescherming tegen eventueel ontslag en behoud van alle rechten om na afloop van de bedoelde periode terug te keren naar hun voltijdse baan en opnieuw hun volledige salaris te ontvangen.

Motivering

Deze maatregel kan bijdragen aan een betere combinatie van gezins-, privé- en beroepsleven omdat hij werkneemsters een betere en soepelere aanpassing aan hun nieuwe situatie biedt.

Amendement 56

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 – letter –a (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – punt 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-a) Punt 1 wordt vervangen door:

“1. in de in de artikelen 5, 6 en 7 bedoelde gevallen moeten de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een *gelijkwaardige* uitkering, van de werknemers in de zin van artikel 2 overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken worden gewaarborgd;”

Motivering

Vrouwen moeten hun volledige salaris krijgen zodat zij niet financieel gestraft worden omdat ze moeder zijn.

Amendement 57

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 – letter a

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – lid 1 bis

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

1 bis. werknemers in de zin van artikel 2, die worden uitgesloten van werk door hun werkgever, die hen als arbeidsongeschikt beschouwt zonder dat de werknemer een medische indicatie heeft verstrekt, ontvangen tot aan het begin van het zwangerschapsverlof in de zin van artikel 8, lid 2, een bezoldiging die gelijk is aan hun volledige salaris.

1 bis. werknemers in de zin van artikel 2, die worden uitgesloten van werk door hun werkgever, die hen als arbeidsongeschikt beschouwt zonder dat de werknemer een medische indicatie heeft verstrekt, ***kunnen op eigen initiatief een arts raadplegen. Indien deze arts de arbeidsgeschiktheid van de vrouwen bevestigt, dient de werkgever hen als voorheen in dienst te nemen of zij*** ontvangen tot aan het begin van het zwangerschapsverlof in de zin van artikel 8, lid 2, een bezoldiging die gelijk is aan hun volledige salaris.

Motivering

Als een vrouw een arts naar keuze raadpleegt, schept dit duidelijkheid over de vraag of zij ziek is dan wel gezond. Alleen na een duidelijke diagnose kunnen verdere maatregelen worden getroffen.

Amendement 58

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 – letter a bis (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – punt 1 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

1 ter. De lidstaten treffen passende maatregelen om de gezondheid en veiligheid van werknemers tijdens de zwangerschap te beschermen, met name wat betreft ergonomische omstandigheden, werktijden (met inbegrip van nachtwerk en verandering van werk) en intensiteit van het werk, alsmede betere bescherming tegen specifieke besmettelijke stoffen en ioniserende straling.

Motivering

De bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers tijdens de zwangerschap moet een belangrijke doelstelling zijn van deze richtlijn.

Amendement 59

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 – letter a ter (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – punt 2 – letter b

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(a ter) Punt 2, letter b wordt vervangen door:

"b) het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een gelijkwaardige uitkering van de werknemers in de zin van artikel 2;"

Motivering

Vrouwen moeten hun volledige salaris krijgen zodat zij niet financieel gestraft worden omdat ze moeder zijn.

Amendement 60

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 – letter a quater (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – punt 2 – letter b bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(a quater) In punt 2 wordt het volgende punt(b bis) toegevoegd:

b bis) het recht van werknemers die met zwangerschapsverlof zijn om, in voorkomend geval, automatisch voor loonsverhoging in aanmerking te komen zonder dat zij hun zwangerschapsverlof tijdelijk moeten beëindigen om op loonsverhoging aanspraak te kunnen maken."

Motivering

Indien een loonsverhoging wordt toegepast voor functies van werknemers die met zwangerschapsverlof zijn, moeten deze vrouwen automatisch voor loonsverhoging in aanmerking komen, zonder dat zij hun zwangerschapsverlof hoeven te onderbreken om een hoger salaris te krijgen en daarna opnieuw met zwangerschapsverlof te gaan. Hierdoor zal bovendien ook het papierwerk voor de werkgever afnemen en vereenvoudigd worden.

Amendement 61

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 – letter b

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – punt 2 – letter c

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

"c) het recht van werknemers in de zin van artikel 2 om – onder voorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn – naar hun baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de

"c) het recht van werknemers in de zin van artikel 2 om – onder voorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn – naar hun baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren, ***met behoud van het salaris, de beroepscategorie en de inhoud***

arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken;"

van hun functie welke zij vóór het zwangerschapsverlof hadden, en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken; *in uitzonderlijke gevallen van herstructurering of ingrijpende reorganisatie van het productieproces moet de werkneemster met de werkgever kunnen spreken over de gevolgen van deze wijzigingen voor haar werksituatie en, indirect, haar persoonlijke situatie;*"

Motivering

Een "gelijkwaardige" baan is een baan waarvoor hetzelfde salaris wordt geboden, die tot dezelfde beroeps categorie behoort en die inhoudelijk hetzelfde is.

Dit punt is relevant omdat er zich omstandigheden kunnen voordoen (zoals bijvoorbeeld de financiële crisis) die nadelige gevolgen kunnen hebben voor de situatie van een werkneemster die met zwangerschapsverlof is en die kunnen leiden tot het verlies van rechten indien er niet met de werkgever wordt gesproken over de gevolgen van de herstructurering.

Amendement 62

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 – letter b bis (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – punt 2 – letter c bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(b bis) In punt 2 wordt het volgende punt c bis toegevoegd:

"c bis) de handhaving, voor werkneemsters in de zin van artikel 2, van mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling door middel van opleiding, permanente bijscholing en aanvullende scholing, ten einde hun loopbaanperspectieven intact te houden;"

Motivering

Dit amendement heeft tot doel te voorkomen dat de loopbaanperspectieven van vrouwen die moeder zijn geworden gevaar lopen. De werkgever moet in overleg met de betrokken werkneemsters de nodige maatregelen treffen op het gebied van opleiding en scholing, ten einde ervoor te zorgen dat hun loopbaanperspectieven intact blijven.

Amendement 63

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 – letter b ter (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – punt 2 – letter c ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(b ter) In punt 2 wordt het volgende punt c ter toegevoegd:

"c ter) dat een periode van zwangerschapsverlof de pensioenrechten van de betrokken werkneemster niet aantast, dat dit verlof wordt meegerekend bij de tewerkstellingsperioden met het oog op de pensioenberekening en dat zwangerschapsverlof dus nooit leidt tot vermindering van de pensioenrechten."

Motivering

Het is van belang dat de uitkeringen die werkneemsters tijdens het zwangerschapsverlof ontvangen geen nadelige gevolgen hebben voor hun pensioenrechten. De lidstaten moeten dit voorkomen en voorzien in compensatie voor een mogelijk verlies van pensioenrechten.

Amendement 64

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 – letter c

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – punt 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

3. de in punt 2, onder b), bedoelde uitkering wordt als ***adequaat*** beschouwd, wanneer zij een inkomen waarborgt dat gelijk is aan het laatste maandsalaris of aan het gemiddelde maandsalaris over een bepaalde periode, ***eventueel tot aan een in de nationale wetgeving vastgelegd plafond. Een dergelijk plafond mag niet lager zijn dan de uitkering die werkneemsters in de zin van artikel 2 zouden ontvangen in geval van een onderbreking van haar werkzaamheden om gezondheidsredenen.*** De lidstaten mogen vastleggen over welke periode dit

3. de in punt 2, onder b), bedoelde uitkering wordt als ***gelijkwaardig*** beschouwd, wanneer zij een inkomen waarborgt dat gelijk is aan het laatste maandsalaris of aan het gemiddelde maandsalaris over een bepaalde periode. ***Werkneemsters met zwangerschapsverlof ontvangen hun volledige salaris en de uitkering bedraagt 100% van het laatste maandsalaris of het gemiddelde maandsalaris.*** De lidstaten mogen vastleggen over welke periode dit gemiddelde maandsalaris wordt berekend.

gemiddelde maandsalaris wordt berekend.

Amendement 65

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 – letter c bis (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – punt 3 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(c bis) Het volgende artikel 3 bis wordt ingevoegd:

"3 bis. de uitkering die werknemers in de zin van artikel 2 ontvangen, is in geen geval lager dan de uitkering die werknemers in de zin van artikel 2 zouden ontvangen in geval van een onderbreking van hun werkzaamheden om gezondheidsredenen."

Motivering

Door te bepalen dat de uitkering niet lager mag zijn dan een ziekte-uitkering houdt de richtlijn rekening met moeders met zeer lage salarissen, zoals met name het geval is in de nieuwe lidstaten.

Amendement 66

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 – letter c ter (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – punt 3 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(c ter) Het volgende punt 3 ter wordt ingevoegd:

"(3 ter) De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers die met zwangerschapsverlof zijn, in voorkomend geval, automatisch voor loonsverhoging in aanmerking komen zonder dat zij hun zwangerschapsverlof tijdelijk moeten beëindigen om op loonsverhoging aanspraak te kunnen maken."

Motivering

Indien een loonsverhoging wordt toegepast voor functies van werknemers die met

zwangerschapsverlof zijn, moeten deze vrouwen automatisch voor loonsverhoging in aanmerking komen, zonder dat zij hun zwangerschapsverlof hoeven te onderbreken om een hoger salaris te krijgen en daarna opnieuw met zwangerschapsverlof te gaan. De administratieve rompslomp van de werkgever wordt in dat verband ook beperkt en vereenvoudigd.

Amendement 67

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 – letter c quater (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – punt 4

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(c quater) Punt 4 wordt ingetrokken.

Motivering

Het is van groot belang dat het ontvankelijkheids criterium uit artikel 11, punt 4 van Richtlijn 92/85/EEG wordt verwijderd om te garanderen dat alle vrouwen hetzelfde recht op betaald zwangerschapsverlof hebben, zodat de mobiliteit van werknemers en de gemeenschappelijke beginselen van de communautaire "flexizekerheid" gewaarborgd zijn.

Het heeft geen zin dat het Commissievoorstel het recht op zwangerschapsverlof erkent en tegelijkertijd toelaat dat vrouwen hun werk opgeven en hun inkomen verliezen wanneer zij niet voldoen aan de door de nationale wetgevingen gestelde voorwaarden voor betaald zwangerschapsverlof.

Amendement 68

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 – letter d bis (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – punt 5 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(d bis) Het volgende artikel 5 bis wordt ingevoegd:

"5 bis. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om de werkgevers aan te sporen en om de dialoog tussen de sociale partners te bevorderen om, indien nodig en/of wanneer de werkneemster daarom verzoekt, alsmede overeenkomstig de nationale wetgeving steun te verlenen voor de re-integratie en de opleiding van werkneemsters die hun activiteiten

hervatten na een zwangerschapsverlof."

Amendement 69

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 – letter d ter (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – punt 5 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(d ter) Het volgende punt 5 ter wordt ingevoegd:

"5 ter. De werkgever moet waarborgen dat bij de werktijden van zwangere vrouwen rekening wordt gehouden met verplichte periodieke en bijzondere medische onderzoeken."

Motivering

Medische onderzoeken zijn verplicht en van het allergrootste belang voor een normale ontwikkeling van de foetus. De werkgever moet hiermee rekening houden en voor werkneemsters tijdens de zwangerschap flexibele arbeidsuren waarborgen.

Amendement 70

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 – letter d quater (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – punt 5 quater (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(d quater) Het volgende punt 5 quater wordt ingevoegd:

"5 quater. De lidstaten sporen werkgevers ertoe aan om opvangfaciliteiten voor kinderen jonger dan drie jaar ter beschikking te stellen van hun werkneemsters."

Motivering

Het is een onmiskenbaar feit dat in de Europese Unie een enorm tekort aan kinderopvangfaciliteiten bestaat. Kinderopvang is essentieel om te voorkomen dat vrouwen hun werk opgeven omdat ze voor hun kleine kinderen moeten zorgen.

Amendement 71

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 bis (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

3 bis. Het volgende artikel 11 bis wordt ingevoegd:

"Artikel 11 bis

Vrijstelling van arbeid voor borstvoeding

1. Een moeder die borstvoeding geeft heeft recht op een periode van vrijstelling van arbeid in dit verband, verdeeld in twee afzonderlijke periodes van elk één uur, behalve indien een andere regeling is vastgelegd in onderling overleg met de werkgever, zonder verlies van de voorrechten die aan haar arbeid zijn verbonden.

2. In geval van meerlingengeboorte wordt de in lid 1 bedoelde arbeidspauze vermeerderd met dertig extra minuten per bijkomend kind.

3. Ingeval van halftijds werk, wordt de in lid 1 bedoelde arbeidspauze verminderd naar evenredigheid met de normale arbeidstijd, maar niet tot minder dan 30 minuten.

4. In het lid 3 genoemde geval wordt de arbeidspauze toegestaan voor een periode van maximum één uur en in voorkomend geval voor een tweede periode voor de resterende tijd, tenzij een andere regeling is overeengekomen met de werkgever."

Amendement 72

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 ter (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 ter (nieuw)

3 ter. Het volgende artikel 11 ter wordt ingevoegd:

"Artikel 11 ter

Het voorkomen van discriminatie en de integratie van het gelijkheidsbeleid

De lidstaten moedigen de werkgevers aan om door middel van collectieve overeenkomsten of praktijken, doeltreffende maatregelen te nemen om discriminatie van vrouwen om redenen van zwangerschap, moederschap of adoptieverlof te voorkomen.

De lidstaten houden bij de opstelling en uitvoering van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, beleidsmaatregelen en activiteiten op de in deze richtlijn genoemde gebieden daadwerkelijk rekening met de doelstelling van gelijkheid van mannen en vrouwen."

