



EUROOPA PARLAMENT

2014–2019

---

*Istungidokument*

---

**A8-0213/2015**

25.6.2015

# RAPORT

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) kohaldamise kohta (2014/2160(INI))

Naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon

Raportöör: Anna Záborská

## SISUKORD

	<b>lk</b>
EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOONI ETTEPANEK.....	3
SELETUSKIRI .....	16
VÄHEMUSE ARVAMUS .....	20
TÖÖHÕIVE- JA SOTSIAALKOMISJONI ARVAMUS .....	21
NIMELINE LÕPPHÄÄLETUS .....	27
PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÕPPHÄÄLETUSE TULEMUS.....	28

## EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOONI ETTEPANEK

### **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) kohaldamise kohta (2014/2160(INI))**

*Euroopa Parlament,*

- võttes arvesse Euroopa Liidu lepingu artikleid 2 ja 3 ning Euroopa Liidu toimimise lepingu artikleid 8, 10, 19 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 7. märtsi 2014. aasta soovitus meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte tugevdamise kohta läbipaistvuse kaudu,
- võttes arvesse komisjoni 6. detsembri 2013. aasta teatist „Aruanne 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 (uuesti sõnastamine)) kohaldamise kohta” (COM(2013)0861),
- 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 nõukogu 7. märtsil 2011. aastal vastu võetud Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakti (2011–2020),
- võttes arvesse Euroopa Liidu Kohtu praktikat, mis põhineb ELi toimimise lepingu artiklil 157,
- võttes arvesse Euroopa Soolise võrdõiguslikkuse Instituudi soolise võrdõiguslikkuse indeksi aruannet,
- võttes arvesse 1994. aastal vastu võetud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) osalise tööaja konventsiooni sätteid, mis kohustavad riike lisama riigihangete lepingutesse tööalase klausli, mis sisaldab võrdse tasu põhimõtet,
- võttes arvesse ILO 1951. aasta konventsiooni võrdse tasustamise kohta,
- võttes arvesse ÜRO Peaassamblee 18. detsembri 1979. aasta resolutsiooniga 34/180

---

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

vastu võetud konventsiooni naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta artikli 11 lõike 1 punkti d,

- võttes arvesse Euroopa Liidu Põhiõiguste Ameti 2014. aasta detsembri aruannet „Transinimese elu ELis”,
  - võttes arvesse oma 12. septembri 2013. aasta resolutsiooni meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamise kohta<sup>1</sup>,
  - võttes arvesse oma 24. mai 2012. aasta resolutsiooni soovitusetega komisjonile meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamise kohta<sup>2</sup>,
  - võttes arvesse direktiivi 2006/54/EÜ Euroopa tasandil rakendamise hinnangut, mille koostas parlamendi uuringuteenuste peadirektoraat,
  - võttes arvesse kodukorra artiklit 52,
  - võttes arvesse naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni raportit ning tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni arvamust (A8-0213/2015),
- A. arvestades, et meeste ja naiste võrdne kohtlemine on üks ELi õiguse aluspõhimõtteid;
- B. arvestades, et soo, rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puuete, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel toimuv diskrimineerimine on ELi õigusega keelatud;
- C. arvestades, et majanduslik sõltumatus on eeltingimus selleks, et Euroopa kodanikud – nii naised kui ka mehed – saaksid oma elu juhtida ja kasutada tõelist valikuvabadust;
- D. arvestades, et direktiivis 2006/54/EÜ viidatakse selgelt Euroopa Liidu Kohtu kohtupraktikale, milles on sätestatud, et naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtet ei saa taandada üksnes diskrimineerimise keelustamisele tõsiasja alusel, et isik on ühest või teisest soost, vaid et seda kohaldatakse ka isiku soo korrigeerimisest tulenevale diskrimineerimisele;
- E. arvestades, et võrdse tasustamise põhimõtte on sätestatud aluslepingutes algusest peale 1957. aastal; arvestades, et võrdse töö eest võrdse tasu põhimõtet tunnustatakse nüüd ELi toimimise lepingu artikli 157 alusel ning see on lisatud uuestisõnastatud direktiivi 2006/54/EÜ (edaspidi „uuestisõnastatud direktiiv”);
- F. arvestades, et uuestisõnastatud direktiivi eesmärk oli muuta selles valdkonnas ELi õigusakte sidusamaks ning kooskõlastada neid Euroopa Liidu Kohtu kohtupraktikaga ja saavutada asjakohaste võrdõiguslikkuse õigusaktide lihtsustamine ja ajakohastamine riikide tasandil, aidates seeläbi kaasa naiste olukorra paranemisele tööturul; arvestades, et 2014. aastal oli naiste osakaal ELis tegutsevate ettevõtete kõrgeimatel ametikohtadel ikka alla 18 %;

<sup>1</sup> Vastuvõetud tekstid, P7\_TA(2013)0375.

<sup>2</sup> ELT C 264 E, 13.9.2013, lk 75.

- G. arvestades, et uuestisõnastatud direktiiviga kehtestati mõned uuendused, näiteks võrdsete võimaluste põhimõtte rakendamine ja kaudse diskrimineerimise ning isiku soo korrigeerimisest tuleneva diskrimineerimise eest kaitsmise mõiste määratlemine, ning viidati sõnaselgelt töö ja eraelu ühitamisele; arvestades, et kõikide liikmesriikide suurim probleem on direktiiviga 2006/54/EÜ ette nähtud võrdset tasu käsitlevate eeskirjade nõuetekohane kohaldamine ja jõustamine, ning arvestades, et nende muudatuste mõju liikmesriikides on seni vähene; arvestades, et hoolimata märkimisväärsest hulgast õigusaktidest, mis on kehtinud peaaegu 40 aastat, ning võetud meetmetest ja vahenditest on edusammud selles valdkonnas olnud äärmiselt aeglased ja palgalõhe püsib siiani, olles ELis keskmiselt 16,4%, kuid liikmesriigiti esineb suuri erinevusi;
- H. arvestades, et muu hulgas tööturupoliitika tõttu, millega püütakse kõrvaldada kollektiivläbirääkimiste põhimõtte ja tavad, lepatakse palkade suhtes nüüd sagedamini kokku individuaalselt, mistõttu individuaalse tasustamissüsteemi kohta puudub teave ja see süsteem ei ole läbipaistev, see aga loob olukorra, kus sooline kallutus ja diskrimineeriv palgastruktuur jääb töötajate ja/või nende esindajate eest varjatuks, mistõttu seda on väga raske tõestada, see aga pidurdab võrdse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte edukat rakendamist, nagu ka õiguskindluse puudumine võrdse töö kontseptsiooni osas ning menetluslikud takistused;
- I. arvestades, et meeste ja naiste suurem võrdõiguslikkus on kasulik nii majandusele kui ka ühiskonnale laiemalt, ning soolise palgalõhe vähendamine aitab vähendada vaesust ja suurendada naiste teenistust elu jooksul, samuti on see hädavajalik tööhõive ja konkurentsivõime suurendamiseks ning majanduse elavdamiseks; arvestades, et palgalõhe on veelgi märgatavam mitmekordselt ebasoodsamas olukorras olevatel naiste puhul, nagu puuetega naised, vähemuste hulka kuuluvad ja väljaõppeta naised; arvestades, et ühe vanemaga pered on palju sagedamini palgavaesed ning üksikvanemate hulgas on rohkem naisi kui mehi; arvestades, et soolisel palgalõhel on seetõttu tõsine mõju paljude Euroopa perede laste elamistingimustele ja võimalustele elus;
- J. arvestades, et tööhõivemäär on naiste hulgas meestega võrreldes üldiselt madalam: 2013. aastal oli meeste tööhõive määr 28 ELi riigis 69,4 %, kuid naiste puhul 58,8 %<sup>1</sup>;
- K. arvestades, et naiste tööhõive määra osas on saavutatud üksnes vähest edu ning et naiste ja meeste kutsealane ja sektoripõhine segregatsioon eri tüüpi töökohtade vahel püsib suhteliselt suur ja mõnedes erialakategooriates töötavad valdavalt naised, kusjuures need ametid ja kategooriad on enamasti madalama töötasuga ja vähem hinnatud, hoolimata ELi ja riiklikul tasandil kehtivatest õigusaktidest; arvestades, et see olukord mõjutab ka soolist palgalõhet elu jooksul; arvestades, et palgalõhese annab oma osa ka vertikaalne segregatsioon, milles naised on peamiselt osajatööl või vähem tasustatud töökohtadel või hierarhias madalama taseme ametikohtadel; arvestades, et horisontaalne ja vertikaalne segregatsioon takistavad naiste ametialast arengut ning selle tulemuseks on naiste vähesem nähtavus ja esindatus ühiskondlikes ja avalikes sfäärides, mis suurendab ebavõrdsust, ning arvestades, et nende takistuste kõrvaldamine ning naiste suurem esindatus organisatsiooni hierarhia kõrgematel ametikohtadel oleks noortele naistele ja tütarastele heaks eeskujuks;

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics)

