

# EUROOPA PARLAMENT

2004



2009

*Istungidokument*

**A6-0267/2009**

22.4.2009

**\*\*\*I**

## **RAPORT**

Ettepanek võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta

(KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon

Raportöör: Edite Estrela

Arvamuse koostaja(d)(\*): Jamila Madeira  
Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon

(\*) Kaasatud komisjonid – kodukorra artikkel 47



### ***Kasutatud tähised***

- \* nõuandemenetlus  
*antud hääle enamus*
- \*\*I koostöömenetlus (esimene lugemine)  
*antud hääle enamus*
- \*\*II koostöömenetlus (teine lugemine)  
*antud hääle enamus ühise seisukoha heakskiitmiseks, parlamendi liikmete häälteenamus ühise seisukoha tagasilükkamiseks või muutmiseks*
- \*\*\* nõusolekumenetlus  
*parlamendi liikmete häälteenamus, v.a EÜ asutamislepingu artiklites 105, 107, 161 ja 300 ning ELi lepingu artiklis 7 toodud juhtudel*
- \*\*\*I kaasotsustamismenetlus (esimene lugemine)  
*antud hääle enamus*
- \*\*\*II kaasotsustamismenetlus (teine lugemine)  
*antud hääle enamus ühise seisukoha heakskiitmiseks, parlamendi liikmete häälteenamus ühise seisukoha tagasilükkamiseks või muutmiseks*
- \*\*\*III kaasotsustamismenetlus (kolmas lugemine)  
*antud hääle enamus ühise teksti heakskiitmiseks*

(Märgitud menetlus põhineb komisjoni esitatud õiguslikul alusel.)

### ***Õigusloomega seotud teksti muudatusettepanekud***

Euroopa Parlamendi muudatusettepanekutes märgistatakse muudetud tekst **paksus kaldkirjas**. Kui Euroopa Parlament soovib muutmisakti puhul muuta olemasolevat sätet, mida komisjoni ettepanekus ei muudeta, märgistatakse muutmata jäävad tekstiosad **paksus kirjas**. Välja jäetav tekstiosa tähistatakse sümboliga [...]. *Tavalises kaldkirjas* märgistus on mõeldud asjaomastele osakondadele abiks lõpliku teksti ettevalmistamisel ja tähistab neid õigusakti osi, mille kohta on tehtud parandusettepanek lõpliku teksti vormistamiseks (nt ilmselged vead või väljajätmised mõnes keeleversioonis). Selliste parandusettepanekute puhul on vaja vastavate osakondade nõusolekut.

## SISUKORD

### lehekülg

EUROOPA PARLAMENDI ÕIGUSLOOME GA SEOTUD RESOLUTSIOONI PROJEKT..6	
SELETUSKIRI .....	46
TÖÖHÕIVE- JA SOTSIAALKOMISJONI ARVAMUS .....	51
MENETLUS .....	77

(\*) Kaasatud komisjonid – kodukorra artikkel 47



## EUROOPA PARLAMENDI ÕIGUSLOOME GA SEOTUD RESOLUTSIOONI PROJEKT

ettepaneku kohta võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

(Kaasotsustamismenetlus: esimene lugemine)

*Euroopa Parlament,*

- võttes arvesse komisjoni ettepanekut Euroopa Parlamendile ja nõukogule (KOM(2008)0637);
  - võttes arvesse EÜ asutamislepingu artikli 251 lõiget 2, artikli 137 lõiget 2 ja artikli 141 lõiget 3, mille alusel komisjon esitas ettepaneku Euroopa Parlamendile (C6-0340/2008);
  - võttes arvesse kodukorra artiklit 51;
  - võttes arvesse naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni raportit ning tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni arvamust (A6-0267/2009),
1. kiidab komisjoni ettepaneku muudetud kujul heaks;
  2. palub komisjonil ettepaneku uuesti Euroopa Parlamendile saata, kui komisjon kavatses seda oluliselt muuta või selle teise tekstiga asendada;
  3. teeb presidendile ülesandeks edastada Euroopa Parlamendi seisukoht nõukogule ja komisjonile.

### Muudatusettepanek 1

#### Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Direktiivi pealkiri

*Komisjoni ettepanek*

Ettepanek: EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV, millega muudetakse nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta

*Muudatusettepanek*

Ettepanek: EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV, millega muudetakse nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise **ning töötajate töö ning perekondlike õiguste ja kohustuste ühitamist soodustavate** meetmete kehtestamise kohta

## *Selgitus*

*Direktiivi reguleerimisala laiendamine on võimalik tänu kombineeritud õiguslikule alusele, mis hõlmab EÜ asutamislepingu artikli 141 lõiget 3. Samaaegne käsitlemine tugevdab ettevõtetele antavat sõnumit, et laste saamine peab hõlmama nii naisi kui ka mehi.*

### **Muudatusettepanek 2**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 4**

##### *Komisjoni ettepanek*

(4) Meeste ja naiste võrdõiguslikkus on Euroopa Liidu oluline põhimõte. Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklitega 21 ja 23 on keelatud igasugune sooline diskrimineerimine ning nõutud meeste ja naiste võrdõiguslikkuse tagamist kõigis valdkondades.

##### *Muudatusettepanek*

(4) Meeste ja naiste võrdõiguslikkus on Euroopa Liidu oluline põhimõte. Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklitega 21 ja 23 on keelatud igasugune sooline diskrimineerimine ning nõutud meeste ja naiste võrdõiguslikkuse tagamist kõigis valdkondades, ***sealhulgas tasakaalu saavutamist töö- ja eraelu vahel.***

### **Muudatusettepanek 3**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 5 a (uus)**

##### *Komisjoni ettepanek*

##### *Muudatusettepanek*

***(5 a) Euroopa Ühenduse Kohtu 26. veebruari 2006. aasta otsuses kohtuasjas C-506/06 Mayr vs Flöckner<sup>1</sup> sedastas kohus, et naistöötaja ebasoodsasse olukorda asetamine põhjusel, et ta puudub töölt, kuna läbib kunstliku viljastamise protsessi, kujutab endast otsest soolist diskrimineerimist.***

<sup>1</sup> [2008] EKL I-01017

## **Muudatusettepanek 4**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 6 a (uus)**

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

*(6 a) Nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiiviga Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta<sup>1</sup> kehtestatakse miinimumnõuded, mis on mõeldud töötavate vanemate lapsehooldusega seotud ja ametialaste ülesannete sobitamise hõlbustamiseks.*

---

<sup>1</sup> EÜT L 145, 19.6.1996, lk 4.

### *Selgitus*

*Nõukogu direktiiv 96/34/EÜ on BusinessEurope (Euroopa Tööandjate Föderatsiooni), Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni vahel lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkulepe ning on oluline lisa direktiivi 92/85/EMÜ muutmise ettepanekule, kuna see sätestab miinimumnõuded, mis on mõeldud töötavate vanemate lapsehooldusega seotud ja ametialaste ülesannete sobitamise hõlbustamiseks.*

## **Muudatusettepanek 5**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 6 b (uus)**

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

*(6 b) 2002. aasta 15.–16. märtsil Barcelonas kokku tulnud Euroopa Ülemkogu eesistujariigi järel dustes esitatud eesmärkides märgiti, et liikmesriigid peaksid kaotama takistused naiste tööturul osalemisele ja looma aastaks 2010 lastehoiuvõimalused vähemalt 90 %-le lastest vanuses*



**kolmandast eluaastast kuni kohustusliku koolieani ning vähemalt 33 %-le alla kolmeaastastest lastest, võimaldades seda võrdselt nii linnades kui maakohtades.**

*Selgitus*

2002. aasta märtsi Barcelona Euroopa Ülemkogu järeldas, et liikmesriigid peaksid kaotama takistused naiste tööturul osalemisele ja looma aastaks 2010 lastehoiuvõimalused vähemalt 90 %-le lastest vanuses kolmandast eluaastast kuni kohustusliku koolieani ning vähemalt 33 %-le alla kolmeaastastest lastest, võimaldades seda võrdselt nii linnades kui ka maakohtades.

## **Muudatusettepanek 6**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt  
Põhjendus 6 c (uus)**

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

**(6 c) Komisjoni 4. juuli 2006. aasta teatises „Euroopa Liidu lapse õiguste strateegia väljatöötamine” märgitakse, et lapse õigused peaksid olema ELi prioriteet ja liikmesriigid peaksid järgima ÜRO lapse õiguste konventsiooni ja selle lisaprotokolle, samuti aastatuhande arengueesmärke.**

*Selgitus*

Teatises käsitatakse lapse õigusi ELi prioriteedina ja osutatakse, et liikmesriigid peavad järgima ÜRO lapse õiguste konventsiooni ja selle lisaprotokolle, samuti aastatuhande arengueesmärke. Käesolevat direktiivi arvesse võttes tähendab see selle tagamist, et kõiki lapsi võiks toita emapiimaga ja neile on tagatud nõuetekohane hoolitsus vastavalt nende arenguvajadustele ning asjakohane kvaliteetne hooldus.

## **Muudatusettepanek 7**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt  
Põhjendus 6 d (uus)**

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

**(6 d) Maailma Terviseorganisatsiooni 16. aprilli 2002. aasta soovitusel imiku ja lapse toitmise üldstrateegia kohta**

***märgitakse, et üksnes emapiimaga  
toitmine lapse esimesel kuuel elukuul  
tagab optimaalse kasvu ja arengu.***

*Selgitus*

*Maailma Terviseorganisatsioon on seisukohal, et üksnes emapiimaga toitmine lapse esimesel kuuel elukuul tagab optimaalse kasvu ja arengu.*

## **Muudatusettepanek 8**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt  
Põhjendus 8 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

***(8 a) Käesoleva direktiiviga ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkus ei tohiks olla vastuolus liikmesriigis ette nähtud lapsehoolduspuhkuse eeskirjadega ja direktiiv ei tohiks neid eeskirju kahjustada. Rasedus- ja sünnituspuhkus ning lapsehoolduspuhkus täiendavad teineteist ja just nende kombineerimine võimaldab töö- ja pereelu paremat ühitamist.***

*Selgitus*

*Komisjon tekitab oma seletuskirjas kunstliku vastuolu rasedus- ja sünnituspuhkuse ning lapsehoolduspuhkuse vahel. Mõlemad puhkused eksisteerivad paralleelselt ja just nende kombineerimine võimaldab töö- ja pereelu paremini ühitada.*

## **Muudatusettepanek 9**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt  
Põhjendus 9**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

(9) Rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate haavatavus tingib vajaduse anda neile õigus vähemalt **18 nädala** pikkusele katkestamatule rasedus- ja sünnituspuhkusele enne ja/või pärast

(9) Rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate haavatavus tingib vajaduse anda neile õigus vähemalt **20 nädala** pikkusele katkestamatule rasedus- ja sünnituspuhkusele enne ja/või pärast

sünnitust ning vähemalt kuuenädalasele kohustuslikule rasedus- ja sünnituspuhkusele pärast sünnitust.

sünnitust ning vähemalt kuuenädalasele kohustuslikule rasedus- ja sünnituspuhkusele pärast sünnitust.

### **Muudatusettepanek 10**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 12**

*Komisjoni ettepanek*

(12) Võrdse kohtlemise põhimõttele tuginedes on Euroopa Kohus tunnustanud ka naiste tööalaste õiguste kaitsmist, eriti nende õigust naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale töötaja jaoks mitte halvematel tingimustel, ja õigust kasutada paranenud töötingimusi, mis on loodud töötaja äraoleku ajal.

*Muudatusettepanek*

*(Ei puuduta eestikeelset versiooni.)*

### **Muudatusettepanek 11**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 12 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*(12 a) Pidades silmas demograafilisi suundumusi Euroopa Liidus, on sündimuse kasvu vaja toetada konkreetsete õigusaktide ja meetmete abil, et töö-, era- ja pereelu tõhusamalt ühitada.*

### **Muudatusettepanek 12**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 12 b (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*(12 b) Artikli 11 lõike 2 punktis c „võrdväärse” töökohana tähistatud töökoht tähendab töökohta, mis on suuremas osas eelmise töökohaga*

*võrreldes samaväärne nii palga kui ka tööülesannete puhul.*

### **Muudatusettepanek 13**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 13**

*Komisjoni ettepanek*

(13) Seega tuleks naisi kaitsta diskrimineerimise eest raseduse või rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu ning ette tuleks näha piisavad õiguskaitsevahendid.

*Muudatusettepanek*

(13) Seega tuleks naisi kaitsta diskrimineerimise eest raseduse või rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu ning ette tuleks näha piisavad õiguskaitsevahendid, *et kaitsta nende õigust inimväärsetele töötingimustele ning pere-ja tööelu paremale ühitamisele.*

### **Muudatusettepanek 14**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 13 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*(13 a) Nõukogu ja nõukogus kokku tulnud tööhõive ja sotsiaalpoliitika ministrite 29. juuni 2000. aasta resolutsioonis naiste ja meeste tasakaalustatud osalemise kohta töö- ja pereelus<sup>1</sup> ergutatakse liikmesriike kaaluma oma vastavate õigussüsteemide kohaldamisala läbivaatamist, et anda töötavatele meestele individuaalne ja võõrandamatu õigus saada isapuhkust, säilitades samal ajal töökohaga seotud õigused.*

---

<sup>1</sup> EÜT C 218, 31.7.2000, lk 6.