Amendement 73

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 4

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 12 bis

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

4. Het volgende artikel 12 bis wordt ingevoegd:

Schrappen

Artikel 12 bis

Bewijslast

(1) De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die van mening zijn dat hun rechten uit hoofde van deze richtlijn zijn geschonden, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die een dergelijke schending

kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat de richtlijn niet is geschonden.

(2) Lid 1 belet de lidstaten niet voor de eiser gunstiger regels in te voeren.

(3) Lid 1 is niet van toepassing op strafprocedures.

(4) De lidstaten hoeven lid 1 niet toe te passen in zaken waarin de rechter of een andere bevoegde instantie de feiten onderzoekt.

(5) De leden 1 tot en met 4 zijn tevens van toepassing op alle procedures overeenkomstig artikel 12.

Motivering

Discriminatie op grond van zwangerschap kan ook nu al worden aangemerkt als discriminatie op grond van geslacht. Daardoor wordt ook het beginsel van de omkering van de bewijslast, dat al is verankerd in Richtlijn 2006/54/EG, van toepassing.

Amendement 74

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 4 bis (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 12 bis bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

4 bis. Het volgende artikel 12 bis bis wordt ingevoegd:

"Artikel 12 bis bis

Voorkoming van discriminatie

De lidstaten nemen, in overeenstemming met hun nationale gebruiken en praktijken, passende maatregelen om het overleg tussen de sociale partners op de passende niveaus te bevorderen teneinde effectieve acties te ondernemen om discriminatie tegen vrouwen op grond van zwangerschaps-, moederschaps- of adoptieverlof te voorkomen."

Amendement 75

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 5

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 12 ter

Door de Commissie voorgestelde tekst

De lidstaten nemen in hun nationale wetgeving de nodige maatregelen op om personen te beschermen tegen een nadelige behandeling of nadelige gevolgen als gevolg van een klacht die is ingediend of een rechtsvordering die is ingesteld met het oog op de handhaving van de rechten uit hoofde van deze richtlijn.

Amendement

De lidstaten nemen in hun nationale wetgeving de nodige maatregelen op om personen te beschermen, **met inbegrip van getuigen**, tegen een nadelige behandeling of nadelige gevolgen als gevolg van een klacht die is ingediend of een rechtsvordering die is ingesteld met het oog op de handhaving van de rechten uit hoofde van deze richtlijn."

Motivering

Door de bescherming uit te breiden tot getuigen kan gewaarborgd worden dat zij betrouwbare informatie verstrekken in klachtenprocedures zonder dat zij hoeven te vrezen voor discriminatie.

Amendement 76

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 6

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 12 quater

Door de Commissie voorgestelde tekst

De lidstaten bepalen welke sancties gelden voor schendingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast. De sancties kunnen het betalen van schadevergoeding omvatten, **die niet mag worden beperkt door vooraf een maximumbedrag vast te stellen**, en moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

Amendement

De lidstaten bepalen welke sancties gelden voor schendingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast. De sancties kunnen het betalen van schadevergoeding omvatten en moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

Motivering

Een EU- verbod op beperking van schadevergoedingsclaims beperkt op buitensporige wijze de manoeuvreerruimte van de lidstaten en dwingt hen ertoe gedetailleerde voorschriften over te nemen die niet overeenstemmen met hun eigen procesrecht.

Amendement 77

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 7

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 12 quinquies

Door de Commissie voorgestelde tekst

De lidstaten zorgen ervoor dat het orgaan of de organen voor de bevordering van gelijke behandeling die uit hoofde van Richtlijn 2002/73/EG, zoals herschikt bij Richtlijn 2006/54/EG, zijn aangewezen voor de bevordering, analyse, ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van eenieder, zonder discriminatie op grond van geslacht, tevens bevoegd zijn voor kwesties die onder het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen, indien deze kwesties voornamelijk betrekking hebben op gelijke behandeling en niet op de gezondheid en veiligheid van de werkneemster.

Amendement

De lidstaten zorgen ervoor dat het orgaan of de organen voor de bevordering van gelijke behandeling die uit hoofde van Richtlijn 2002/73/EG, zoals herschikt bij Richtlijn 2006/54/EG, zijn aangewezen voor de bevordering, analyse, ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van eenieder, zonder discriminatie op grond van geslacht, tevens bevoegd zijn voor kwesties die onder het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen, indien deze kwesties voornamelijk betrekking hebben op gelijke behandeling en niet **alleen** op de gezondheid en veiligheid van de werkneemster.

Amendement 78

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 2 – lid 1 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

1 bis. De lidstaten kunnen preventieve en controlemaatregelen goedkeuren met het oog op de bescherming en de veiligheid van zwangere of onlangs bevallen werkneemsters op het werk.

Motivering

Stress op het werk kan op zwangere vrouwen en jonge moeders een negatief psychisch effect hebben en gevolgen hebben voor de foetus of zuigeling.

Amendement 79

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Artikel 2 – lid 2 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

2 ter. De bepalingen van deze richtlijn moeten in de tekst van collectieve en individuele arbeidscontracten in de lidstaten worden opgenomen.

Motivering

Vaak maken werkneemsters uit onbekendheid met de wet geen gebruik van hun rechten. Indien in hun arbeidsovereenkomsten naar deze rechten wordt verwezen, zal ook duidelijker worden welke wetgeving in een bepaalde situatie van toepassing is.

Amendement 80

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Artikel 4 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

1. De lidstaten en de nationale organen voor de bevordering van gelijke behandeling verstrekken de Commissie uiterlijk op ... [**vijf jaar** na vaststelling van de richtlijn], en vervolgens om de **vijf jaar**, alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen een verslag aan het Europees Parlement en aan de Raad over de toepassing van Richtlijn 92/85/EEG, gewijzigd bij deze richtlijn, op te stellen.

1. De lidstaten en de nationale organen voor de bevordering van gelijke behandeling verstrekken de Commissie uiterlijk op ... [**drie jaar** na vaststelling van de richtlijn], en vervolgens om de **drie jaar**, alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen een verslag aan het Europees Parlement en aan de Raad over de toepassing van Richtlijn 92/85/EEG, gewijzigd bij deze richtlijn, op te stellen.

Amendement 81

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Artikel 4 – lid 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

2. In het verslag van de Commissie wordt op passende wijze rekening gehouden met de standpunten van de sociale partners en betrokken niet-gouvernementele organisaties. Overeenkomstig het beginsel van integratie van het gelijkheidsbeleid

2. In het verslag van de Commissie wordt op passende wijze rekening gehouden met de standpunten van de sociale partners en betrokken niet-gouvernementele organisaties. Overeenkomstig het beginsel van integratie van het gelijkheidsbeleid

(gender mainstreaming) worden in dit verslag onder meer de gevolgen van de maatregelen ten aanzien van vrouwen en mannen geëvalueerd. In het licht van de vergaarde informatie bevat het verslag, indien nodig, voorstellen voor de herziening en actualisering van Richtlijn 92/85/EEG, gewijzigd bij deze richtlijn.

(gender mainstreaming) worden in dit verslag onder meer de gevolgen van de maatregelen ten aanzien van vrouwen en mannen geëvalueerd. ***Dit verslag bevat ook een effectrapportage waarin de sociale en economische effecten in de gehele Europese Unie van een bijkomende verlenging van de duur van het zwangerschapsverlof en de invoering van vaderschapsverlof worden geanalyseerd.*** In het licht van de vergaarde informatie bevat het verslag, indien nodig, voorstellen voor de herziening en actualisering van Richtlijn 92/85/EEG, gewijzigd bij deze richtlijn.

Motivering

Er moet een nauwkeurige evaluatie komen van de kosten en baten van een aanzienlijke verlenging van het zwangerschapsverlof, zowel voor de vrouwen als voor de maatschappij. Borstvoeding vergemakkelijken kan met name ook leiden tot besparingen in de gezondheidsuitgaven en kan positieve gevolgen hebben voor het milieu en de koopkracht van huishoudens.

TOELICHTING

1. Inleiding

Het voorstel van de Commissie tot wijziging van Richtlijn 92/85/EEG heeft ten doel de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie te verbeteren. Dit wetgevingsinitiatief, dat deel uitmaakt van het EU-pakket ter bevordering van de combinatie van werk, privéleven en gezin, is een van de maatregelen om de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt te vergroten.

De herziening van Richtlijn 92/85/EEG geniet onze steun, ofschoon de herschikking die de Commissie voorstelt ons ontoereikend lijkt, zowel voor wat betreft het wegwerken van de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt als met het oog op het waarborgen van een actieve en evenwichtige combinatie van werk, privéleven en gezin. Deze tekortkoming is voornamelijk te wijten aan het feit dat niet wordt aangedrongen op een betere taakverdeling tussen de ouders.

Ten gevolge van de toevoeging van artikel 141 van het EG-Verdrag heeft het voorstel thans een dubbele rechtsgrondslag, namelijk artikel 137, lid 2 van het EG-Verdrag, betreffende de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers, en artikel 141, lid 3 van het EG-Verdrag, over het bevorderen van gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Hiermee wordt voorzien in een harmonischer conceptueel kader. Bovendien maakt de uitbreiding van de rechtsgrondslag het ook mogelijk om bepalingen ter bescherming van belangrijke sociale waarden, zoals het moeder- en vaderschap, in de richtlijn op te nemen.

De wijzigingsvoorstellen hebben vooral betrekking op de minimumduur van het zwangerschapsverlof, dat verlengd wordt van 14 tot 20 weken; de bezoldiging, die gelijk moet zijn aan een volledig salaris; veiligheid en gezondheid op het werk; en een ontslagverbod.

2. Taakverdeling tussen de ouders

Een van de prioriteiten van de sociale agenda van de EU is het uitstippelen van beleidsmaatregelen die de combinatie van werk, privéleven en gezin bevorderen, voor zowel vrouwen als mannen. Dit streefdoel is tevens een van de zes prioritaire actieterrains van de routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen voor de periode 2006-2010.

De EU staat voor een demografische uitdaging die zich kenmerkt door lage geboortecijfers en een toenemend aantal ouderen. Het verbeteren van de wetgeving die de verhouding tussen werk en gezin in evenwicht moet brengen, maakt deel uit van de aanpak van het demografische vraagstuk.

Toch houden de genderstereotypen in onze samenleving hardnekkig stand. Zij vormen een belemmering voor de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt en met name tot kwalitatief hoogstaande banen. Nog al te vaak wordt aangenomen dat vrouwen en niet mannen in de eerste plaats moeten zorgen voor de kinderen en andere afhankelijke personen, zodat zij niet zelden voor de keuze komen te staan: moederschap of een beroeps carrière. Vrouwelijke werknemers worden vaak aangemerkt als "riskant", "tweede keus" of "ongeschikt" omdat het zeer waarschijnlijk is dat zij zwanger raken en gebruik maken van hun recht op zwangerschapsverlof. Daarom is het van groot belang dat de nieuwe regelingen voor verlof de bestaande sociale stereotypen niet consolideren of versterken.

In een aantal lidstaten bestaat al wetgeving op het gebied van zwangerschaps-, vaderschaps-, en ouderschapsverlof, maar op Europees niveau bestaat er weliswaar een richtlijn inzake zwangerschapsverlof (Richtlijn 92/85/EEG) en een richtlijn inzake ouderschapsverlof (Richtlijn 96/34/EG), maar nog geen richtlijn inzake vaderschapsverlof.

Moederschap en vaderschap zijn grondrechten die onontbeerlijk zijn voor het maatschappelijk evenwicht. Het is dan ook wenselijk dat de herziening van Richtlijn 92/85/EEG de situatie van werkende vrouwen bevordert en het moederschap en het vaderschap beschermt, met name via maatregelen die mannen aanmoedigen gezinstaken op zich te nemen.

De betrokkenheid van de vader bij het leven van het kind, vanaf de eerste maanden, blijkt bijzonder belangrijk te zijn voor een gezonde lichamelijke, emotionele en psychologische ontwikkeling. Daarom dient de communautaire wetgeving te voorzien in een individueel, onoverdraagbaar en bezoldigd vaderschapsverlof dat tegelijkertijd met het zwangerschapsverlof moet kunnen worden opgenomen. Ook in geval van adoptie moet het recht op een over beide ouders verdeelde verlofperiode worden erkend.

3. Duur van het zwangerschapsverlof

Gelet op het feit dat de duur van het zwangerschapsverlof in vele lidstaten reeds 18 weken bedraagt, is de verlenging met vier weken (van de huidige 14 naar de voorgestelde 18) een geringe wijziging die waarschijnlijk nauwelijks gevolgen zal hebben voor het wetgevingskader van de verschillende lidstaten. Er zij op gewezen dat het Raadgevend Comité voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen aanbeveelt om de duur van de verlofperiode te verlengen tot 24 weken.

Een periode van 20 weken is goed om de vrouwen te helpen van de bevalling te herstellen, borstvoeding aan te moedigen en de moeder de kans te geven een stevige relatie met het kind op te bouwen. Een langere termijn zou de terugkeer van de vrouwen op de arbeidsmarkt in de weg kunnen staan.

De minimumduur van het postnatale verlof moet ook worden opgetrokken tot zes weken om de vrouwen aan te moedigen zo lang mogelijk borstvoeding te geven.

Het Commissievoorstel voert inderdaad geen bepalingen in met betrekking tot de lactatie. Gelet op aanbeveling A55/15 van de WHO, over het belang van de lactatie tijdens de eerste levensmaanden, en artikel 10 van ILO-conventie nr. 183 van 2000, waarin wordt aanbevolen om vrouwen tijdens de lactatie het recht te geven op een of twee pauzes per dag of op arbeidstijdverkorting, pleit de rapporteur voor opneming van het recht op arbeidstijdverkorting tijdens de lactatie, zonder verlies van enig ander recht.

