

Neljapäev, 24. mai 2012

**Meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmine**

P7\_TA(2012)0225

**Euroopa Parlamendi 24. mai 2012. aasta resolutsioon soovitustega komisjonile meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamise kohta (2011/2285(INI))**

(2013/C 264 E/12)

*Euroopa Parlament,*

- võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELi toimimise leping) artiklit 225,
- võttes arvesse ELi toimimise lepingu artikleid 8 ja 157,
- võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine <sup>(1)</sup>),
- võttes arvesse komisjoni 21. septembri 2010. aasta teatist „Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015” (COM(2010)0491),
- võttes arvesse komisjoni 5. märtsi 2010. aasta teatist „Kindel kohustus tagada meeste ja naiste võrdõiguslikkus. Naiste harta” (COM(2010)0078),
- võttes arvesse komisjoni 2010. aasta mai aruannet „Meeste ja naiste erinev tasustamine Euroopas õiguslikust seisukohast”,
- võttes arvesse komisjoni Euroopa soolise võrdõiguslikkuse õigusekspertide võrgustiku 2009. aasta veebruari aruannet „Uuesti sõnastatud direktiivi 2006/54/EÜ ülevõtmine”,
- võttes arvesse komisjoni 18. juuli 2007. aasta teatist „Võitlus naiste ja meeste palgaerinevuse vastu” (COM(2007)0424),
- võttes arvesse komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja soolise võrdõiguslikkuse ekspertide võrgustiku 2007. aasta veebruari aruannet „Meeste ja naiste erineva tasustamise õiguslikud aspektid”,
- võttes arvesse nõukogu 2011. aasta 7. märtsil vastu võetud Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakti (2011–2020),
- võttes arvesse Euroopa Liidu Kohtu praktikat, mis põhineb ELi toimimise lepingu artiklil 157,
- võttes arvesse Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi 5. märtsi 2010. aasta aruannet „Soolise palgaerinevusega seotud olukorra parandamine: valitsuse ja sotsiaalpartnerite meetmed”,
- võttes arvesse Euroopa sotsiaalpartnerite 1. märtsi 2005. aasta soolise võrdõiguslikkuse meetmete raamistikku, selle 2006., 2007. ja 2008. aasta järeelmeetmete aruandeid ja 2009. aasta lõpphindamise aruannet,

<sup>(1)</sup> ELT L 204, 26.7.2006, lk 23.

**Neljapäev, 24. mai 2012**

- võttes arvesse 1994. aastal vastu võetud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni osalise tööaja konventsiooni<sup>(1)</sup> sätteid, mis kohustavad riike lisama riigihangete lepingutesse tööalase klausli, mis sisaldab võrdse tasu põhimõtet,
  - võttes arvesse Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsiooni nr 100 mees- ja naistöötajate võrdse tasustamise kohta võrdväärse töö eest,
  - võttes arvesse Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni ja ÜRO Global Compacti 2011. aasta märtsi veebipõhist seminari „Võrdväärse töö eest võrdne tasu: kuidas me selleni jõuame?”,
  - võttes arvesse ÜRO Peaassamblee 18. detsembri 1979. aasta resolutsiooniga 34/180 vastu võetud naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimist käsitleva konventsiooni artikli 11 lõike 1 punkti d,
  - võttes arvesse oma 18. novembri 2008. aasta resolutsiooni meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte rakendamise kohta<sup>(2)</sup>,
  - võttes arvesse komisjoni 3. veebruari 2009. aasta järelemeetmeid 18. novembri 2008. aasta resolutsioonile,
  - võttes arvesse kümne Euroopa Parlamendi liikme 8. märtsi 2010. aasta ettepanekut koostada kodukorra artikli 42 alusel seadusandlik algatusraport „Võrdne tasu võrdse töö eest”,
  - võttes arvesse kodukorra artikleid 42 ja 48,
  - võttes arvesse naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni raportit ning tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni arvamust (A7-0160/2012),
- A. arvestades, et viimaste esialgsete ja puudulike andmete kohaselt teenivad naised liidus keskmiselt 16,4 % võrra vähem kui mehed ja sooline palgalõhe ulatub liikmesriikides 4,4 %st kuni 27,6 %ni, ning arvestades, et hoolimata märkimisväärsest hulgast õigusaktidest, mis on kehtinud peaaegu 40 aastat, ning võetud meetmetest ja vahenditest, mida on kulutatud palgalõhe vähendamiseks,<sup>(3)</sup> on edusammud olnud äärmiselt aeglased (erinevus liidu tasandil oli 2006. aastal 17,7 %, 2007. aastal 17,6 %, 2008. aastal 17,4 %, 2009. aastal 16,9 % ja 2010. aastal 16,4 %) ning mõnes liikmesriigis on lõhe isegi suurenenud; arvestades, et palgalõhe võib olla oodatust suurem, sest kolme liikmesriigi andmed seni puuduvad;
- B. arvestades, et püsivalt suure palgaerinevuse põhjused on kompleksed, neid on palju ja nad on sageli üksteisega seotud ning hõlmavad palju laiemat teemaderingi kui võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise küsimus; arvestades, et need põhjused hõlmavad otsust ja kaudset diskrimineerimist ning sotsiaalseid ja majanduslikke tegureid, nagu kutsealane ja tugevalt horisontaalne ja vertikaalne segregatsioon tööturul, naiste töö madalam väärtustamine, ebavõrdsus töö- ja eraelu ühitamisel ning traditsioonid ja stereotüüpiseerimine, eriti haridusteel, erialavaldkonna juurdepääsul erinevatele ametitele ja elukutsetele ja seeläbi professionaalsele karjäärile, eriti tütarlaste ja naiste jaoks, suunates neid tüüpiliste naiste elukutsete juurde, mis on halvemini tasustatud; arvestades, et eksperidianalüüsi kohaselt põhjustab umbes pool palgalõhest otsene ja kaudne diskrimineerimine;
- C. arvestades, et liiga sageli on palgalõhe seotud kultuuriliste arusaamadega ning tänapäeva ühiskonnas esinevate õiguslike ja majanduslike teguritega;
- D. arvestades, et keskmiselt pidid naised töötama kuni 2. märtsini 2012, et teenida sama palju, kui mehed olid keskmiselt teeninud aasta jooksul kuni 31. detsembrini 2011;