*Selgitus*

*Nõukogu ning tööhõive ja sotsiaalpoliitika ministrite 29. juuni 2000. aasta resolutsioonis*

*ergutatakse liikmesriike kaaluma oma vastavate õigussüsteemide kohaldamisala läbivaatamist, et anda töötavatele meestele individuaalne ja võõrandamatu õigus saada isapuhkust, säilitades samal ajal töökohaga seotud õigused. Enamik liikmesriike suhtus sellesse positiivselt.*

## **Muudatusettepanek 15**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 13 b (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*(13 b) Et aidata töötajatel ühitada oma tööalased ja perekondlikud õigused ning kohustused, on oluline võimaldada pikemat rasedus- ja sünnituspuhkust ning isapuhkust, kaasa arvatud adopteerimise puhul.*

## **Muudatusettepanek 16**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 13 c (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*(13 c) Tõelise soolise võrdõiguslikkuse saavutamiseks on oluline, et meestel oleks kohustuslik õigus isapuhkusele, mis – välja arvatud kestuse osas – oleks võrdväärne rasedus- ja sünnituspuhkusega, et oleks võimalik järk-järgult luua tingimused naiste ja meeste tasakaalustatud osalemiseks töö- ja pereelus. See õigus tuleks anda ka abielus mitteolevatele paaridele.*

## **Muudatusettepanek 17**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 13 d (uus)**

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

**(13 d) Tuleks tagada kõik tingimused emaduse tõhusaks kaitseks, arvestades rahvastiku vananemist Euroopa Liidus ja komisjoni 12. oktoobri 2006. aasta teatist „Euroopa demograafiline tulevik – kuidas teha väljakutsest võimalus”.**

*Selgitus*

*Arvestades demograafilisi muutusi ja seda, et on tähtis, et lapsi oleks rohkem, tuleb tagada tõhusad rasedus- ja sünnituspuhkuse tingimused.*

## **Muudatusettepanek 18**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 13 e (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(13 e) Tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu 2007. aasta detsembri järeldustes naiste ja meeste tasakaalustatud osalemise kohta tööelus, majanduskasvus ja sotsiaalses ühtekuuluvuses tunnistas nõukogu, et meetmed, mis võimaldavad ühitada tööelu pere- ja eraeluga, on olulised soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks tööturul.**

*Selgitus*

*Nas Conclusões do Conselho Europeu de Dezembro de 2007 sobre "Participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional, no crescimento e na coesão social", o Conselho reconhece a conciliação do trabalho com a vida familiar e privada como umas das áreas-chave para a promoção da igualdade de género no mercado de trabalho. Além disso, é referido no ponto 7 que "As mulheres são ainda por vezes forçadas a escolher entre os filhos e a carreira, em especial devido à persistência dos estereótipos sexistas e à desigual partilha das responsabilidades familiares e domésticas entre mulheres e homens, sendo sobretudo as mulheres responsáveis pela educação dos filhos e pelos cuidados a outros dependentes".*

## **Muudatusettepanek 19**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt  
Põhjendus 13 f (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*(13 f) Tõelise soolise võrdõiguslikkuse saavutamiseks on oluline, et meestel oleks õigus kohustuslikule isapuhkusele, mis oleks välja arvatud kestuse osas võrdväärne rasedus- ja sünnituspuhkusega, et oleks võimalik luua järk-järgult tingimused naiste ja meeste tasakaalustatud osalemiseks töö- ja pereelus.*

*Selgitus*

*Isapuhkus tuleks muuta kohustuslikuks, et mehed ei peaks alluma sotsiaalsele survele, mis ärgitab neid sellest loobuma. Tööturule tuleb anda signaal, näitamaks, et ka mehed peavad kohustuslikus korras töökohast puuduma, kui neil on lapsed ning seega tuleb majandustegevus korraldada nii, et võetaks arvesse laste saamist, mis on nii meeste kui ka naiste õigus ja vastutus ning lisaks sellele ka märkimisväärne ühiskondlik väärtus.*

## **Muudatusettepanek 20**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt  
Põhjendus 18 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*(18 a) Liikmesriigid peaksid võtma oma siseriiklike õigussüsteemide raames meetmeid, et tagada töötajale selles direktiivis kehtestatud kohustuste eiramise tagajärjel tekitatud kahju tegelik ja tõhus hüvitamine või heastamine selliselt, nagu nad peavad asjakohaseks, tehes seda viisil, mis on hoiatav ja kantud kahjuga proportsionaalne.*

## **Muudatusettepanek 21**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt  
Põhjendus 19 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(19 a) Diskrimineerimise ohvritele tuleks tagada piisavad õiguskaitsevahendid. Tõhusama kaitse pakkumiseks tuleks ühendustele, organisatsioonidele ja muudele juriidilistele isikutele anda õigus, kui liikmeriigid seda asjakohaseks peavad, osaleda menetlustes kannatanu nimel või toetuseks, ilma et see piiraks siseriiklike kohtus esindamise ja kohtuliku kaitse menetlusnormide kohaldamist.**

**Muudatusettepanek 22**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt  
Põhjendus 20**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

(20) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded ja antakse seega liikmesriikidele võimalus kehtestada või säilitada soodsamaid sätteid. Käesoleva direktiivi rakendamisega ei **või** põhjendada liikmesriigis valitseva olukorra halvenemist.

(20) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded ja antakse seega liikmesriikidele võimalus kehtestada või säilitada soodsamaid sätteid. Käesoleva direktiivi rakendamisega ei **tohiks** põhjendada liikmesriigis valitseva olukorra halvenemist, **eriti siseriiklike õigusnormide puhul, mis isapuhkuse ning rasedus- ja sünnituspuhkuse kombineerimise puhul näevad emale ette õiguse vähemalt 18 nädala pikkusele puhkusele, mis antakse enne ja/või pärast sünnitust ning mille jooksul makstakse vähemalt käesolevas direktiivis ette nähtud tasemel hüvitist.**

**Liikmesriikidel, kes seda veel teinud ei ole, soovitatakse tungivalt võtta asjakohaseid meetmeid, et tagada rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate, samuti nende töötajate, keda direktiivi 92/85/EMÜ artiklis 2 sisalduvad mõisted ei hõlma, võrdne**



***kohtlemine avalikus ja erasektoris, et suurendada kõrgematest fertiilsuse määradest ja naiste suuremast osakaalust tööhõives tulenevat kasu. Sel eesmärgil võiks kaaluda tööandjatele maksusoodustuste tegemist.***

*Selgitus*

*Oma seletuskirjas (lk 8) 3. oktoobri 2008. aasta ettepaneku kohta võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv märgib komisjon, et „siseriiklikke õigusnorme, mis näevad emale ette õiguse vähemalt 18 nädala pikkusele puhkusele, mis antakse enne ja/või pärast sünnitust ning mille jooksul makstakse vähemalt käesolevas direktiivis ette nähtud tasemel hüvitist, tuleks käsitada kui rasedus- ja sünnituspuhkust käsitlevaid õigusnorme käesoleva direktiivi tähenduses”. Käesoleva muudatusettepanekuga selgitatakse seda kavatsust asjaomasel põhjenduses.*

### **Muudatusettepanek 23**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt -1 (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

**Neljateistkümnes põhjendus**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

***-1. Neljateistkümnes põhjendus asendatakse järgmisega:***

***„rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate vastuvõtlikkus tingib vajaduse anda neile õigus saada vähemalt 20 nädala pikkune katkematu rasedus- ja sünnituspuhkus enne ja/või pärast sünnitust ning vähemalt kuuenädalane kohustuslik rasedus- ja sünnituspuhkus pärast sünnitust.”***

*Selgitus*

*Il est nécessaire de prévoir une durée de congé maternité suffisamment longue pour permettre aux femmes qui le désirent de pouvoir allaiter leur enfant dans de bonnes conditions. A cet égard, notons que l'Organisation Mondiale de la Santé recommande un allaitement exclusif pendant les six premiers mois de la vie de l'enfant (A55/15).*

*Vingt semaines sont favorables pour aider les femmes à se remettre de l'accouchement, à encourager l'allaitement maternel et d'aider à créer une relation solide avec l'enfant. Un délai plus long pourrait affecter le retour des femmes au marché du travail.*

*Le congé minimal post-natal doit également être élevé, afin d'encourager les femmes à allaiter le plus longtemps possible.*

## **Muudatusettepanek 24**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt -1 a (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

**Seitsmeteistkümnnes põhjendus**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

***-1 a. Kaheksateistkümnnes põhjendus asendatakse järgmisega:***

***„lisaks sellele ei täida ka rasedus- ja sünnituspuhkust käsitlevad sätted eesmärki, kui nendega ei kaasne töölepingust tulenevate kõikide õiguste säilimine, sealhulgas palga säilimine täies ulatuses ja [...] õigus võrdväärsele toetusele;“***

*Selgitus*

*Naised peaksid saama hüvitist täispalga ulatuses, et nende majanduslik olukord ei halveneks emaduse tõttu.*

## **Muudatusettepanek 25**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt -1 b (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

**Artikkel 1 – lõige 1 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

***- 1 b. Artiklis 1 lisatakse järgmine lõige 1 a:***

***„1 a. Direktiivi eesmärk on samuti parandada rasedate ja hiljuti sünnitanud töötajate tööturul püsimise või tööturule naasmise tingimusi ning tagada töö-, era- ja pereelu parem ühitamine.“***

## Selgitus

*Kuna ettepaneku õiguslikule alusele lisati EÜ asutamislepingu artikkel 141, on täiendava sätte eesmärk laiendada direktiivi reguleerimisala ja võimaldada selliste temade hõlmamist, nagu paindlik töökorraldus ja isapuhkus.*

### **Muudatusettepanek 26**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt -1 c (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 2

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**-1 c. Artikkel 2 asendatakse järgmisega:**

**„Artikkel 2**

**Mõisted**

**Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:**

**a) rase töötaja – mis tahes töölepingu alusel töötav rase töötaja, sealhulgas koduabiline, kes kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega teatab tööandjale oma olukorrast;**

**b) hiljuti sünnitanud töötaja – mis tahes töölepingu alusel töötav hiljuti sünnitanud töötaja, sealhulgas koduabiline, siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavade tähenduses, kes kooskõlas kõnealuste õigusaktide ja/või tavadega teatab tööandjale oma olukorrast;**

**c) rinnaga toitev töötaja – mis tahes töölepingu alusel töötav rinnaga toitev töötaja, sealhulgas koduabiline, siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavade tähenduses, kes kooskõlas kõnealuste õigusaktide ja/või tavadega teatab tööandjale oma olukorrast.”**

### **Muudatusettepanek 27**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**  
**Artikkel 1 – punkt -1 d (uus)**  
Direktiiv 92/85/EMÜ  
Artikkel 2

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*-1 d. Artikkel 2 asendatakse järgmisega:*

*„Artikkel 3*

**Mõisted**

**1. Liikmesriikidega konsulteerides ning tööohutuse, tervishoiu ja tööhügieeni nõuandekomitee abiga koostab komisjon juhendid artiklis 2 määratletud töötajatele ning töötavate meeste ja naiste reprodktiivtervisele ohtlikuks või tervistkahjustavaks peetavate keemiliste, füüsiliste ja bioloogiliste ohutegurite ning tööstusprotsesside hindamiseks. Juhendid vaadatakse läbi ja neid ajakohastatakse alates 2012. aastast vähemalt iga viie aasta tagant.**

**Esimeses lõigus viidatud juhendid käsitlevad ka liigutusi ja asendeid, vaimset ja füüsilist väsimust ning muud tüüpi vaimset või füüsilist stressi, mis on seotud artiklis 2 määratletud töötajate tehtava tööga.**

**2. Lõikes 1 nimetatud juhendite eesmärk on olla aluseks artikli 4 lõikes 1 viidatud hindamisele.**

**Sel eesmärgil juhivad liikmesriigid vastavas liikmesriigis kõikide tööandjate ja kõikide mees- ja naistöötajate ja/või nende esindajate ja sotsiaalpartnerite tähelepanu nendele juhenditele.“**

## Muudatusettepanek 28

Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt

Artikkel 1 – punkt -1 e (uus)

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 4

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*-1 e. Artikkel 4 asendatakse järgmisega:*

**„Artikkel 4**

**Hindamine, teavitamine ja nõustamine**

**1. Tööandja lisab direktiivi 89/391/EMÜ kohaselt läbiviidud riskihindamisele mees- ja naistöötajate viljakusega seotud riskide hindamise.**

**2. Kõikide tegevuste puhul, mis võivad tõenäoliselt kaasa tuua konkreetse ohu sattuda kokkupuutesse ohutegurite, protsesside või töötingimustega, mille mittetäielik loetelu on esitatud I lisas, hindab tööandja kas otse või direktiivi 89/391/EMÜ artiklis 7 nimetatud kaitse- ja ennetusmeetmete abil nende iseloomu, määra ja mõjuaega artiklis 2 määratletud töötajatele ja töötajatele, kes tõenäoliselt võivad olla ühes artiklis 2 nimetatud olukordadest, asjaomasest ettevõttes ja/või asutuses, selleks et:**

**- hinnata mis tahes riski artiklis 2 määratletud töötaja ja töötaja, kes tõenäoliselt võib olla ühes artiklis 2 nimetatud olukordadest, ohutusele või tervisele ning võimalikku mõju tema rasedusele või rinnaga toitmisele,**

**- otsustada, milliseid meetmeid tuleks võtta.**

**3. Ilma et see piiraks direktiivi 89/391/EMÜ artikli 10 kohaldamist, teavitatakse vastava ettevõtte ja/või**

asutuse artiklis 2 määratletud töötajaid ja töötajaid, kes tõenäoliselt võivad olla ühes artiklis 2 nimetatud olukordadest, ja/või nende esindajaid ning asjaomaseid sotsiaalpartnereid lõikes 1 nimetatud hindamise tulemustest ja kõikidest meetmetest, mida rakendatakse ohutuse ja tervise tagamiseks tööl.

*4. Võetakse asjakohased meetmed, et võimaldada asjaomase ettevõtte või asutuse töötajatel ja/või nende esindajatel jälgida käesoleva direktiivi kohaldamist või kaasata neid selle kohaldamisse, eelkõige seoses lõikes 2 viidatud tööandja kehtestatavate meetmetega, ilma et see piiraks tööandja vastutust kehtestada neid meetmeid.*

*5. Töötajate ja/või nende esindajatega konsulteerimine ning nende osalemine käesoleva direktiiviga seotud küsimustes toimub direktiivi 89/391/EMÜ artikli 11 kohaselt.“*

#### *Selgitus*

*On oluline edendada ennetavat lähenemist, mis tagaks piisava riskide hindamise töökohas, kus töötavad viljakas eas naised ja mehed. Geneetilisi muutusi ja anomaaliaid tekitavad tegurid, mis põhjustavad viljatust, väärarenguid ja kromosoomi aberratsioone, võivad kahjustada enne viljastamist nii mehi kui ka naisi, ent kahjustavad eelkõige loodet. Lisatakse lõige 4 ja 5, kuna kõik teised tervist ja ohutust käsitlevad direktiivid sisaldavad sätteid töötajate ja nende esindajate teavitamise ning nendega konsulteerimise kohta.*

#### **Muudatusettepanek 29**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt -1 f (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 5

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**-1 f. Artiklit 5 muudetakse järgmiselt:**

**a) Lõige 2 asendatakse järgmisega:**

**„2. Kui töötingimuste ja/või töötundide**

reguleerimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik [...], võtab tööandja vajalikud meetmed, et viia asjaomane töötaja üle teisele tööle.“

*b) Lõige 3 asendatakse järgmisega:*

**„3. Kui teisele tööle üleviimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik [...], antakse asjaomasele töötajale puhkust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele kogu ajavahemikuks, mis on vajalik tema ohutuse või tervise kaitsmiseks.“**

### *Selgitus*

*Lõigete 2 ja 3 praegune sisu annab tööandjale liiga suure võimaluse väita, et ta ei saa kohandada töökohta või pakkuda teist tööd. Sõnastuse „või kui on nõuetekohaselt põhjendatud, et selline nõudmine ei ole mõistlik“ väljajätmisega parandatakse naiste tööhõivevõimalusi, kuna tööandjal on väiksemad võimalused väita, et alternatiivide pakkumine ei ole tehniliselt või objektiivselt võimalik.*

### **Muudatusettepanek 30**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt -1 g (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 7

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

***-1 g. Artikli 7 lõige 1 asendatakse järgmisega:***

***„Artikkel 7***

***Öötöö***

**1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et artiklis 2 nimetatud töötajaid ei kohustata tegema öötööd [...]:**

***a) sünnitusele eelneva 10 nädala jooksul;***

***b) ülejäänud raseduse jooksul, kui see peaks olema vajalik ema või loote tervise seisukohast;***

***c) kogu rinnaga toitmise aja jooksul.***

2. Lõikes 1 nimetatud meetmed peavad sisaldama võimalust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele:

a) *minna üle vastavale päevasele tööle; või*

b) *saada puhkust või pikendada rasedus- ja sünnituspuhkust, kui selline üleviimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik [...].*

3. *Öötööst vabastust soovivad töötajad teavitavad sellest oma tööandjat ning esitavad talle lõike 1 punktides b ja c viidatud juhtudel ja kooskõlas liikmesriikides kehtivate eeskirjadega arstitõendi.*

4. *Üksikvanemate ja tõsise puudega lapse vanemate puhul võib lõikes 1 osutatud ajavahemikku pikendada kooskõlas liikmesriikides kehtiva korraga.*

5. *Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et alla 12 kuu vanuste laste isasid ei kohustata tegema öötööd.”*

## **Muudatusettepanek 31**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt -1 h (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 7 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**-1 h. Lisatakse järgmine artikkel:**

**„Artikkel 7 a**

**Ületunnitöö**

**1. Rasedad töötajad ja alla 12 kuu vanuse lapsega töötajad ei ole kohustatud tegema ületunde.**

**2. Rinnaga toitvad töötajad ei ole kohustatud tegema ületunde rinnaga toitmise perioodil, kui see on vajalik**



***nende või lapse tervise seisukohast.”***

*Selgitus*

*Et võimaldada naistel veeta rohkem aega oma väikeste lastega, peab neil olema ületundidega seoses õigus soodsale kohtlemisele ja seega tuleks lisada säte, millega nähakse ette töötaja võimalus keelduda ületunnitööst alla 12 kuu vanuse lapse puhul.*

## **Muudatusettepanek 32**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 1**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 1

*Komisjoni ettepanek*

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et artiklis 2 määratletud töötajatel oleks õigus vähemalt **18 nädala** pikkusele katkestamatule rasedus- ja sünnituspuhkusele enne ja/või pärast sünnitust.