4. Bezoldiging

De Commissie stelt voor om tijdens het zwangerschapsverlof een volledig maandelijks inkomen te waarborgen dat gelijk is aan het laatste maandsalaris of aan het gemiddelde maandsalaris over een bepaalde periode. Deze bepaling vormt evenwel geen verplichting.

Het betalen van het volledige salaris voor de duur van het verlof garandeert dat de vrouwen niet financieel gestraft worden voor hun keuze voor het moederschap. Het salaris mag niet minder bedragen dan 85% van het laatste maandsalaris of van het gemiddelde maandsalaris. Dit is een voldoende hoog plafond om te garanderen dat de gezinnen niet zullen worden

blootgesteld aan het risico van armoede en sociale uitsluiting, met name de eenoudergezinnen.

5. Ontslagverbod

Over het geheel genomen juichen wij de wijzigingsvoorstellen met betrekking tot het ontslagverbod en de rechten van werknemers toe. Deze rechten moeten echter ook gelden voor vaders die vaderschapsverlof opnemen.

De Commissie stelt voor om ontslag vanaf het begin van de zwangerschap tot zes maanden na afloop van het zwangerschapsverlof te verbieden. Deze periode moet met een jaar verlengd worden, aangezien vele werknemers zich zullen moeten aanpassen aan een nieuwe arbeidssituatie en dat vergt tijd.

De rapporteur kan zich vinden in de wijzigingen die op dit vlak worden voorgesteld, met inbegrip van het recht van werknemers om terug te keren naar dezelfde of een gelijkwaardige baan en te profiteren van de verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden die tijdens hun afwezigheid zijn ingevoerd. Zij verzoekt evenwel te waarborgen dat die zogenaamde "gelijkwaardige" baan inderdaad dezelfde inhoud heeft, zowel voor wat betreft het uitgekeerde salaris als de uit te oefenen functies.

6. Flexibele arbeidsregelingen

De rapporteur onderkent het belang van het voorstel om werknemers bij terugkeer van hun zwangerschapsverlof de mogelijkheid te bieden hun werkgever te verzoeken hun werktijden en -patronen aan te passen. De werkgever moet niet alleen met hun verzoek rekening houden, maar moet gerechtvaardigde verzoeken zonder meer inwilligen.

Dit recht moet worden uitgebreid naar de vader om zodoende de verdeling van de gezinstaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen. Vrouwen maken vaker gebruik van deze bepalingen dan mannen. Op die manier raakt de balans verstoord, zodat de situatie van vrouwen op het werk in het gedrang komt en hun economische afhankelijkheid toeneemt.

De rapporteur acht het van fundamenteel belang dat een nieuwe bepaling wordt toegevoegd waarmee wordt voorzien in de mogelijkheid dat werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie en vaders die het vaderschapsverlof hebben opgenomen, kunnen weigeren over te werken.

7. Gezondheid en veiligheid

Risicobeoordeling neemt in dit voorstel een centrale plaats in. Er wordt echter geen enkele preventieve maatregel vastgesteld om eventuele risico's voor de voortplanting te voorkomen. De bepalingen verplichten werkgevers pas tot het nemen van maatregelen wanneer zij van de zwangerschap in kennis worden gesteld, namelijk na zeven of acht weken. Het risico op afwijkingen is evenwel het grootst tijdens de eerste zwangerschapsweken.

Zowel mannen als vrouwen kunnen voor de bevruchting worden blootgesteld aan factoren die mutaties en genetische schade zouden kunnen veroorzaken, die leiden tot onvruchtbaarheid en tot misvormingen en chromosoomafwijkingen; de ernstigste gevolgen doen zich evenwel voor bij het embryo.

De rapporteur spreekt hierover haar bezorgdheid uit en is van oordeel dat werknemers

tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie in dat verband niet als een losstaande groep mogen worden beschouwd. Daarom pleit zij voor een preventieve aanpak die voorziet in een passende beoordeling van de risico's op het werk voor alle vrouwen en mannen in de vruchtbare leeftijd.

8. Effectrapportage

De rapporteur vindt dat er een nauwkeurige evaluatie moet komen van de kosten en baten van een aanzienlijke verlenging van het zwangerschapsverlof, zowel voor de vrouwen als voor de maatschappij. Borstvoeding vergemakkelijken kan met name ook leiden tot besparingen in de gezondheidsuitgaven en kan positieve gevolgen hebben voor het milieu en de koopkracht van huishoudens.

De rapporteur beschouwt vaderschapsverlof als een voordeel dat weliswaar aan vaders wordt toegekend, maar waarvan het hele gezin kan profiteren. Het is met name het kind dat profijt heeft van de aanwezigheid van beide ouders. De bepaling inzake vaderschapsverlof die ervoor zorgt dat de verantwoordelijkheid voor de opvang van jonge kinderen door beide ouders wordt gedeeld, kan een gunstig effect hebben op de uitgaven voor gezondheidszorg vanwege het feit dat de levensomstandigheden en het welzijn van zowel moeder als kind zich verbeteren.

ADVIES VAN DE COMMISSIE JURIDISCHE ZAKEN INZAKE DE RECHTSGRONDSLAG

29.1.2010

Mevrouw Eva-Britt Svensson
Voorzitter
Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid
BRUSSEL

Betreft: Advies inzake de rechtsgrondslag van het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Geachte mevrouw Svensson,

Bij schrijven van 12 januari 2010 heeft u, overeenkomstig artikel 37, lid 2, van het Reglement, de Commissie juridische zaken verzocht de juistheid van de rechtsgrondslag van bovengenoemd Commissievoorstel na te gaan.

De commissie behandelde dit punt op haar vergadering van 28 januari 2010.

De Commissie stelt artikel 137, lid 2, gecombineerd met artikel 141, lid 3, van het EG-Verdrag voor als rechtsgrondslag van de ontwerprichtlijn. Als gevolg van de inwerkingtreding van het Verdrag van Lissabon wordt deze rechtsgrondslag artikel 153, lid 2, en artikel 157, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

Sommige leden van de commissie ten principale hebben amendementen ingediend die erop gericht zijn de verwijzing in de preambule van de voorgestelde richtlijn naar artikel 157, lid 3, te schrappen. De vraag is dan ook of de voorgestelde richtlijn kan worden gebaseerd op artikel 153 alleen.

De combinatie van de twee artikelen levert uit procedureel oogpunt geen enkel probleem op, aangezien in beide gevallen de gewone wetgevingsprocedure van toepassing is. Het feit dat voor artikel 153, lid 2, raadpleging van zowel de Commissie economische en monetaire zaken als de Commissie regionale ontwikkeling vereist is, terwijl voor artikel 157 raadpleging van alleen maar de eerstgenoemde commissie volstaat, is evenmin een probleem.

I. Relevante artikelen van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie

Artikel 157

1. Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.

2. Onder beloning in de zin van dit artikel dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt.

Gelijke beloning zonder onderscheid naar kunne houdt in:

(a) dat de beloning voor gelijke arbeid in stukloon wordt vastgesteld op basis van eenzelfde maatstaf;

(b) dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor eenzelfde functie.

3. Het Europees Parlement en de Raad nemen volgens de gewone wetgevingsprocedure en na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité maatregelen aan om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

4. ...

Artikel 153

1. Ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 151 wordt het optreden van de lidstaten op de volgende gebieden door de Unie ondersteund en aangevuld:

(a) de verbetering van met name het arbeidsmilieu, om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen;

(b) de arbeidsvoorwaarden;

(c) de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers;

(d) de bescherming van de werknemers bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

(e) de informatie en de raadpleging van de werknemers;

(f) de vertegenwoordiging en collectieve verdediging van de belangen van werknemers en werkgevers, met inbegrip van de medezeggenschap, onder voorbehoud van lid 5;

(g) de werkgelegenheidsvoorwaarden voor onderdanen van derde landen die op wettige wijze op het grondgebied van de Unie verblijven;

(h) de integratie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten, onverminderd artikel 166;

(i) de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft;

(j) de bestrijding van sociale uitsluiting;

(k) de modernisering van de stelsels voor sociale bescherming, onverminderd punt c).

2. Te dien einde kunnen het Europees Parlement en de Raad:

(a)

(b) op de in lid 1, onder a) tot en met i), bedoelde gebieden door middel van richtlijnen minimumvoorschriften vaststellen die geleidelijk van toepassing zullen worden, met inachtneming van de in elk van de lidstaten bestaande omstandigheden en technische voorschriften. In deze richtlijnen wordt vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd.

Het Europees Parlement en de Raad besluiten volgens de gewone wetgevingsprocedure na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's.

.....

3. ...

II. Door de Commissie gekozen rechtsgrondslag

De Commissie motiveert haar keuze voor een dubbele rechtsgrondslag als volgt: *Het voorstel is gebaseerd op artikel 153, lid 2, en artikel 157, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie. Hoewel Richtlijn 92/85/EEG gebaseerd is op ... [thans artikel 153 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie] en een bijzondere richtlijn is in het kader van de richtlijn inzake gezondheid en veiligheid Richtlijn 89/391/EEG, is artikel 157 EG aan de rechtsgrondslag van dit voorstel toegevoegd.*

Zwangerschapverlof is essentieel voor de bescherming van de gezondheid en veiligheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap en na de bevalling. De bescherming tegen ontslag of discriminatie in verband met zwangerschap of moederschap is, net als de doorbetaling van het loon tijdens het zwangerschapverlof, cruciaal voor de bescherming van de gezondheid en veiligheid van vrouwen. De voorschriften voor zwangerschapverlof, de duur, beloning en de rechten en verplichtingen van vrouwen die zwangerschapverlof nemen of na afloop daarvan terugkeren, hangen echter intrinsiek samen met de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen, dat is vastgelegd in artikel 157, lid 3. Daarom zijn de rechtsgrondslagen voor dit voorstel gecombineerd¹.

III. Analyse

Het hier behandelde voorstel voor een richtlijn heeft tot doel een vroegere richtlijn (98/85/EEG), die gebaseerd was op artikel 118 bis, de voorloper van artikel 153 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, te wijzigen. De kwestie van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen kwam destijds niet ter sprake in artikel 118 bis, maar wel in artikel 119, echter alleen in termen van recht op gelijk loon.

De gelijke behandeling van mannen en vrouwen heeft door de inwerkingtreding van het Verdrag van Amsterdam een vaste plaats gekregen in de Verdragen, als een algemeen

¹ De verwijzingen naar het Verdrag zijn aangepast teneinde rekening te houden met de inwerkingtreding van het Verdrag van Lissabon.

beginsel dat in de tweede alinea van artikel 3, lid 3, van het EU-Verdrag als volgt wordt geformuleerd: *"De Unie bestrijdt sociale uitsluiting en discriminatie, en bevordert sociale rechtvaardigheid en bescherming, de gelijkheid van vrouwen en mannen, de solidariteit tussen generaties en de bescherming van de rechten van het kind"*. Dit wordt nog versterkt door artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie: *"Bij elk optreden streeft de Unie ernaar de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen"*. Op het terrein van het sociale beleid komt het beginsel tot uiting in artikel 153, lid 1, letter i) (*"de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft"*) en in artikel 157, met name lid 3 ervan (aanneming van maatregelen *"om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid"*).

De Commissie heeft in haar voorstel voor een richtlijn aan de originele rechtsgrondslag (thans artikel 153 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, dat onder andere betrekking heeft op de gezondheid en veiligheid van werknemers en de gelijkheid van mannen en vrouwen wat de behandeling op het werk betreft) artikel 157, lid 3, toegevoegd, dat specifiek betrekking heeft op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep. Zij probeert dan ook aan te tonen dat de voorgestelde richtlijn niet alleen betrekking heeft op de gezondheid en de veiligheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, zoals vermeld in de titel, maar ook op de regels inzake zwangerschapsverlof, met name de duur ervan en de doorbetaling van het loon, en de rechten en verplichtingen van vrouwen die zwangerschapsverlof nemen of na afloop daarvan terugkeren, die volgens haar ook intrinsiek verbonden zijn met de toepassing van het in artikel 157, lid 3, vastgelegde beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van vrouwen en mannen. Dit komt tot uiting in overweging 3 van de voorgestelde richtlijn, waar de aanvullende rechtsgrondslag als volgt wordt gemotiveerd: *"Aangezien deze richtlijn niet alleen betrekking heeft op de gezondheid en veiligheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, maar ook intrinsiek betrekking heeft op kwesties van gelijke behandeling, zoals het recht om naar haar baan of naar een vergelijkbare functie terug te keren, de bepalingen inzake ontslag en rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst of inzake betere financiële ondersteuning gedurende het verlof, vormen de artikelen 153 en 157 gezamenlijk de rechtsgrondslag voor deze richtlijn."*

De motiveringen voor de desbetreffende, door de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid ingediende amendementen luiden als volgt:

"Richtlijn 92/85/EEG betreft de legitieme bescherming van de gezondheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, vanwege hun biologische gesteldheid vóór of na de geboorte, volgens een constante jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie. Niemand anders dan de werkneemster-moeder kan in aanmerking komen voor verlof wegens geboorte. Deze richtlijn is dus niet van invloed op de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling in arbeid en beroep, of op het combineren van beroeps- en gezinsleven. Er mag hier dus niet worden gerefereerd aan artikel [157]" (Amendementen 74 en 77, Anna Záborská).