<sup>(1)</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=178&chapter=1&query=%23status%3D01&highlight=on&querytype=bool&context=0>

<sup>(2)</sup> ELT C 16 E, 22.1.2010, lk 21.

<sup>(3)</sup> „Jätkusuutlik areng Euroopa Liidus: 2011. aasta ELi säästva arengu strateegia seirearuanne”, Eurostat, 2011.

Neljapäev, 24. mai 2012

- E. arvestades, et soolise võrdõiguslikkuse saavutamiseks on oluline rakendada sama ja võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtet; kutsub komisjoni ja liikmesriike koguma ja väljastama regulaarselt statistilisi andmeid, milles kajastuksid keskmiste tunnipalkade kõrval ka meeste ja naiste töötasu suuruse näitajad võrdse või võrdväärse töö tegemisel;
- F. arvestades, et direktiiv 2006/54/EÜ on aidanud kaasa naiste olukorra parandamisele tööturul, kuid ei ole oluliselt muutnud õigusakte soolise palgalõhe kaotamise kohta; arvestades, et ekspertide esialgsed uurimused näitavad, et liikmesriikide õigusaktides on tehtud vähe muudatusi või neid ei ole tehtud üldse ja tööandjate suhtes pole rakendatud sanktsioone; arvestades, et küsimuse keerukus nõuab mitte ainult õigusaktide täiustamist, vaid ka üleeuroopalist strateegiat soolise palgalõhe käsitlemiseks, mis omakorda nõuab tugevamat liidu juhtrolli poliitikameetmete kooskõlastamisel, heade tavade edendamisel ja eri osaliste kaasamisel;
- G. arvestades, et arengusuundumused näitavad, et palkade suhtes lepitakse sagedamini kokku individuaalselt, mistõttu individuaalse tasustamissüsteemi kohta puudub teave ja see süsteem ei ole läbipaistev, mis toob kaasa kasvavad palgaerinevused sarnasel tasemel töötajate tasustamisel ning võib põhjustada soolise palgaerinevuse suurenemist; arvestades, et detsentraliseeritumat ja individualiseeritud töötasude kehtestamist peaks seetõttu hindama üpris murettekitava arenguna, samas kui andmekaitset ei saa pidada legitiimseks vabanduseks mitte avaldada statistilist teavet palkade kohta;
- H. arvestades, et kõikides liikmesriikides saavutavad naisüliõpilased kõrgkoolis paremaid õpitulemusi kui mehed ja moodustavad kõigist ülikooli lõpetajatest koguni 59 %; arvestades, et traditsioonide ja stereotüüpide tõttu haridussüsteemis on nad ülikoolilõpetajate seas siiski vähemuses sellistel erialadel nagu matemaatika ja arvutiteadus;
- I. arvestades, et naiste oskused ja pädevused ei ole sageli piisavalt väärtustatud, seda eriti kutsealadel, kus naised on ülekaalus, ilma et see oleks alati põhjendatav objektiivsete kriteeriumidega; arvestades, et naiste karjäärivõimaluste laiendamine ja haridusmuutrite muutmine võib soolise palgaerinevuse lõpetamisele positiivset mõju avaldada, suurendades näiteks naissoost teadlaste ja inseneride arvu;
- J. arvestades, et naised töötavad sagedamini osalise tööajaga, ja arvestades, et sooline palgalõhe on osalise tööajaga töötajate seas peaaegu kaks korda suurem kui täistööajaga töötajate seas;
- K. arvestades, et vastavalt eksperdianalüüsile muutub sooline palgalõhe nähtavaks pärast naise tööturule naasmist esimeselt lapsehoolduspuhkusest ja suureneb välistegurite põhjustatud korduvate karjäärikatkestuste pärast; näiteks lastega seotud tööhõivekatkestus ja ülalpeetavate pereliikmete eest hoolitsemine, ning suureneb vanuse ja haridustaseme tõusuga; arvestades, et naiste aeglasem, lühem ja/või katkestatud karjäär loob soolise erinevuse sotsiaalkindlustussüsteemide sissemaksetes, suurendades seega naiste vaesuseriski vanemas eas;
- L. arvestades, et statistika kohaselt on naiste omandatud kvalifikatsioon ja kogemused rahaliselt vähem tasustatud kui meestel; arvestades, et võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kõrval, mida ei tohi mõjutada soolistel stereotüüpidel põhinev käsitlusviis, tuleb ka vabaneda siiani haridus- ja tööted palju mõjutanud ühiskondlikest rollidest, arvestades, et haridus saab ja peab kaasa aitama soostereotüüpide kõrvaldamisele ühiskonnas; lisaks ei tohi rasedus- ja sünnituspuhkus ning lapsehoolduspuhkus tuua endaga kaasa naiste diskrimineerimist tööturul;
- M. arvestades, et valdavalt naistöötajate majandusharudes ja kutsevaldkondades maksavad tööandjad keskmiselt väiksemat palka ja et seal on kollektiivne esindatus väiksem ja läbirääkimispositsioon nõrgem;