*Muudatusettepanek*

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et artiklis 2 määratletud töötajatel oleks õigus vähemalt **20 nädala** pikkusele katkestamatule rasedus- ja sünnituspuhkusele enne ja/või pärast sünnitust.

*Selgitus*

*Tuleb näha ette piisavalt pikk rasedus- ja sünnituspuhkus, et võimaldada naistel, kes seda soovivad, toita lapsi rinnaga headel tingimustel. Seoses sellega tuleb märkida, et Maailma Terviseorganisatsioon soovib last esimesel kuuel elukuul üksnes rinnaga toita (A55/15).*

*20 nädalat on soodsad selleks, et aidata naistel taastuda sünnitusest, innustada rinnaga toitmist ja aidata luua tugev side lapsega. Pikem ajavahemik võib mõjutada naiste naasmist tööturule.*

## **Muudatusettepanek 33**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 1**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 2

*Komisjoni ettepanek*

2. Punktis 1 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkus sisaldab vähemalt kuuenädalast kohustuslikku **puhkust** pärast sünnitust. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et artiklis 2 määratletud töötajatel on õigus vabalt valida aeg, millal nad võtavad rasedus- ja sünnituspuhkuse mittekohustusliku osa (enne või pärast sünnitust).

*Muudatusettepanek*

2. Punktis 1 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkus sisaldab vähemalt kuuenädalast kohustuslikku **täielikult tasustatavat rasedus- ja sünnituspuhkust** pärast sünnitust. **Liikmesriigid võivad rasedus- ja sünnituspuhkuse kohustuslikku osa pikendada maksimaalselt kuue nädalani enne sünnitust.** Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et artiklis 2 määratletud töötajatel on õigus vabalt valida aeg, millal nad võtavad rasedus- ja sünnituspuhkuse mittekohustusliku osa (enne või pärast sünnitust). **Kuuenädalane kohustuslik rasedus- ja sünnituspuhkus kehtib kõikide naistöötajate suhtes, olenemata enne sünnitust töötatud päevade arvust.**

**Muudatusettepanek 34**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 1**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 2 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**2 a. Kõnealust ajavahemikku võib paari kokkuleppel ja soovil ning kooskõlas asjaomase liikmesriigi õigusaktidega isaga jagada.**

**Muudatusettepanek 35**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 1**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 2 b (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**2 b. Nii ema kui lapse tervise kaitsmiseks võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed tagamaks, et töötajad saavad vabalt ja sunduseta otsustada, kas kasutada enne sünnitust rasedus- ja sünnituspuhkuse mittekohustuslikku osa või mitte.**

### **Muudatusettepanek 36**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 1**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 2 c (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**2 c. Mitmike sünni korral pikeneb lõikes 2 osutatud rasedus- ja sünnituspuhkuse kohustuslik osa ühe kuu võrra iga järgmise lapse kohta.**

### **Muudatusettepanek 37**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 1**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 2 d (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**2 d. Töötaja peab enda valitud rasedus- ja sünnituspuhkuse ajast teavitama hiljemalt kaks kuud enne puhkuse alguskuupäeva.**

*Selgitus*

*Rasedus- ja sünnituspuhkuse ajast informeerimise kohustuse lisamine võimaldab ettevõtetel tegevust kindlalt planeerida. Vastasel juhul võivad ettevõtted, eriti VKEd, sattuda organisatsioonilistesse raskustesse.*

### **Muudatusettepanek 38**

## Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt

### Artikkel 1 – punkt 1

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 4

#### *Komisjoni ettepanek*

4. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et enneaegse sünnituse, pärast sündi lapse haiglaravile jätmise ning puudega lapse **ja** mitmike sünni korral antakse täiendavat **puhkust**. Täiendava **puhkuse** kestus peaks olema proportsionaalne ning vastama ema ja lapse/laste erivajadustele.

#### *Muudatusettepanek*

4. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et **eriolukorra, nagu enneaegse sünnituse, lapse surnult sündimise, keisrilõike**, pärast sündi lapse haiglaravile jätmise ning puudega lapse, **puudega ema, teismelise ema**, mitmike sünni **või eelmisele sünnitusele 18 kuu jooksul järgneva sünnituse** korral antakse täiendavat **täielikult tasustatavat rasedus- ja sünnituspuhkust**. Täiendava **rasedus- ja sünnituspuhkuse** kestus **pärast sünnitust** peaks olema proportsionaalne ning vastama ema ja lapse/laste erivajadustele.

## Muudatusettepanek 39

## Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt

### Artikkel 1 – punkt 1

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 5

#### *Komisjoni ettepanek*

5. Liikmesriigid tagavad, et **haiguspuhkus, mida antakse rasedusest või sünnitusest tuleneva haiguse või komplikatsioonide korral ning mis leiab aset vähemalt neli nädalat enne sünnitust**, ei mõjuta rasedus- ja sünnituspuhkuse kestust.”

#### *Muudatusettepanek*

5. Liikmesriigid tagavad, et **töölt puudumine haiguse või rasedusest tulenevate komplikatsioonide või tõendatud sünnitusjärgse depressiooni** korral ei mõjuta rasedus- ja sünnituspuhkuse kestust.

#### *Selgitus*

*Raportöör on seisukohal, et haiguspuhkus, mida antakse rasedusest või sünnitusest tuleneva haiguse või komplikatsioonide korral, ei tohi mõjutada rasedus- ja sünnituspuhkuse kestust. On oluline tagada, et töötajaid ei diskrimineerita raseduse tõttu ning et neil on teiste töötajatega samad õigused.*

## Muudatusettepanek 40

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 1**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 5 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

***5 a. Liikmesriigid tagavad ema ja isa õigused, võimaldades erilised töötingimused puuetega laste aitamiseks.***

**Muudatusettepanek 41**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 1**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 5 b (uus)

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

***5 b. Käesolevat direktiivi kohaldatakse ka füüsilisest isikust ettevõtjatele ja liikmesriigid peavad tegema vastavatesse õigusaktidesse vajalikud kohandused, et tagada tööol rasedus- ja sünnituspuhkuse osas võrdsed õigused.***

*Selgitus*

*Füüsilisest isikust naisettevõtjaid ei tohi kohelda erinevalt ega neile anda vähem õigusi kui palgatöötajatest naistele.*

**Muudatusettepanek 42**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 1**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 5 c (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

***5 c. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et töövõimetust põhjustavat sünnitusjärgset depressiooni käsitletaks tõsise haigusena, ja toetavad teavituskampaaniaid, et edendada***

*sünnitusjärgset depressiooni käsitlevat asjakohast teavitustegevust ning võidelda eelarvamuste ja häbimärgistamise vastu, mida selle haiguse puhul endiselt esineb.*

*Selgitus*

*Selle muudatusettepaneku eesmärk on lisada haigusjuhtumite korral kaitsemeetmete hulka ka sünnitusjärgse depressiooni spetsiifiline haiguspilt. See on haigus, mis tabab 10–15 % naistest ja millel on märkimisväärne mõju töö- ja pereelule.*

**Muudatusettepanek 43**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 1 a (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**1 a. Lisatakse järgmine artikkel:**

**„Artikkel 8 a**

**Isapuhkus / ühine sünnitusjärgne puhkus**

**1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et töötajal, kelle elukaaslane on hiljuti sünnitanud, on õigus vähemalt kahe nädalasele kohustuslikule katkestamatule isapuhkusele / ühisele sünnitusjärgsele puhkusele, mis tuleb võtta enne või pärast abikaasa või partneri sünnitust.**

**2. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et töötajale, kelle elukaaslane on hiljuti sünnitanud, antakse eripuhkust, kaasa arvatud sünnitus- ja raseduspuhkuse kasutamata osa lapse ema surma või füüsilise võimetuse korral.”**

**Muudatusettepanek 44**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**  
**Artikkel 1 – punkt 1 b (uus)**  
Direktiiv 92/85/EMÜ  
Artikkel 8 b (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**1 b. Lisatakse järgmine artikkel:**

**„Artikkel 8 b**

**Lapsendamispuhkus**

**Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et rasedus- ja sünnituspuhkust ning isapuhkust käsitlevaid käesoleva määruse sätteid kohaldatakse ka lapsendamise korral.”**

## **Muudatusettepanek 45**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**  
**Artikkel 1 – punkt 2**  
Direktiiv 92/85/EMÜ  
Artikkel 10 – punkt 1

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelata artiklis 2 määratletud töötaja vallandamine ja vallandamise ettevalmistamine ajavahemikus tema raseduse algusest kuni artikli 8 punktis 1 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkuse **lõpuni**, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud **tema** olukorraga ning mis on lubatud riiklike õigusaktide ja/või tavade alusel ning võimaluse korral tingimusel, et pädev ametiasutus on andnud oma nõusoleku.

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed **tagamaks, et tööandja ei saaks temale sobivatel asjaoludel rasedus- ja sünnituspuhkust, isapuhkust ja lapsehoolduspuhkust katkestada, ning** et keelata artiklis 2 määratletud töötaja vallandamine ja vallandamise ettevalmistamine ajavahemikus tema raseduse algusest kuni **vähemalt kuue kuu möödumiseni** artikli 8 punktis 1 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkuse **lõpust. Vallandamist kõnealusel perioodil peetakse diskrimineerimiseks ja seda tuleb nõuetekohaselt kirjalikus vormis põhjendada**, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud **töötaja** olukorraga ning mis on lubatud riiklike õigusaktide ja/või tavade alusel ning võimaluse korral tingimusel, et pädev ametiasutus on andnud oma nõusoleku.

## Muudatusettepanek 46

Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt

Artikkel 1 – punkt 2

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 10 – punkt 1 a (uus)

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

***1 a. Liikmesriigid võtavad asjakohaseid meetmeid, et tagada rasedate ohutuse ja tervise kaitse, sealhulgas ergonoomilised tingimused, tööaeg (sealhulgas öötöö ja töö vahetamine) ja töökoormus, samuti suurem kaitse eriliste nakkuslike ainete ja ioonkiirguse vastu.***

*Selgitus*

*Rasedate töötajate ohutuse ja tervise kaitse peab olema selle direktiivi üks põhimuresid.*

## Muudatusettepanek 47

Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt

Artikkel 1 – punkt 2

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 10 – punkt 2

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

2. Artiklis 2 määratletud töötaja vallandamise korral punktis 1 nimetatud ajavahemikus peab tööandja kirjalikult esitama tema vallandamise nõuetekohaselt põhjendatud aluse. Kui vallandamine toimub ***kuue kuu*** jooksul pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu, nagu on sätestatud artikli 8 lõikes 1, ***peab tööandja asjaomase töötaja taotlusel kirjalikult esitama tema vallandamise nõuetekohaselt põhjendatud aluse.***

2. Artiklis 2 määratletud töötaja vallandamise korral punktis 1 nimetatud ajavahemikus peab tööandja kirjalikult esitama tema vallandamise nõuetekohaselt põhjendatud aluse. Kui vallandamine toimub ***12 kuu*** jooksul pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu, nagu on sätestatud artikli 8 lõikes 1, ***peetakse seda diskrimineerimiseks, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud töötaja olukorraga ja on nõuetekohaselt kirjalikus vormis põhjendatud ning mis on lubatud riiklike õigusaktide ja/või tavade alusel ning võimaluse korral tingimused, et pädev ametiasutus on andnud oma nõusoleku.***

## Muudatusettepanek 48



**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 2**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 10 – punkt 3 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**„3 a. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed rasedate diskrimineerimise tõkestamiseks tööturul, luues võrdsed võimalused tööle saamisel, kui nad vastavad kõikidele taotletava ametikohaga seotud nõuetele.”**

*Selgitus*

*Liikmesriigid peaksid rasedatele tagama võrdse juurdepääsu tööturule, et rasedus ei ohustaks naiste karjääri ja kutsealase arengu võimalusi üksnes sellepärast, et raseda töötaja töölevõtmine tähendab tööandjale lisakoormust.*

**Muudatusettepanek 49**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 2**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 10 – punkt 4 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**4 a. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada töötajatele isapuhkuse / ühise sünnitusjärgse puhkuse ajal vallandamise eest samasugune kaitse, nagu käesoleva artikliga tagatakse artiklis 2 määratletud töötajatele.**

**Muudatusettepanek 50**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 2**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 10 – punkt 4 b (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**4 b. Liikmesriike innustatakse võtma meetmeid, mis tagavad töötajale**

*võimaluse valida osalise tööajaga töötamine ajavahemikuks, mis ei ületa ühte aastat ning mille jooksul on tagatud täielik kaitse vallandamise eest ja täisõigused saada selle ajavahemiku lõppemisel tagasi oma täistööajaga töökoht ja palk.*

*Selgitus*

*Käesolev meede võib aidata kaasa era-, pere- ja tööelu edukamale ühitamisele, võimaldades töötajal paremini ja sujuvamalt uue olukorraga kohaneda.*