"De keuze van artikel [157] van het ...Verdrag als rechtsgrondslag vormt een probleem. De richtlijn van 1992 was gebaseerd op artikel [153] van het EG-Verdrag betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van werknemers. Artikel [157] betreft het

beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen. De toevoeging van deze rechtsgrondslag rechtvaardigt een uitbreiding van het toepassingsgebied van de richtlijn tot andere terreinen dan het zwangerschapsverlof (met name het ouderschapsverlof, het vaderschapsverlof, het adoptieverlof, enz.) en beperkt de problemen met betrekking tot het zwangerschapsverlof tot een strikte naleving van het beginsel van gelijkheid man/vrouw" (amendementen 75 en 78, Philippe Juvin).

Deze argumenten doen twee vragen rijzen. Er dient in de eerste plaats te worden nagegaan of er een direct verband bestaat tussen het begrip gelijkheid van mannen en vrouwen en het voorwerp van de richtlijn.

Indien het antwoord op die vraag bevestigend is, dient te worden bepaald of het wenselijk is artikel 157, lid 3, toe te voegen aan artikel 153, lid 2, aangezien de kwestie van de gelijkheid van mannen en vrouwen in arbeid en beroep in beide artikelen ter sprake wordt gebracht.

Bestaat er een verband tussen het voorwerp van de richtlijn en de kwestie van de gelijkheid van mannen en vrouwen?

De richtlijn in kwestie heeft tot doel werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie te beschermen. Het ligt in de aard der dingen dat dergelijke situaties eigen zijn aan de biologie van de vrouw. De richtlijn betreft dan ook alleen vrouwen en bevat alleen voor vrouwen bestemde bepalingen. Op het eerste gezicht lijkt het argument dat de richtlijn niets te maken heeft met de kwestie van de gelijkheid man/vrouw houdbaar, maar dat is in feite niet zo.

Volgens de jurisprudentie mag de keuze van de rechtsgrondslag van een handeling "niet alleen afhangen van de opvatting van een instelling"¹, maar moet deze "berusten op objectieve gegevens die voor rechterlijke toetsing vatbaar zijn ... Tot die gegevens behoren met name het doel en de inhoud van de handeling"². De tekst van de richtlijn zelf en de algemene context ervan tonen duidelijk aan dat de richtlijn nauw verbonden is met de kwestie van de gelijkheid man/vrouw. Het tegendeel beweren heeft geen zin, en kan alleen het gevolg zijn van een verkeerde opvatting van de zin en het doel van de voorgestelde richtlijn.

1. Definities en algemeen kader

De verkeerde opvatting vindt blijkbaar haar oorsprong in de interpretatie van het begrip gelijkheid. Artikel 157, lid 3, voorziet in de aanneming van maatregelen "om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep". Uit de wijze waarop dit artikel is geformuleerd blijkt reeds dat gelijkheid diverse vormen kan aannemen. Het gaat in dit geval om gelijke behandeling en gelijke kansen. Mannen en vrouwen moeten niet alleen gelijk worden behandeld, ze moeten ook dezelfde kansen krijgen, en mogen niet worden benadeeld of meer of minder mogelijkheden hebben vanwege het feit dat zij tot het ene of het andere geslacht behoren.

Het begrip gelijkheid is dan ook nauw verbonden met het begrip discriminatie of, beter gezegd, met het begrip non-discriminatie. In een artikel getiteld "*La notion de discrimination*

¹ Zaak 45/86 *Commissie v. Raad ("algemene tariefpreferenties")* [1987] Jurisprudentie 1493, at para. 11.

² Zaak C-300/89 *Commissie v. Raad ("titaandioxydeafval")* [1991] Jurisprudentie I-2867, at para. 10.

dans le droit français et le droit européen" verschaft Daniel Lochak een interessante definitie van de verwante, maar toch verschillende begrippen "ongelijkheid" en "discriminatie". Hij stelt in de eerste plaats dat de twee begrippen onscheidbaar zijn in zoverre dat het discriminatieprobleem moet worden gezien in de bredere context van de wil om discriminatie te bestrijden¹. Hij argumenteert dat ongelijkheid een "feitelijke situatie" is die voortvloeit uit factoren die inherent zijn aan een individu of uit externe factoren. Discriminatie daarentegen houdt verband met een "handeling van een ander" en is de "daad van een handelende persoon". Door een specifieke categorie van vrouwen, namelijk vrouwen tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, te beschermen, voorkomt de richtlijn in dit geval discriminatoir gedrag door het vrouwen mogelijk te maken geen nadeel te ondervinden vanwege hun biologische gesteldheid.

Volgens het Hof van Justitie is er sprake van discriminatie *"wanneer verschillende regels worden toegepast op vergelijkbare situaties of wanneer dezelfde regel wordt toegepast op verschillende situaties"*². *Op basis van deze definitie heeft het Hof het in Frankrijk ingevoerde algemene verbod op nachtwerk voor vrouwen bestreden, met het argument dat mannen en vrouwen zich in dezelfde situatie bevinden ten aanzien van de mogelijke schadelijke gevolgen van nachtwerk. Gezien het gelijkheidsbeginsel kunnen vrouwen dan ook niet worden vrijgesteld van nachtwerk alleen maar op grond van hun geslacht. Maar het Hof heeft anderzijds ook gesteld dat een dergelijk verbod geldig is in geval van zwangere werkneemsters of werkneemsters die borstvoeding geven, aangezien hun situatie in die periode verschillend is van die van hun mannelijke collega's.*

Volgens die redenering is de situatie van vrouwen tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie gezien hun biologische gesteldheid verschillend van die van mannen. Het is dus de toepassing van dezelfde regels op verschillende situaties die discriminerend is, terwijl de toepassing van specifieke regels voor vrouwen in die omstandigheden verantwoord is gezien het feit dat hun situatie verschillend is van die van mannen. Het feit dat de richtlijn alleen betrekking heeft op vrouwen betekent niet dat zij niets te maken heeft met het gelijkheidsbeginsel, maar wel dat zij het gelijkheidsbeginsel toepast in zoverre zij het dank zij haar specifieke regels mogelijk maakt dat vrouwen niet worden benadeeld vanwege hun specifieke situatie. De richtlijn is een antwoord op discriminatie en op een de facto ongelijkheid die voortvloeit uit de biologische gesteldheid van werkneemsters, in vergelijking met mannen. Door vrouwen tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie specifiek te beschermen wil de richtlijn vrouwen de mogelijkheid bieden dezelfde behandeling te krijgen als mannen en ze echtere kansengelijkheid garanderen.

Terwijl ongelijkheid verband houdt met een feitelijke situatie, kan gelijkheid beantwoorden aan een de facto of een de jure situatie, i.e. aan substantiële of formele gelijkheid. Het argument dat er geen verband bestaat tussen de richtlijn en de gelijkheid man/vrouw steunt op het begrip formele gelijkheid. Volgens dat argument wordt een maatregel alleen dan op grond van het beginsel van gelijkheid man/vrouw getroffen wanneer hetzelfde gedrag vereist is ten aanzien van beide geslachten of verschillend gedrag op grond van het geslacht van de betrokken persoon niet toegestaan is. Artikel 157, lid 1 valt onder die categorie, omdat daar het beginsel van "gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers" vastgelegd is.

¹ D, Lochak, "La notion de discrimination dans le droit français et le droit européen" in *Egalité des sexes : la discrimination positive en question*, blz. 40.

² Zaak C-342/93 *Gillespie en anderen v. Northern Health and Social Services Boards* [1996] Jurisprudentie I-475, para. 16; zaak C-394/96 *Brown v. Rentokil Ltd* [1998] Jurisprudentie I-4185, para. 30.

Er bestaan thans talrijke bepalingen die steunen op het beginsel van formele gelijkheid tussen man en vrouw en elke vorm van discriminatie op grond van geslacht verbieden, met name op het gebied van arbeid en beroep.

De statistieken tonen evenwel duidelijk aan dat ofschoon gelijkheid ondubbelzinnig is voorgeschreven, er nog flagrante ongelijkheid bestaat tussen mannen en vrouwen wat betreft kansen op de arbeidsmarkt, behandeling en beloning. De gelijkheid tussen mannen en vrouwen op het werk is nog verre van verwezenlijkt. Er kan dan ook worden geconstateerd dat zowel de nationale als de Europese beleidsmaatregelen er steeds meer op gericht zijn niet alleen formele gelijkheid, maar ook reële, substantiële gelijkheid tot stand te brengen. Volgens sommigen heeft dit geresulteerd in een verschuiving van gelijke behandeling naar gelijke kansen, van de toepassing van het beginsel van strikte gelijkheid naar het bevorderen van positieve acties. Deze behoefte werd ook geformuleerd in de algemene aanbeveling nr. 25 inzake artikel 4, lid 1, van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, over tijdelijke speciale maatregelen:

*"[Een] louter formele wettelijke of programmatische benadering volstaat niet om de facto gelijkheid tussen vrouwen en mannen, (...) substantiële gelijkheid, tot stand te brengen. Het Verdrag bepaalt bovendien dat er al vanaf het begin gelijkheid moet zijn en dat de omstandigheden vrouwen in staat moeten stellen te komen tot hetzelfde resultaat. Het is niet voldoende vrouwen op identieke wijze te behandelen als mannen. Er dient ook rekening te worden gehouden met biologische zowel als sociale en culturele verschillen tussen vrouwen en mannen. In sommige gevallen zal een niet-identieke behandeling van vrouwen en mannen vereist zijn om dergelijke verschillen te verhelpen."*¹

De door de richtlijn vastgestelde regels ter bescherming van vrouwen tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie moeten worden gezien in de context van dit sociale beleid. De richtlijn bevat weliswaar regels die in wezen alleen gelden voor vrouwen, maar die regels voldoen tevens aan de vereisten van enerzijds non-discriminatie, en anderzijds substantiële gelijkheid, aangezien zij ook de gezondheid en de veiligheid van werkneemsters helpen beschermen.

2. Bewijs op grond van de inhoud van de richtlijn

(a) In de overwegingen

De overwegingen geven duidelijk aan dat de richtlijn moet worden gezien in de context van de bescherming van vrouwen tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie tegen elke vorm van discriminatie die verband houdt met hun gesteldheid, en op die manier dus wil bijdragen aan de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijkheid tussen mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

In overweging 3 wordt wat dat betreft gesteld dat de richtlijn "ook intrinsiek betrekking heeft op kwesties van gelijke behandeling". In de overwegingen 4 en 5 wordt beklemtoond dat gelijkheid van mannen en vrouwen een grondbeginsel is dat richtinggevend moet zijn voor het optreden van de EU. Overweging 7 neemt de richtlijn op in de categorie van de "gendergelijkheid". De overwegingen 11 t/m 17 verwijzen naar de jurisprudentie van het Hof

¹ VN-Comité voor de uitbanning van discriminatie van vrouwen (CEDAW), algemene aanbeveling nr. 25 - dertigste zitting, artikel 4, lid 1 - tijdelijke bijzondere maatregelen.

van Justitie wat betreft de bescherming van zwangere vrouwen tegen discriminatie, op grond van het beginsel van gelijke behandeling. En uit de algemene inhoud van de overwegingen blijkt duidelijk dat de richtlijn rechtstreeks verband houdt met het bevorderen van gendergelijkheid op het werk.

(b) In het dispositief

Aangezien het hier behandelde voorstel voor een richtlijn tot doel heeft een bestaande richtlijn te wijzigen, dient in deze analyse niet alleen rekening te worden gehouden met de toegevoegde of gewijzigde artikelen, maar ook met de artikelen van richtlijn 92/85/EEG die van toepassing zullen blijven.

Sommige van die artikelen hebben rechtstreeks betrekking op de gezondheid en de veiligheid van werknemers. Dit geldt met name voor de artikelen 3 t/m 8, die handelen over de evaluatie van de chemische, fysische en biologische agentia (artikel 3), de verplichting de risico's te beoordelen en daarover informatie te verschaffen (artikel 4), de op grond van de evaluatie te treffen maatregelen (artikelen 5 en 6), het verbod op nachtarbeid (artikel 7) en het zwangerschapsverlof (artikel 8).

De volgende artikelen hebben daarentegen rechtstreeks betrekking op de bescherming van vrouwen tegen discriminatie tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, gezien hun bijzondere status. Zo beschermt artikel 9 vrouwen tegen loonderving wanneer zij verlof nemen om een zwangerschapsonderzoek te ondergaan. Artikel 10 verbiedt ontslag gedurende de zwangerschap of tijdens het zwangerschapsverlof, terwijl artikel 11 het behoud van de aan de arbeidsovereenkomst van de betrokken vrouwen verbonden rechten en voordelen garandeert, en artikel 12 bepalingen bevat wat de verdediging van bovengenoemde rechten betreft.

Uit deze specifieke analyse van de inhoud van het dispositief blijkt dat de richtlijn in feite een dubbel doel heeft, namelijk de gezondheid en de veiligheid van werknemers te beschermen, en ze gelijke behandeling te garanderen.

(3) Bewijs op grond van de documenten die geen deel uitmaken van de eigenlijke richtlijn

Ook uit alle documenten waarvan het voorstel vergezeld gaat blijkt duidelijk dat de richtlijn behoort tot de maatregelen ter bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen op het werk.

(a) Toelichting

Om de wijziging van de richtlijn te rechtvaardigen herinnert de Commissie aan de context ervan, namelijk het optreden van de Unie dat erop gericht is het beroepsleven beter te combineren met het privé- en gezinsleven, mannen en vrouwen gelijke kansen te garanderen op de arbeidsmarkt en discriminatie van zwangere vrouwen in arbeid en beroep te bestrijden. De Commissie somt dan ook de diverse instrumenten op die op dit gebied bestaan, zoals de routekaart 2006-2010 voor de gelijkheid van mannen en vrouwen, en een aantal resoluties van het Europees Parlement. Zij vermeldt tevens dat het Raadgevend Comité voor gelijke kansen van mannen en vrouwen is geraadpleegd.