**Neljapäev, 24. mai 2012**

- N. arvestades, et kooskõlas õigusaktide ja Euroopa kohtupraktikaga peavad tööandjad kohaldama samu hindamiskriteeriume kogu personalile, tasustamiskord peab olema arusaadav ja läbipaistev ning kohaldatavad kriteeriumid peavad võtma arvesse töö olemust ja liiki ning olema vabad diskrimineerivatest teguritest;
- O. arvestades, et mitmes suhtes ebasoodsas olukorras olevaid naisi, nagu sisserännanud, puudega, vähe-  
muste hulka kuuluvate ja väljaõppeta naiste töötasu erinevus on veelgi märgatavam;
- P. arvestades, et ainult väike osa kaebusi seoses diskrimineerimisega soolise palgaerinevuse kujul jõuab pädevate kohtuteni <sup>(1)</sup>; arvestades, et sellel on mitu seletust, sh vähene teave tasustamise kohta, problemaatilised võrdlusvõimalused ja kaebuse esitajate isiklike vahendite vähesus;
- Q. arvestades, et Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut võib mängida fundamentaalset rolli soolise palgalõhe arengu järelevalves, analüüsides selle põhjuseid ja hinnates õigusaktide mõju;
- R. arvestades, et Euroopa Parlament on korduvalt kutsunud komisjoni üles võtma meetmeid, mis hõlmavad kehtivate õigusaktide läbivaatamist, et vähendada palgaerinevust, kõrvaldada pensionäride hulgas vaesusrisk, mis on soolise palgalõhe otsese tagajärjena naiste seas suurem;
1. palub, et komisjon vaataks hiljemalt 15. veebruariks 2013 läbi direktiivi 2006/54/EÜ vastavalt nime-  
tatud direktiivi artiklile 32 ning esitaks ELi toimimise lepingu artikli 157 alusel direktiivi muudatusettepa-  
neku, järgides käesoleva resolutsiooni lisas esitatud üksikasjalikke soovitusi vähemalt seoses soolise palga-  
lõhe probleemi järgnevate aspektidega:
- mõisted,
  - olukorra analüüs ja tulemuste läbipaistvus,
  - töö hindamine ja kutsealade liigitamine,
  - võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevad asutused ja õiguskaitsevahendid,
  - sotsiaaldialoog,
  - diskrimineerimise vältimine,
  - soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine,
  - sanktsioonid,
  - liidu õigusaktide ja poliitika ühtlustamine;
2. kinnitab, et nimetatud soovitustes järgitakse põhiõigusi ja subsidiaarsuse põhimõtet;
3. on seisukohal, et nõutud ettepanekul ei ole finantsmõju;

<sup>(1)</sup> Taustadokument, mis on lisatud komisjoni teatisele „Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015” SEC(2010)1080, lk 36.