## **Muudatusettepanek 51**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 3 – alapunkt -a (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 – punkt 1

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**- a. Punkt 1 asendatakse järgmisega:**

**„1. artiklites 5, 6 ja 7 nimetatud juhtudel peavad töölepinguga seotud töölased õigused, sealhulgas töötasu säilimine ja/või õigus võrdväärsele toetusele, olema tagatud artiklis 2 määratletud töötajatele vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või siseriiklikele tavadele;”**

*Selgitus*

*Naised peaksid saama hüvitist täispalga ulatuses, et nende majanduslik olukord ei halveneks emaduse tõttu.*

## **Muudatusettepanek 52**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 3 – alapunkt -a a (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 – punkt 2 – alapunkt b

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**a a) Punkti 2 alapunkt b asendatakse järgmisega:**

**„b) artiklis 2 määratletud töötajate töötasu säilimine ja/või õigus võrdväärsele toetusele;”**

*Selgitus*

*Naised peaksid saama hüvitist täispalga ulatuses, et nende majanduslik olukord ei halveneks emaduse tõttu.*

## **Muudatusettepanek 53**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 3 – alapunkt a b (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 – punkt 2 – alapunkt b a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**a b) punkti 2 lisatakse alapunkt b a:**

**„b a) rasedus- ja sünnituspuhkusel olevate töötajate õigus saada automaatselt osa mis tahes palgatõusust, võimaluse korral palgatõusu saamiseks ilma oma rasedus- ja sünnituspuhkust ajutiselt katkestamata;”**

*Selgitus*

*Rasedus- ja sünnituspuhkusel olevate töötajate ametikoha palga tõusu korral peaks see nende suhtes automaatselt jõustuma, et nad ei peaks oma rasedus- ja sünnituspuhkust katkestama ainult selleks, et saada osa palgatõusust ja seejärel uuesti puhkusele jääda. Selles suhtes väheneb ja lihtsustub tööandja jaoks ka haldustöö.*

## **Muudatusettepanek 54**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 3 – alapunkt b**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 – punkt 2 – alapunkt c

*Komisjoni ettepanek*

c) artiklis 2 määratletud töötajate õigus naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale töötaja jaoks mitte halvematel tingimustel ja õigus kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal;”

*Muudatusettepanek*

c) artiklis 2 määratletud töötajate õigus naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale töötaja jaoks mitte halvematel tingimustel, **millega kaasneb rasedus- ja sünnituspuhkusele eelnevaga samaväärne töötasu ja ametikategooria ning samaväärsed tööülesanded**, ja õigus kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal; **ümberstruktureerimise või tootmisprotsessi põhjaliku ümberkorraldamisega seotud erandlikes olukordades tuleb naistöötajale alati tagada võimalus arutada tööandjaga nende muudatuste mõju tema tööalasele ja sellest tulenevalt ka isiklikule olukorrale;”**

*Selgitus*

*Samaväärseks peetaval töökohal peavad olema varasemaga võrdväärne töötasu, ametikategooria ja tööülesanded.*

*See punkt on oluline, sest võib esineda eriasjaolusid (nagu näiteks finantskriisi olukorrad), mis võivad kahjustada rasedus- ja sünnituspuhkusel viibiva naise olukorda ja mille tõttu ta võib oma õigused kaotada, kui ümberstruktureerimise tagajärge ei arutata koos tööandjaga ja see võib seega kahjustada naise tööalast olukorda ettevõttes.*

**Muudatusettepanek 55**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 3 – alapunkt b a (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 – punkt 2 – alapunkt c a (uus)

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

**b a) punkti 2 lisatakse alapunkt c a:**

**„c a) artiklis 2 määratletud töötajate kutsealase arengu võimaluste säilitamine**

**hariduse kaudu, millega kaasneb pidev erialane ja täiendõpe, et kindlustada nende karjääriväljavaateid;”**

*Selgitus*

*See punkt on oluline, sest võib esineda eriasjaolusid (nagu näiteks finantskriisi olukorrad), mis võivad kahjustada rasedus- ja sünnituspuhkusel viibiva naise olukorda ja mille tõttu ta võib oma õigused kaotada, kui ümberstruktureerimise tagajärgi ei arutata koos tööandjaga ja see võib seega kahjustada naise tööalast olukorda ettevõttes.*

## **Muudatusettepanek 56**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 3 – alapunkt b b**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 – punkt 2 – alapunkt c b (uus)

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

***b b) punkti 2 lisatakse järgmine alapunkt c b:***

***„c b) rasedus- ja sünnituspuhkus ei tohi kahjustada töötaja pensioniõigusi ja seda tuleb pensioni arvestamisel käsitleda töötatud ajana ning rasedus- ja sünnituspuhkuse kasutamise tõttu ei tohi töötajate pensioniõigused kannatada.“***

*Selgitus*

*On oluline, et naistöötajatele rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal makstavad toetused ei tule kahjuks nende pensioniõigustele. Liikmesriigid peavad sellist võimalust vältima ja võimaliku pensioniõiguste kaotuse kompenseerima.*

## **Muudatusettepanek 57**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 3 – alapunkt c**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 – punkt 3

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

3. Punkti 2 alapunktis b nimetatud hüvitist loetakse ***piisavaks***, kui sellega on tagatud

3. Punkti 2 alapunktis b nimetatud hüvitist loetakse ***samaväärseks***, kui sellega on

viimase kuupalgaga või keskmise kuupalgaga võrdne sissetulek, **võttes arvesse võimalikku riiklike õigusaktidega kehtestada ülemmäära. Ülemmäär** ei tohi olla **madalam kui hüvitis, mida artiklis 2 määratletud töötajad saaksid juhul, kui nad katkestaksid oma tegevuse tervislikel põhjustel.** Liikmesriigid võivad kindlaks määrata keskmise kuupalga arvutamise aluseks oleva ajavahemiku.”

tagatud viimase kuupalgaga või keskmise kuupalgaga võrdne sissetulek. **Arvutamisel tuleb arvesse võtta iga õigusaktidest või lepingu sätetest tulenevat palgatõusu. Hüvitis peab rasedus- ja sünnituspuhkuse kohustusliku osa jooksul moodustama 100 % viimasest kuupalgast või keskmisest kuupalgast ja ei tohi asjaomase töötaja rasedus- ja sünnituspuhkuse ülejäänud osa jooksul olla väiksem kui 85 % viimasest kuupalgast või keskmisest kuupalgast.** Liikmesriigid võivad kindlaks määrata keskmise kuupalga arvutamise aluseks oleva ajavahemiku.”

## **Muudatusettepanek 58**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 3 – alapunkt c a (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 – punkt 3 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**c a) lisatakse punkt 3 a:**

**„3 a. Hüvitis, mida artiklis 2 määratletud töötajad saavad, ei või mitte mingil juhul olla madalam kui hüvitis, mida artiklis 2 määratletud töötajad saaksid juhul, kui nad katkestaksid oma tegevuse tervislikel põhjustel.”**

*Selgitus*

*Täpsustus, et hüvitis ei tohi olla madalam kui tervishoiuhüvitis, tagab, et direktiivis võetakse arvesse väga madalalpalgalisi emasid, keda on eriti palju uutes liikmesriikides.*

## **Muudatusettepanek 59**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 3 – alapunkt c b (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 – punkt 4

**c b) Artikli 11 punkt 4 tunnistatakse kehtetuks.**

*Selgitus*

*Oluline on kaotada direktiivi 92/85/EMÜ artikli 11 punktis 4 sätestatud ametikohaõiguste kriteeriumid, kui kõigil naistel on samaväärne õigus saada tasustatud rasedus- ja sünnituspuhkust viisil, mis oleks kooskõlas töötajate liikuvuse ning ELi paindlikkuse ja turvalisuse ühiste põhimõtetega.*

*Komisjonil ei ole mõtet oma ettepanekuga tunnustada õigust rasedus- ja sünnituspuhkusele, kui samas lubatakse naistel töölt lahkuda ja kaotada sissetulek, kui nad ei vasta tasustatud rasedus- ja sünnituspuhkuse saamiseks siseriiklike õigusaktidega sätestatud tingimustele.*

**Muudatusettepanek 60**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 3 – alapunkt d**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 – punkt 5

5. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, tagamaks, et artiklis 2 määratletud töötajad võivad artiklis 8 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkuse kestel või nimetatud puhkuselt naastes taotleda oma tööaja ja -korralduse muutmist ning et tööandja on kohustatud sellise taotluse läbi vaatama, võttes arvesse nii tööandja kui ka töötaja vajadusi.

5. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, tagamaks, et artiklis 2 määratletud töötajad võivad artiklis 8 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkuse kestel või nimetatud puhkuselt naastes taotleda oma tööaja ja -korralduse muutmist ning et tööandja on kohustatud sellise taotluse läbi vaatama, võttes arvesse nii tööandja kui ka töötaja vajadusi, ***selleks et suurendada tasakaalu töö-, era- ja pereelu vahel. Tööandja esitab taotluste rahuldamata jätmise korral objektiivsed põhjendused ja võib sellised taotlused jätta rahuldamata ainult siis, kui töökorralduse muutustest tööandjale tulenev kahju on ebaproportsionaalselt suurem kui töötajale tekkiv kasu.***

**Muudatusettepanek 61**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 3 – alapunkt d a (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 – punkt 5 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**d a) Lisatakse punkt 5 a:**

**„5 a. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et innustada tööandjaid ja edendada dialoogi tööturu osapoolte vahel, eesmärgiga pakkuda rasedus- ja sünnituspuhkuselt naasnud töötajatele vajadusel ja/ või töötaja taotlusel abi tööturule tagasipöördumise ja koolituse alal.”**

**Muudatusettepanek 62**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 3 – alapunkt d b (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 – punkt 5 b (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**d b) Lisatakse punkt 5 b:**

**„5 b. Tööandja tagab, et raseda töötaja tööaja puhul võetakse arvesse korrapäraste ja erakorraliste arstlike läbivaatuste vajadust.”**

*Selgitus*

*Arstlikud läbivaatused on rasedatele kohustuslikud ning äärmiselt olulised loote normaalseks arenguks, mistõttu tööandja peab seda arvestama ja tagama rasedate tööaja paindlikkuse.*

**Muudatusettepanek 63**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 3 - alapunkt d c (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 – lõige 5 c (uus)



*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**d c) Lisatakse punkt 5 c:**

**„5 c. Liikmesriigid innustavad tööandjaid looma lastehoiuasutused töötajate laste jaoks, kes on alla 3 aasta vanused.”**

*Selgitus*

*Lastehoiuasutuste puudus on ELis vaieldamatu tegelikkus. See säte on ülioluline, et vältida naiste tööst loobumist, sellepärast et nad peavad hoolitsema väikelaste eest.*

## **Muudatusettepanek 64**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 3 a (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**3 a. Lisatakse järgmine artikkel:**

**„Artikkel 11 a**

**Tööpaus rinnaga toitmiseks**

**1. Rinnaga toitval emal on rinnaga toitmise aja jooksul – ilma oma tööalaseid soodustusi kaotamata – õigus tööpausile, mis on jagatud kaheks eraldi ajavahemikuks, mille kumbki pikkus on üks tund, juhul kui tööandjaga ei ole lepitud kokku muu korra suhtes.**

**2. Mitmike sünni korral pikeneb lõikes 1 nimetatud paus 30 minuti võrra iga järgmise lapse kohta.**

**3. Osalise tööaja korral väheneb lõikes 1 osutatud tööpaus võrdeliselt tavapärase tööajaga, kuid ei või olla lühem kui 30 minutit.**

**4. Lõikes 3 nimetatud juhul võimaldatakse tööpaus ajavahemikuks, mis ei ületa ühte tundi, ja vajaduse korral teiseks järelejäänud ajavahemikuks, juhul kui tööandjaga ei ole lepitud kokku muu**

*korra suhtes.”*

## **Muudatusettepanek 65**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – lõige 3 b (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 b (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**3 b. Lisatakse artikkel 11 b:**

*„Artikkel 11 b*

*Diskrimineerimise vältimine*

*Liikmesriigid innustavad tööandjaid kollektiivsete kokkulepete või tavadega võtma tõhusaid meetmeid, et vältida naiste diskrimineerimist rasedus- ja sünnituspuhkuse või lapsendamispuhkuse tõttu.*

*Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine*

*Liikmesriigid võtavad käesolevas direktiivis nimetatud valdkondade õigusaktide, eeskirjade, haldusnormide, poliitikasuundade ja meetmete väljatöötamisel ja rakendamisel aktiivselt arvesse meeste ja naiste võrdõiguslikkuse eesmärki.“*

## **Muudatusettepanek 66**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 4**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 12 a

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**1. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma õigussüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et tema käesoleva direktiivi alusel antud õigusi on rikutud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib nimetatud rikkumist eeldada, peab kostja tõendama, et direktiivi alusel antud õigusi ei ole rikutud.**

**välja jäetud**

**2. Punkt 1 ei takista liikmesriikidel kehtestada hagejale soodsamaid tõendamiseeskirju.**

**3. Punkti 1 ei kohaldata kriminaalmenetluse suhtes.**

**4. Liikmesriigid ei pea kohaldama punkti 1 menetluste suhtes, mille korral kohus või pädev asutus teeb kindlaks juhtumi asjaolud.**

**5. Punkte 1–4 kohaldatakse ka kohtumenetluste suhtes, mida on alustatud artikli 12 alusel.**

*Selgitus*

*Diskrimineerimine seoses rasedusega vastab juba soolise diskrimineerimise kriteeriumidele. Direktiivis 2006/54/EMÜ kehtivat tõendamiskohustuse tühistamist võib samuti rakendada.*

## **Muudatusettepanek 67**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 4 a (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 12a a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**4 a. Lisatakse järgmine artikkel:**

**„Artikkel 12 a a**

**Diskrimineerimise vältimine**

*Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma riiklike traditsioonide ja tavadega vajalikud meetmed, et edendada tööturu osapoolte vahelist dialoogi asjaomastel tasanditel eesmärgiga rakendada tõhusaid meetmeid naiste diskrimineerimise vältimiseks rasedus- ja sünnituspuhkuse või lapsendamispuhkuse tõttu.”*

## **Muudatusettepanek 68**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 6**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 12 c

### *Komisjoni ettepanek*

Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad karistuste kohta, mida rakendatakse käesoleva direktiivi alusel vastuvõetud riiklike sätete rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed selliste eeskirjade kohaldamise tagamiseks.

***Karistuseks, mis peab olema tõhus, proportsionaalne ja hoiatav, võib olla kahju hüvitamine, kusjuures hüvitise ülemmäär ei tohi olla eelnevalt kindlaks määratud.***

### *Muudatusettepanek*

Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad karistuste kohta, mida rakendatakse käesoleva direktiivi alusel vastuvõetud riiklike sätete rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed selliste eeskirjade kohaldamise tagamiseks.