(b) Effectbeoordeling

De effectbeoordeling verschaft ons interessante details over het type gelijkheid waarop de in het voorstel voor een richtlijn opgenomen bepalingen betrekking hebben. Zo wordt in dit document het volgende gesteld:

"De acties dienen erop gericht te zijn de gelijkheid tussen de geslachten te vergroten wat betreft hun deelneming aan de arbeidsmarkt, en de combinatie van beroeps, privé- en gezinsleven te verbeteren."

Deze zienswijze staat haaks op de amendementen die zijn ingediend, met de volgende motivering: *"Deze richtlijn is dus niet van invloed op de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling in arbeid en beroep, of op het combineren van beroeps- en gezinsleven."*

De maatregelen die erop gericht zijn vrouwen tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie te beschermen houden rechtstreeks verband met het combineren van werk met gezin en privéleven. Zij stellen vrouwen in staat te beslissen zich aan het gezinsleven te wijden zonder dat het beroepsleven daaronder lijdt. Men kan logisch en formeel stellen dat deze kwestie ook mannen aangaat. De statistieken tonen evenwel aan dat de ontwikkeling van het gezinsleven mannen minder in hun beroepsleven benadeelt, aangezien vrouwen een aanzienlijk groter deel van de gezinsverantwoordelijkheden dragen. De effectbeoordeling verwijst in dit verband naar een passage van een mededeling van de Commissie over de bestrijding van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen:

*"Na de komst van een kind daalt de arbeidsdeelname van vrouwen sterk, maar die van mannen helemaal niet. De loopbaan van vrouwen kent derhalve meer onderbrekingen, is langzamer en korter en dus minder lucratief."*¹

Maatregelen die tot doel hebben beroeps- en gezinsleven beter te combineren, teneinde gelijkheid man/vrouw en gelijke loopbaanmogelijkheden mogelijk te maken, dragen dan ook rechtstreeks bij aan het tot stand brengen van de nog niet verwezenlijkte substantiële gelijkheid, zelfs indien sommige van die maatregelen alleen betrekking hebben op vrouwen.

De in het voorstel voor een richtlijn geformuleerde maatregelen zullen volgens de effectbeoordeling bijdragen aan het tot stand brengen van gelijkheid tussen de geslachten wat hun deelneming aan de arbeidsmarkt betreft. De verlenging van het zwangerschapsverlof verhoogt immers de kans dat vrouwen de baan die zij vóór hun zwangerschap hadden, niet zullen verliezen.² De effectbeoordeling voorspelt dat een verlenging van het zwangerschapsverlof met vier weken ertoe zal leiden dat vrouwen minder vaak verplicht zullen zijn hun afwezigheid te verlengen door ouderschapsverlof op te nemen. De toekenning van deze extra weken zal de band tussen moeder en kind versterken en de moeder in staat stellen gemakkelijker regelingen te treffen voor kinderopvang. Wat dat betreft wordt in de effectbeoordeling gesteld dat "een verlenging van het zwangerschapsverlof een nuttige manier kan zijn om de periode waarin nog geen kinderopvang beschikbaar is, te overbruggen"³.

¹ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's van 18 juli 2007, getiteld "Bestrijding van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen" (COM(2007) 424 def.), punt 2-1.

² Effectbeoordeling - SEC(2008) 2596, blz. 31. Zie tevens blz. 34.

³ Effectbeoordeling - SEC(2008) 2596, blz.35.

En tot slot moet de in het voorstel voor een richtlijn opgenomen bepaling dat de werkneemster haar werkgever mag verzoeken haar werktijden en -patronen na haar zwangerschapsverlof aan te passen¹ vrouwen in staat stellen terug te keren naar een voltijdse baan en voorkomen dat zij verplicht worden deeltijds te werken². De werkgever is niet verplicht het verzoek van de werkneemster in te willigen, maar er is geconstateerd dat deze bepaling - die momenteel in het Verenigd Koninkrijk van kracht is - een positief effect heeft, in die zin dat zij ertoe bijdraagt dat vrouwen na de bevalling hun vroegere baan kunnen behouden³.

3. Conclusie van de analyse

Uit de analyse van zowel het voorstel voor een richtlijn als de bijbehorende documenten blijkt duidelijk het verband tussen de voorgestelde richtlijn en het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen. Ofschoon dit verband bestaat, kan de richtlijn inzake de bescherming van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie moeilijk in een bepaalde categorie worden ondergebracht. Dit komt omdat zij in wezen geen maatregelen vaststelt die zowel op mannen als op vrouwen van toepassing zijn, maar alleen voor vrouwen bestemde maatregelen. Het gaat anderzijds ook niet om positieve maatregelen zoals die die op grond van artikel 157, lid 4, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie mogen worden genomen, namelijk specifieke maatregelen die bijdragen aan de effectieve gelijke behandeling van het ondervertegenwoordigde geslacht. Dergelijke maatregelen zijn evenwel tijdelijk van aard en moeten ophouden te bestaan wanneer de gelijkheid tot stand is gebracht. Maar gelijkheid van mannen en vrouwen zal ten aanzien van zwangerschap nooit worden verwezenlijkt, aangezien vrouwen gezien hun biologische gesteldheid in een andere situatie verkeren dan mannen. Sommige commentatoren beschouwen dergelijke beschermende maatregelen als uitzonderingen op het gelijkheidsbeginsel, maar het lijkt juistere ze te omschrijven als maatregelen die het mogelijk maken effectieve gelijkheid tussen mannen en vrouwen tot stand te brengen, in zoverre dat zij discriminatie van vrouwen voorkomen (door een ontslagverbod, enz.), en zij door de opgelegde verplichtingen (recht van vrouwen om naar hun baan terug te keren en alle aan hun arbeidsovereenkomst verbonden voordelen te blijven genieten) vrouwen in staat stellen de facto gelijke behandeling te genieten en niet te worden benadeeld vanwege hun conditie als vrouw, doordat hun rechten worden verleend op grond van hun specifieke behoeften (zwangerschapsverlof). Deze zienswijze is juist omdat zij in overeenstemming is met de jurisprudentie van het Hof van Justitie wat betreft de interpretatie van artikel 2, lid 3 van richtlijn 76/207⁴, dat als volgt luidt:

"3. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw, met name voor wat zwangerschap en moederschap betreft."

Sinds zijn arrest in de zaak-Hoffmann⁵ heeft het Hof, onder specifieke verwijzing naar die bepaling, steeds⁶ "tweeërlei bescherming van de vrouw, getoetst aan het gelijkheidsbeginsel,

¹ Artikel 11, punt 5 (toegevoegd in het voorstel voor een richtlijn).

² De meeste deeltijdse werknemers zijn vrouwen.

³ Effectbeoordeling - SEC(2008) 2596, blz.33.

⁴ Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, PB 1976 L 39, blz. 40.

⁵ Zaak 184/83 *Hofmann v. Barmer Ersatzkasse* [1984] Jurisprudentie 3047.

⁶ Zie bijvoorbeeld, zaak C-32/93 *Webb v. EMO Air Cargo* [1994] Jurisprudentie I-3567.

*rechtmatig bevonden. Enerzijds heeft men de bescherming van de biologische gesteldheid der vrouw tijdens en na de zwangerschap willen beschermen tot op het ogenblik waarop haar fysiologische en psychische functies zich van de bevalling hebben hersteld, anderzijds heeft men de bijzondere relatie tussen moeder en kind willen beschermen."*¹

Door aan te geven dat de bescherming van vrouwen "getoetst aan het gelijkheidsbeginsel" rechtmatig is, plaatst het Hof het hier behandelde voorstel voor een richtlijn onbetwistbaar in de sfeer van het gelijkheidsbeginsel. De voorgestelde richtlijn kan dus niet los worden gezien van dit beginsel, in tegenstelling tot wat de auteurs van de amendementen suggereren.

IV. Is de toevoeging van artikel 157, lid 3, noodzakelijk, gezien het feit dat artikel 153, lid 2, letter b, al voorziet in het bevorderen van de gelijkheid van mannen en vrouwen?

Sinds de inwerkingtreding van het Verdrag van Amsterdam wordt gelijke behandeling op het gebied van het sociale beleid vermeld in twee artikelen, namelijk de huidige artikelen 153, lid 1, letter i, en 157, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, waarin de toepassing wordt voorgeschreven van, respectievelijk "de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft" en "het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid". Ofschoon deze artikelen qua inhoud vergelijkbaar zijn, wordt artikel 157 over het algemeen beschouwd als het artikel dat specifiek en uitgebreider de kwestie van de gelijkheid behandelt, van het aspect gelijke beloning (leden 1 en 2) tot de wettigheid van positieve acties ten behoeve van het ondervertegenwoordigde geslacht om "volledige gelijkheid (...) te verzekeren" (lid 4). Artikel 153 bevat daarentegen een opsomming van terreinen waarop de Unie bevoegd is op te treden.

V. Conclusie

Op grond van bovenstaande beschouwingen kan worden gesteld dat de handhaving van beide rechtsgrondslagen (artikel 153 en artikel 157, lid 3) ten volle gerechtvaardigd is.

Op haar vergadering van 28 januari 2010 besloot de Commissie juridische zaken dan ook met eenparigheid van stemmen (21 stemmen vóór en geen onthoudingen)² u het volgende aan te bevelen: het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie dient te worden gebaseerd op de dubbele rechtsgrondslag van artikel 153 en artikel 157, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

Hoogachtend,

Klaus-Heiner Lehne

¹ Hofmann, para. 25.

² Bij de eindstemming waren aanwezig: Klaus-Heiner Lehne (voorzitter), Raffaele Baldassarre (ondervoorzitter), Sebastian Valentin Bodu (ondervoorzitter), Evelyn Regner (ondervoorzitter), Marielle Gallo, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Antonio Masip Hidalgo, Bernhard Rapkay, Alexandra Thein, Diana Wallis, Cecilia Wikström, Christian Engström, Zbigniew Ziobro, Jiří Maštálka, Francesco Enrico Speroni, Piotr Borys, Vytautas Landsbergis, Kurt Lechner, Arlene McCarthy, Eva Lichtenberger, Sajjad Karim.

28.1.2010

ADVIES VAN DE COMMISSIE WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZAKEN

aan de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Rapporteur voor advies (*): Rovana Plumb

(*) Procedure met medeverantwoordelijke commissies - Artikel 50 van het Reglement

BEKNOPTE MOTIVERING

Het onderhavige voorstel is gebaseerd op artikel 137, lid 2, en artikel 141, lid 3, van het EG-Verdrag. Hoewel richtlijn 92/85/EEG gebaseerd is op artikel 118 A van het EG-Verdrag (thans artikel 137) en een bijzondere richtlijn is in het kader van de richtlijn inzake gezondheid en veiligheid (richtlijn 89/391/EEG), is artikel 141 EG aan de rechtsgrondslag van dit voorstel toegevoegd.

Dit voorstel vloeit voort uit de noodzaak te voorzien in doeltreffende combineerbaarheidsmaatregelen waarvan het einddoel is het percentage vrouwen op de arbeidsmarkt te verhogen, de discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te beperken, en een einde te maken aan de salarisverschillen tussen vrouwen en mannen door de mogelijkheden van zwangerschapsverlof uit te breiden. De Europese Unie heeft behoefte aan een grotere deelneming van vrouwen aan de arbeidsmarkt, niet alleen om het probleem van de verouderende samenleving op te lossen, maar ook om het concurrentievermogen op mondiaal niveau te versterken.

De impact van geboorten op de deelneming van vrouwen aan de arbeidsmarkt is momenteel zeer sterk. In 2007 werd een verschil van 26% geregistreerd tussen vrouwen die zijn bevallen en mannen. De oorzaken daarvan zijn uiteenlopend, maar kunnen worden weggenomen door een herziening van de voorschriften inzake zwangerschapsverlof, de duur ervan, de beloning en de rechten en verplichtingen van vrouwen die zwangerschapsverlof nemen of na afloop daarvan terugkeren. Dit alles hangt intrinsiek samen met de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen, dat is vastgelegd in artikel 141, lid 3.

Deling van de verantwoordelijkheden

Een deling van de verantwoordelijkheden tussen beide ouders, vanaf de geboorte, is voor de psychische en lichamelijke gezondheid van het kind een extra voordeel. Daarvoor is evenwel een afzonderlijke richtlijn noodzakelijk, aangezien in de hier behandelde richtlijn, waarvan

het centrale thema de gezondheid en veiligheid is van zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven, geen voorschriften zijn opgenomen inzake ouderschapsverlof.

Arbeidsrechten van werknemers tijdens de zwangerschap

De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken is ervan overtuigd dat het voorstel tot wijziging van richtlijn 92/85/EEG de arbeidsrechten van zwangere vrouwen zal versterken.

Wij zijn evenwel ook van oordeel dat de gewijzigde tekst zonder de door de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken voorgestelde amendementen en zonder door de sociale partners op Europees niveau vastgestelde aanvullende maatregelen niet ten volle zal bijdragen tot een betere combinatie van werk, privéleven en gezin en de vrouwen niet zal helpen zich te herintegreren in de arbeidsmarkt.

Verlenging van de minimumduur van het zwangerschapsverlof en mogelijkheid om parttime te werken

De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken beschouwt de optie om de duur van het zwangerschapsverlof te verlengen van 14 tot 20 weken en het bieden van stimulansen daartoe als een oplossing die duidelijk kan bijdragen aan het verbeteren van de mogelijkheden voor vrouwen om zwangerschap en behoud van een arbeidsplaats met elkaar te combineren. Deze verlenging zal moeders de nodige tijd geven om na de zwangerschap naar hun baan terug te keren, maar daarnaast ook de relatie met hun kind te versterken.