Neljapäev, 24. mai 2012

4. tunnistab, et on mitmeid põhjusi, mis süvendavad palgalõhet ja seetõttu tunnistab, et mitmetasandiline ja mitmekülgne lähenemisviis nõuab liidult tugevat liidrirolli poliitikameetmete kooskõlastamisel, heade tavade edendamisel ja selliste eri osaliste nagu Euroopa sotsiaalpartnerite ja valitsusväliste organisatsioonide kaasamisel, eesmärgiga luua soolise palgalõhe käsitlemiseks üleeuroopaline strateegia;
5. kutsub liikmesriike üles järjekindlalt rakendama ja jõustama direktiivi 2006/54/EÜ, ergutama era- ja avalikku sektorit täitma aktiivsemat rolli soolise palgalõhe kaotamisel; liikmesriigid ja komisjon peaksid julgustama sotsiaalpartnereid, sealhulgas tööandjaid looma sooliselt erapooletuid kutsealade hindamise skeme, rakendama kutsealade klassifitseerimise süsteeme ja edendama võrdväarse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtet;
6. kutsub liikmesriike üles olema eeskujuks võitluses soolise palgalõhe vastu, mis kahjustab üldiselt valitsusasutustes, muudes asutustes ja riiklikes ettevõtetes töötavaid naisi;
7. rõhutab läbirääkimiste ja kollektiivlepingute tähtsust võitluses naiste ebavõrdse kohtlemise vastu, eelkõige mis puudutab töö saamist, töötasu, töötingimusi, karjääri ja kutsealast koolitust;
8. tervitab komisjoni võrdsete töötasude päeva algatust, mida esimest korda tähistati 5. märtsil 2011 ja teist korda 2. märtsil 2012;
9. märgib, et töötasu ebavõrdsust mingi muu teguri tõttu, näiteks rass, rahvus, seksuaalne sättumus ja usk, ei tolereerita;
10. tervitab nõukogu 2010. aastal Belgia eesistumisaja raames tehtud algatust hinnata ja ajakohastada kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid näitajaid;
11. julgustab komisjoni edendama tugevamat kooskõlastamist liikmesriikide vahel seoses teadustöö, analüüsi ja parimate tavade jagamise täieliku ärakasutamisega;
12. ergutab liikmesriike vahetama parimaid tavasid ja suurendama koostööd soolise palgalõhe vähendamise alaste uute ideede väljatöötamisel, kaasates sellesse võimaluse korral sotsiaalpartnerid;
13. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles võitlema soolise palgaerinevuse vastu kõikide liidu poliitika-meetmete ja riikide programmide, eelkõige vaesuse vastu võitlemise programmide abil;
14. soovib liikmesriikidel määrata ametisse võrdse töötasu eestvõitleja, et jälgida olukorda üksikutes liikmesriikides ja anda liikmesriikide parlamentidele ja Euroopa Parlamendile aru tehtavatest edusammudest;
15. kutsub komisjoni üles vaatama läbi nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivi 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta, <sup>(1)</sup> et kaotada sooline palgalõhe;
16. julgustab sotsiaalpartnereid täitma oma kohustust luua sooliselt võrdsem töötasude struktuur; pakkuma läbirääkimisoskuste, sealhulgas palkade üle peetavate läbirääkimiste alaseid koolituskursusi; edendada teadlikkust võrdsest tasust, pidades eelkõige silmas kohustuslike palgaauditite nimel töötamist; tugevdama naiste positsiooni sotsiaalpartnerluse struktuuris, eelkõige otsustamisega seotud ametikohtadel;

<sup>(1)</sup> EÜT L 14, 20.1.1998, lk 9.

**Neljapäev, 24. mai 2012**

17. kutsub liikmesriike üles looma ühise kahjunõude esitamise võimalust võrdse palga nõude rikkumise korral, mis annaks üksikisikutele ja/või nende esindusorganitele võimaluse viia juhtum kohtumenetlusse nõusolevate kaebuse esitajate nimel, ning anda VVOdele ja ametiühingutele õiguslik alus diskrimineerimise ohvriks langenud isikute esendamiseks ka haldusmenetluses; kutsub komisjoni üles uurima oma eelseisva ühiseid kahjunõudeid käsitleva horisontaalse direktiivi ettepaneku raames võimalust lisada sellesse ühise kahjunõude esitamise võimalus võrdväärse palga maksmise rikkumise korral;
18. rõhutab, et vaid väga vähe kaebusi seoses soolise töötasuga seotud diskrimineerimisega jõudis pädevate tava- või halduskohtuteni; ergutab komisjoni ja liikmesriike seetõttu jätkama teadlikkuse suurendamise kampaaniatega, sealhulgas asjakohase teabe andmine tõendamiskohustuse kohta, võttes arvesse, et see mängib võrdse kohtlemise põhimõtte tagamisel tähtsat rolli;
19. on seisukohal, et tuleb parandada ja lihtsustada menetlusi ja mehhanisme, millega kaitstakse võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtet ning keelatakse mis tahes vormis sooline diskrimineerimine;
20. kutsub liikmesriike ja töövõtjate ja tööandjate organisatsioone üles töötama üheskoos välja objektiivsed töö hindamise instrumendid, et vähendada soolist palgalõhet;
21. julgustab liikmesriike määrama kindlaks soolise palgalõhe vähendamise ning sama ja samaväärse töö eest võrdse tasu maksmise üldiseks tavaks tegemise eesmärgid, strateegiad ja tähtajad;
22. kutsub komisjoni üles edendama edasist turvalise paindlikkuse strateegiate alast uurimistegevust, et hinnata strateegiate mõju soolisele palgalõhele ning teha kindlaks, kuidas kõnealuste strateegiate abil on võimalik võidelda soolise diskrimineerimise vastu;
23. tunneb heameelt nõukogu 6. detsembri 2010. aasta järelduste üle, milles kutsutakse liikmesriike üles võtma ulatuslikke meetmeid kõnealuse palgaerinevuse põhjuste kõrvaldamiseks;
24. on jätkuvalt seisukohal, et naiste tööalase konkurentsivõime suurendamine, eriti juhtivatel ametikohtadel, võib aidata soolisi palgalõhesid vähendada; juhib tähelepanu vajadusele, et naised osaleksid aktiivsemalt majandusalastes otsustusprotsessides, kasutades oma mõjuvõimu selliste lahenduste leidmiseks, mis hõlmaksid soolise võrdõiguslikkuse perspektiivi; juhib tähelepanu uuringutele, millest järeldub, et naiste suurem osakaal äriühingute juhtivatel ametikohtadel on tugevas korrelatsioonis äriühingu varast, müügist ja investeerimiskapitalist tuleneva kasumi suurenemisega;
25. tuletab liikmesriikidele meelde nende kohustusi uurida tööhõive- ja maksupoliitika mõju palgalõhele;
26. teeb ettepaneku, et Euroopa Parlament looks auhinna „Naised ja ettevõtlus Euroopas”, mida antaks tööandjatele (ettevõtjad, institutsioonid ja ametiasutused), kes näitavad eeskujulist naiste tööhõive edendamisel, naisjuhtide toetamisel ja võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisel;
27. rõhutab vajadust võtta meetmeid ametialase ja karjääriarengu edendamiseks tõelise soolise võrdõiguslikkuse tingimustes; juhib tähelepanu asjaolule, et see põhimõte on osa ettevõtja sotsiaalsest vastutusest, mida edendatakse nii rahvusvahelisel kui ka riiklikul tasandil ning mida tuleb arendada kõigis liikmesriikides;
28. teeb presidendile ülesandeks edastada käesolev resolutsioon koos üksikasjalike soovitusetega komisjonile, nõukogule ning liikmesriikide valitsustele ja parlamentidele.