## **Muudatusettepanek 69**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 7**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 12 d

### *Komisjoni ettepanek*

Liikmesriigid tagavad, et direktiivi 2002/73/EÜ (mis on uuesti sõnastatud direktiiviga 2006/54/EÜ) artikli 20 alusel määratud asutus(ed), kelle ülesanne on edendada, analüüsida, jälgida ja toetada kõigi isikute võrdset, soolise diskrimineerimiseta kohtlemist, on

### *Muudatusettepanek*

Liikmesriigid tagavad, et direktiivi 2002/73/EÜ (mis on uuesti sõnastatud direktiiviga 2006/54/EÜ) artikli 20 alusel määratud asutus(ed), kelle ülesanne on edendada, analüüsida, jälgida ja toetada kõigi isikute võrdset, soolise diskrimineerimiseta kohtlemist, on

pädev(ad) ka küsimustes, mis kuuluvad käesoleva direktiivi reguleerimisalasse, kui need on peamiselt seotud võrdse kohtlemise ning mitte töötaja tervise ja ohutusega.“

pädev(ad) ka küsimustes, mis kuuluvad käesoleva direktiivi reguleerimisalasse, kui need on peamiselt seotud võrdse kohtlemise ning mitte **ainult** töötaja tervise ja ohutusega.“

## **Muudatusettepanek 70**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Artikkel 2 – punkt 1 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

***1 a. Liikmesriigid võivad võtta ennetusmeetmeid rasedate töötajate või vastsündinute emade kaitse ja ohutuse tagamiseks töökohal;***

*Selgitus*

*Töökoha stress võib mõjutada rasedate töötajate või hiljuti sünnitanud töötajate psüühikat ja seega ka loodet või vastsündinut.*

## **Muudatusettepanek 71**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Artikkel 2 – punkt 2 a (uus)**

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

***2 a. Euroopa tasandi tööturu osapooled on kutsutud arutama lapsehoolduspuhkuse raamkokkulepet, et võimaldada mõlemal lapsevanemal tasakaalustada paremini era- ja tööelu, kui neil on laps.***

*Selgitus*

*Direktiivi 92/85/EÜE muutmise ettepanekus ei nimetata rasedus- ja sünnituspuhkuse tõhusaks tagamiseks ning rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemiselt tööturule naasmisele selge ülemineku jaoks vajalikke abinõusid, nagu lapsehoiuteenuseid, isapuhkust või lapsehoolduspuhkust.*

## **Muudatusettepanek 72**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**  
**Artikkel 2 – punkt 2 b (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**2 b. Liikmesriikidel on soovitatav võtta sellest direktiivist tulenevad eeskirjad üle kollektiivlepingutesse või üksikute töötajatega sõlmitavatesse lepingutesse.**

*Selgitus*

*Sageli ei kasuta töötajad oma õigusi, kuna nad ei tunne neid kaitsvat seadust. Sellise viite lisamise abil lepingusse saab selgemaks, milline õigusakt konkreetses olukorras kehtib.*

**Muudatusettepanek 73**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**  
**Artikkel 4 – lõige 1**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

1. Liikmesriigid ja riiklikud võrdõiguslikkusega tegelevad asutused edastavad hiljemalt [viis aastat pärast käesoleva direktiivi vastuvõtmist] ning seejärel iga **viie aasta** tagant komisjonile kogu vajaliku teabe, et komisjon saaks Euroopa Parlamendile ja nõukogule koostada aruande käesoleva direktiiviga muudetud direktiivi 92/85/EMÜ kohaldamise kohta.

1. Liikmesriigid ja riiklikud võrdõiguslikkusega tegelevad asutused edastavad hiljemalt [viis aastat pärast käesoleva direktiivi vastuvõtmist] ning seejärel iga **kolme aasta** tagant komisjonile kogu vajaliku teabe, et komisjon saaks Euroopa Parlamendile ja nõukogule koostada aruande käesoleva direktiiviga muudetud direktiivi 92/85/EMÜ kohaldamise kohta.

**Muudatusettepanek 74**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**  
**Artikkel 4 – lõige 2**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

2. Komisjoni aruandes võetakse vajaduse korral arvesse sotsiaalpartnerite ja asjaomaste valitsusväliste organisatsioonide seisukohti. Vastavalt soolise võrdõiguslikkuse edendamise põhimõttele antakse aruandes muu hulgas

2. Komisjoni aruandes võetakse vajaduse korral arvesse sotsiaalpartnerite ja asjaomaste valitsusväliste organisatsioonide seisukohti. Vastavalt soolise võrdõiguslikkuse edendamise põhimõttele antakse aruandes muu hulgas

hinnang, kuidas võetud meetmed on mõjunud naiste ja meeste olukorrale. Vastavalt saadud andmetele sisaldab aruanne vajaduse korral ettepanekuid käesoleva direktiiviga muudetud direktiivi 92/85/EMÜ läbivaatamiseks ja ajakohastamiseks.

hinnang, kuidas võetud meetmed on mõjunud naiste ja meeste olukorrale. ***Aruanne hõlmab samuti mõjuhindangut, milles analüüsitakse rasedus- ja sünnituspuhkuse kestuse täiendava pikendamise sotsiaalset ja majanduslikku mõju liidu tasandil.*** Vastavalt saadud andmetele sisaldab aruanne vajaduse korral ettepanekuid käesoleva direktiiviga muudetud direktiivi 92/85/EMÜ läbivaatamiseks ja ajakohastamiseks.

### *Selgitus*

*Tuleb täpselt hinnata rasedus- ja sünnituspuhkuse kestuse märkimisväärse pikendamise maksumust ja kasu nii naiste kui ka ühiskonna jaoks. Rasedus- ja sünnituspuhkusega hõlbustatakse rinnaga toitmist ning võimaldatakse hoida kokku tervisekulusid, ka on sellel positiivne mõju keskkonnale ja leibkondade ostujõule.*

## SELETUSKIRI

### 1. Sissejuhatus

Komisjoni ettepanekuga, millega muudetakse direktiivi 92/85/EMÜ, tahetakse parandada rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate turvalisust ja tervishoidu. See algatus, mis on osa komisjoni töö- ja eraelu parema ühitamise meetmetest, on üks algatustest soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks tööturul.

Direktiivi 92/85/EMÜ läbivaatamist peetakse vajalikuks, ehkki komisjoni pakutud ümbersõnastamine ei vasta veel soovitudle, seda nii meeste ja naiste vahelise ebavõrdsuse vähendamise osas tööturul kui ka tööelu pere- ja eraeluga aktiivse ja tasakaalustatud ühitamise edendamise osas, eelkõige sellepärast, et see ei soodusta vanemlike kohustuste jagamist.

EÜ asutamislepingu artikli 141 lisamine käesoleva ettepaneku õiguslikule alusele – artikli 137 lõikele 2 (töötajate tervise ja turvalisuse kaitse kohta) ja EÜ asutamislepingu artikli 141 lõikele 3 (meeste ja naiste võrdsete võimaluste tagamise kohta), millega ettepanek sai kombineeritud õigusliku aluse, muudab direktiivi kontseptuaalselt ühtsemaks. Lisaks võimaldab õigusliku aluse laiendamine lisada sätteid märkimisväärsete ühiskondlike väärtuste – emaduse ja isaduse kaitse kohta.

Käesoleva ettepanekuga tehtud muudatused puudutavad eelkõige rasedus- ja sünnituspuhkuse minimaalse kestuse pikendamist 14 nädalalt 18 nädalani, täispalgaga võrdse hüvitise maksmise põhimõtet ning töökohas ohutus- ja tervishoiunõuete kehtestamist ja vallandamise keelamist.

### 2. Vanemlike kohustuste jagamine

ELi sotsiaalmeetmete kavas on prioriteetidena nimetatud vajadust edendada nii naistele kui ka meestele suunatud töö-, pere- ja eraelu ühitamist hõlbustavat poliitikat. Töö parem ühitamine pere- ja eraeluga on ka üks kuuest naiste ja meeste võrdõiguslikkuse juhistes 2006–2010 määratletud esmatähtsast tegevusvaldkonnast.

Euroopa Liit seisab praegu silmitsi demograafiliste probleemidega, mida iseloomustab väike sündimus ja kasvav eakate osakaal. Töö- ja pereelu tasakaalu soodustavate sätete parandamine on ka osa vastusest sellele demograafilisele langusele.

Sellest hoolimata tuleb täheldada, et ühiskonnas käibivad soostereotüübid, mis takistavad naiste pääsu tööle ja eriti kvaliteetsetele töökohtadele, on visad kaduma. Endiselt peetakse naisi ja mitte mehi põhivastutajateks laste ja teiste ülalpeetavate hooldamise eest, kusjuures ei ole harvad juhud, kus naised peavad tegema valiku emaduse ja erialase eneseteostuse vahel. Naisi peetakse sageli „suure riskiga”, „teise valiku” või „probleemaatilisteks” töötajateks seetõttu, et nad võivad suure tõenäosusega rasestuda ja kasutada õigust rasedus- ja sünnituspuhkusele. Seetõttu on väga oluline, et uued puhkuse-eeskirjad ei kajastaks või rõhutaks ühiskonnas levinud stereotüüpe.



Emadus ja isadus on põhiõigused, mis on ühiskonna tasakaalu jaoks väga tähtsad. Seetõttu on soovitatav, et direktiivi 92/85/EMÜ läbivaatamisest oleks kasu töötavatele naistele, kaitstes emadust ja isadust, eelkõige meetmete kaudu, mis innustavad mehi võtma perekondlikke kohustusi.

Mõlema vanema osalemine lapse elus alates esimestest elukuudest on väga oluline, et tagada lapse terve füüsiline, emotsionaalne ja psühholoogiline areng. Seetõttu tuleb ühenduse õigusaktidega näha ette ka individuaalne ja tasustatud isapuhkus, mida ei saa edasi anda ning mida naise abikaasa saab kasutada rasedus- ja sünnituspuhkusega samal ajal. Ka lapsendamise puhul peaks olema õigus saada puhkust, mida tuleks jagada paari mõlema poole vahel.

### **3. Rasedus- ja sünnituspuhkuse kestus**

Kuna 18nädalane rasedus- ja sünnituspuhkus on juba tegelikult olemas paljudes liikmesriikides, tähendab pikendamine 4 nädala võrra (praeguselt 14 nädalalt pakutud 18 nädalani) väikest muudatust, millel on tõenäoliselt vähetähtis mõju paljude liikmesriikide praegusele õiguslikule raamistikule. Pealegi soovitab meeste ja naiste võrdseid võimalusi käsitlev nõuandekomitee rasedus- ja sünnituspuhkuse pikendamist 24 nädalani.

Raportööri arvates on 20 nädalat soodsad selleks, et aidata naistel taastuda sünnitusest, innustada rinnaga toitmist ja aidata luua tugev side lapsega. Pikem ajavahemik võib mõjutada naiste naasmist tööturule.

Ka minimaalne sünnitusjärgne puhkus tuleb pikendada kaheksa nädalani, et innustada naisi toitma võimalikult kaua rinnaga.

Komisjoni ettepanekuga ei lisata sätteid rinnaga toitmise kohta. Võttes arvesse Maailma Terviseorganisatsiooni soovitusi A55/15 rinnaga toitmise tähtsuse kohta esimestel elukuudel ja ILO 2000. aasta konventsiooni nr 183 artiklit 10, milles soovitatakse tagada naistele õigus ühele või enamale pausile päevas või igapäevase tööaja lühendamisele rinnaga toitmiseks, pooldab raportöör põhimõtet, et rinnaga toitmiseks tuleb näha ette õigus tööaja lühendamisele, ilma igasuguste soodustuste kaotamiseta.

### **4. Tasu**

Komisjoni ettepanekus nähakse rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal ette saajaprotsendiline kuupalk, mis võrdub viimase kuupalgaga või keskmise kuupalgaga. Ometi ei ole sellises mahus hüvitise maksmine kohustuslik.

Täispalga maksmine puhkuse kestuse ajal tagab selle, et naiste majanduslik olukord ei halvene emaduse kasuks otsustamisega. Hüvitis ei tohi olla väiksem kui 80% viimasest kuupalgast või keskmisest kuupalgast. See on piisav ülemmäära tase, mis tagab selle, et perekondi, eelkõige ühe vanemaga perekondi ei ähvarda vaesuseoht ega sotsiaalne tõrjutus.

### **5. Vallandamise keelamine**

Üldiselt on vallandamise keelamise ja naistöötajate õiguste kohta esitatud muudatused positiivsed. Neid õigusi tuleks laiendada isadele isapuhkuse ajal.

Komisjoni ettepanekus keelatakse vallandamine ajavahemikus raseduse algusest kuni kuue kuuni pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu, seda ajavahemikku tuleks pikendada aastani, sest paljudes olukordades on naistöötaja kohustatud kohanema uute tööoludega, mis nõuab aega.

Raportöör peab selles valdkonnas tehtud muudatusi positiivseks, sealhulgas õigust naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale, kasutades õigust töötaja äraoleku ajal tekkinud paranenud töötingimustele. Ta on siiski seisukohal, et tuleb tagada, et nn võrdväärne töökoht on tõepoolest eelmise töökohaga sisuliselt samaväärne nii palga kui ka tööülesannete osas.

## **6. Paindlik töökorraldus**

Raportöör peab oluliseks, et naistöötajale antaks võimalus taotleda tööandjalt rasedus- ja sünnituspuhkuselt naasmisel tööaja ja -korralduse muutmist. Tööandja peab selliseid taotlusi mitte üksnes arvestama, vaid ka rahuldama, kui need on põhjendatud.

Seda õigust tuleb laiendada ka isale, pidades silmas perekondlike kohustuste naiste ja meeste vahel jagamise edendamist. Asjaolu, et neid sätteid kasutavad rohkem naised kui mehed, tekitab nende vahel tasakaalutust, millel on negatiivne mõju naiste olukorrale töökohal ja nende majanduslikule sõltumatusele.

Raportöör peab oluliseks lisada uus säte, mis annab rasedale, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvatele töötajale, samuti isapuhkust võtnud isale võimaluse keelduda ületunnitööst.

## **7. Tervis ja ohutus**

Riski hindamisel on käesolevas ettepanekus keskne osa. Ometi ei ole konkreetselt nimetatud ühtegi ennetusmeetet laste saamist ohustavate riskide kõrvaldamiseks. Sätted ei kohusta tööandjat võtma mingeid meetmeid töötaja rasedusest teada saamiseni, mis juhtub seitsmenda või kaheksanda nädala paiku, ent loote väärarengu oht on suurim esimestel rasedusnädalatel.

Geneetilisi muutusi ja anomaaliaid tekitavad tegurid, mis põhjustavad viljatust, väärarenguid ja kromosoomi aberratsioone, võivad kahjustada enne viljastamist nii mehi kui ka naisi ja kahjustavad eelkõige loodet.

Raportöör peab seda murettekitavaks ja on seisukohal, et rasedaid, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvaid töötajad ei tohiks vaadelda eraldi. Oluline on edendada ennetavat lähenemist, mis tagaks piisava riskide hindamise töökohas, kus töötavad viljakas eas naised ja mehed.