- L. arvestades, et maapiirkondades on tööhõive tase madalam ning lisaks ei ole paljud naised tööturul tegutsenud ja seega ei ole nad töötutena registreeritud ning neid ei arvestata tööpuuduse statistikas, see omakorda toob kaasa probleeme emapuhkuse ja haiguspuhkusega, pensioniõiguste saamisega ja juurdepääsuga sotsiaalkindlustusele, samuti probleeme lahutuse korral; arvestades, et maapiirkonnad on kvaliteetsete töökohtade vähesuse tõttu ebasoodsas olukorras;
- M. arvestades, et naiste ja tütarlaste võimaluste suurendamine hariduse kaudu, eriti loodusteaduste, tehnoloogia, inseneriteaduste ja matemaatika vallas, samuti naiste julgustamine osalema kutseõppes ja elukestva õppe programmides sektoriüleselt on olulised elemendid võrdse kohtlemise ja võrdsete töövõimaluste edendamisel; arvestades, et naiste oskused ja pädevused on sageli alahinnatud, nagu ka erialad ja ametid, kus naised on ülekaalus, ilma et selline suhtumine oleks alati objektiivselt põhjendatud;
- N. arvestades, et direktiivis 2006/54/EÜ on öeldud, et meeste ja naiste võrdõiguslikkuse tagamiseks tööelus võivad liikmesriigid säilitada või võtta meetmeid, mis sätestavad erilised eelised, et hõlbustada alaesindatud sool tegutsemist oma kutsealal ja ära hoida või heastada ebasoodsamat olukorda töölases karjääris<sup>1</sup>;
- O. arvestades, et emakohustused ning hoolitsemine laste eakate, haigete või puuetega pereliikmete ja muude ülalpeetavate eest kujutab endast lisatööd või vahel ka täiskoormusega tööd, mida teevad peaaegu eranditult naised; arvestades, et see töö ei ole ei tasustatud ega ka ühiskonna poolt piisavalt väärtustatud, kuigi see on ühiskonnale ülitähtis, aitab kaasa sotsiaalsele heaolule ning seda saab mõõta majandusnäitajate, näiteks SKP abil; arvestades, et selle tulemusena suureneb meeste ja naiste sissetulekute ebavõrdsus ning see kahjustab naiste karjääri, kuna naised peavad "maksma" tööturult eemal oldud aastate või osaajaga töötamise eest, ning lõpptulemusena suurendab see ka naiste ja meeste pensionilõhet; arvestades, et nende tegurite mõju kogu elu teenistusele on liikmesriigiti erinev olenevalt vanematele kas seadusandlike meetmete või kollektiivlepingutega antavast toetusest, sh lapsehoiuteenustest;
- P. arvestades, et kuna naiste ja meeste palgalõhe suureneb pärast pensionile jäämist, on pensionilõhe märksa suurem kui palgalõhe; arvestades, et naised saavad keskmiselt 39 % vähem pensioni kui mehed; arvestades, et sellise olukorra on tekitanud sotsiaalsed ja majanduslikud tegurid, nagu tugev segregatsioon tööturgudel, naiste töö alahindamine, samuti naiste suurem osakaal osaajatööl, madalama tunnitasuga ja vähem aastaid töötavate isikute hulgas; arvestades, et see suurendab pensionil olevate naiste vaesusriski; arvestades, et enam kui kolmandik naisi ELis ei saa üldse mingit pensioni;
- Q. arvestades, et teatud kategooriate naisi ohustab tööturul ja töökohas mitmekordne diskrimineerimine, nende hulgas rahvusvähemuste hulka kuuluvaid naisi, lesbisid, biseksuaale, transsoolisi, üksikuid naisi, puuetega ja eakamaid naisi;
- R. arvestades, et uuestisõnastatud direktiiv ütleb selgelt, et kõik vähem soodsa kohtlemise vormid rasedus- või emaduspuhkusega seoses tähendavad diskrimineerimist; arvestades, et see sätestab selgelt pärast emaduspuhkust samale töökohale või võrdväärsele

---

<sup>1</sup> Direktiivi 2006/54/EÜ artikkel 3 ja ELi toimimise lepingu artikli 157 lõige 4

ametikohtale naasmise garantii ning kaitse meeste ja naiste töölt vabastamise eest, kui nad otsustavad kasutada vanema- või lapsendaja puhkuse õigust;

- S. arvestades, et sotsiaalpartnerid (ametiühingud ja tööandjad) ja kodanikuühiskonna organisatsioonid mängivad võrdse kohtlemise toetamisel ning võrdsel tasustamisel põhineva töö kontseptsiooni edendamisel väga olulist rolli;
- T. arvestades, et võrdõiguslikkust edendavad asutused on olemas kõikides liikmesriikides, kuid nende töö erineb suuresti, sõltuvalt nende iseseisvuse ulatusest, pädevustest ja vahenditest; arvestades, et selliseid asutusi tuleks nende ülesannete sõltumatul ja tõhusal täitmisel seoses võrdse kohtlemise edendamise, järelevalve ja toetamisega piisavalt toetada ja tugevdada;
- U. arvestades, et parlament on kutsunud komisjoni korduvalt üles olemasolevaid õigusakte läbi vaatama, et võidelda soolise palgalõhe vastu; arvestades, et palgalõhe vähendamine oleks vahend naiste tööhõivemäärade suurendamiseks, paljude Euroopa perede olukorra parandamiseks ning pensionieas naiste vaesusriski vähendamiseks;
- V. arvestades, et soolise lõhe kaotamine oleks üks viise saavutada strateegia „Euroopa 2020” eesmärgid tööhõive suurendamise ja vaesuse vähendamise valdkonnas ning töötajate vaba liikumise kui Euroopa põhilise vabaduse tagamisel; arvestades, et vastavalt Euroopa lisaväärtuse hinnangu<sup>1</sup> järeldustele tähendab meeste ja naiste vahelise palgalõhe vähendamine ühe protsendipunkti võrra majanduskasvu suurendamist 0,1% võrra;
- W. arvestades, et traditsioonilised soorollid ja stereotüübid mõjutavad ikka veel suuresti tööjaotust kodus, hariduses, karjääris, töökohal ja ühiskonnas laiemalt;

### **Üldhinnang**

1. märgib, et üldiselt on liikmesriigid viinud oma riiklikud õigusaktid ELi õigusega kooskõlla<sup>2</sup>; juhib tähelepanu asjaolule, et uuesti sõnastatud direktiivi sätete nõuetekohasest ülevõtmisest siseriiklikku õigusesse ei ole piisanud, et saavutada selle täielik kohaldamine ja tõhus jõustamine, ning et meeste ja naiste palgaerinevused püsivad ja on kriisi tõttu isegi suurenenud;
2. peab kahetsusväärseks, et kuigi liikmesriigid olid kohustatud üle võtma ainult direktiivi uuesti sõnastamisega tehtud olulised muudatused, on direktiiv piisavalt selgelt ja korrektselt üle võetud ainult kahes liikmesriigis, kuid 26 liikmesriigis on siiani lahendamata probleeme; märgib siiski, et nimetatud muutused ei olnud selgelt kindlaks määratud; toonitab asjaolu, et komisjoni jõupingutused rakendamise järelevalvel olid piiratud mõjuga, mis puudutab sidusat lähenemisviisi ja vajaliku juhendamise tagamist selleks, et võimaldada riigi tasandil tulemuslikku rakendamist;
3. juhib tähelepanu tõsiasjale, et liikmesriigid ei kasutanud võimalust lihtsustada ja

<sup>1</sup> Euroopa lisaväärtuse hinnang teemal „Meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamine”, Euroopa Parlament, 2013

<sup>2</sup> Vastavalt komisjoni aruandele uuestisõnastatud direktiivi kohaldamise kohta (COM(2013)0861)

kaasajastada oma õigusakte võrdsete võimaluste ning naiste ja meeste võrdse kohtlemisekohta tööturul ja tööelus; märgib, et liikmesriikidelt ei oodata üksnes direktiivi ülevõtmist, vaid neil tuleb ka tagada järelevalve võrdse tasustamise põhimõtte rakendamise üle ning kasutada kõiki olemasolevaid vahendeid, et kaotada töötasuga seotud diskrimineerimine;

4. peab kahetsusväärseks, et komisjon ei ole siiani võtnud vastu seadusandlikku algatust, mida ta eelmisel aastal lubas, et edendada ja lihtsustada võrdse tasustamise põhimõtte tõhusat rakendamist; kutsub seetõttu komisjoni üles tegema kindlaks uuesti sõnastatud direktiivi nõrgad kohad ja koostama kiiresti seadusandliku ettepaneku, mis selle asendaks, nähes selles ettepanekus ette tõhusamad vahendid direktiivi rakendamise ja jõustamise jälgimiseks liikmesriikides;
5. juhib lisaks tähelepanu asjaolule, et töö kaotamise tõttu on paljud naised olnud sunnitud loobuma töö ja pereelu ühitamise võimalusest tänu lühemale tööpäevale või muudele sellistele lahendustele, mistõttu on pereelu tasakaalustamine muutunud raskeks, ning see on mõnes liikmesriigis aidanud kaasa sündivuse vähenemisele; palub, et komisjon hindaks seda suundumust ja meetmeid, mida eri valitsused on võtnud nimetatud nähtusega toime tulekuks, ning esitaks meetmed, millega vähendada kriisi mõju töötajate võrdsele kohtlemisele ning töö ja eraelu tasakaalule;

#### ***Võrdset tasustamist käsitlevate sätete kohaldamine***

6. rõhutab, et kuigi meeste ja naiste tööhõivemäär ja sooline palgalõhe on viimastel aastatel pisut vähenenud, ei ole see tingitud naiste olukorra paranemisest, vaid meeste tööhõivemäära ja palgataseme vähenemisest kriisi ajal;
7. toonitab asjaolu, et Euroopa Liidu Kohtu kohtupraktika kohaselt tuleb järgida võrdse tasustamise põhimõtet iga meestele ja naistele antava tasu aspekti puhul;
8. rõhutab, et ELi tasandil on vaja selgeid, ühtlustatud ja võrreldavaid määratlusi sellistele mõistetele nagu sooline palgalõhe, sooline pensionilõhe, tasustamine, töötasuga seotud otsene ja kaudne diskrimineerimine, ning eeskätt võrdväärne töö ja sama väärtusega töö; on seisukohal, et Euroopa Liidu Kohtu praktika kohaselt tuleks töö väärtust hinnata ja võrrelda objektiivsete kriteeriumide põhjal, nagu hariduse, töökogemuse ja koolitusega seotud nõuded, oskused, panus ja vastutus, tehtud töö ja tööülesannete iseloom; juhib tähelepanu, et tulenevalt töölepingute eri liikide (seadusjärgsete ja lepinguliste) olemasolust võib praegune soolise palgalõhe arvutamine tuua kaasa moonutatud arusaama võrdsest tasustamisest; palub, et komisjon analüüsiks neid võimalikke moonutusi ja pakuks välja sobivaid lahendusi, sh kohustuslike palgaauditite kehtestamine ELi liikmesriikides börsil noteeritud ettevõtetes, välja arvatud väikestes ja keskmise suurusega ettevõtetes (VKEdes), ning võimalus määrata rikkumiste eest karistusi;
9. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles kaardistama olemasolevate töökohtade hindamise ja klassifitseerimise märkimisväärselt erinevate süsteemide rakendamist; kutsub komisjoni üles kehtestama suuniseid sooneutraalsete töökohtade hindamise ja klassifitseerimise süsteemide kohta, mis hõlmaksid konkreetseid meetmeid, näiteks naiste ja meeste proportsionaalset esindatust hindamiskomisjonides, neutraalsete



ametikirjelduste ja kaalumise võrgustike väljatöötamist ning arusaadavate kriteeriumide määratlemist töö väärtuse hindamiseks; kutsub liikmesriike üles võtma kasutusele selge ja sooneutraalne töökohtade hindamise ja klassifitseerimise süsteem, tuginedes komisjoni avaldatud suunistele, nii et oleks võimalik tuvastada kaudset töötasuga seotud diskrimineerimist alahinnatud tööde puhul, mida tavaliselt teevad naised;