Neljapäev, 24. mai 2012

## LISA

## ÜKSIKASJALIKUD SOOVITUSED TAOTLETAVA ETTEPANEKU SISU KOHTA

**Soovitus 1: MÕISTED**

Direktiiv 2006/54/EÜ annab võrdse tasu määratluse, võttes selle üle nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ, meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides<sup>(1)</sup> sätetest. Selleks, et kategooriad kui abivahendid naiste ja meeste palgaerinevusega tegelemiseks oleksid täpsemad, on vaja täpsemalt määratleda mitmesugused mõisted, nagu:

- meeste ja naiste palgaerinevus, mille määratlus ei tohi hõlmata ainult brutotunnipalka, sest eristada tuleb korrigeerimata ja „neto” soolist palgaerinevust;
- otsene ja kaudne palga alusel diskrimineerimine;
- töötasu, mille määratlus peaks hõlmama igasugust netopalka ning kõiki tööga seotud rahalisi õigusi ja mitterahalisi hüvesid;
- pensioni erinevus – pensionisüsteemi eri sambad, nt „pay as you go”-süsteemid, kutsepensionid (palgaerinevuse jätkumine pärast pensioniikka jõudmist);
- võrdsustatud töö (eri kutsealade kategooriates);
- samaväärne töö, nii, et mainitakse asjakohaseid tegureid;
- tööandja, tagamaks, et vastutus töövõtja palga ja võimaliku palgaerinevusega seoses oleks selgelt kindlaks määratud;
- ametid ja kollektiivlepingud – tuleks täpsustada, et erinevate kollektiivlepingute ja erinevate ametitega seotud töökohti võidakse kohtus võrrelda, tingimusel et töökohad on võrreldavad sama või võrdväärse tööna.

**Soovitus 2: OLUKORRA ANALÜÜS JA TULEMUSTE LÄBIPAISTVUS**

- 2.1. Tööandjate ja töövõtjate käsutuses olev puudulik teave olemasoleva või võimaliku palgaerinevuse kohta ettevõttes ja nende vähene teadlikkus sellest nõrgestab asutamislepinguga ning kehtivate õigusaktidega sätestatud põhimõtte rakendamist.
- 2.2. Tunnistades täpsete, võrreldavate ja sidusate statistiliste andmete puudumist, sh osalise tööajaga soolise palgaerinevuse ja soolise pensionierinevuse kohta, ja naiste praeguseid madalaid palgamäärasid, eriti kutsealadel, millel traditsiooniliselt domineerivad naised, peaksid liikmesriigid võtma naiste ja meeste palgaerinevust oma sotsiaalpoliitikas täiel määral arvesse ja käsitlema seda kui tõsist probleemi.
- 2.3. Seetõttu on oluline, et nii regulaarsed palgaauditid kui ka nende tulemuste avaldamine, (järgides seejuures isikuandmete kaitse nõudeid) tehtaks ettevõtete siseselt (nt vähemalt 30 töötajaga ettevõtetes ja seal, kus vähemalt 10 % töötajatest on kummastki soost) kohustuslikuks. Sama kohustus võib kehtida ka lisatasusid puudutava teabe kohta. Kõnealune teave peab olema kättesaadav töötajatele, ametiühingutele ja pädevatele asutustele (nt tööinspektsioonid, võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevad asutused).
- 2.4. Tööandjad peaksid auditite tulemused esitama töövõtjatele ja nende esindajatele palgastatistikana, esitades jaotuse sugude lõikes, kuid pidades silmas isikuandmete kaitset. Neid andmeid tuleks igas liikmesriigis koguda majandusharu ja riigi tasandil.
- 2.5. Tööandjatel peaks olema kohustus rakendada läbipaistvuspoliitikat seoses töötasu komponentide ja struktuuriga, sh eritasud, boonused ja muud hüved, mis moodustavad osa tasustamisest.