## **8. Mõju hindamine**

Raportöör peab vajalikuks hinnata täpselt rasedus- ja sünnituspuhkuse kestuse märkimisväärse pikendamise maksumust ja kasu nii naiste kui ka ühiskonna jaoks. Rasedus- ja sünnituspuhkusega hõlbustatakse rinnaga toitmist ning võimaldatakse hoida kokku tervisekulused, ka on sellel positiivne mõju keskkonnale ja leibkondade ostujõule.

1.4.2009

## **TÖÖHÕIVE- JA SOTSIAALKOMISJONI ARVAMUS**

naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjonile

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi kohta, millega muudetakse nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Arvamuse koostaja: Jamila Madeira

(\* ) Kaasatud komisjon – kodukorra artikkel 47

### **LÜHISELGITUS**

Ettepanek põhineb EÜ asutamislepingu artikli 137 lõikel 2 ja artikli 141 lõikel 3. Kuigi direktiiv 92/85/EMÜ põhineb EÜ asutamislepingu artiklil 118a (praegune artikkel 137) ja on üksikdirektiiv tervise ja ohutuse direktiivi (direktiiv 89/391/EMÜ) raamistikus, nimetatakse käesolevas ettepanekus õigusliku alusena ka EÜ asutamislepingu artiklit 141. Rasedus- ja sünnituspuhkus on rasedate ja hiljuti sünnitanud töötajate tervise ja ohutuse kaitse seisukohalt ülimalt oluline. Nii kaitse vallandamise ja diskrimineerimise eest raseduse või emaduse tõttu kui ka rasedus- ja sünnituspuhkuse tasustamine on oluline, et kaitsta naiste tervist ja ohutust. Eeskirjad, milles käsitletakse rasedus- ja sünnituspuhkust, selle kestust, tasustamist ning naiste õigust ja kohustust võtta nimetatud puhkust või naasta sellelt puhkuselt, on samuti lahutamatu seotud naiste ja meeste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisega, nagu see on sätestatud artikli 141 lõikes 3. Seega on käesoleva ettepaneku õiguslik alus kombineeritud.

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon pööras oma pädevusvaldkonnas erilist tähelepanu järgmistele punktidele:

#### **Vastutuse jagamine**

On ülimalt oluline, et naine ja mees jagavad vastutust lapse eest sünnist alates, kusjuures on samuti tähtis, et mehele antakse võimalus seda vastutust võtta. Kuna praegune direktiiv ei luba isapuhkust siia sisse võtta, tahaks Euroopa Parlament rõhutada vajadust sellealase direktiivi järele, mis tagaks võrdsed võimalused ja vastutuse jagamise;

Peale selle tuleb vastutuse jagamise tagamiseks käesolevat direktiivi ettepanekut vaadelda tulevase arutelu osana lapsehoolduspuhkuse direktiivi ning füüsilisest isikust ettevõtjatest meeste ja naiste võrdse kohtlemise direktiivi teemal;

### **Rasedate tööhõivealased õigused**

Tööhõivekomisjon on veendunud, et direktiivi 92/85/EMÜ muutmise ettepanek toetab rasedate tööhõivealaseid õigusi.

Oleme aga veendunud, et ilma praegu tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni tehtud muudatusettepanekuteta ja tööturu osapoolte poolt Euroopa tasandil kokku lepitud täiendavate meetmeteta ei võimalda muudetud tekst otsustavalt parandada töö-, era- ja pereelu ühitamist ega aita naisel tööturule tagasi pöörduda.

### **Minimaalse rasedus- ja sünnituspuhkuse, sealhulgas kohustusliku puhkuseperioodi pikendamine**

Komisjon teeb ettepaneku pikendada 14 nädala pikkust minimaalset rasedus- ja sünnituspuhkust 18 nädalani, mis hõlmab kuuenädalast kohustuslikku puhkust pärast sünnitust. Eesmärk on võimaldada naistöötaja sünnitusjärgset taastumist. Mõjuhindang näitab, et rasedus- ja sünnituspuhkuse pikendamine ja selles kohustusliku sünnitusjärgse puhkuse kehtestamine ei taga iseenesest ideaalset mõju rasedate positsiooni osas tööturul. Vajalik on kombineerimine teiste meetmetega, nagu tegelik lapsehoolduspuhkus või teised meetmed (näiteks lastehoiualased võimalused vastavalt Barcelona tippkohtumise eesmärkide raames võetud kohustustele). Nii võib direktiivi 92/85/EMÜ ettepaneku muutmist näha üksnes esimese sammuna õiges suunas.

### **Karjääriväljavaadete kaitse**

Direktiivi 92/85/EMÜ suhtes esitatud muudatustes nimetatakse, et naistöötajal on artikli 2 alusel õigus naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale töötaja jaoks mitte halvematel tingimustel ja õigus kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal (artikli 2 lõike 3 punkt b).

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon jagab seda seisukohta, aga tagada tuleb ka naistöötajate kaitse, kindlustades neile karjääriväljavaadete kaitsmiseks piisava väljaõppe ja koolituse.

Naistöötajad jäävad tööturult välja 18 nädalaks, mis võib tõsiselt kahjustada nende karjääriväljavaateid. Tuleb teha täiendavaid pingutusi koolituse ja hariduse alal, takistamaks naiste õigustatud karjääriväljavaadete kaotamist suurel määral.

### **Füüsilisest isikutest ettevõtjate õigused**

Kuigi arutatav direktiivi ettepanek kaitseb ainult palgatöötajatest naiste õigusi, peavad liikmesriigid diskrimineerimise vastu võitlemiseks ja võrdsete võimaluste tagamiseks kindlustama, et füüsilisest isikust ettevõtjatest naistel on samad selles direktiivis kehtestatud õigused;

### **Tööturu osapoolte roll**

Tööturu osapooled saavutasid 14. detsembril 1995 lapsehoolduspuhkuse osas Euroopa

tasemel (BusinessEurope (UNICE – Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskkliitude Ühendus), CEEP – Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus ja CES – Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon) kokkuleppe, mida rakendati nõukogu direktiiviga 96/34/EÜ (3. juuni 1996. aasta direktiiv). See direktiiv käsitleb lapsehoolduspuhkuse kui töö- ja pereelu ühitamise ning meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise edendamiseks olulise keskkonna miinimumnõudeid.

Kuna direktiivi 92/85/EMÜ kohta tehtud muudatusettepanekutes nimetatakse naistöötajate tööle naasmist (artikli 2 lõiked 2, 3, 4 ja 5), on ühtlasi oluline tähelepanu pöörata asjaoludele, mis muudavad nende naistöötajate tööturule naasmise tegelikult võimalikuks. See küsimus seondub näiteks sellega, et on vaja tõhusalt tagada lapsehoid, nii et naistöötajad saaksid tegelikult tööle naasta.

## MUUDATUSETTEPANEKUD

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon palub vastutaval naiste õiguste ja soolise võrdsuslikkuse komisjonil lisada oma raportisse järgmised muudatusettepanekud:

### Muudatusettepanek 1

#### Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 6 a (uus)

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

***(6 a) Nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiiviga Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta<sup>1</sup> kehtestatakse miinimumnõuded, mis on mõeldud töötavate vanemate lapsehooldusega seotud ja ametialaste ülesannete sobitamise hõlbustamiseks.***

---

<sup>1</sup> EÜT L 145, 19.6.1996, lk 4.

*Selgitus*

*Nõukogu direktiiv 96/34/EÜ on BusinessEurope (Euroopa Tööandjate Föderatsioon), Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni vahel lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkulepe ning on oluline lisa direktiivi 92/85/EMÜ muutmise ettepanekule, kuna see sätestab miinimumnõuded, mis on*

*mõeldud töötavate vanemate lapsehooldusega seotud ja ametialaste ülesannete sobitamise hõlbustamiseks.*

## **Muudatusettepanek 2**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 6 b (uus)**

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

***(6 b) 2002. aasta 15.-16. märtsil Barcelonas kokku tulnud Euroopa Ülemkogu eesistujariigi järel dustes esitatud eesmärkides märgiti, et liikmesriigid peaksid kaotama takistused naiste tööturul osalemisele ja looma aastaks 2010 lastehoiuvõimalused vähemalt 90 %-le lastest vanuses kolmandast eluaastast kuni kohustusliku koolieani ning vähemalt 33 %-le alla kolmeaastastest lastest, võimaldades seda võrdselt nii linnades kui maakohtades.***

*Selgitus*

*2002. aasta märtsi Barcelona Euroopa Ülemkogu järel das, et liikmesriigid peaksid kaotama takistused naiste tööturul osalemisele ja looma aastaks 2010 lastehoiuvõimalused vähemalt 90 %-le lastest vanuses kolmandast eluaastast kuni kohustusliku koolieani ning vähemalt 33 %-le alla kolmeaastastest lastest, võimaldades seda võrdselt nii linnades kui ka maakohtades.*

## **Muudatusettepanek 3**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 6 c (uus)**

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

***(6 c) Komisjoni 4. juuli 2006. aasta teatistes „Euroopa Liidu lapse õiguste strateegia väljatöötamine” märgitakse, et lapse õigused peaksid olema ELi prioriteet ja liikmesriigid peaksid järgima ÜRO lapse õiguste konventsiooni ja selle lisaprotokolle, samuti aastatuhande arengueesmärke.***

## *Selgitus*

*Teatises käsitatakse lapse õigusi ELi prioriteedina ja osutatakse, et liikmesriigid peavad järgima ÜRO lapse õiguste konventsiooni ja selle lisaprotokolle, samuti aastatuhande arengueesmärke. Käesolevat direktiivi arvesse võttes tähendab see selle tagamist, et kõiki lapsi võiks toita emapiimaga ja neile on tagatud nõuetekohane hoolitsus vastavalt nende arenguvajadustele ning asjakohane kvaliteetne hooldus.*

### **Muudatusettepanek 4**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 6 d (uus)**

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

***(6 d) Maailma Terviseorganisatsiooni 16. aprilli 2002. aasta soovitusel imiku ja lapse toitmise üldstrateegia kohta märgitakse, et üksnes emapiimaga toitmine lapse esimesel kuuel elukuul tagab optimaalse kasvu ja arengu.***

## *Selgitus*

*Maailma Terviseorganisatsioon on seisukohal, et üksnes emapiimaga toitmine lapse esimesel kuuel elukuul tagab optimaalse kasvu ja arengu.*

### **Muudatusettepanek 5**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 8 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

***(8 a) Selle direktiivi kohane rasedus- ja sünnituspuhkus ei tohiks olla vastuolus liikmesriikides kohaldatavate muude lapsehoolduspuhkuse eeskirjadega ja selle eesmärk ei ole niisuguste mudelite eiramine. Rasedus- ja sünnituspuhkus ning lapsehoolduspuhkus täiendavad teineteist ja just nende kombineerimine võimaldab töö- ja pereelu paremat ühitamist.***

## *Selgitus*

*Komisjon tekitab oma seletuskirjas kunstliku vastuolu rasedus- ja sünnituspuhkuse ning lapsehoolduspuhkuse vahel. Mõlemad puhkused eksisteerivad paralleelselt ja just nende kombineerimine võimaldab töö- ja pereelu paremini ühitada.*

### **Muudatusettepanek 6**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 12 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

***(12 a) Artikli 11 lõike 2 punktis c kohaselt „võrdväärse” töökohana sõnastatud töökoht peaks tähendama seda, et töökoht on olulises osas samaväärne eelmise töökohaga nii palka kui tööülesandeid silmas pidades.***

### **Muudatusettepanek 7**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 13**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

(13) Seega tuleks naisi kaitsta diskrimineerimise eest raseduse või rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu ning ette tuleks näha piisavad õiguskaitsevahendid.

(13) Seega tuleks naisi kaitsta diskrimineerimise eest raseduse või rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu ning ette tuleks näha piisavad õiguskaitsevahendid, ***et kaitsta nende õigust inimväärsetele töötingimustele ning pere-ja tööelu paremale ühitamisele.***

### **Muudatusettepanek 8**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Põhjendus 13 a (uus)**

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

***(13 a) Tuleks tagada kõik tingimused emaduse tõhusaks kaitseks, arvestades***



*rahvastiku vananemist Euroopa Liidus ja komisjoni 12. oktoobri 2006. aasta teatist „Euroopa demograafiline tulevik – kuidas teha väljakutsest võimalus“.*

*Selgitus*

*Arvestades demograafilisi muutusi ja seda, et on tähtis, et lapsi oleks rohkem, tuleb tagada tõhusad rasedus- ja sünnituspuhkuse tingimused.*

## **Muudatusettepanek 9**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt  
Põhjendus 18 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*(18 a) Liikmesriigid peaksid võtma oma siseriiklike õigussüsteemide raames meetmeid, et tagada töötajale selles direktiivis kehtestatud kohustuste eiramise tagajärjel tekitatud kahju tegelik ja tõhus hüvitamine või heastamine selliselt, nagu nad peavad asjakohaseks, tehes seda viisil, mis on hoiatav ja kantud kahjuga proportsionaalne.*

## **Muudatusettepanek 10**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt  
Põhjendus 19 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*(19 a) Diskrimineerimise ohvritele tuleks tagada piisavad õiguskaitsevahendid. Tõhusama kaitse pakkumiseks tuleks ühendustele, organisatsioonidele ja muudele juriidilistele isikutele anda õigus, kui liikmeriigid seda asjakohaseks peavad, osaleda menetlustes kannatanu nimel või toetuseks, ilma et see piiraks siseriiklike kohtus esindamise ja kohtuliku kaitse menetlusnormide kohaldamist.*

## **Muudatusettepanek 11**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt -1 (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 1 – lõige 1 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**-1. Artiklile 1 lisatakse järgmine lõige:**

**1 a. Selle direktiivi eesmärk on parandada ka nende rasedate töötajate ja hiljuti sünnitanud töötajate tööttingimusi, kes tööturult ei lahku või sinna tagasi pöörduvad, ning saavutada töö-, era- ja pereelu parem ühitamine.**

*Selgitus*

*Selle täiendava lõigu eesmärk on laiendada direktiivi reguleerimisala ja sellega hõlmatakse ka niisugused teemad nagu paindlik töötaja korraldamine, isapuhkus jne.*

## **Muudatusettepanek 12**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt -1 a (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 2 – punkt a

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**-1 a. Artikli 2 punkt a asendatakse järgmisega:**

**„a) rase töötaja —rase töötaja, k.a koduabiline, kes kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega teatab tööandjale oma olukorrast;“**

*Selgitus*

*Tervise ja turvalisuse kaitse raamdirektiivist on koduabilised välja jäetud. Siiski peaks emaduse kaitse kehtima selgesõnaliselt ka nende suhtes.*

## **Muudatusettepanek 13**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt -1 b (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 2 – punkt b

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**-1 b. Artikli 2 punkt b asendatakse järgmisega:**

**„b) hiljuti sünnitanud töötaja — hiljuti sünnitanud töötaja, k.a koduabiline, siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavade tähenduses, kes kooskõlas kõnealuste õigusaktide ja/või tavadega teatab tööandjale oma olukorrast;“**