10. on seisukohal, et töökohtade hindamise ja klassifitseerimise süsteem võiks tugineda kollektiivläbirääkimistele;
11. juhib tähelepanu, et arusaadav ja ühtlustatud töökohtade klassifitseerimise süsteem ja palkade suurem läbipaistvus parandavad õiguskaitse kättesaadavust; märgib, et mitu liikmesriiki on juba rakendanud konkreetseid palkade läbipaistvuse meetmeid; toonitab nende meetmete vahelisi erinevusi ja võtab teadmiseks komisjoni 2014. aasta soovitusel palkade läbipaistvuse kohta, pidades siiski kahetsusväärseks, et need ei ole siduvad; palub liikmesriikidel aktiivselt rakendada komisjoni soovitusi läbipaistvuse ja jätkuvate positiivsete meetmete, eelistatavalt õigusaktide kaudu, mis on osutunud edukaks, võttes selleks soovitatud ja vajadustele kohandatud meetmeid palkade läbipaistvuse suurendamiseks; palub komisjonil hinnata nende soovitude tegelikku mõju, sealhulgas hinnata, kuidas mõjub nõue, et ettevõtjad annaksid regulaarselt aru keskmise palga kohta töökoha kategooriate või ametikohtade kaupa ning liigitaksid need andmed soo alusel; palub, et komisjon lisaks oma uude seadusandlikku ettepanekusse 2014. aasta soovitusel esitatud meetmed palga läbipaistvuse, soolise palgalõhe ja võrdõiguslikkust edendavate asutuste volituste kohta; kutsub liikmesriike üles avaldama survet ebavõrdse palga tavadest loobumiseks ning edendama palga läbipaistvust, nagu nõuavad ametiühingud, soolise võrdõiguslikkuse asutused ja muud sidusrühmad;

### ***Võrdset kohtlemist käsitlevate sätete kohaldamine***

12. rõhutab, kui oluline on võidelda kaudse diskrimineerimise vastu pensioniskeemides ning mitte ainult tööandjapensioniskeemides, vaid ka riiklike pensioniskeemide praktikaga seoses; rõhutab, et Euroopa Liidu Kohus on selgelt öelnud, et tööandjapensioniskeeme tuleb pidada töötasuks, mistõttu tuleb võrdse kohtlemise põhimõtet kohaldada ka nende suhtes, hoolimata asjaolust, et mõnedes liikmesriikides on riiklike ja tööandjapensioniskeeme raske eristada ning teistes on tööandjapensioniskeemide mõiste tundmatu, ning see võib põhjustada kaudset diskrimineerimist tööturul; tunnistab, et naistel on piiratud juurdepääs tööandjapensionidele, selle põhjuseks on nende lühendatud tööaeg, lühem teenistuses olnud aeg, tööturu horisontaalne ja vertikaalne segregatsioon, sooline palgalõhe, ning et osalusmaksetel põhinevad võtavad harva arvesse karjääri katkemist lähedaste hooldamise tõttu ning mittevabatahtlikku osaaajatööd; kutsub komisjoni üles uurima, kuidas mõjutab pensionilõhet üleminek seadusjärgselt riigipensionilt tööandja - ja erapensioniskeemidele; kutsub komisjoni üles jälgima hoolega selle põhimõtte rakendamist ja andma selle kohta aru, kuna mõnes liikmesriigis on ülevõtmine osutunud ebaselgeks;
13. palub, et liikmesriigid kindlustaksid oma emadusega seotud õigusi ja võtaks meetmeid, et hoida ära töötajate ebaõiglast vallandamist raseduse ajal ning emapuhkuselt tööle

naasmisel; kutsub nõukogu üles jõudma ühisele seisukohale seoses direktiivi läbivaatamisega rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (rasedus- ja sünnituspuhkust käsitlev direktiiv); palub et nõukogu võtaks võimalikult kiiresti vastu ühise seisukoha direktiivi ettepaneku osas, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas ja sellega seotud meetmeid;

14. märgib, et rasedus- ja sünnituspuhkuse, isadus- ja/või lapsendaja puhkusega seotud diskrimineerimise vastast kaitset käsitlevate sätete rakendamises on liikmesriikide vahel olulisi erinevusi; toonitab vajadust tegeleda riigi tasandil järjepidevalt konkreetsete olemasolevate probleemidega, kaasa arvatud valdkondlike (era- ja avalik sektor) ning organisatsiooniliste (ettevõtetevaheliste ning suurte, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete vaheliste) erinevustega, olukorraga seoses ebatüüpiliste ja osalise tööajaga lepingutega, tähtajaliste lepingute lõpetamise tavaga kaitseperioodil ja vabatahtliku töölt lahkumise esilekutsumisega;
15. palub liikmesriikidel ja komisjonil võtta meetmeid, et võidelda igasuguse mitmekordse diskrimineerimise vastu, tagada mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamine ning võrdsus tööturul ja juurdepääsul tööhõivele, võidelda sealhulgas rahvusvähemuste ja puuetega inimeste diskrimineerimise vastu, samuti diskrimineerimise vastu soo, vanuse, usutunnistuse või uskumuste, seksuaalse sättumuse ja soolise identiteedi alusel, ning eelkõige võtta sotsiaalkaitse meetmeid, tagamaks, et naiste palk ja sotsiaaltoetused, kaasa arvatud pensionid, oleks võrdsed meeste omadega, kel on samasugused või sarnased kogemused ja kes teevad sama või samaväärset tööd;
16. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles võtma tõhusate järelevalvesüsteemide loomisega järelevalve- ja kontrollimeetmeid, et parandada andmete kogumist soolise diskrimineerimise ja ahistamise juhtumite kohta, sealhulgas rasedus- ja emapuhkuse ning muude puhkuse liikidega seotud diskrimineerimise kohta; usub et neil juhtudel on vaja ka sätteid karistussüsteemi kohta, kuid eelkõige tuleks püüda selliseid juhtumeid ennetada, teha rasedatele naistele ja vastsetele emadele kättesaadavaks teenused, mis aitaks neil rasedust ja emadust tööeluga tasakaalustada, ilma et nad oleksid sunnitud valima töö ja pere vahel, nagu liiga sageli juhtub; palub, et komisjon lisaks oma aruandesse direktiivi 2006/54/EÜ rakendamise kohta ka hinnangu artikli 26 (seksuaalne ahistamine) rakendamise kohta;
17. kutsub komisjoni üles esitama selgeid meetmeid, et võidelda tõhusamalt seksuaalse ahistamise vastu töökohal; peab kahetsusväärseks, et vaatamata ELi õigusele, mis kaitseb üksikisikuid diskrimineerimise eest tööhõives, koges 30% transinimestest tööotsijaid töökoha otsimisel diskrimineerimist ja aastal enne Euroopa Liidu Põhiõiguste Ameti korraldatud uuringut LGBTI-inimeste kohta tundsid transnaised kõige tõenäolisemalt, et neid diskrimineeritakse; juhib tähelepanu asjaolule, et see kujutab endast Euroopa Liidu põhiõiguste harta rikkumist; kutsub Euroopa Komisjoni kontrollima põhjalikult liikmesriikides kaebusi lahendavate asutuste tõhusust ja menetlusi soolise võrdsuslikkuse direktiivide rakendamise raames seoses sooidentiteedi, sooväljenduse ja soo korrigeerimisega; kutsub komisjoni üles andma liikmesriikidele asjatundlikku nõu selle kohta, kuidas võidelda sootunnuste alusel

diskrimineerimise vastu tööhõive valdkonnas; kutsub komisjoni üles toetama ja julgustama liikmesriike kaasama mitmekesisuse koolitusse intersoolisi ja transinimesi ning tegema tegelema koos tööandjatega meetmetega töökohal, nt edendamaks anonüümset töölevõtmise korda; kutsub liikmesriike üles kasutama Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) vahendeid, et lahendada aktiivselt transinimeste diskrimineerimisega seotud probleeme kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga;