(1) EÜT L 45, 19.2.1975, lk 19.

Neljapäev, 24. mai 2012

- 2.6. Kui palgastatistika näitab rühma või üksikisiku tasustamise erinevusi soo alusel, on tööandjad kohustatud neid erinevusi lähemalt analüüsima ja reageerima, et need kõrvaldada.

### **Soovitus 3: TÖÖ HINDAMINE JA KUTSELADE LIIGITAMINE**

- 3.1. Töö väärtuse kontseptsioon peab põhinema kvalifikatsioonil, inimsuhetega seonduvatel oskustel ja vastutustundel ning väärtustama töö kvaliteeti, eesmärgiga tagada naiste ja meeste võrdsete võimaluste edendamine. Kontseptsiooni ei tohiks mõjutada naisi mittesoosiv stereotüüpne lähenemine, mis rõhutab näiteks pigem füüsilise tugevuse olulisust kui inimsuhetega seonduvaid oskusi või vastutustunnet, ning tuleb tagada, et inimeste eest vastutamisega seotud tööd ei hinnataks väärtuselt madalamaks töökohtadest, mis hõlmavad vastutust materiaalsete või finantsressursside eest. Seetõttu peavad naised saama teavet, nõustamist ja/või koolitust palgaläbirääkimiste, kutsealade liigitamise ja palgatasemete alal. Majandusharu organisatsioonidelt ja ettevõtetelt peab olema võimalik paluda, et nad hindaksid kutsealade klassifitseerimise süsteemi soolise mõõtmekohustusliku arvestamise seisukohast ja teeksid vajalikud parandused.
- 3.2. Komisjoni algatus peaks julgustama liikmesriike klassifitseerima kutsealad naiste ja meeste võrdõiguslikkuse põhimõtte seisukohast, võimaldades nii tööandjal kui töötajatel määratleda paremini vildakal tasuskaala määratlusel põhinevat diskrimineerimist palga alusel. Jätkuvalt on tähtis järgida töösuhete süsteemiga seotud riiklike seadusi ja traditsioone. Kutsealade hindamise ja liigituse sellised elemendid peaksid olema läbipaistvad ning kõikidele sidususrühmadele ja töökaitseinspeksioonidele ning võrdõiguslikkusega tegelevatele organitele kättesaadavad.
- 3.3. Liikmesriigid peaksid viima läbi põhjaliku hindamise, keskendudes kutsealadele, millel domineerivad naised.
- 3.4. Soolisel neutraalsusel põhinev kutsealade hindamine peaks tuginema personali klassifitseerimise ja teenistusastmete määramise ning töökorralduse süsteemidele, samuti erialase kogemuse ja tootlikkuse hindamisele eelkõige kvalitaatiivses plaanis, näiteks haridus ja muud kvalifikatsioonid, vaimsed ja füüsilised nõuded, vastutus inim- ja materiaalsete ressursside eest, kasutamiseks andmete allikana ja hinnangutabelina töötasu määramisel, võttes nõuetekohaselt arvesse võrreldavuse põhimõtet.

### **Soovitus 4: VÕRDÕIGUSLIKKUSE KÜSIMUSTEGA TEGELEVAD ASUTUSED JA ÕIGUSKAITSEVAHENDID**

Võrdõiguslikkuse edendamise ja järelevalvega tegelevatel organitel peaks olema suurem roll naiste ja meeste palgaerinevuse vähendamises. Neid tuleks volitada jälgima soolise võrdõiguslikkusega seotud õigusakte, nendest teavitama, ja kui võimalik tõhusamalt ja sõltumatumalt tagama nende täitmist ning neid tuleb samas piisavalt rahastada. On vaja läbi vaadata direktiivi 2006/54/EÜ artikkel 20, et kindlustada kõnealuste organite volitused järgmisega:

- palga alusel diskrimineerimise ohvrite toetamine ja nõustamine;
- palgaerinevusega seonduvate sõltumatute uuringute tegemine;
- sõltumatute aruannete avaldamine ja soovitude esitamine palga alusel diskrimineerimise küsimustes;
- õiguslikud pädevused algatada omaenda uurimisi;
- õiguslikud pädevused kehtestada sanktsioone võrdse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rikkumise korral ja/või viia palga alusel diskrimineerimise juhtumid kohtusse;
- osutada sotsiaalpartneritele ja advokaatidele, kohtunikele ja ombudsmanidele erikoolitust, mis põhineb analüütiliste vahendite ja sihtmeetmete paketil, mida kasutatakse kas lepingute koostamisel või kontrollides, kas eeskirju ja poliitikasuundi palgaerinevuse käsitlemiseks rakendatakse, ning tööandjatele mittediskrimineeriva töö hindamise alaste koolituskursuste osutamine ja koolitusmaterjalide andmine.