*Selgitus*

*Tervise ja turvalisuse kaitse raamdirektiivist on koduabilised välja jäetud. Siiski peaks emaduse kaitse kehtima selgesõnaliselt ka nende suhtes.*

**Muudatusettepanek 14**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt -1 c (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 2 – punkt c

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**-1 c. Artikli 2 punkt c asendatakse järgmisega:**

**„c) rinnaga toitev töötaja — rinnaga toitev töötaja, k.a koduabiline, siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavade tähenduses, kes kooskõlas kõnealuste õigusaktide ja/või tavadega teatab tööandjale oma olukorrast.“**

*Selgitus*

*Tervise ja turvalisuse kaitse raamdirektiivist on koduabilised välja jäetud. Siiski peaks emaduse kaitse kehtima selgesõnaliselt ka nende suhtes.*

**Muudatusettepanek 15**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**  
**Artikkel 1 – punkt -1 d (uus)**  
Direktiiv 92/85/EMÜ  
Artikkel 3 – lõige 1 – teine a lõik (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**-1 d. Artikli 3 lõikele 1 lisatakse järgmine lõik:**

**„Et lõikes 1 nimetatud juhendeid saaks muuta, hinnatakse neid alates 2012. aastast korrapäraselt vähemalt kord viie aasta jooksul.“**

*Selgitus*

*Selgitusena tuleb öelda, et juhendeid tuleb tingimata vastavalt viimastele arengutele ja uusimatele arusaamadele kohandada.*

## **Muudatusettepanek 16**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**  
**Artikkel 1 – punkt -1 e (uus)**  
Direktiiv 92/85/EMÜ  
Artikkel 4 – pealkiri

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**-1 e. Artikli 4 pealkiri asendatakse järgmisega:**

**„Hindamine, teavitamine ja nõustamine“**

*Selgitus*

*Reproduktiivsed ohud ähvardavad nii mehi kui ka naisi ja neid tuleks üldisemalt käsitleda, kuna need on märkimisväärsed isegi enne rasestumist.*

## **Muudatusettepanek 17**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**  
**Artikkel 1 – punkt -1 f (uus)**  
Direktiiv 92/85/EMÜ  
Artikkel 4 – lõige -1 (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**-1 f. Artiklile 4 lisatakse järgmine lõige:  
„-1. Direktiivi 89/301/EMÜ kohaselt läbi  
viidavas ohtude hindamises arvestab  
tööandja mees- ja naistöötajaid  
ähvardavaid reproduktiivseid ohtusid.“**

*Selgitus*

*Reproduktiivseid ohud ähvardavad nii mehi kui ka naisi ja neid tuleks üldisemalt käsitleda, kuna need on märkimisväärsed isegi enne rasestumist.*

### **Muudatusettepanek 18**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt -1 g (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 4 – lõige 1

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**-1 g. Artikli 4 lõike 1 sissejuhatav lause  
asendatakse järgmisega:**

**„1. Kõikide tegevuste puhul, mis võivad  
tõenäoliselt kaasa tuua konkreetse ohu  
sattuda kokkupuutesse ohutegurite,  
protsesside või töötingimustega, mille  
mittetäielik loetelu on esitatud I lisas,  
hindab tööandja kas otse või direktiivi  
89/391/EMÜ artiklis 7 nimetatud kaitse-  
ja ennetusmeetmete abil nende iseloomu,  
määra ja mõjuaega artiklis 2  
määratletud töötajatele ja töötajatele, kes  
tõenäoliselt võivad olla ühes artiklis 2  
nimetatud olukordadest, asjaomases  
ettevõttes ja/või asutuses, selleks et:“**

*Selgitus*

*Reproduktiivsed ohud ähvardavad nii mehi kui ka naisi ja neid tuleks üldisemalt käsitleda, kuna need on märkimisväärsed isegi enne rasestumist.*

### **Muudatusettepanek 19**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**  
**Artikkel 1 – punkt -1 h (uus)**  
Direktiiv 92/85/EMÜ  
Artikkel 4 – lõige 1 - esimene taane

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**-1 h. Artikli 4 lõike 1 esimene taane asendatakse järgmisega:**

**„– hinnata mis tahes riski artiklis 2 määratletud töötaja või töötaja, kes tõenäoliselt võib olla ühes artiklis 2 nimetatud olukordadest, ohutusele või tervisele ning võimalikku mõju tema rasedusele või rinnaga toitmisele,“**

*Selgitus*

*Reproduktiivsed ohud ähvardavad nii mehi kui ka naisi ja neid tuleks üldisemalt käsitleda, kuna need on märkimisväärsed isegi enne rasestumist.*

## **Muudatusettepanek 20**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**  
**Artikkel 1 – punkt -1 i (uus)**  
Direktiiv 92/85/EMÜ  
Artikkel 4 – lõige 2

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**-1 i. Artikli 4 lõige 2 asendatakse järgmisega:**

**„2. Ilma et see piiraks direktiivi 89/391/EMÜ artikli 10 kohaldamist, teavitatakse vastava ettevõtte ja/või asutuse artiklis 2 määratletud töötajaid ja töötajaid, kes tõenäoliselt võivad olla ühes artiklis 2 nimetatud olukordadest, ja/või nende esindajaid ja asjaomaseid tööturu osapooli lõikes 1 nimetatud hindamise tulemustest ja kõikidest meetmetest, mida rakendatakse ohutuse ja tervise tagamiseks tööle.“**

## *Selgitus*

*Reproduktiivsed ohud ähvardavad nii mehi kui ka naisi ja neid tuleks üldisemalt käsitleda, kuna need on märkimisväärsed isegi enne rasestumist.*

### **Muudatusettepanek 21**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt -1 j (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 5 – lõige 2

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**-1 j. Artikli 5 lõige 2 asendatakse järgmisega:**

**„2. Kui töötingimuste ja/või töötundide reguleerimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik [...], võtab tööandja vajalikud meetmed, et viia asjaomane töötaja üle teisele tööle.“**

## *Selgitus*

*Selgitusena tuleb öelda, et praeguse lõigete sõnastuse kohaselt on tööandjatel võimalik liiga kerge põhjendada, et neil ei ole võimalik töökohta ümber kujundada või teist töökohta pakkuda. Pärast väga vaba tõlgendust võimaldava tekstiosa väljajätmist on tööandjal endiselt piisavalt mänguruumi põhjendamiseks, et sellised alternatiivid ei ole tehniliselt või objektiivselt võimalikud.*

### **Muudatusettepanek 22**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt -1 k (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 5 – lõige 3

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**-1 k. Artikli 5 lõige 3 asendatakse järgmisega:**

**„3. Kui teisele tööle üleviimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik [...], antakse asjaomasele töötajale puhkust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele kogu**

**ajavahemikuks, mis on vajalik tema  
ohutuse või tervise kaitsmiseks.“**

*Selgitus*

*Selgitusena tuleb öelda, et praeguse lõigete sõnastuse kohaselt on tööandjatel võimalik liiga kerge põhjendada, et neil ei ole võimalik töökohta ümber kujundada või teist töökohta pakkuda. Pärast väga vaba tõlgendust võimaldava tekstiosa väljajätmist on tööandjal endiselt piisavalt mänguruumi põhjendamiseks, et sellised alternatiivid ei ole tehniliselt või objektiivselt võimalikud.*

### **Muudatusettepanek 23**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt -1 l (uus)**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 7 – lõige 2 – punkt b

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**-1 l. Artikli 7 lõike 2 punkt b asendatakse järgmisega:**

**„b) saada puhkust või pikendada rasedus- ja sünnituspuhkust, kui selline üleviimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik [...].“**

### **Muudatusettepanek 24**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 1**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 1

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et artiklis 2 määratletud töötajatel oleks õigus vähemalt 18 nädala pikkusele katkestamatule rasedus- ja sünnituspuhkusele **enne ja/või pärast** sünnitust.

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et artiklis 2 määratletud töötajatel oleks õigus vähemalt 18 nädala pikkusele katkestamatule rasedus- ja sünnituspuhkusele **koos võimalusega jääda ühtlasi omal soovil puhkusele kuni kaks nädalat** enne sünnitust.



## *Selgitus*

*Eesmärk on kaitsta töötajat võimaliku surve eest, mida võib avaldada tööandja, et töötaja ei saaks rasedus- ja sünnituspuhkuse mittekohustuslikku osa kasutada enne sünnitust.*

### **Muudatusettepanek 25**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 1**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 1 a (uus)

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

***1 a. Kui naistöötaja toidab last rinnapiimaga, võib maksimaalset 18 nädala pikkust rasedus- ja sünnituspuhkust pikendada täiendava kuue nädala võrra.***

## *Selgitus*

*Vastavalt Maailma Terviseorganisatsiooni soovitusetele A55/15, tuleb last kuuel esimesel elukuul toita üksnes emapiimaga. Selleks, et see oleks võimalik, lisati käesolevas artiklis täiendavalt kuus nädalat.*

### **Muudatusettepanek 26**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 1**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 2

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

***2. Punktis 1 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkus sisaldab vähemalt kuuenädalast kohustuslikku puhkust pärast sünnitust. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et artiklis 2 määratletud töötajatel on õigus vabalt valida aeg, millal nad võtavad rasedus- ja sünnituspuhkuse mittekohustusliku osa (enne või pärast sünnitust).***

***2. Punktis 1 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkus sisaldab vähemalt kuuenädalast kohustuslikku puhkust pärast sünnitust. Liikmesriigid võivad selle direktiiviga ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkuse kohustuslikku osa pikendada maksimaalselt kaheksa nädalani pärast sünnitust ja/või maksimaalselt kuue nädalani enne***

**sünnitust.**

*Selgitus*

*Ohne die Regel des vorgeburtlichen Beschäftigungsverbotes steht zu befürchten, dass die werdende Mutter viel stärker als bisher selbst- oder fremdinitiiertem Druck ausgesetzt sein wird, bis kurz vor der Geburt ihres Kindes zu arbeiten. Diese Situation kann hohe Risiken für die Gesundheit sowohl der Mutter als auch ihres ungeborenen Kindes bergen. Die Kommission selbst betont in ihrer „Detaillierten Erläuterung“ zum Richtlinienentwurf (S.9) den hohen Stellenwert der Entscheidungsfreiheit der werdenden Mutter für oder gegen die Inanspruchnahme der vorgeburtlichen Mutterschutzzeit. Gerade um diese frei und ohne Zwang auszuüben, benötigt die werdende Mutter einen Schutzraum. Im Grundsatz eines vorgeburtlichen Beschäftigungsverbots mit Ausnahmeoption wird ihr ein solcher gewährt.*

**Muudatusettepanek 27**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 1**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 2 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**2 a. Töötaja peab rasedus- ja sünnituspuhkuse ajavahemiku vähemalt kaks kuud enne selle algust teatavaks tegema.**

*Selgitus*

*Rasedus- ja sünnituspuhkuse ajavahemiku teatavaks tegemise kohustuse lisamine annab ettevõtjatele planeerimiskindlust. Vastasel juhul tekiks neil, eriti VKEdel, suuri organisatoorseid probleeme.*

**Muudatusettepanek 28**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 1**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 4

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

4. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et enneaegse sünnituse, pärast sündi lapse haiglaravile

4. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et enneaegse sünnituse, pärast sündi lapse haiglaravile

jätmise ning puudega lapse ja mitmike sünni korral antakse täiendavat puhkust. Täiendava puhkuse kestus peaks olema proportsionaalne ning vastama ema ja lapse/laste erivajadustele.

jätmise ning puudega lapse, **puudega ema** ja mitmike sünni korral antakse täiendavat puhkust. Täiendava puhkuse kestus peaks olema proportsionaalne ning vastama ema ja lapse/laste erivajadustele.

### *Selgitus*

*Arvestades puudega emade suuremaid probleeme ühiskonnas, on paljude puudega emade jaoks vajalik täiendav rasedus- ja sünnituspuhkus, et kohaneda uue olukorraga ja saavutada pereelu normaalne kulg.*

## **Muudatusettepanek 29**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

#### **Artikkel 1 – punkt 1**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 5

#### *Komisjoni ettepanek*

5. Liikmesriigid tagavad, et haiguspuhkus, mida antakse rasedusest või sünnitusest tuleneva haiguse **või** komplikatsioonide korral ning mis leiab aset vähemalt neli nädalat enne sünnitust, ei mõjuta rasedus- ja sünnituspuhkuse kestust.

#### *Muudatusettepanek*

5. Liikmesriigid tagavad, et haiguspuhkus, mida antakse rasedusest või sünnitusest tuleneva haiguse, komplikatsioonide **või tõendatud sünnitusjärgse depressiooni** korral ning mis leiab aset vähemalt neli nädalat enne **või pärast** sünnitust, ei mõjuta rasedus- ja sünnituspuhkuse kestust.

### *Selgitus*

*Selle muudatusettepaneku eesmärk on lisada haigusjuhtumite korral kaitsemeetmete hulka ka sünnitusjärgse depressiooni spetsiifiline haiguspilt. See on haigus, mis tabab 10–15% naistest ja millel on märkimisväärne mõju töö- ja pereelule.*

## **Muudatusettepanek 30**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

#### **Artikkel 1 – punkt 1**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 5 a (uus)

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

***5 a. Käesolevat direktiivi kohaldatakse ka füüsilisest isikust ettevõtjatele ja liikmesriigid peavad tegema vastavatesse õigusaktidesse vajalikud kohandused, et tagada tööl rasedus- ja sünnituspuhkuse osas võrdsed õigused.***

*Selgitus*

*Füüsilisest isikust naisettevõtjaid ei tohi kohelda erinevalt ega neile anda vähem õigusi kui palgatöötajatest naistele.*

### **Muudatusettepanek 31**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 1**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 8 – lõige 5 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

***5 a) Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et töövõimetust põhjustavat sünnitusjärgset depressiooni käsitletakstõsise haigusena, ja toetavad teavituskampaaniaid, et edendada sünnitusjärgset depressiooni käsitlevat asjakohast teavitustegevust ning võidelda eelarvamuste ja häbimärgistamise vastu, mida selle haiguse puhul endiselt esineb.***

*Selgitus*

*Selle muudatusettepaneku eesmärk on lisada haigusjuhtumite korral kaitsemeetmete hulka ka sünnitusjärgse depressiooni spetsiifiline haiguspilt. See on haigus, mis tabab 10–15% naistest ja millel on märkimisväärne mõju töö- ja pereelule.*

### **Muudatusettepanek 32**

## Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt

### Artikkel 1 – punkt 2

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 10 – punkt 1

#### *Komisjoni ettepanek*

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelata artiklis 2 määratletud töötaja vallandamine ja vallandamise ettevalmistamine ajavahemikus tema raseduse algusest kuni **artikli 8 punktis 1 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni**, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud tema olukorraga ning mis on lubatud riiklike õigusaktide ja/või tavade alusel ning võimaluse korral tingimusel, et pädev ametiasutus on andnud oma nõusoleku.