De vrees van sommige lidstaten dat deze verlenging veel geld zal kosten is bovendien onterecht. Een door ECORYS uitgevoerde studie heeft immers aangetoond dat een verlenging tot 18 weken of zelfs meer slechts een gering economisch effect zal hebben, terwijl daarentegen de gezondheidsomstandigheden van zwangere werknemers erdoor zullen verbeteren.

Werkgevers dienen aanvragen van werknemers die de eerste 12 maanden na de geboorte parttime in plaats van fulltime wensen te werken, in aanmerking te nemen. Een dergelijke bepaling is in overeenstemming met WHO-aanbeveling A55/15.

Veiligstelling van de loopbaanmogelijkheden

De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken steunt de wijzigingen die in richtlijn 92/85/EEG worden aangebracht door artikel 2, lid 3, letter b), waarbij werknemers die een kind hebben gekregen het recht wordt verleend om onder voor hen niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar hun baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren, en het recht te profiteren van elke verbetering in de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak zouden hebben kunnen maken.

Deze bepaling hangt nauw samen met de werkzekerheid en vormt een belangrijke stap voorwaarts in de strijd tegen discriminatie van zwangere vrouwen.

Rechten van zelfstandige werknemers

Het hier behandelde voorstel voor een richtlijn beschermt alleen de rechten van werknemers in loondienst, maar om discriminatie te bestrijden en iedereen gelijke kansen te garanderen zullen de lidstaten erop moeten toezien dat zelfstandige werknemers de mogelijkheid krijgen te profiteren van dezelfde als de in de onderhavige richtlijn vastgestelde rechten. De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken heeft het voorstel van de

Commissie dan ook in die zin aangepast.

Rol van de sociale partners

De sociale partners op Europees niveau (BusinessEurope (UNICE), CEEP en EVV) hebben op 14 december 1995 een overeenkomst gesloten inzake ouderschapsverlof die ten uitvoer is gelegd via richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996. Deze richtlijn stelt minimumregels voor ouderschapsverlof vast, als belangrijk middel om beroeps- en gezinsleven te combineren en gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen.

AMENDEMENTEN

De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken verzoekt de ten principale bevoegde Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid onderstaande amendementen in haar verslag op te nemen:

Amendement 1

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 6 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(6 bis) Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst over ouderschapsverlof¹ legt minimumvoorschriften vast om werkende ouders te helpen werk en ouderschapsverantwoordelijkheden met elkaar te combineren, De sociale partners hebben echter op 18 juni 2009 een akkoord bereikt en momenteel is een voorstel voor een richtlijn in behandeling.

¹ *PB L 145 van 19.6.1996, blz. 4.*

Motivering

Richtlijn 96/34/EG van de Raad is een raamovereenkomst tussen BusinessEurope (UNICE), het CEEP en het EVV over ouderschapsverlof en vormt een belangrijke aanvulling op het voorstel tot wijziging van richtlijn 92/85/EEG, omdat zij minimumvoorschriften behelst die het werkende ouders gemakkelijker moeten maken hun beroeps- en gezinstaken te combineren. Maar er moet op gewezen worden dat de sociale partners op 18/06/09 een akkoord hebben bereikt en dat er momenteel een voorstel voor een richtlijn in behandeling is die bovengenoemde raamovereenkomst actualiseert.

Amendement 2

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 6 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(6 ter) De overeenkomst die de lidstaten in 2002 op de Top van Barcelona hebben gesloten met het oog op de totstandbrenging van gelijkheid tussen vrouwen en mannen (gelijk loon, ouderschapsverlof, toegang tot arbeidsplaatsen met dezelfde rechten) vormt de basis voor het scheppen van betere voorwaarden voor het combineren van hun privé- en beroepsleven en zal de economische onafhankelijkheid van zowel mannen als vrouwen garanderen.

Motivering

De doelstellingen van Barcelona zijn een onderdeel van de EU-strategie voor groei en werkgelegenheid en zijn erop gericht jonge ouders - met name vrouwen - te helpen een baan te vinden en hun privé- en beroepsleven te combineren. De toegang tot betere kinderopvangvoorzieningen (voorwaarden, prijs en, heel belangrijk, uren die voor de ouders geschikt zijn) vormt de sleutel voor de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt.

Amendement 3

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 6 quater (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(6 quater) In de mededeling van de Commissie van 4 juli 2006 "Naar een EU-strategie voor de rechten van het kind" wordt gesteld dat de rechten van het kind een prioriteit van de Europese Unie moeten zijn en dat de lidstaten het VN-Verdrag inzake de rechten van het kind en de aanvullende protocollen daarbij, alsmede de millenniumdoelstellingen voor ontwikkeling, moeten naleven.

Motivering

In de mededeling wordt gesteld dat de rechten van het kind een prioriteit van de EU moeten zijn en dat de lidstaten het VN-Verdrag inzake de rechten van het kind en de aanvullende

protocollen daarbij, alsmede de millenniumdoelstellingen voor ontwikkeling, moeten naleven. Ten aanzien van de onderhavige richtlijn houdt dit in dat erop moet worden toegezien dat alle kinderen borstvoeding kunnen krijgen en dat alle kinderen passende, op hun ontwikkelingsbehoeften afgestemde verzorging en toegang tot adequate zorg van hoge kwaliteit dienen te worden gegarandeerd.

Amendement 4

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 9 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(9 ter) De zorg voor kinderen met een handicap stelt bijzondere eisen aan werkende moeders, die door de samenleving moeten worden erkend. De verhoogde kwetsbaarheid van werkende moeders van gehandicapte kinderen vraagt om toekenning van aanvullend zwangerschapsverlof; in de richtlijn moet een minimumduur voor dit verlof worden vastgelegd.

Motivering

De zorg voor kinderen met een handicap stelt extra fysieke, mentale en psychologische eisen aan werkende moeders. Hun inspanningen om aan deze eisen te voldoen moeten door de samenleving worden erkend. Al tijdens de zwangerschap moeten moeders die een kind met een handicap verwachten, talrijke extra voorbereidingen treffen om het welzijn van hun kind te waarborgen. Voor dergelijke gevallen moet er een aanvullend minimumverlof worden vastgelegd om zwangere werkneemsters die een gehandicapt kind verwachten en werkende moeders van kinderen met een handicap in staat te stellen zich hierop in te stellen en de nodige voorbereidingen te treffen.

Amendement 5

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 12 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(12 bis) Een "gelijkwaardige" functie in de zin van artikel 11, punt 2, letter c) betekent dat die functie in wezen dezelfde moet zijn als bij de vorige baan wat uitgekeerd salaris en uit te voeren taken betreft.

Amendement 6

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 13

Door de Commissie voorgestelde tekst

(13) Vrouwen moeten daarom worden beschermd tegen discriminatie op grond van zwangerschap of zwangerschapsverlof en dienen over adequate mogelijkheden voor rechtsbescherming te beschikken.

Amendement

(13) Vrouwen moeten daarom worden beschermd tegen discriminatie op grond van zwangerschap of zwangerschapsverlof en dienen over adequate mogelijkheden voor rechtsbescherming te beschikken, **teneinde te waarborgen dat hun rechten wat betreft behoorlijke arbeidsvoorwaarden en een beter evenwicht tussen gezins- en beroepsleven worden geëerbiedigd.**

Amendement 7

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 13 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(13 bis) Voor een werkelijke gelijkheid van mannen en vrouwen, is het essentieel te voorzien in een wettelijk recht op vaderschapsverlof voor mannen, onder gelijke voorwaarden als die welke voor zwangerschapsverlof gelden, behalve wat betreft de duur, zodat geleidelijk aan de voorwaarden worden geschapen voor een evenwichtige deelname van mannen en vrouwen aan de beroeps- en gezinsactiviteiten.

Motivering

Het vaderschapsverlof moet verplicht worden zodat de mannen er niet van afzien ten gevolge van sociale druk. Er moet een signaal aan de arbeidsmarkt worden afgegeven dat ook mannen tijd met hun kinderen moeten doorbrengen, weg van de werkplek en hun baan. Bij de organisatie van economische activiteiten moet dus rekening worden gehouden met de menselijke voortplanting, wat niet alleen een maatschappelijke waarde bij uitstek is, maar ook een recht en een verantwoordelijkheid voor zowel mannen als vrouwen.

Amendement 8

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 13 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(13 ter) In het Groenboek van de Commissie getiteld "Demografische veranderingen: naar een nieuwe solidariteit tussen de generaties" wordt erop gewezen dat de lidstaten lage vruchtbaarheidscijfers hebben, waarmee de vervanging van de generaties niet langer gewaarborgd is. Er moeten dan ook maatregelen worden getroffen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van werkneemsters vóór, tijdens en na de zwangerschap. Aanbevolen wordt zich te laten inspireren door de goede praktijken van lidstaten met een hoog vruchtbaarheidscijfer en waar vrouwen behouden blijven voor de arbeidsmarkt.

Amendement 9

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 18 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(18 bis) De lidstaten dienen in hun nationale rechtsstelsels te voorzien in de maatregelen die zij gepast achten om reële en effectieve compensatie of schadeloosstelling te garanderen wanneer een werkneemster schade ondervindt van inbreuken op uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, op een wijze die afschrikkend is en evenredig aan de geleden schade.

Amendement 10

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 19 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(19 bis) Slachtoffers van discriminatie moeten een adequate rechtsbescherming genieten. De lidstaten moeten er overeenkomstig hun eigen rechtsstelsel voor zorgen dat de rechten van zwangere vrouwen doeltreffend worden beschermd. Om een effectievere bescherming te kunnen verschaffen moeten verenigingen, organisaties en andere juridische entiteiten in staat worden gesteld namens of ter ondersteuning van slachtoffers gerechtelijke stappen te ondernemen, onverminderd de nationale procedurele voorschriften inzake vertegenwoordiging en verdediging in rechte.

Amendement 11

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 19 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(19 ter) De lidstaten moeten actieve deelname van de sociale partners aanmoedigen en stimuleren om de betrokkenen beter voor te lichten en effectievere regelingen te treffen. Door de dialoog met bovengenoemde organisaties aan te moedigen kunnen de lidstaten meer feedback krijgen en meer inzicht in de praktische uitvoering van de richtlijn, en in de problemen die zich naar alle waarschijnlijkheid zullen voordoen, om discriminatie tegen te gaan.

Motivering

Deelname van de sociale partners is uitermate belangrijk om discriminatie tegen te gaan. Hun gegevensbestanden kunnen extra informatie verschaffen voor werknemers over hun rechten en een bron van feedback voor de lidstaten, omdat zij meer ervaring hebben met de problemen die naar alle waarschijnlijkheid zullen ontstaan. Wij achten het derhalve van belang ervoor te zorgen dat zij actief deelnemen en een open dialoog aangaan.

Amendement 12

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Overweging 20 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(20 bis) De lidstaten dienen de dialoog tussen de sociale partners en met NGO's te bevorderen, ten einde een beter inzicht te krijgen in de diverse vormen van discriminatie en deze te bestrijden.

Amendement 13

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Artikel 1 – punt -1 (nieuw) Richtlijn 92/85/EEG Artikel 1 – punt 3 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1. Het volgende punt wordt toegevoegd aan artikel 1:

"3 bis. Bovendien zorgt deze richtlijn ervoor dat werknemers hun essentiële gezinstaken kunnen vervullen en biedt zij specifieke en adequate bescherming voor moeder en kind."

Motivering

In het nieuwe punt wordt benadrukt dat werkende vrouwen hun essentiële rol als moeder moeten kunnen vervullen.

Amendement 14

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit Artikel 1 – punt -1 bis (nieuw) Richtlijn 92/85/EEG Artikel 2 – letter a

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1 bis. Artikel 2, letter a) wordt vervangen door:

"a) zwangere werknemster of werknemster tijdens de zwangerschap: elke zwangere werknemster, met

inbegrip van huispersoneel, die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken;"

Motivering

Het huispersoneel is uitgesloten van de werkingssfeer van de kaderrichtlijn inzake veiligheid en gezondheid. De bepalingen inzake bescherming van het moederschap moeten echter uitdrukkelijk ook op die personen van toepassing zijn.

Amendement 15

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 ter (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 2 – letter b

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1 ter. Artikel 2, letter b) wordt vervangen door:

"b) werkneemster na de bevalling: elke werkneemster, met inbegrip van huispersoneel, die is bevallen in de zin van de nationale wetten en/of praktijken, en die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig deze wetten en/of praktijken;"

Motivering

Het huispersoneel is uitgesloten van de werkingssfeer van de kaderrichtlijn inzake veiligheid en gezondheid. De bepalingen inzake bescherming van het moederschap moeten echter uitdrukkelijk ook op die personen van toepassing zijn.

Amendement 16

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 quater (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 2 – letter c

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1 quater. Artikel 2, letter c) wordt vervangen door:

"c) werkneemster tijdens de lactatie:

elke werkneemster, met inbegrip van huispersoneel, tijdens de lactatie in de zin van de nationale wetten en/of praktijken die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig deze wetten en/of praktijken."

Motivering

Het huispersoneel is uitgesloten van de werkingssfeer van de kaderrichtlijn inzake veiligheid en gezondheid. De bepalingen inzake bescherming van het moederschap moeten echter uitdrukkelijk ook op die personen van toepassing zijn.