18. kordab, kui oluline on, et liikmesriigid lisaksid siseriiklikku õigusesse sätteid, millega keelustatakse diskrimineerimine seksuaalse sättumuse või soo korrigeerimise alusel;
19. juhib tähelepanu, et õiguskaitse kättesaadavus on selles valdkonnas mitmel põhjusel piiratud, näiteks menetluste pikaajalisuse ja kulude, mõnedes liikmesriikides võrdõiguslikkust edendavate asutuste ees seisvate probleemide, palkade läbipaistmatuse, tasuta õigusabi puudumise või ohvri häbimärgistamise või surveavalduste hirmu tõttu, kui ohver peaks rääkima diskrimineerimisest töökohal; toonitab asjaolu, et tõestamiskohustuse reegel põhjustab samuti mitmes liikmesriigis probleeme, muutes naistöötajate kaitse keeruliseks, kuna neil on sageli juurdepääs üksnes piiratud teabele ning lisaks kardavad nad oma töökohta kaotada; kutsub liikmesriike ning kohalikke ja piirkondlikke omavalitsusi üles tegelema aktiivselt diskrimineerimise ohvrite abistamisega, kas otse või toetades võrdõiguslikkuse edendamise asutusi, ametiühinguid, kogukonna organisatsioone ja vabauhendusi, mis selles valdkonnas tegutsevad; juhib tähelepanu, et juurdepääsu õiguskaitsele selles valdkonnas aitaks parandada see, kui anda sõltumatutele võrdõiguslikkuse edendamise asutustele volitused diskrimineerimise ohvrite abistamiseks, sealhulgas tasuta õigusabiga, samuti õiguse esindada isikuid töötasuga seotud diskrimineerimise juhtudel; soovib sellega seoses võtta liikmesriikides kasutusele konfidentsiaalsed teatamissüsteemid, et naised saaksid teatada ebavõrdse kohtlemise juhtudest töökohal;
20. kutsub komisjoni üles hindama, vahetama ja võrdlema olemasolevaid parimaid tavasid ja levitama selle hindamise tulemusi seoses tõhusate meetmetega, mida liikmesriigid võiksid võtta, et ärgitada tööandjaid, ametiühinguid ja kutseõppega seotud organisatsioone hoidma ära kõiki soolise diskrimineerimise vorme, eriti seoses ahistamise ja seksuaalse ahistamisega töökohal, parandades juurdepääsu tööhõivele, pakkudes täiendavat kutseõpet ning edendades parimaid tavasid;
21. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles võtma meetmeid, et lihtsustada ja parandada naiste juurdepääsu elukestvatele õppele, kutseõppele ning mentorlusvõrkudele kogu Euroopas, eriti sektorites, kus domineerivad mehed, ning levitama parimaid tavasid;

### ***Võrdse kohtlemise edendamine ja sotsiaaldialoog***

22. rõhutab, et võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatel asutustel peaks olema pädevus, piisavad vahendid ja personal, et tegeleda naiste ja meeste vahelist võrdõiguslikkust edendavate õigusaktide tõhusa ja sõltumatu järelevalve ja aruandlusega; rõhutab, et kõikides liikmesriikides tuleb tagada võrdõiguslikkust edendavate asutuste sõltumatus ning et nende asutuste konkreetne juriidiline vorm on liikmesriikide otsustada;
23. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles julgustama sotsiaalpartnereid (ametiühinguid ja tööandjaid), kodanikuühiskonda ja võrdõiguslikkust edendavaid asutusi edendama

kontrolli võrdõiguslikkuse rakendamise üle töökohas, sh paindlikku töökorraldust, et lihtsustada töö ja eraelu ühitamist, tugevdada kontrolli kollektiivlepingute õle, kohaldatavate palgaastmete ja töökohtade klassifitseerimise süsteemide üle, vältimaks naiste otsesest ja kaudset diskrimineerimist; rõhutab ka teiste vahendite tähtsust, nt käitumisjuhised, teadusuuringud ning kogemuste ja heade tavade vahetamine soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas, et tagada parem kaitse diskrimineerimise vastu;

24. on seisukohal, et andmekaitset ei tohi kasutada ettekäändena, et mitte avaldada igaaastaseid palgaaruandeid töökoha tasandil;
25. kutsub liikmesriike üles karmistama suurte ja keskmise suurusega ettevõtjate kohustust tagada võrdse kohtlemise süstemaatiline edendamine ning anda oma töötajatele regulaarselt asjakohast teavet, sealhulgas võrdse tasustamise küsimuste kohta; kordab, et rahaliste karistuste kehtestamine tööandjatele, kes ei austa võrdse töötasu põhimõtet, võiks olla asjakohane viis soolise palgalõhe kaotamiseks;
26. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles kindlustama institutsionaalseid mehhanisme naiste ja meeste vahelise võrdõiguslikkuse rakendamiseks, näiteks tagades, et võrdse töötasu põhimõtte osas on kontrolli- ja jõustamisasutustel vajalikud tehnilised ja rahalised ressursid ning piisav personal, ning ärgitama sotsiaalpartnereid mõõtma kollektiivlepingute võrdõiguslikkuse mõõdet;
27. juhib tähelepanu vajadusele tugevdada avaliku tööinspeksiooni korda ja võtta kasutusele meetodid, millega mõõta töö väärtust ning määrata kindlaks madala töötasuga ametikohad, mida täidavad peamiselt naised ning mis kujutavad endast seega kaudset töötasuga seotud diskrimineerimist;
28. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles hoogustama oluliselt teadlikkuse suurendamise meetmeid seoses soolise diskrimineerimise ohvrite õigustega; rõhutab, et kõik sidusrühmad, sealhulgas võrdõiguslikkust edendavad asutused, sotsiaalpartnerid (ametiühingud ja tööandjad) ning vabaihendused peaksid tegema koostööd, et võidelda stereotüüpidega meeste ja naiste töö kohta ja selle kohta, kuidas need mõjutavad töö väärtust ja madalat töötasu, kaasa arvatud töökohtade kättesaadavust, ning peab vajalikuks tagada, et tööandjad pakuksid kõigile oma töötajatele koolitusi võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse valdkonnas ning et ettevõtjad valiks kõik sobivama kandidaadi, lähtudes nende kvalifikatsiooni võrdlevast analüüsist ning kohaldades eelnevalt kindlaksmääratud, selgeid, neutraalselt sõnastatud, mittediskrimineerivaid ja üheselt mõistetavaid kriteeriumeid;
29. juhib tähelepanu, et üks uuestisõnastatud direktiiviga sisse viidud uuendusi on viide töö, era- ja pereelu ühitamisele; kutsub komisjoni üles töötama pärast liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega (ametiühingute ja tööandjatega) konsulteerimist välja konkreetsed meetmed, et tagada selles valdkonnas meestele ja naistele kindlamad õigused; rõhutab, et sellega seoses on eriti tähtis riiklike lastehoiuteenuste arendamine kooskõlas Barcelona eesmärkidega;
30. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles suurendama avalikkuse teadlikkust võrdsest töötasust ja pensionilõhest, naiste otsesest ja kaudsest diskrimineerimisest tööl Euroopa, siseriiklikul, piirkondlikul ja kohalikul tasandil; kutsub komisjoni üles kehtestama

soolise palgalõhe vastasele võitlusele pühendatud Euroopa aastat;

31. täheldab huviga, et paljud naised valivad tegutsemise füüsilisest isikust ettevõtjana, kuna see on ainus viis, kuidas nad saavad ühildada töö ja pereelu; märgib siiski, et paljudes liikmesriikides ei ole füüsilisest isikust ettevõtjatele ette nähtud sotsiaalkaitse ja hüvitised samad, mis teistele töötajatele; kutsub liikmesriike üles kehtestama füüsilisest isikust ettevõtjate toetamiseks samaväärseid süsteeme, et nende ja tavatöötajate vahel ei esineks diskrimineerimist töö ja eraelu tasakaalu osas ega negatiivseid tagajärgi tööhõivealase abi ja pensionisüsteemide osas;

### ***Soovitused***

32. kordab oma üleskutset liikmesriikidele rakendada ja jõustada uuestisõnastatud direktiivi 2006/54/EÜ järjepidevalt, julgustada sotsiaalpartnereid (ametiühinguid ja tööandjaid) ning vabaihendusi võtma võrdse kohtlemise edendamiseks aktiivsemalt osa, sealhulgas sooliste palgaerinevustega võitlemise tegevuskavade abil, mis sisaldaksid konkreetseid meetmeid ja väljundite seiret ettevõtja, sektori, riigi ja ELi tasandil;
33. kutsub komisjoni üles muutma, lähtuvalt komisjoni aruandest uuestisõnastatud direktiivi kohaldamise kohta ja käesolevast resolutsioonist, vaatama läbi uuestisõnastatud direktiivi 2006/54/EÜ, nagu parlament on juba nõudnud eelkõige oma 24. mai 2012. aasta resolutsioonis, mis sisaldab konkreetseid ja selgeid soovitusi;
34. toonitab asjaolu, et sooneutraalsed töökohtade klassifitseerimise ja hindamise süsteemid ning palkade läbipaistvus on võrdse kohtlemise edendamisel asendamatud meetmed; kutsub komisjoni seoses sellega üles lisama kõnealuseid meetmeid oma ettepanekusse uue direktiivi kohta, mis asendaks uuestisõnastatud direktiivi; juhib tähelepanu, et töötajate vaba liikumise kui Euroopa põhivabadusega on kooskõlas ainult ühtlustatud lähenemisviis;
35. juhib tähelepanu vajadusele leida sooliselt kallutamata töökohtade hindamise meetod, mis võimaldaks võrrelda töökohti nende ulatuse ja keerukuse alusel, et määrata kindlaks ühe töökoha positsioon teise suhtes antud sektoris või organisatsioonis, sõltumata sellest, kas kõnealusel töökohal töötab naine või mees;
36. palub, et liikmesriigid muudaksid oma siseriiklikes õigussüsteemides ettevõtete jaoks kohustuslikuks koostada ja rakendada iga-aastaseid soolise võrdõiguslikkuse kavasis ning tagaksid nii meeste kui ka naiste õiguse hooldada pere liikmeid, samuti tagaksid soolise tasakaalu oma juhtorganites;
37. palub, et komisjon lisaks uude direktiivi kohustuslikud palgaauditid ELi liikmesriikide börsil noteeritud ettevõtete jaoks, välja arvatud väikesed ja keskmise suurusega ettevõtted (VKEd), et juhtida tähelepanu soolisele palgalõhele, ning töötaks välja ELi tasandil sanktsioonid, mis ei võimaldaks neil ettevõtetel, kes ei täida kohustusi soolise võrdõiguslikkuse osas, osaleda ELi eelarvest rahastatavate kaupade ja teenuste avalikes hangetes; kutsub liikmesriike üles tegema riiklikest toetustest rahastatavate ettevõtetega sama
38. kutsub liikmesriike üles olema eeskujuks ja võitlema naiste ebavõrdse palga vastu

valitsuses, riiklikes institutsioonides ja avalikes ettevõtetes üldiselt;