### **Soovitus 5: SOTSIAALDIALOG**

Kollektiivlepingute ning kohaldatavate tasuskaalade ja tööülesannete liigitamise skeemide edasine kontroll on vajalik peamiselt seoses osalise tööajaga töötavate isikute ja teiste ebatüüpilise töökorraldusega töötajate kohtlemisega või eritasudega/boonustega, sh loonustasud. Kontrollida tuleks mitte ainult põhilisi töötingimusi, vaid ka lisatingimusi ja kutsealaseid sotsiaalkindlustusskeeme, nagu puhkuste ja pensionide kord, ametiautod, lastehoiu korraldus, paindlik tööaeg, boonused jne. Liikmesriigid peaksid julgustama tööturu osapooli klassifitseerima kutsealad soolisele neutraalsusele tuginedes, mis võimaldaks nii tööandjatel kui töövõtjatel paremini tuvastada vildakal tasuskaala määratlusel põhinevat diskrimineerimist palga alusel, võttes samal ajal arvesse liikmesriigi seadusi, kollektiivlepingut või tavasid.



Neljapäev, 24. mai 2012

Juhtkond võib mängida olulist rolli mitte ainult seoses võrdse tasustamisega, vaid ka keskkonna loomisel, et toetada vastutuskohuste võrdset jagamist ja ametialast arengut nii mees- kui ka naistöötajatele.

Sotsiaalpartnereid tuleks volitada võtma võrdse tasu küsimusi päevakorda mitte ainult omaenda sektorites, vaid taotlema ka sektoritevahelist tasakaalu<sup>(1)</sup>.

Komisjon peaks välja töötama juhendi sotsiaaldialogiks äriühingutes ja liikmesriikides, mis on operatiivne, praktilise suunitlusega ja kasutajasõbralik. Juhend peaks sisaldama suuniseid ja kriteeriume töö väärtuse üle otsustamiseks ja töökohtade võrdlemiseks. See peaks sisaldama ka soovitusi elukutsete võimalike hindamismeetodite jaoks.

#### **Soovitus 6: DISKRIMINEERIMISE VÄLTIMINE**

Palga alusel diskrimineerimisele tuleks eraldi viidata direktiivi 2006/54/EÜ artiklis 26 (diskrimineerimise vältimine), tagamaks, et liikmesriigid (tööturu osapoolte ja võrdsete võimaluste organisatsioonide osalusel) võtaksid vastu:

- konkreetsed meetmed koolituse ja kutsealade klassifitseerimise valdkonnas, mis on suunatud kutsealase koolituse süsteemile ning mille eesmärk on kaotada ja vältida ebavõrdset kohtlemist koolitamisel ja klassifitseerimisel ning oskuste majanduslikul väärtustamisel;
- konkreetsed poliitikad, et võimaldada töö ning pere- ja eraelu ühitamist, hõlmates kvaliteetseid ja jõukohase hinnaga lapsehoiuteenuseid ja teiste hooldust vajavate inimeste hooldamise teenuseid, samuti muid hooldusteenuseid, paindlikku töökorraldust ja paindlikke töötunde ning ema-, isa- ja vanemapuhkust ning perekondlikel põhjustel võetavat puhkust;
- konkreetsed meetmed (ELi toimimise lepingu artikli 157 lõike 4 alusel) palgaerinevuse ja soolise segregatsiooni hüvitamiseks, mida peavad jõustama tööturu osapooled ja võrdsete võimaluste organisatsioonid erinevatel tasanditel, nii lepingulisel kui ka valdkondlikul tasandil, näiteks: edendades palgakokkuleppeid naiste ja meeste palgaerinevusega võitlemiseks, viies läbi uuringuid seoses võrdse tasuga võrdse töö eest, seades kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid eesmärke ja korraldades võrdlevaid uuringuid, ning toetades parimate tavade vahetamist;
- klausli riigihankelepingutes, mis kohustab pidama kinni soolisest võrdõiguslikkusest ja võrdse töö eest võrdsest tasustamisest.

#### **Soovitus 7: SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE SÜVALAIENDAMINE**

Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamist tuleks edendada, lisades direktiivi 2006/54/EÜ artiklisse 29 liikmesriikidele täpsed suunised võrdse töötasu põhimõtte rakendamise kohta ning naiste ja meeste palgaerinevuste kaotamise kohta. Komisjon peaks keskenduma sellele, et toetada liikmesriike ja osalejaid soospetsiifiliste palgaerinevuste vähendamisel järgmiste konkreetsete meetmete abil:

- aruandlussüsteemide kasutusele võtmine naiste ja meeste vahel palgaerinevuste hindamiseks;
- andmebaasi loomine töötajate klassifitseerimise ja teenistusastmete määramise süsteemide muutmiseks;
- kogemuste omandamine ja vahetamine töökorralduse reformi tulemuste kohta;

<sup>(1)</sup> Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond: „Soolise palgaerinevusega seotud olukorra parandamine: valitsuse ja sotsiaalpartnerite meetmed“, 5. märts 2010, lk 30.