#### *Muudatusettepanek*

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelata artiklis 2 määratletud töötaja vallandamine ja vallandamise ettevalmistamine ajavahemikus tema raseduse algusest kuni **vähemalt neli kuud pärast sünnitust**, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud tema olukorraga ning mis on lubatud riiklike õigusaktide ja/või tavade alusel ning võimaluse korral tingimusel, et pädev ametiasutus on andnud oma nõusoleku.

#### *Selgitus*

*Vallandamise keelamine kuni neli nädalat pärast sünnitust näib olevat soovitatav. Kuna emade vajadus kaitse järele on eriti suur pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu tööle naasmisel. Sellel ajal peavad nad toime tulema esimeste praktiliste vastuoludega töö- ja pereelu ühitamisel. Seetõttu soovitame vallandamise keelamise tähtaega mitte siduda kohustuslikult rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuga.*

## Muudatusettepanek 33

## Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt

### Artikkel 1 – punkt 2

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 10 – punkt 1 a (uus)

#### *Komisjoni tekst*

#### *Muudatusettepanek*

**1 a. Liikmesriigid võtavad asjakohaseid meetmeid, et tagada rasedate ohutuse ja tervise kaitse, sealhulgas ergonoomilised tingimused, tööaeg (sealhulgas öötöö ja töö vahetamine) ja töökoormus, samuti suurem kaitse eriliste nakkuslike ainete ja ioonkiirguse vastu.**

## *Selgitus*

*Rasedate töötajate ohutuse ja tervise kaitse peab olema selle direktiivi üks põhimuresid.*

### **Muudatusettepanek 34**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

##### **Artikkel 1 – punkt 2**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 10 – punkt 2

#### *Komisjoni ettepanek*

2. Artiklis 2 määratletud töötaja vallandamise korral punktis 1 nimetatud ajavahemikus peab tööandja kirjalikult esitama tema vallandamise nõuetekohaselt põhjendatud aluse. Kui vallandamine toimub **kuue kuu** jooksul pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu, nagu on sätestatud artikli 8 lõikes 1, peab tööandja **asjaomase töötaja taotlusel** kirjalikult esitama tema vallandamise nõuetekohaselt põhjendatud aluse.

#### *Muudatusettepanek*

2. Artiklis 2 määratletud töötaja vallandamise korral punktis 1 nimetatud ajavahemikus peab tööandja kirjalikult esitama tema vallandamise nõuetekohaselt põhjendatud aluse. Kui vallandamine toimub **kaheteistkümne kuu** jooksul pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu, nagu on sätestatud artikli 8 lõikes 1, peab tööandja kirjalikult esitama tema vallandamise nõuetekohaselt põhjendatud aluse.

## *Selgitus*

*Tööandja peab selle ajavahemiku jooksul vallandamist alati kirjalikult põhjendama, sõltumata töötaja erinõudmistest.*

### **Muudatusettepanek 35**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

##### **Artikkel 1 – punkt 3 – alapunkt b**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 – punkt 2 – alapunkt c

#### *Komisjoni tekst*

c) artiklis 2 määratletud töötajate õigus naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale töötaja jaoks mitte halvematel tingimustel ja õigus kasutada paranenud

#### *Muudatusettepanek*

c) artiklis 2 määratletud töötajate õigus naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale töötaja jaoks mitte halvematel tingimustel ja õigus kasutada paranenud

töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal;

töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal;  
**ümberstruktureerimise või tootmisprotsessi põhjaliku ümberkorraldamisega seotud erandlikes olukordades tuleb naistöötajale alati tagada võimalus arutada tööandjaga nende muudatuste mõju tema tööalasele olukorrale ja kaudselt ka tema isiklikule olukorrale;**

*Selgitus*

*See punkt on oluline, sest võib esineda eriasjaolusid (nagu näiteks finantskriisi olukorrad), mis võivad kahjustada rasedus- ja sünnituspuhkusel viibiva naise olukorda ja mille tõttu ta võib oma õigused kaotada, kui ümberstruktureerimise tagajärgi ei arutata koos tööandjaga ja see võib seega kahjustada naise tööalast olukorda ettevõttes.*

### **Muudatusettepanek 36**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 3 – alapunkt b**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 – punkt 2 – alapunkt c a

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

**„c a) töötajate karjääri arendamise võimaluste säilitamine artikli 2 tähenduses hariduse ja jätkuva kutse- ning täiendõppe kaudu, et tugevdada nende karjäärialaseid väljavaateid;“**

*Selgitus*

*Eesmärk on vältida, et emaks saanud naised peaksid sellepärast ohverdama oma karjääriväljavaated, mistõttu tööandja peab (dialoogis naistöötajaga) võtma vajalikud haridus- ja koolitusmeetmed, et kindlustada, et naistöötajal säilivad tema karjääriväljavaated.*

### **Muudatusettepanek 37**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 3 – alapunkt b**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 – punkt 2 – alapunkt c b

***c b) rasedus- ja sünnituspuhkuse kasutamine ei tohi kahjustada töötaja olukorda seoses pensioniõigustega: pensioni arvestamisel tuleb rasedus- ja sünnituspuhkust käsitleda töötatud ajana ning rasedus- ja sünnituspuhkuse kasutamise tõttu ei tohi vähendada töötajate pensioniõigusi.***

*Selgitus*

*On oluline, et naistöötajatele rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal makstavad toetused ei tule kahjuks nende pensioniõigustele. Liikmesriigid peavad sellist võimalust vältima ja võimaliku pensioniõiguste kaotuse kompenseerima.*

**Muudatusettepanek 38**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

**Artikkel 1 – punkt 3 – alapunkt d**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 – punkt 5

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

5. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, tagamaks, et artiklis 2 määratletud töötajad võivad artiklis 8 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkuse kestel või nimetatud puhkuselt naastes taotleda oma tööaja ja -korralduse muutmist ning et tööandja on kohustatud sellise taotluse läbi vaatama, võttes arvesse nii tööandja kui ka töötaja vajadusi.

5. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, tagamaks, et artiklis 2 määratletud töötajad võivad artiklis 8 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkuse kestel või nimetatud puhkuselt naastes taotleda oma tööaja ja -korralduse muutmist ning et tööandja on kohustatud sellise taotluse läbi vaatama, võttes arvesse nii tööandja kui ka töötaja vajadusi. ***Sellise taotluse võib teha ka lapse isa, rasedus- ja sünnituspuhkusel viibinud naistöötaja abikaasa või elukaaslane ja seda käsitletakse samamoodi.***

*Selgitus*

*Vastutuse jagamiseks on tähtis, et ka lapse isal, naistöötaja abikaasal või elukaaslasel oleks pärast naistöötaja rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist võimalus taotleda neid tööaja ja -korralduse kohandamise meetmeid.*



## Muudatusettepanek 39

Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt

Artikkel 1 – punkt 3 – alapunkt d

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 11 – punkt 5 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**5 a. liikmesriigid võtavad meetmeid, millega tagatakse, et tööandjad võimaldavad piisavalt pause ja sobivad ruumid töötajatele, kes on naasnud rasedus- ja sünnituspuhkuselt ning soovivad jätkata rinnaga toitmist.**

*Selgitus*

*Vastavalt Maailma Tervishoiuorganisatsiooni soovitusele tuleks imikuid esimese kuue elukuu jooksul toita üksnes rinnapiimaga, et nende kasvamine oleks optimaalne ning areng ja tervis võimalikul heal tasemel. Pärast seda peaksid imikud saama lisaks sobivaid ja ohutuid toiduaineid, et rahuldada nende kasvavat vajadust toidu järele. Samal ajal jätkatakse nende rinnaga toitmist teise eluaastani või kauem. See artikkel lisati selleks, et naistel oleks pärast kuuekuulist rasedus- ja sünnituspuhkust võimalik rinnaga toitmist jätkata.*

## Muudatusettepanek 40

Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt

Artikkel 1 – punkt 4

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 12 a – lõige 4 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**4 a. Liikmesriigid tagavad, et ühendused, organisatsioonid või muud juriidilised isikud, kellel kooskõlas siseriiklikus õiguses sätestatud kriteeriumidega on õigustatud huvi tagada käesoleva direktiivi sätete järgimine, võiksid kaebuse esitaja nõusolekul esineda tema nimel või toetuseks kohtu- ja/või haldusmenetluses, mis toimub käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks.**

*(Kui see muudatusettepanek heaks kiidetakse, kohandatakse lõiget 5 järgmiselt: „Punkte 1–4 kohaldatakse ka*

*kohtumenetluste suhtes, mida on alustatud artikli 12 alusel.”)*

## **Muudatusettepanek 41**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

#### **Artikkel 1 – punkt 7**

Direktiiv 92/85/EMÜ

Artikkel 12 d

#### *Komisjoni ettepanek*

Liikmesriigid tagavad, et direktiivi 2002/73/EÜ (mis on uuesti sõnastatud direktiiviga 2006/54/EÜ) artikli 20 alusel määratud asutus(ed), kelle ülesanne on edendada, analüüsida, jälgida ja toetada kõigi isikute võrdset, soolise diskrimineerimiseta kohtlemist, on pädev(ad) ka küsimustes, mis kuuluvad käesoleva direktiivi reguleerimisalasse, kui need on peamiselt seotud võrdse kohtlemise ning mitte töötaja tervise ja ohutusega.“

#### *Muudatusettepanek*

Liikmesriigid tagavad, et direktiivi 2002/73/EÜ (mis on uuesti sõnastatud direktiiviga 2006/54/EÜ) artikli 20 alusel määratud asutus(ed), kelle ülesanne on edendada, analüüsida, jälgida ja toetada kõigi isikute võrdset, soolise diskrimineerimiseta kohtlemist, on pädev(ad) ka küsimustes, mis kuuluvad käesoleva direktiivi reguleerimisalasse, kui need on peamiselt seotud võrdse kohtlemise ning mitte **ainult** töötaja tervise ja ohutusega.“

## **Muudatusettepanek 42**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt**

#### **Artikkel 2 – punkt 1 a (uus)**

#### *Komisjoni ettepanek*

#### *Muudatusettepanek*

***1 a. Liikmesriigid võivad kiita heaks ennetavaid meetmeid rasedate töötajate või hiljuti sünnitanud töötajate kaitse ja ohutuse tagamiseks töökohal.***

#### *Selgitus*

*Töökoha stress võib mõjutada rasedate töötajate või hiljuti sünnitanud töötajate psüühikat ja seega ka loodet või vastsündinut.*

## **Muudatusettepanek 43**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Artikkel 2 – punkt 2 a (uus)**

*Komisjoni tekst*

*Muudatusettepanek*

***2 a. Euroopa tasandi tööturu osapooled on kutsutud arutama lapsehoolduspuhkuse raamkokkulepet, et võimaldada mõlemal lapsevanemal tasakaalustada paremini era- ja tööelu, kui neil on laps.***

*Selgitus*

*Direktiivi 92/85/EÜE muutmise ettepanekus ei nimetata rasedus- ja sünnituspuhkuse tõhusaks tagamiseks ning rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemiselt tööturule naasmisele selge ülemineku jaoks vajalikke abinõusid, nagu lapsehoiuteenuseid, isapuhkust või lapsehoolduspuhkust.*

## **Muudatusettepanek 44**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv – muutmisakt Artikkel 2 – punkt 2 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

***2 a. Liikmesriikidel on soovitatav võtta sellest direktiivist tulenevad eeskirjad üle kollektiivlepingutesse või üksikute töötajatega sõlmitavatesse lepingutesse.***

*Selgitus*

*Sageli ei kasuta töötajad oma õigusi, kuna nad ei tunne neid kaitsvat seadust. Sellise viite lisamise abil lepingusse saab selgemaks, milline õigusakt konkreetses olukorras kehtib.*

## MENETLUS

<b>Pealkiri</b>	Rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamine		
<b>Viited</b>	KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)		
<b>Vastutav komisjon</b>	FEMM		
<b>Arvamuse esitaja(d) istungil teada andmise kuupäev</b>	EMPL 21.10.2008		
<b>Kaasatud komisjon(id) - istungil teada andmise kuupäev</b>	18.12.2008		
<b>Arvamuse koostaja nimetamise kuupäev</b>	Jamila Madeira 4.11.2008		
<b>Arutamine parlamendikomisjonis</b>	11.2.2009	2.3.2009	30.3.2009
<b>Vastuvõtmise kuupäev</b>	31.3.2009		
<b>Lõpphääletuse tulemused</b>	+: 29	–: 3	0: 1
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed</b>	Jan Andersson, Edit Bauer, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Derek Roland Clark, Jean Louis Cottigny, Jan Cremers, Harald Ettl, Richard Falbr, Joel Hasse Ferreira, Stephen Hughes, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Juan Andrés Naranjo Escobar, Csaba Öry, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Elisabeth Schroedter, José Albino Silva Peneda, Jean Spautz, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska, Anne Van Lancker		
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed</b>	Rumiana Jeleva, Jamila Madeira, Adrian Manole, Csaba Sógor		
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed (kodukorra art 178 lg 2)</b>	Jean-Pierre Audy, Vasilica Viorica Dăncilă		

## MENETLUS

<b>Pealkiri</b>	Rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamine			
<b>Viited</b>	KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)			
<b>EP-le esitamise kuupäev</b>	3.10.2008			
<b>Vastutav komisjon</b> istungil teada andmise kuupäev	FEMM 21.10.2008			
<b>Arvamuse esitaja(d)</b> istungil teada andmise kuupäev	EMPL 21.10.2008	ITRE 21.10.2008		
<b>Arvamuse esitamisest loobumine</b> otsuse kuupäev	ITRE 3.11.2008			
<b>Kaasatud komisjon(id)</b> istungil teada andmise kuupäev	EMPL 18.12.2008			
<b>Raportöör(id)</b> nimetamise kuupäev	Edite Estrela 12.11.2008			
<b>Arutamine parlamendikomisjonis</b>	19.1.2009	10.2.2009	9.3.2009	31.3.2009
<b>Vastuvõtmise kuupäev</b>	16.4.2009			
<b>Lõpphääletuse tulemused</b>	+: -: 0:	18 6 5		
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed</b>	Edit Bauer, Hiltrud Breyer, Edite Estrela, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Lissy Gröner, Zita Gurmai, Doris Pack, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Zita Pleštinská, Karin Resetarits, Teresa Riera Madurell, Eva-Riitta Siitonen, Eva-Britt Svensson, Anne Van Lancker, Anna Záborská			
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed</b>	Gabriela Crețu, Ana Maria Gomes, Donata Gottardi, Filiz Hakaeva Hyusmenova, Christa Kläß, Marusya Ivanova Lyubcheva, Ria Oomen-Ruijten, Maria Petre, Heide Rühle, Bernadette Vergnaud			
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed (kodukorra art 178 lg 2)</b>	Wolfgang Bulfon, Maddalena Calia, Catherine Neris, Jacques Toubon			
<b>Esitamise kuupäev</b>	21.4.2009			