39. palub, et komisjon võtaks kasutusele ühised standardid ja kontrollid, et tagada riiklike võrdõiguslikkust edendavate asutuste sõltumatus ja tõhusus;
40. kutsub liikmesriike üles võtma vajalikke meetmeid, et tagada ebavõrdse kohtlemise ja diskrimineerimise, eelkõige mitmekordse diskrimineerimise ohvritele õigus proportsionaalsele hüvitamisele kooskõlas kehtivate õigusnormidega;
41. palub liikmesriikidel võtta meetmeid, et pöörata ümber tõendamiskoormis ning tagada, et alati oleks tööandja kohustus tõestada, et võimalikud erinevused kohtlemises ei ole viinud diskrimineerimiseni;
42. rõhutab, et riiklikul ja ELi tasandil tuleb suurendada jõupingutusi, et võidelda püsivate stereotüüpide vastu, korraldades kõikidele ühiskonna tasanditele suunatud teadlikkuse suurendamise kampaaniaid, kaasata rohkem meediat, töötada välja strateegiad, et julgustada naisi valima karjääri ja erialasid valdkondades, kus naised on vähem esindatud, ning käsitleda sooküsimusi hariduses ja kutseõppes;
43. toonitab asjaolu, et naiste olukorda tööturul parandaks tõeliselt ainult võrdõiguslikkuse põhimõtte tõhus rakendamine ning et selleks on vaja erinevate Euroopa, riigi, sektori ja organisatsiooni tasandi osapoolte tõelist poliitilist tahet ning strateegilist koostööd; palub seepärast komisjonil koostada võrdluspunktide, eesmärkide ja ajakavaga aktiivne strateegia, et vähendada ebavõrdsuse ilminguid tööhõives ja tööpuuduse valdkonnas, nii nagu on tehtud edukalt teistes valdkondades, näiteks vähendades ELis liiklusõnnetuste arvu;
44. kutsub liikmesriike üles kohaldama aktiivselt sooteadlikku eelarvestamist, et edendada naiste olukorra parandamist tööturul; palub, et komisjon edendaks parimate tavade vahetamist sooteadliku eelarvestamise valdkonnas;
45. rõhutab, kui oluline on võtta positiivseid meetmeid, et kindlustada naiste osalemist poliitiliste ja majandusotsuste langetamises; juhib tähelepanu asjaolule, et kohustuslikud kvoodid on osutunud üheks parimaks viisiks selle eesmärgi saavutamiseks;
46. juhib tähelepanu asjaolule, et positiivseid meetmeid on vaja ka selleks, et motiveerida alaesindatud sugupoolt valima teatud erialasid, kus on ilmne horisontaalne sooline segregatsioon;
47. kutsub komisjoni üles uurima pensionilõhet tekitavaid tegureid ning hindama vajadust selle lõhe vähendamise konkreetsete meetmete järele ELi ja riigi tasandil, sealhulgas nii seadusandlike kui ka mitteseadusandlike meetmete vahendite osas;
48. kutsub liikmesriike ja komisjoni üles võtma asjakohaseid meetmeid, et vähendada soolist pensionilõhet, mis on soolise palgalõhe otsene tagajärg, ning hindama uue pensionisüsteemi mõju eri kategooria naistele, pöörates erilist tähelepanu osaajaga töö lepingutele ning ebatüüpilistele töösuhetele;
49. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles võitlema soolise palgalõhe vastu kõikide Euroopa

poliitikameetmete ja riikide programmide, eelkõige vaesuse vastu võitlemise programmide abil;

50. palub, et komisjon viiks läbi uuringu, milles võrreldaks töötavate emade, koduste emade ja lasteta naiste olukorda, et saada suuremat selgust iga vastava rühma positsioonist tööturul, vaadeldes eelkõige tööhõive taset, töötasu ja pensionilõhet ning karjääri arengut;
51. rõhutab, et on vaja usaldusväärseid, võrreldavaid ja kättesaadavaid kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid näitajaid, samuti soopõhist statistikat, et tagad direktiivi rakendamine ja järelmeetmed, ning tuletab sellega seoses meelde Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi rolli; palub, et liikmesriigid esitaksid Eurostatile igal aastal kvaliteetsed statistilised andmed soolise palgalõhe kohta, et oleks võimalik hinnata arenguid kogu ELis;
52. palub, et komisjon viiks läbi uuringu selle kohta, kuidas mõjutab soo korrigeerimise ametliku tunnistamise korra olemasolu või selle puudumine transsooliste inimeste olukorda tööturul, eelkõige nende juurdepääsu tööhõivele, palgataset, karjääri arengut ja pensione;
53. juhib tähelepanu asjaolule, et riigipõhise soovitude hulka Euroopa poolaasta raames peaks kuuluma ka eesmärgid vähendada soolist palgalõhet ja pensionilõhet, diskrimineerimist ja vanemate naiste vaesusriski, samuti rakendada tõhusalt võrdse kohtlemise põhimõtet;
54. palub komisjonil tutvuda hoolikalt naiste tööhõive olukorraga kolmandas sektoris, sotsiaalmajanduses ja koostööpõhises majanduses, ning esildada võimalikult kiiresti strateegia naiste töökohtade ja olukorra edendamiseks ja kaitsmiseks nendes sektorites;
55. kutsub liikmesriike üles suurendama jõupingutusi, et võidelda deklareerimata töö ning ebakindlate töökohtade vastu; juhib tähelepanu sellele, et suures osas teevad deklareerimata tööd naised, mis mõjutab negatiivselt nende sissetulekut, sotsiaalkindlustuskaitset ja sellega kaetust ning ELi SKP taset; rõhutab, et eelkõige tuleb käsitleda peamiselt naiste tehtavat kodust tööd, kuna see on mitteametlik, seda tehakse üksinda ja oma olemuse tõttu ei torka see silma, mistõttu tuleb töötada välja spetsiaalsed meetmed selle probleemi tõhusaks lahendamiseks; lisaks mõistab hukka ebatüüpiliste töölepingute, sealhulgas tööajata lepingute kuritarvitamise, millega välditakse tööhõive ja sotsiaalkaitsega seotud kohustuste täitmist; avaldab kahetsust asjaolu üle, et on suurenenud nende naiste hulk, kes elavad palgavaesuses;
56. rõhutab, et komisjon peaks esitama meetmeid, millega: a) vähendada soolist palgalõhet, b) suurendada naiste majanduslikku sõltumatust, c) parandada naiste tööturule pääsu ja karjäärivõimalusi, d) oluliselt suurendada võrdõiguslikkust otsuste tegemisel ning e) kaotada sooga seotud diskrimineerivad struktuurid ja tavad;
57. teeb presidendile ülesandeks edastada käesolev resolutsioon nõukogule ja komisjonile.

## SELETUSKIRI

### Üldised märkused

Meeste ja naiste võrdne kohtlemine tööhõives ja töökohal on vabaduse ja õigluse küsimus. See on ühiskondliku leppe läbirääkimistele mittekuuluv osa. Kõik naised, olenemata vanusest, haridusest või sotsiaalsest staatusest, on töökohal potentsiaalsed otsese või kaudse diskrimineerimise ohvrid. Mõnikord on diskrimineerimine nii vaevumärgatav, et seda saab paljastada vaid asjakohaste statistiliste andmete põhjalikul analüüsil.

Ebavõrdsuse mõju tööhõive valdkonnas ei tohi alahinnata. See kahjustab naiste potentsiaali ega võimalda seetõttu ühiskonnal nende andeid, oskuseid ja võimeid täielikult ära kasutada. Seetõttu on meeste ja naiste võrdne tasustamine õigluse ja motivatsiooni küsimus.

Samas võib seda mõista ka perekondliku küsimusena. Paljude Euroopa perede heaolu tugineb naiste palkadele. Valdav enamik emadest osaleb tööturul ning paljud neist kannavad põhivastutust oma perede toetamisel ainsa või peamise tuluteenijana. Seetõttu on soolisel palgalõhel tõsine mõju nende laste elamistingimustele, toitumisele ja võimalustele elus. Tõhusate soolise palgalõhe vähendamisele suunatud poliitikameetmete pakkumine võib parandada paljude perekondade olukorda, eelkõige üksikvanemate ning madalalpalgalistel töökohtadel töötavate vanemate perede puhul.

Võrdne kohtlemine ning mittediskrimineerimise põhimõte on oluline osa nii ELi esmasest õigusest alates Rooma lepingu vastuvõtmisest 1957. aastal (viimati sisse viidud ELi toimimise lepingu artiklina 157) kui ka Euroopa Liidu Kohtu praktikast. Viimasel kümnendil on aga sooline palgalõhe kui oluline meeste ja naiste vahelise ebavõrdsuse näitaja tööturul jäänud peaaegu muutumatuks, olles 2008. aastal 17,5% ja 2012. aastal 16,4%.

Sellise paigalseisu taustal kaldub raportöör järeldama, et senine direktiiv 2006/54/EÜ (uuestisõnastatud) on ennast ammendanud ning seda tuleks uuendada. Seda järeldust toetavad ka Euroopa Parlamendi varasemad seisukohad, eelkõige omaalgatuslik resolutsioon 2011/2285(INI) soovitustega komisjonile meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamise kohta (Baueri raport).

### Sooline palgalõhe

Soolist palgalõhet arvutatakse kui erinevust keskmise mees- ja naissoost töötajate brutotunnipalga vahel protsendina tasustatavate meessoost töötajate brutotunnipalgast. Nii saadav protsendimäär on oluline naiste ja meeste ebavõrdsuse näitaja tööturul, kuna arvutus võtab arvesse nii täis- kui ka osalise tööajaga töökohti (viimastel on üldiselt madalamad tunnipalgad ja neil domineerivad naised).