**Neljapäev, 24. mai 2012**

- teabe ja praktiliste vahendite suuniste edastamine, eelkõige VKEdele (nt IT-põhise vahendiga LOGIB-D), selle kohta, kuidas heastada tasustamise erinevust, sealhulgas riiklikud või valdkondlikud kollektiivlepingud;
- võrdse tasustamise Euroopa kvaliteedisertifikaadi väljatöötamine koostöös sotsiaalpartnerite ja liitudega, mille abil saaksid institutsioonid, ettevõtjad ja ametiasutused näidata oma vastavust konkreetsetele kriteeriumitele võrdse tasustamise osas, nt palkade läbipaistvus;
- konkreetsete suuniste väljatöötamine palgaerinevuste jälgimiseks kollektiivlepingutes ning nende avaldamine internetis eri keeltes ja kõigile kättesaadavana.

**Soovitus 8: SANKTSIOONID**

- 8.1. Selle valdkonna õigusaktid on eri põhjustel silmnähtavalt vähetõhusad ja võttes arvesse asjaolu, et ainult õigusaktidega seda probleemi lahendada ei saa, peaksid komisjon ja liikmesriigid tugevdama kehtivaid õigusakte asjakohaste tõhusate, proportsionaalsete ja hoiatavate sanktsioonidega.
- 8.2. On oluline, et liikmesriigid võtaksid vajalikke meetmeid tagamaks, et võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rikkumine tooks kaasa asjakohased sanktsioonid vastavalt kehtivatele õigusnormidele.
- 8.3. Sageli on võrdse tasustamise põhimõtte rakendamise kontrollid ja sellealased karistused kehtivatele õigusaktidele vaatamata väga ebapiisavad. Seda küsimust on vaja rohkem tähtsustada, andes sellealase pädevusega asutustele ja organitele piisavad tehnilised ja rahalised vahendid.
- 8.4. Tuletatakse meelde, et direktiivi 2006/54/EÜ alusel on liikmesriigid juba kohustatud osutama hüvitamist või heastamist (artikkel 18) ning rakendama sanktsioone (artikkel 25). Siiski ei ole need sätted piisavad, et takistada võrdse tasu maksmise põhimõtte rikkumist. Seetõttu tehakse ettepanek viia läbi uurimus järgmiste võimalike sanktsioonide kehtestamise mõttekuse, tõhususe ja mõju kohta:
  - karistused, mis peavad hõlmama kannatanule kahju hüvitamist;
  - haldustrahvid (näiteks (vastavalt soovitusel 2) mitteteavitamise, kohustusliku teatise esitamata jätmise või sugude lõikes tehtud palgaanalüüsi ja hindamise puudumise korral), mida nõuavad töökaitseinspeksioonid või võrdõiguslikkuse pädevad asutused;
  - riiklike hüvitiste, toetuste (sealhulgas liikmesriikide hallatavad ELi rahalised vahendid) saamise ja riigihankemenetluses osalemise õigusest ilmajätmine, nagu on juba ette nähtud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 31. märtsi 2004. aasta direktiivis 2004/17/EÜ, millega kooskõlastatakse vee-, energeetika-, transpordi- ja postiteenuste sektoris tegutsevate ostjate hankemenetlused <sup>(1)</sup> ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 31. märtsi 2004. aasta direktiivis 2004/18/EÜ, ehitustööde riigihankelepingute, asjade riigihankelepingute ja teenuste riigihankelepingute sõlmimise korra kooskõlastamise kohta <sup>(2)</sup>).
  - õigusrikkujate nimede avalikustamine.

**Soovitus 9: Liidu ÕIGUSAKTIDE JA POLIITIKA ÜHTLUSTAMINE**

- 9.1. Üheks valdkonnaks, kus kiire tegutsemine on vajalik, on osalise tööajaga töötamine, mis näib põhjustavat karistavaid palgatingimusi. Seetõttu vajab hindamist ja vajaduse korral läbivaatamist direktiiv 97/81/EÜ, milles nõutakse täis- ja osalise tööajaga töötajate võrdset kohtlemist, samuti konkreetsemaid ja tõhusamaid meetmeid kollektiivlepingutes.
- 9.2. Tööhõivesuunistesse tuleks kiiresti lisada konkreetne eesmärk vähendada palgaerinevusi, võttes muu hulgas arvesse juurdepääsu kutsealasele koolitusele ning naiste kvalifikatsiooni ja oskuste tunnustamist.

<sup>(1)</sup> ELT L 134, 30.4.2004, lk 1.

<sup>(2)</sup> ELT L 134, 30.4.2004, lk 114.