Amendement 17

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 quinquies (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 3 – lid 1 – alinea 2 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

***-1 quinquies. Aan artikel 3, lid 1 wordt de volgende tweede alinea bis toegevoegd:
"De in de eerste alinea bedoelde richtsnoeren worden regelmatig geëvalueerd met het oog op herziening ervan, op zijn minst om de vijf jaar, en voor de eerste keer in 2012."***

Motivering

Uitleg: het is van belang dat de richtsnoeren regelmatig worden aangepast aan de recente ontwikkelingen en de evolutie van de kennis.

Amendement 18

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 sexies (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 4 – titel

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1 sexies. De titel van artikel 4 komt als volgt te luiden:

"Evaluatie, informatie en overleg"

Motivering

Preventief optreden moet worden aangemoedigd om correct de risico's te kunnen beoordelen op elke werkplek waar de werknemers vrouwen en mannen in de vruchtbare leeftijd zijn. Zowel mannen als vrouwen kunnen voor de bevruchting worden blootgesteld aan factoren die mutaties en genetische schade zouden kunnen veroorzaken, die leiden tot onvruchtbaarheid en tot misvormingen en chromosoomafwijkingen; de ernstigste gevolgen doen zich evenwel voor bij het embryo. Leden 4 en 5 zijn toegevoegd omdat in alle andere richtlijnen inzake gezondheid en veiligheid specifieke artikelen zijn opgenomen over de informatie aan en het overleg met de werknemers en hun vertegenwoordigers.

Amendement 19

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 septies (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 4 – lid -1 (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1 septies. In artikel 4 wordt het volgende lid -1 ingevoegd:

"-1. In de risicobeoordeling die overeenkomstig richtlijn 89/391/EEG wordt uitgevoerd, neemt de werkgever een evaluatie van de reproductieve risico's voor de mannelijke en vrouwelijke werknemers op."

Motivering

Preventief optreden moet worden aangemoedigd om correct de risico's te kunnen beoordelen op elke werkplek waar de werknemers vrouwen en mannen in de vruchtbare leeftijd zijn. Zowel mannen als vrouwen kunnen voor de bevruchting worden blootgesteld aan factoren die mutaties en genetische schade zouden kunnen veroorzaken, die leiden tot onvruchtbaarheid en tot misvormingen en chromosoomafwijkingen; de ernstigste gevolgen doen zich evenwel voor bij het embryo. Leden 4 en 5 zijn toegevoegd omdat in alle andere richtlijnen inzake gezondheid en veiligheid specifieke artikelen zijn opgenomen over de informatie aan en het overleg met de werknemers en hun vertegenwoordigers.

Amendement 20

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 octies (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 4 – lid 2

-1 octies. Artikel 4, lid 2, wordt vervangen door de volgende tekst:

"2. Onverminderd artikel 10 van Richtlijn 89/391/EEG worden in de betrokken onderneming en/of inrichting de werkneemster in de zin van artikel 2 en de werkneemsters die zich in een van de in artikel 2 bedoelde toestanden zouden kunnen bevinden en/of hun vertegenwoordigers en de relevante sociale partners geïnformeerd over de resultaten van de in lid 1 bedoelde evaluatie en over alle maatregelen op het gebied van de veiligheid en de gezondheid op het werk."

Motivering

Preventief optreden moet worden aangemoedigd om correct de risico's te kunnen beoordelen op elke werkplek waar de werknemers vrouwen en mannen in de vruchtbare leeftijd zijn. Zowel mannen als vrouwen kunnen voor de bevruchting worden blootgesteld aan factoren die mutaties en genetische schade zouden kunnen veroorzaken, die leiden tot onvruchtbaarheid en tot misvormingen en chromosoomafwijkingen; de ernstigste gevolgen doen zich evenwel voor bij het embryo. Leden 4 en 5 zijn toegevoegd omdat in alle andere richtlijnen inzake gezondheid en veiligheid specifieke artikelen zijn opgenomen over de informatie aan en het overleg met de werknemers en hun vertegenwoordigers.

Amendement 21

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 nonies (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 4 – lid 2 bis (nieuw)

-1 nonies. Aan artikel 4 wordt de volgende alinea toegevoegd:

"2 bis. Er worden passende maatregelen genomen om te verzekeren dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers kunnen toezien op de toepassing van deze richtlijn of betrokken kunnen worden bij de uitvoering ervan, met name voor wat betreft de door de werkgever genomen maatregelen zoals bedoeld in lid 2, onverminderd de

**verantwoordelijkheid van de werkgever
om deze maatregelen vast te stellen."**

Motivering

Preventief optreden moet worden aangemoedigd om correct de risico's te kunnen beoordelen op elke werkplek waar de werknemers vrouwen en mannen in de vruchtbare leeftijd zijn. Zowel mannen als vrouwen kunnen voor de bevruchting worden blootgesteld aan factoren die mutaties en genetische schade zouden kunnen veroorzaken, die leiden tot onvruchtbaarheid en tot misvormingen en chromosoomafwijkingen; de ernstigste gevolgen doen zich evenwel voor bij het embryo. Leden 4 en 5 zijn toegevoegd omdat in alle andere richtlijnen inzake gezondheid en veiligheid specifieke artikelen zijn opgenomen over de informatie aan en het overleg met de werknemers en hun vertegenwoordigers.

Amendement 22

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 decies (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 4 – lid 2 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1 decies. Aan artikel 4 wordt de volgende alinea toegevoegd:

"2 ter. Het overleg met en de deelname van de werknemers en/of hun vertegenwoordigers voor kwesties die binnen de werkingsfeer van deze richtlijn vallen, hebben plaats overeenkomstig artikel 11 van Richtlijn 89/391/EEG."

Motivering

Preventief optreden moet worden aangemoedigd om correct de risico's te kunnen beoordelen op elke werkplek waar de werknemers vrouwen en mannen in de vruchtbare leeftijd zijn. Zowel mannen als vrouwen kunnen voor de bevruchting worden blootgesteld aan factoren die mutaties en genetische schade zouden kunnen veroorzaken, die leiden tot onvruchtbaarheid en tot misvormingen en chromosoomafwijkingen; de ernstigste gevolgen doen zich evenwel voor bij het embryo. Leden 4 en 5 zijn toegevoegd omdat in alle andere richtlijnen inzake gezondheid en veiligheid specifieke artikelen zijn opgenomen over de informatie aan en het overleg met de werknemers en hun vertegenwoordigers.

Amendement 23

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 undecies (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 6 – lid 2 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1 undecies. Het volgende punt wordt toegevoegd aan artikel 6:

"2 bis. Zwangere werknemers mogen bovendien niet worden verplicht taken te verrichten zoals het dragen en optillen van zware gewichten of taken die gevaarlijk of uitputtend zijn of risico's met zich meebrengen voor de gezondheid."

Motivering

Zwangere werknemers moeten niet alleen worden vrijgesteld van activiteiten die hen blootstellen aan hoge risico's maar ook van taken waarvoor zware lichamelijke inspanning nodig is of van taken die risico's met zich meebrengen voor de gezondheid.

Amendement 24

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 duodecies (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 7 – lid 2 – letter a

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1 duodecies. Artikel 7, lid 2, letter a), wordt vervangen door:

"a) van overschakeling naar met de omstandigheden verenigbare arbeidsuren overdag; of"

Amendement 25

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 terdecies (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 7 – lid 2 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1 terdecies. Aan artikel 7 wordt de volgende alinea toegevoegd:

"2 bis. Werknemers die van nachtarbeid wensen te worden vrijgesteld, moeten overeenkomstig de regelgeving van de lidstaten hun werkgever hiervan

op de hoogte brengen en, indien lid 2, letter b) van toepassing is, aan de werkgever een medisch attest overleggen."

Amendement 26

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 quaterdecies (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 7 – lid 2 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1 quaterdecies. Aan artikel 7 wordt de volgende alinea toegevoegd:

"2 ter. In het geval van eenoudergezinnen en ouders van kinderen met een ernstige handicap, kan de in lid 1 bedoelde periode worden verlengd volgens de door de lidstaten vastgelegde procedures."

Amendement 27

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt -1 quindecies (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 7 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

-1 quindecies. Het volgende artikel wordt ingevoegd:

"Artikel 7 bis

Overuren

De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, tijdens de zwangerschap en gedurende een periode van zes maanden na de bevalling niet verplicht worden om overuren te maken of op zon- en feestdagen te werken."

Amendement 28

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de werknemers in de zin van artikel 2 recht hebben op **vóór en/of na de bevalling te nemen** zwangerschapsverlof van **ten minste** 18 aaneengesloten weken.

Amendement

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de werknemers in de zin van artikel 2 recht hebben op zwangerschapsverlof van 18 aaneengesloten weken.

Amendement 29

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 – lid 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

2. Het in lid 1 bedoelde zwangerschapsverlof moet een na de bevalling te nemen verplicht verlof van ten minste zes weken omvatten. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de werknemers in de zin van artikel 2 vrij de periode, vóór of na de bevalling mogen kiezen wanneer zij het niet-verplichte deel van het verlof opnemen.

Amendement

2. Het in lid 1 bedoelde zwangerschapsverlof moet een na de bevalling te nemen verplicht verlof van ten minste zes weken omvatten. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de werknemers in de zin van artikel 2 vrij de periode, vóór of na de bevalling mogen kiezen wanneer zij het niet-verplichte deel van het verlof opnemen. **Het verplichte zwangerschapsverlof van zes weken na de bevalling geldt voor alle werkende vrouwen, ongeacht het aantal dagen dat zij vóór de bevalling gewerkt hebben. De lidstaten kunnen het verplichte deel van het zwangerschapsverlof verlengen tot maximaal vier weken vóór de bevalling en ten minste acht weken na de geboorte van een gehandicapt kind.**

Amendement 30

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 – lid 2 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

2 bis. De werkneemster moet de gekozen zwangerschapsverlofperiode ten minste drie maanden voor de begindatum ervan bekendmaken.

Motivering

Amendement 25 van de rapporteur stelt dat zwangere vrouwen drie maanden voor bevalling niet meer tot overwerk mogen worden verplicht. Rond die periode ook bekend maken wanneer zwangerschapsverlof wordt genomen, maakt het organiseren van vervangende werknemers voor werkgever eenvoudiger.

Amendement 31

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 – lid 2 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

2 ter. Bij geboorte van een meerling dient de in artikel 8, lid 1, vermelde zwangerschapsverlofperiode per kind met 4 weken te worden verlengd.

Motivering

Totale normale verlofperiode wordt eveneens in weken uitgedrukt.

Amendement 32

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 – lid 4

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

4. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat aanvullend verlof wordt toegekend in geval

4. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat aanvullend verlof **met behoud van salaris**

van vroeggeboorte, ziekenhuisopname van het kind na de geboorte, geboorte van een kind met een handicap en geboorte van een meerling. De duur van het aanvullend verlof moet in verhouding staan tot en tegemoetkomen aan de bijzondere behoeften van de moeder en het kind/de kinderen.

wordt toegekend in geval van vroeggeboorte, ziekenhuisopname van het kind na de geboorte, geboorte van een kind met een handicap, **gehandicapte moeder** en geboorte van een meerling. De duur van het aanvullend verlof moet in verhouding staan tot en tegemoetkomen aan de bijzondere behoeften van de moeder en het kind/de kinderen. ***De totale periode van het zwangerschapsverlof wordt met ten minste acht weken na de bevalling verlengd bij de geboorte van een gehandicapt kind en de lidstaten zorgen tevens voor een extra verlofperiode van zes weken bij de geboorte van een dood kind.***

Amendement 33

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 – lid 5 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

5 bis. De richtlijn is niet van toepassing op zelfstandigen.

Amendement 34

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 1

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 8 – lid 5 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

5 ter. De lidstaten treffen adequate maatregelen voor de erkenning van postnatale depressie als ernstige ziekte, en ondersteunen bewustmakingscampagnes ter bevordering van goede voorlichting over postnatale depressie en tegen de vooroordelen en het gevaar van stigmatisering die nog steeds aan deze ziekte kleven.

Motivering

Het amendement heeft ten doel de lidstaten de noodzaak te doen inzien van de officiële erkenning van postnatale depressie als ziekte, aangezien 10% tot 15% van de vrouwen eronder lijdt en zij aanzienlijke gevolgen heeft voor het beroeps- en gezinsleven.

Amendement 35

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 2

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 10 – lid 1 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

1 bis. De lidstaten treffen passende maatregelen om de veiligheid en de gezondheid van werknemers tijdens de zwangerschap te beschermen, met name wat betreft ergonomische omstandigheden, werktijden (met inbegrip van nachtwerk en verandering van werk) en intensiteit van het werk, alsmede betere bescherming tegen specifieke besmettelijke stoffen en ioniserende straling.

Motivering

De bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers tijdens de zwangerschap moet een van de voornaamste doelstellingen van deze richtlijn zijn.

Amendement 36

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 2

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 10 – lid 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

2. Indien een werknemer in de zin van artikel 2 wordt ontslagen gedurende de in punt 1 bedoelde periode, dient de werkgever schriftelijk gegronde redenen op te geven voor het ontslag. ***Indien ontslag*** binnen zes maanden na afloop van het in artikel 8, lid 1, bedoelde zwangerschapsverlof ***plaatsvindt, dient de werkgever op verzoek van de betrokken***

2. Indien een werknemer in de zin van artikel 2 wordt ontslagen gedurende de in punt 1 bedoelde periode ***of*** binnen zes maanden na afloop van het in artikel 8, lid 1, bedoelde zwangerschapsverlof, dient de werkgever schriftelijk gegronde redenen op te geven voor het ontslag. ***Dit laat de materiële ontslagvoorwaarden overeenkomstig de nationale wetgeving***

werkneemster schriftelijk gegronde redenen op te geven voor het ontslag.

onverlet.