Soolise palgalõhe määratlus muudab selle tundlikuks kolme järgmist liiki segavate asjaolude tõttu, mis piiravad selle tõlgendamist: individuaalsed omadused (näiteks haridus – kui madala haridustasemega naised jäävad tööturult välja, siis sooline palgalõhe väheneb, kui nad aga vajavad sissetulekut ja lähevad tööle, suureneb sooline palgalõhe, kuna kõrgema haridustasemega töötajad teenivad rohkem), majandusharu omadused (näiteks äriühingu suurus – suuremate äriühingute töötajatel on pigem suuremad sissetulekud kui väiksemate



äriühingute töötajatel) ning institutsionaalsed omadused (miinimumpalk – suurem miinimumpalk vähendab soolist palgalõhet, kuna paljud naised töötavad madalapalgalistel töökohtadel).

Seetõttu on oluline võrrelda üldist soolist palgalõhet konkreetsetes sektorites täheldatud erinevustega. Kuigi osalise ja täistööajaga töötajate vahel võib näha märkimisväärset palgaerinevust, ei tulene see tingimata otsesest diskrimineerimisest. Pigem on see selle tagajärg, et osalise tööajaga töökohad on rohkem levinud madalapalgalistes sektorites, näiteks tervishoiu- või puhastusteenused. Tunnitasude sisemine võrdlus osalise tööajaga töötajate seas näitab, et sooline palgalõhe on täistööajaga töötajatega võrreldes väiksem.

Et võidelda soolises palgalõhes ilmneva naiste ja meeste vahelise ebavõrdsuse vastu, tuleb teha kindlaks algne motivatsioon, miks paljud naised valivad olenemata oma haridusest ja annetest madalama turuväärtusega töökohad.

### **Töö- ja pereelu tasakaalustamatus**

Naised on peamised hooldajad, kes veedavad ebaproportsionaalselt suure osa ajast, tehes tasuta tööd ning hoolitsedes oma laste ja teiste pereliikmete eest. Et seda teha, valivad nad sageli osalise tööajaga töötamise. Samuti kalduvad nad domineerima nende sektorite töökohtadel, mis võimaldavad paremat töö- ja pereelu ühitamist. Seetõttu töötavad naised sageli madalapalgalistel töökohtadel ega võta enda kanda juhikohti. Aga kuigi mehed töötavad oma töökohtadel rohkem tunde, oleksid naiste tasulise ja tasuta töö tunnid kokku oluliselt pikemad kui meestel.

Samal ajal soodustab pere- ja kutseelu vaheline pingeline enamikus liikmesriikides esimese lapse sünnitamise edasilükkamist ning madalat sündimust. Väikelastega naiste tööhõive määrad on pidevalt väiksemad kui lastetutel naistel. Lisaks sellele muutub sooline palgalõhe vastavalt eksperdianalüüsile nähtavaks pärast naise tööturule naasmist esimeselt rasedus- ja sünnituspuhkuselt ja suureneb välistegurite põhjustatud korduvate karjäärikatkestuste pärast; näiteks lastega seotud tööhõivekatkestus ja ülalpeetavate pereliikmete eest hoolitsemine, ning suureneb vanuse tõusuga.<sup>1</sup>

Rasedus- ja sünnituspuhkuse ja perekonnaga seotud puhkuse perioodide tõttu esineb naistel olulisi töökogemuse katkestusi, mis annavad samuti osa soolisesse palgalõhesse. Selliste perioodide otsene mõju hõlmab palgakaotust ja selle asendamist rasedus- ja sünnitushüvitisega, millega paljudes liikmesriikides kaasneb sel perioodil ka väiksem sotsiaalkindlustushüvitis. See on ka põhjus, miks sooline palgalõhe on väiksem noorte töötajate seas ja suureneb vanusega eespool kirjeldatud karjäärikatkestuste tõttu.

Võimetus pakkuda naistele praktilisi lahendusi, mis aitaksid neil töö ja perega seotud ülesandeid paremini ühitada, on peamine tegur, mis soodustab tööturul horisontaalset/valdkondlikku ning vertikaalset/kutsealast segregatsiooni.

Selle tagajärjel töötavad naised sageli sektorites, mis pakuvad meeste poolt valitsetavatest sektoritest väiksemat tunnitasu, näiteks tervishoid, haridus ja avalik haldus. Samal ajal

---

<sup>1</sup> Euroopa Parlamendi 24. mai 2012. aasta resolutsioon soovitusetega komisjonile meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamise kohta (2011/2285/INI).

seisavad naised silmitsi vertikaalse ehk kutsealase segregatsiooniga, mis tuleneb eelarvamuslikust rollide määramisest meeste valitsetavas ühiskonnas: liiga sageli töötavad naised juhiabidena, kaupluseabilistena või väheste oskustega või oskusteta töötajatena.

Raportöör rõhutab vajadust võtta arvesse seost naiste erilise rolli vahel lapsekasvatajana ning nende valmisoleku vahel nõustuda tööturul ebaõiglase kohtlemisega. Seetõttu soovitab raportöör tungivalt, et töö ja pereelu tasakaalu jaoks optimaalsete tingimuste loomisele suunatud sätted võtaksid arvesse naiste tasuta tööd hooldajatena ning tunnustaksid piisavalt selle tasuta töö väärtust.

Seoses sellega võib olla vajalik muuta soolise palgalõhe arvutust nii, et sellest jääksid välja ühe või mitme lapsega naised. Sellisel juhul näitaks sooline palgalõhe ainult tõelist palgalõhet, mis tuleneb diskrimineerimisest. Samal ajal saaks praegusel viisil arvatud palgalõhe ning uuel arvutusel põhineva nn tõelise palgalõhe võrdlust kasutada alusena, mille abil hinnata, kui palju ühiskond võlgneb naistele nende tasuta töö eest hooldajatena.

### **Diskrimineerimine pensioniskeemides**

Naiste ja meeste vaheline palgalõhe laieneb pärast pensionilejäämist. Kättesaadavate statistiliste andmete kohaselt saavad naised ELis keskmiselt 39% vähem pensionit kui mehed. See areng peegeldab ebasoodsaid karjääritingimusi, mis ilmnevad, kui võrrelda tööandjapensioneid. Keskmiselt on pensionierinevused oluliselt suuremad kui palgaerinevused. See tuleneb sellest, et naiste seas on osalise tööajaga, väiksema tunnitasu eest ja vähemate tööaastatega töötajate osakaal suurem. Mõnes liikmesriigis on pensionilõhe muutunud nii suureks, et see on palgalõhest peaaegu kaks korda suurem. Sellest tulenev ebavõrdsus võib kasvada veelgi sedavõrd, kuivõrd liikmesriikides halveneb demograafiline olukord. See paneb jooksval finantseerimisel põhinevad pensioniskeemid järjest suurema surve alla ning erapensionifondid, mis haldavad säästusid, mida arvutatakse protsentuaalselt teenitud palgast, muutuvad pensionäride jaoks peamiseks sissetulekuallikaks.

Raportöör näeb pensionilõhet palgalõhe laiendusena: seega on see diskrimineerimine ja tuleb kaotada.

### **Võrdse töö mõiste**

Arvestades selget seost tööturul püsiva naiste kaudse diskrimineerimise ning naise kui potentsiaalse ja tegeliku ema või raseda eristaatuse vahel, on võrdse töö mõiste või mis tahes üheselt mõistetava hindamiskriteeriumi määratluse puudumine eri töökohtade võrdlemiseks veel üks suurem takistus õiglase, naiste ja meeste võrdsel kohtlemisel põhineva tööturu tagamisel.

Uuestisõnastatud direktiivi põhjenduses 9 sätestatakse, et „selle hindamiseks, kas töötajad teevad võrdset või võrdväärset tööd, [tuleks] määrata kindlaks, kas töötajaid võib lugeda võrreldavas olukorras olevaks, võttes arvesse mitmeid tegureid, sealhulgas töö iseloomu, koolitust ning töötingimusi”.

Praeguseks on kaksteist liikmesriiki selle mõiste määratluse oma õigusaktidesse sisse viinud. Enamikul neist juhtudest põhineb see neljal peamisel töö hindamise komponendil, mida kirjeldatakse direktiivi 2006/54/EÜ kohaldamise aruande juurde kuuluvas komisjoni talituste

töödokumendi lisa 1: oskused, jõupingutused, vastutus ja töötingimused. Raportöör teeb ettepaneku, et võrdse töö või võrdväärse töö mõiste tuleks kasutusele võtta kõigis liikmesriikides kohustusliku nõudena Euroopa töötajate liikumise põhivabadusse panustamisel.

### **Palkade läbipaistvus**

Palkade läbipaistvuse meetmete kasutuselevõtt on veel üks oluline samm naiste ja meeste võrdõiguslikkusel põhineva tööturu rajamise suunas. Raportöör on veendunud, et selle vahendi kohustuslik kaasamine ühise Euroopa määratluse alusel avaldaks positiivset mõju, kuna see suurendaks ühelt poolt töötajate teadlikkust olemasolevatest tasustamise ja hüvitiste erinevustest ning annaks samas diskrimineerimise juhtudel ohvritele vahendi kohtumenetluste algatamiseks.

### **Õiguskaitse kättesaadavus**

Uuestisõnastatud direktiivi rakendamise järelevalve näitab, et õiguskaitse kättesaadavus diskrimineerimise ohvritele on liikmesriigiti oluliselt erinev. Et ületada peamine takistus, mida ohvrid enamikus liikmesriikides kogevad, rõhutab raportöör tasuta õigusabi vajadust. Seda võiksid pakkuda võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevad asutused, ametiühingud või vabaihendused.

Õiguskaitse kättesaadavuse parandamine on samuti eeltingimus uuestisõnastatud direktiivi alusel hüvitamise ja karistuste kohaldamisele. Kuigi hüvitised võimaldavad kohtutel pakkuda ohvritele sobivat heastamist, on sanktsioonidel ja karistustel kahjulik mõju tööandjatele ning need motiveerivad vältima mis tahes käitumisvormi, mida võiks tõlgendada diskrimineerivana. Subsidiaarsuse põhimõttest lähtuvalt tuleks raportööri väljapakutud sanktsioonid konkreetselt kehtestada ELi tasandil ning need peaksid mõjutama äriühingute vastuvõetavust ELi eelarvest tasutavate kaupade ja teenuste riigihangetel.

## VÄHEMUSE ARVAMUS

vastavalt kodukorra artikli 52 lõikele 3

Anna Záborská

Naiste ja meeste võrdõiguslikkus on ELi aluslepingus sätestatud põhimõtte. Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 157 lõige 3 annab õigusliku aluse meetmete võtmiseks, et tagada selle põhimõtte kohaldamine.

Peamine probleem, millega naised tööl kokku puutuvad, on kaudne diskrimineerimine, mis tuleneb paljude tööandjate väärarvamusest, et lastega naised on tööl vähem produktiivsed kui mehed. Siit tuleneb diskrimineerimine selle alusel, et isik on ühest või teisest soost. Niisuguse diskrimineerimise algpõhjustega tegelemiseks on vaja selgust ja järjepidevust, seepärast püüdsin kasutada sõna "sooline" ainult väljendis "sooline palgalõhe", mis osutab täpselt defineeritud statistilisele parameetrile.

Kahjuks eelistatakse komisjonis vastu võetud tekstis meelega õiguslikult ebamäära terminit "gender" (e.k. sugu) täpselt defineeritud terminile "sex" (e.k. sugu), muutes sellega hägusaks piiri inimeksistentsi kahe sfääri –ühiskondliku ja eraelu – vahel. Mitmeti mõistetav termin "gender" loob aluse väärtõlgendusteks. Tulemuseks ei ole mitte õiglus, vaid ebaõiglus ja riigi sekkumine Euroopa kodanike eraelu sfääri. Seepärast ei saanud ma niisuguse teksti poolt hääletada.

1.6.2015

## TÖÖHÕIVE- JA SOTSIAALKOMISJONI ARVAMUS

naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjonile

aruande kohta, mis käsitleb 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) kohaldamist (2014/2160(INI))

Arvamuse koostaja: Vilija Blinkevičiūtė

### ETTEPANEKUD

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon palub vastutaval naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjonil lisada oma resolutsiooni ettepanekusse järgmised ettepanekud:

- A. arvestades, et kõikide ELi liikmesriikide suurim probleem on direktiiviga 2006/54/EÜ ette nähtud võrdset tasu käsitlevate eeskirjade nõuetekohane kohaldamine ja jõustamine;
- B. arvestades, et tööhõivemäär on naiste hulgas meestega võrreldes üldiselt madalam: 2013. aastal oli meeste tööhõive määr 28 ELi riigis 69,4 %, kuid naiste puhul 58,8 %<sup>1</sup>;
- C. arvestades, et naistele makstakse üldiselt 16% vähem kui meestele, soolise palgalõhe tõttu saavad naised sageli meestega võrreldes väiksemat pensioni – ELis on naiste pension meeste omast keskmiselt 39 % väiksem;
- D. arvestades, et läbipaistvuse puudumine töötajate palgastruktuuris loob keskkonna soopõhiste ja diskrimineerivatele palgastruktuuridele, mis jäävad töötajate ning/või nende esindajate eest varjatuks ning teevad nende tõestamise erakordselt raskeks, mistõttu on takistatud võrdse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte tõhus rakendamine;
- E. arvestades, et enamikus liikmesriikides ei ole siseriiklikus õiguses mitte ühelgi viisil määratletud võrdse töö ja võrdväärse töö mõiste, mistõttu jääb selle tõlgendamine vastavalt igale juhtumile liikmesriikide kohtutele ning süveneb õiguskindluse puudumine töötasuga seotud diskrimineerimise võimalike ohvrite jaoks, hoolimata asjaolust, et Euroopa Liidu Kohus on õiguskindluse tagamiseks esitanud soovitusi;

---

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics).

1. on seisukohal, et soolise võrdõiguslikkuse tagamine sotsiaalse ja majandusliku heaolu suurendamise kaudu ei ole kasulik mitte ainult naistele, vaid kogu ühiskonnale; tuletab meelde, et sooliste stereotüüpide tulemuslik kummutamine on otsustava tähtsusega, et suurendada naiste osalemist tööturu kõigis segmentides; kutsub ELi üles näitama eeskju sooliste stereotüüpide vastu võitlemises, eriti hariduse, töö ja jätkukoolituse valdkonnas;
2. rõhutab, et komisjon peaks esitama meetmeid, millega: a) vähendada soolist palgalõhet, b) suurendada naiste majanduslikku sõltumatust, c) parandada naiste tööturule pääsu ja karjäärivõimalusi, d) oluliselt suurendada võrdõiguslikkust otsuste tegemisel ning e) kaotada sooga seotud diskrimineerivad struktuurid ja tavad;
3. palub liikmesriikidel ja komisjonil võtta meetmeid, et võidelda igasuguse mitmekordse diskrimineerimise vastu, tagada mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamine ning võrdsus tööturul ja juurdepääsul tööhõivele, võidelda sealhulgas rahvusvähemuste ja puuetega inimeste diskrimineerimise vastu, samuti diskrimineerimise vastu soo, vanuse, usutunnistuse või uskumuste, seksuaalse sättumuse ja soolise identiteedi alusel, ning eelkõige võtta sotsiaalkaitse meetmeid, tagamaks, et naiste palk ja sotsiaaltoetused, kaasa arvatud pensionid, oleks võrdsed meeste omadega, kel on samasugused või sarnased kogemused ja kes teevad sama või samaväärset tööd;
4. kutsub komisjoni üles esitama selgeid meetmeid, et võidelda tõhusamalt seksuaalse ahistamise vastu töökohal; peab kahetsusväärseks, et vaatamata ELi õigusele, mis kaitseb üksikisikuid diskrimineerimise eest tööhõives, koges 30% transinimestest töötotsijaid töökoha otsimisel diskrimineerimist ja aastal enne Euroopa Liidu Põhiõiguste Ameti korraldatud uuringut LGBTI-inimeste kohta tundsid transnaised kõige tõenäolisemalt, et neid diskrimineeritakse; juhib tähelepanu asjaolule, et see kujutab endast Euroopa Liidu põhiõiguste harta rikkumist; kutsub Euroopa Komisjoni kontrollima põhjalikult liikmesriikides kaebusi lahendavate asutuste tõhusust ja menetlusi soolise võrdõiguslikkuse direktiivide rakendamise raames seoses sooidentiteedi, sooväljenduse ja soo korrigeerimisega; kutsub komisjoni üles andma liikmesriikidele asjatundlikku nõu selle kohta, kuidas võidelda sootunnuste alusel diskrimineerimise vastu tööhõive valdkonnas; kutsub komisjoni üles toetama ja julgustama liikmesriike kaasama mitmekesisuse koolitusse intersoolisi ja transinimesi ning tegema tegelema koos tööandjatega meetmetega töökohal, nt edendamaks anonüümset töölevõtmise korda; kutsub liikmesriike üles kasutama Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) vahendeid, et lahendada aktiivselt transinimeste diskrimineerimisega seotud probleeme kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga;
5. palub liikmesriikidel aktiivselt rakendada komisjoni soovitusi meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte tugevdamise kohta läbipaistvuse kaudu<sup>1</sup> ning jätkuvate positiivsete meetmete, eelistatavalt õigusaktide kaudu, mis on osutunud edukaks, kohaldades selleks soovituslikke ja kohandatud läbipaistvusmeetmeid, nt läbipaistvuspoliitikat seoses töötasu komponentide ja struktuuriga; kutsub kõiki liikmesriike üles leidma kõige sobivamad viisid soolisel neutraalsusel põhinevate kutsealade hindamise ja tasakaalustatud, mittediskrimineerivate klassifitseerimissüsteemide tagamiseks, võttes arvesse kollektiivtöölepinguid ja praktilisi vahendeid: kutsub liikmesriike üles nõudma, et suured ettevõtted avaldaksid oma soolise palgalõhe;

---

<sup>1</sup> C(2014)1405.

6. tunneb heameelt direktiiviga 2006/54/EÜ sätestatud tõendamiskoormuse regulatsiooni üle õiguskaitsevahendite kasutamise korral naiste kasuks, kes on väidetavalt soolise diskrimineerimise ohvrid, kuid soovib rõhutada, et see säte toimib üksnes siis, kui tööandjad tunnustavad nende naiste õigust omada juurdepääsu nende valduses olevale teabele; sellise muudatuse soovitas Euroopa Komisjon teha nõukogu direktiivi 97/80/EÜ soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta; kutsub liikmesriike üles looma platvorme, kus võetakse vastu kaebusi ja antakse tasuta tuge töökohal toime pandud diskrimineerimise üle kaebamisel õigusasutustes;
7. rõhutab, et kuigi meeste ja naiste tööhõivemäär ja sooline palgalõhe on viimastel aastatel pisut vähenenud, ei ole see tingitud naiste olukorra paranemisest, vaid meeste tööhõivemäära ja palgataseme vähenemisest kriisi ajal;
8. palub liikmesriikidel sätestada riiklikes seadustes võrdväärse töö määratluse või selge raamistiku, mille põhjal oleks võimalik määrata, mida pidada võrdväärseks tööks; on seisukohal, et Euroopa Liidu Kohtu praktika kohaselt tuleks töö väärtust hinnata ja võrrelda objektiivsete kriteeriumide põhjal, nagu hariduse, töökogemuse ja koolitusega seotud nõuded, oskused, panus ja vastutus, tehtud töö ja tööülesannete iseloom; arvesse võib võtta ka muid tegureid, nagu töötingimused, füüsiline ja vaimne stress, pädevus ja iseseisvuse määr, kavandamine ja otsuste tegemine;
9. rõhutab, et liikmesriigid peavad võtma kohustuse ületada vastuseis naiste töölevõtmisele erasektoris ning soodustada naiste ettevõtlust;
10. rõhutab, et naised moodustavad ELis ülikooli lõpetanutest 60 %, on nad poliitiliste ja majandusotsuste tegemisel kõrgematel ja juhtivatel ametikohtadel siiani tugevalt alaesindatud; nõuab seetõttu, et võetaks kiiresti vastu naissoost juhatuse liikmete direktiiv, mis oleks oluline esimene samm võrdse esindatuse suunas avalikus ja erasektoris, ning rõhutab, et komisjon on kohustatud võtma mis tahes meetmeid, mis võivad aidata nõukogu välja ümmikseisust seoses ELi õigusaktiga, milles käsitletakse läbipaistvust ja soolist tasakaalustatust otsustustasandi ametikohtade täitmisel;
11. palub liikmesriikidel kindlustada, et äriühingud tagaksid kandidaatide nimekirjades mõlema soo esindatuse, tagades samal ajal, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete valimisel ei oleks sugu ette määratud ning et äriühingud valiksid kõige sobivama kandidaadi, lähtudes nende kvalifikatsiooni võrdlevast analüüsist ning kohaldades eelnevalt kindlaksmääratud, selgeid, neutraalselt sõnastatud, mittediskrimineerivaid ja üheselt mõistetavaid kriteeriumeid; kutsub komisjoni ja liikmesriike üles toetama kampaaniaid, mille abil võideldakse sooliste stereotüüpide vastu töö saamisel, rõhutades, et nii naistel kui ka meestel on võimalik asuda tööle erinevates valdkondades, eelkõige teadus- ja tehnoloogiavaldkonnas, ning julgustama naisi valima ameteid, kus traditsiooniliselt on ülekaalus mehed, samuti tagama, et tööandjad pakuksid kõikidele töötajatele koolitusi võrdsuse ja mitmekesisuse teemal;
12. palub liikmesriikidel tagada naistele õiguse naasta tööle pärast rasedus- ja sünnituspuhkust, õiguse tõhusale kaitsele töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas, ning emadusega seotud õigused, ning võtta meetmeid, et hoida ära rasedate ebaõiglast töölt vabastamist ja kaitsta hoolduskohustusi täitvaid naisi ja mehi ebaõiglase töölt vabastamise eest; mõistab sellega seoses hukka komisjoni kavatsuse rasedus- ja sünnituspuhkust