Amendement 37

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 2

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 10 – lid 3 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

3 ter. In de in de artikelen 5, 6 en 7 bedoelde gevallen moeten de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een gelijkwaardige uitkering, van de werkneemsters in de zin van artikel 2 overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken worden gewaarborgd;

Motivering

Vrouwen moeten hun volledige salaris krijgen zodat zij niet financieel gestraft worden omdat ze moeder zijn.

Amendement 38

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 – letter a

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 - lid 1 bis

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

1 bis. werkneemsters in de zin van artikel 2, die worden uitgesloten van werk door hun werkgever, die hen als arbeidsongeschikt beschouwt zonder dat de werkneemster een medische indicatie heeft verstrekt, ontvangen tot aan het begin van het zwangerschapsverlof in de zin van artikel 8, lid 2, een bezoldiging die gelijk is aan hun volledige salaris.

1 bis. werkneemsters in de zin van artikel 2, die worden uitgesloten van werk door hun werkgever, die hen als arbeidsongeschikt beschouwt zonder dat de werkneemster een medische indicatie heeft verstrekt, ***moeten op eigen initiatief een arts raadplegen. Indien deze arts de arbeidsgeschiktheid van de vrouwen bevestigt, dient de werkgever hen normaal in dienst te nemen of zij*** ontvangen tot aan het begin van het zwangerschapsverlof in de zin van artikel 8, lid 2, een bezoldiging die gelijk is aan hun volledige salaris.

Motivering

Als een vrouw een arts naar keuze raadpleegt, schept dit duidelijkheid over de vraag of zij ziek is dan wel gezond Alleen na een duidelijke diagnose kunnen verdere maatregelen worden getroffen.

Amendement 39

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – lid 3 - letter a bis (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – lid 1 bis bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

a bis) In artikel 11 wordt het volgende lid 1 bis bis ingevoegd:

"1 bis bis. De lidstaten kunnen preventieve maatregelen aannemen met het oog op de bescherming en de veiligheid van zwangere of onlangs bevallen werknemers op het werk."

Motivering

Stress op het werk kan zwangere vrouwen en jonge moeders psychisch beïnvloeden en gevolgen hebben voor het foetus resp. de zuigeling. We hebben begeleidende maatregelen nodig vanuit het oogpunt van flexizekerheid.

Amendement 40

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – lid 3 – letter b

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – lid 2 – letter c

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

c) het recht van werknemers in de zin van artikel 2 om – onder voorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn – naar hun baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken;

c) het recht van werknemers in de zin van artikel 2 om – onder voorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn – naar hun baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken; ***in uitzonderlijke gevallen van herstructurering of ingrijpende***

reorganisatie van het productieproces moet de werknemster altijd de mogelijkheid worden geboden de gevolgen van deze wijzigingen voor haar werksituatie met de werkgever te bespreken en moet het orgaan dat de belangen van de werknemers behartigt altijd de gelegenheid hebben om samen met de werkgever de betrokken werknemster te adviseren over de gevolgen van deze wijzigingen;

Amendement 41

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – lid 3 – letter b

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – lid 2 – letter c bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

c bis) de handhaving, voor werknemers in de zin van artikel 2, van mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling door middel van opleiding, permanente bijscholing en aanvullende scholing, ten einde hun loopbaanperspectieven intact te houden;

Motivering

Dit amendement heeft tot doel te voorkomen dat de loopbaanperspectieven van vrouwen die moeder zijn geworden gevaar lopen. De werkgever moet in overleg met de betrokken werknemers de nodige maatregelen treffen op het gebied van opleiding en scholing, teneinde ervoor te zorgen dat hun loopbaanperspectieven intact blijven.

Amendement 42

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – lid 3 – letter b

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – lid 2 – letter c ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

c ter) dat het opnemen van zwangerschapsverlof de pensioenrechten van de betrokken werknemster niet aantast; de periode van dit zwangerschapsverlof moet worden

beschouwd als arbeidsperiode bij de berekening van het pensioen en het opnemen van zwangerschapsverlof mag dus nooit leiden tot vermindering van pensioenrechten.

Motivering

Het is van belang dat de uitkeringen die werkneemsters tijdens het zwangerschapsverlof ontvangen geen nadelige gevolgen hebben voor hun pensioenrechten. De lidstaten moeten dit voorkomen en voorzien in compensatie voor een mogelijk verlies van pensioenrechten.

Amendement 43

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – lid 3 – letter c

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – lid 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

3. de in punt 2, onder b), bedoelde uitkering ***wordt als*** adequaat ***beschouwd***, wanneer zij een inkomen waarborgt dat gelijk is aan het laatste maandsalaris of aan het gemiddelde maandsalaris over een bepaalde periode, ***eventueel tot aan een in de nationale wetgeving vastgelegd plafond. Een dergelijk plafond mag niet lager zijn dan de uitkering die werkneemsters in de zin van artikel 2 zouden ontvangen in geval van een onderbreking van haar werkzaamheden om gezondheidsredenen.*** De lidstaten mogen vastleggen over welke periode dit gemiddelde maandsalaris wordt berekend.

Amendement

3. de in punt 2, onder b), bedoelde uitkering is adequaat, wanneer zij een inkomen waarborgt dat gelijk is aan het laatste maandsalaris of aan het gemiddelde maandsalaris over een bepaalde periode. ***Werkneemsters met zwangerschapsverlof ontvangen hun volledige salaris en de uitkering bedraagt 100% van het laatste maandsalaris of het gemiddelde maandsalaris.*** De lidstaten mogen vastleggen over welke periode dit gemiddelde maandsalaris wordt berekend.

Motivering

Het betalen van het volledige salaris voor de duur van het verlof garandeert dat de vrouwen niet financieel gestraft worden voor hun keuze voor het moederschap. Veel lidstaten hebben al geregeld dat 80% tot 100% van het gemiddelde salaris wordt betaald tijdens het zwangerschapsverlof. Bovendien mogen zwangere werkneemsters niet worden gestraft voor hun keuze voor het moederschap.

Amendement 44

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 3 – letter c bis (nieuw)

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 11 – lid 3 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

c bis) Het volgende punt 3 bis wordt toegevoegd:

"3 bis. de lidstaten zorgen ervoor dat werknemers die met zwangerschapsverlof zijn, in voorkomend geval, automatisch voor loonsverhoging in aanmerking te komen zonder dat zij hun zwangerschapsverlof tijdelijk moeten beëindigen om op loonsverhoging aanspraak te kunnen maken."

Motivering

Indien een loonsverhoging wordt toegepast voor functies van werknemers die met zwangerschapsverlof zijn, moeten deze vrouwen automatisch voor loonsverhoging in aanmerking komen, zonder dat zij hun zwangerschapsverlof hoeven te onderbreken om een hoger salaris te krijgen en daarna opnieuw met zwangerschapsverlof te gaan. De administratieve rompslomp van de werkgever wordt in dat verband ook beperkt en vereenvoudigd.

Amendement 45

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 4

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 12 bis

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

4. Het volgende artikel 12 bis wordt ingevoegd:

Schrappen

Artikel 12 bis

Bewijslast

1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die van mening zijn dat hun rechten uit hoofde van deze richtlijn zijn geschonden, voor de rechter of een

andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die een dergelijke schending kunnen doen vermoeden, de verweerster dient te bewijzen dat de richtlijn niet is geschonden.

2. Lid 1 belet de lidstaten niet voor de eiser gunstiger regels in te voeren.

3. Lid 1 is niet van toepassing op strafprocedures.

4. De lidstaten hoeven lid 1 niet toe te passen in zaken waarin de rechter of een andere bevoegde instantie de feiten onderzoekt.

5. De leden 1 tot en met 4 zijn tevens van toepassing op alle procedures overeenkomstig artikel 12.

Motivering

De voorgestelde bepaling is in strijd met het beginsel van het vermoeden van onschuld en zou het evenwicht tussen werkgever en werknemer verstoren. Iemand die een beschuldiging doet moet dit kunnen bewijzen. Van de tegenpartij kan onmogelijk worden gevraagd, wanneer die beweert dat 'er niets gebeurd is', te bewijzen dat er niets gebeurd is.

Amendement 46

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 4

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 12 bis – lid 4 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

4 bis. De lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties of andere juridische entiteiten die overeenkomstig de in hun nationale wetgeving vastgestelde criteria rechtmatig belang hebben bij de naleving van de bepalingen van deze richtlijn, namens of ter ondersteuning van een klager en met diens toestemming aan de gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen deelnemen waarin is voorzien om de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen af te dwingen.

Motivering

Indien dit amendement wordt goedgekeurd, dan dient lid 5 dienovereenkomstig te worden aangepast, en als volgt te luiden: "De leden 1 tot en met 4 bis zijn tevens van toepassing op alle procedures overeenkomstig artikel 12."

Amendement 47

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 5

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 12 ter

Door de Commissie voorgestelde tekst

De lidstaten nemen in hun nationale wetgeving de nodige maatregelen op om personen te beschermen tegen een nadelige behandeling of nadelige gevolgen als gevolg van een klacht die is ingediend of een rechtsvordering die is ingesteld met het oog op de handhaving van de rechten uit hoofde van deze richtlijn.

Amendement

De lidstaten nemen in hun nationale wetgeving de nodige maatregelen op om personen te beschermen, **met inbegrip van *getuigen***, tegen een nadelige behandeling of nadelige gevolgen als gevolg van een klacht die is ingediend of een rechtsvordering die is ingesteld met het oog op de handhaving van de rechten uit hoofde van deze richtlijn.

Motivering

Door de bescherming uit te breiden tot getuigen kan gewaarborgd worden dat zij betrouwbare informatie verstrekken in klachtenprocedures zonder dat zij hoeven te vrezen voor discriminatie.

Amendement 48

Voorstel voor een richtlijn – wijzigingsbesluit

Artikel 1 – punt 6

Richtlijn 92/85/EEG

Artikel 12 quater

Door de Commissie voorgestelde tekst

De lidstaten bepalen welke sancties gelden voor schendingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast. De sancties kunnen het betalen van schadevergoeding omvatten, **die niet mag worden beperkt door vooraf een maximumbedrag vast te**

Amendement

De lidstaten bepalen welke sancties gelden voor schendingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast. De sancties kunnen het betalen van schadevergoeding omvatten en moeten doeltreffend **en** evenredig zijn.

stellen, en moeten doeltreffend, evenredig
en afschrikkend zijn.

Motivering

Een EU- verbod op beperking van schadevergoedingsclaims beperkt op buitensporige wijze de manoeuvreerruimte van de lidstaten en dwingt hen ertoe gedetailleerde voorschriften over te nemen die niet overeenstemmen met hun eigen procesrecht.

PROCEDURE

Titel	Verbetering van de veiligheid en gezondheid op het werk van de werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie		
Document- en procedurenummers	COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)		
Commissie ten principale	FEMM		
Advies uitgebracht door Datum bekendmaking	EMPL 19.10.2009		
Rapporteur voor advies Datum benoeming	Rovana Plumb 16.9.2009		
Behandeling in de commissie	5.11.2009	1.12.2009	26.1.2010
Datum goedkeuring	27.1.2010		
Uitslag eindstemming	+: 31	–: 11	0: 5
Bij de eindstemming aanwezige leden	Regina Bastos, Edit Bauer, Jean-Luc Bennahmias, Pervenche Berès, Mara Bizzotto, Milan Cabrnich, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Sergio Gaetano Cofferati, Marije Cornelissen, Tadeusz Cymański, Frédéric Daerden, Karima Delli, Richard Falbr, Ilda Figueiredo, Pascale Gruny, Thomas Händel, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Vincenzo Iovine, Liisa Jaakonsaari, Martin Kastler, Ádám Kósa, Patrick Le Hyaric, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Rovana Plumb, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck		
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)	Georges Bach, Raffaele Baldassarre, Vilija Blinkevičiūtė, Silvia Costa, Kinga Göncz, Richard Howitt, Dieter-Lebrecht Koch, Franz Obermayr, Ria Oomen-Ruijten, Emilie Turunen		

PROCEDURE

Titel	Verbetering van de veiligheid en gezondheid op het werk van de werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie		
Document- en procedurenummers	COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)		
Datum indiening bij EP	3.10.2008		
Commissie ten principale	FEMM		
Datum bekendmaking	19.10.2009		
Medeadviserende commissie(s)	EMPL	ITRE	
Datum bekendmaking	19.10.2009	19.10.2009	
Geen advies	ITRE		
Datum besluit	2.9.2009		
Rapporteur(s)	Edite Estrela		
Datum benoeming	16.7.2009		
Betwisting rechtsgrondslag	JURI		
Datum JURI-advies	28.1.2010		
Behandeling in de commissie	1.9.2009	1.12.2009	25.1.2010
Datum goedkeuring	23.2.2010		
Uitslag eindstemming	+: 19	-	
	-: 13	0: 1	
	0: 1		
Bij de eindstemming aanwezige leden	Regina Bastos, Edit Bauer, Emine Bozkurt, Andrea Češková, Marije Cornelissen, Silvia Costa, Tadeusz Cymański, Edite Estrela, Ilda Figueiredo, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Jolanta Emilia Hibner, Lívia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Caroline Lucas, Astrid Lulling, Barbara Matera, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Raúl Romeva i Rueda, Nicole Sinclaire, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Eva-Britt Svensson, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská		
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)	Lena Ek, Sylvie Guillaume, Elisabeth Morin-Chartier, Norica Nicolai		
Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervanger(s) (art. 187, lid 2)	Marian Harkin, Ria Oomen-Ruijten		