käsitlev direktiiv tagasi võtta ja kutsub nõukogu üles algatama taas parlamendi ja komisjoniga läbirääkimisi rasedus- ja sünnituspuhkust käsitleva direktiivi üle; rõhutab lisaks, et jõulisemad õigusaktid isapuhkuse osas aitaks oluliselt võidelda soolise diskrimineerimise vastu tööl, samuti töötasuga seotud diskrimineerimise vastu;

13. on seisukohal, et soolist võrdõiguslikkust tuleks edendada investeeringutega hooldusteenuste infrastruktuuri ja peredele suunatud teenustesse, toetades ühtlasi vanema- ja isapuhkust ning paindlikku tööaega käsitlevate õigusaktide väljatöötamist;
14. rõhutab, kui oluline on võidelda kaudse diskrimineerimise vastu pensioniskeemides ning mitte ainult tööandjapensioniskeemides, vaid ka riiklike pensioniskeemide praktikaga seoses; rõhutab, et Euroopa Liidu Kohus on selgelt öelnud, et tööandjapensioniskeeme tuleb pidada töötasuks, mistõttu tuleb võrdse kohtlemise põhimõtet kohaldada ka nende suhtes, hoolimata asjaolust, et mõnedes liikmesriikides on riiklikke ja tööandjapensioniskeeme raske eristada või tööandjapensioniskeeme ei tunta, ning see võib olla kaudne diskrimineerimine tööturul;
15. rõhutab, et kutsealane ja sektoripõhine segregatsioon tööturul on siiani oluline soolist palgalõhet mõjutav tegur; rõhutab ka, et naised, eelkõige koduabiliste ja hooldajatena töötavad naised saavad suurema tõenäosusega väikest palka, peavad töötama osalise tööajaga, ebakindlatel töökohtadel ja tööajata lepingute alusel, ning kutsub komisjoni ja liikmesriike üles töötama välja ja rakendama vajalikke meetmeid, et tõhusalt piirata osalise tööajaga töötamist vastu töötaja tahtmist; rõhutab, et vaesuse feminiseerumine tuleneb mitmekordsest diskrimineerimisest ja mitmetest muudest teguritest nagu sooline palgalõhe, pensionilõhe, hoolduskohustused ja nendega seotud pausid ning ebapiisavad toetussüsteemid, mis mõjutavad üksikemade majapidamisi; rõhutab sellega seoses, kui oluline on hinnata sotsiaalkindlustussüsteemide soolist mõju; tuletab meelde, kui oluline on rakendada kehtivaid diskrimineerimisvastaseid õigusakte, võttes arvesse valdkondadevahelist lähenemisviisi, et vähendada naiste vaesust;
16. kutsub liikmesriike üles suurendama jõupingutusi, et võidelda deklareerimata töö ning ebakindlate töökohtade vastu; juhib tähelepanu sellele, et suures osas teevad deklareerimata tööd naised, mis mõjutab negatiivselt naiste sissetulekut, sotsiaalkindlustuskaitset ja sellega kaetust ning ELi SKP taset; rõhutab, et eelkõige tuleb käsitleda peamiselt naiste tehtavat kodust tööd, kuna see on mitteametlik, seda tehakse üksinda ja oma olemuse tõttu ei torka see silma, mistõttu tuleb töötada välja spetsiaalsed meetmed selle probleemi tõhusaks lahendamiseks; lisaks mõistab hukka ebatüüpiliste töölepingute, sealhulgas tööajata lepingute kuritarvitamise, millega välditakse tööhõive ja sotsiaalkaitsega seotud kohustuste täitmist; avaldab kahetsust asjaolu üle, et on suurenenud nende naiste hulk, kes elavad palgavaesuses;
17. kutsub liikmesriike ja komisjoni üles suurendama avalikkuse teadlikkust sooliselt võrdsest töötasust ja pensionilõhest, naiste otsesest ja kaudsest diskrimineerimisest tööl Euroopa, liikmesriigi, piirkondlikul ja kohalikul tasandil; kutsub komisjoni üles kehtestama soolise palgalõhe vastasele võitlusele pühendatud Euroopa aastat;
18. palub, et liikmesriigid ja komisjon kaasaksid võrdse kohtlemise toetamiseks soolise võrdõiguslikkuse saavutamisse tööturu osapooled (ametiühingud ja tööandjad) ning kodanikuühiskonna, kaasa arvatud soolist võrdõiguslikkust edendavad asutused; rõhutab,



et sotsiaaldialoog peab sisaldama soolise võrdõiguslikkuse jälgimist ja edendamist töökohal, sealhulgas paindliku töökorralduse edendamist, et hõlbustada töö- ja pereelu ühitamist; rõhutab, kui olulised on kollektiivlepingud diskrimineerimise vastu võitlemisel ning naiste ja meeste võrdsuse edendamisel töökohal, samuti muud vahendid, nagu käitumisjuhendid, teadusuuringud, kogemuste vahetus ja heade tavade jälgimine soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas;

19. palub komisjonil tagada, et rakendatakse Euroopa poolaasta raames antud riigipõhiseid soovitusi soolise palgalõhe vähendamiseks;

20. avaldab kahetsust asjaolu üle, et mõned liikmesriigid ei järgi direktiivi sätteid või on need välja jätnud, ning nõuab tungivalt, et komisjon tegutseks sellise olukorra lahendamiseks kiiresti ja kindlalt.

## PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÕPPHÄÄLETUSE TULEMUS

<b>Vastuvõtmise kuupäev</b>	28.5.2015
<b>Lõpphääletuse tulemus</b>	+: 42 -: 8 0: 0
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed</b>	Laura Agea, Guillaume Balas, Tiziana Beghin, Brando Benifei, David Casa, Ole Christensen, Lampros Fountoulis, Agnes Jongerius, Jan Keller, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Zdzisław Krasnodębski, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Patrick Le Hyaric, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Elisabeth Morin-Chartier, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Terry Reintke, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Renate Weber, Tatjana Ždanoka, Jana Žitňanská, Inês Cristina Zuber
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliikmed</b>	Amjad Bashir, Heinz K. Becker, Lynn Boylan, Mercedes Bresso, Tania González Peñas, Eva Kaili, Eduard Kukan, António Marinho e Pinto, Evelyn Regner, Csaba Sógor, Gabriele Zimmer
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliikmed (art 200 lg 2)</b>	Michaela Šojdrová

## NIMELINE LÕPPHÄÄLETUS

[24]	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Izaskun Bilbao Barandica, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
GUE/NGL	Malin Björk, Stefan Eck
PPE	Anna Maria Corazza Bildt, Ildikó Gáll-Pelcz, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Elisabeth Köstinger, Elissavet Vozemberg, Suica Dubravka
S&D	Inés Ayala Sender, Biljana Borzan, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Clare Moody, Maria Noichl, Liliana Rodrigues, Marc Tarabella
VERTS/ALE	Terry Reintke, Jordi Sebastià, Ernest Urtsasun

[2]	-
EFDD	Louise Bours
NI	Sylvie Goddyn

[6]	0
ECR	Branislav Skripek, Jadwiga Wisniewska, Jana Zitnanská
PPE	Marijana Petir, Michaela Sojdrová, Anna Záborská

Kasutatud tähised:

+ : poolt

- : vastu

0 : erapooletu

## PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÕPPHÄÄLETUSE TULEMUS

<b>Vastuvõtmise kuupäev</b>	16.6.2015						
<b>Lõpphääletuse tulemus</b>	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 100px;">+:</td> <td style="text-align: right;">24</td> </tr> <tr> <td>-:</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>0:</td> <td style="text-align: right;">6</td> </tr> </table>	+:	24	-:	2	0:	6
+:	24						
-:	2						
0:	6						
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed</b>	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Anna Maria Corazza Bildt, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Elisabeth Köstinger, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Angelika Mlinar, Maria Noichl, Marijana Petir, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Jordi Sebastià, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Jana Žitňanská						
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliikmed</b>	Inés Ayala Sender, Izaskun Bilbao Barandica, Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Ildikó Gáll-Pelcz, Sylvie Goddyn, Clare Moody, Branislav Škripek, Dubravka Šuica, Marc Tarabella						