



EUROOPA PARLAMENT

2009–2014

---

*Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon*

---

**2011/2285(INI)**

28.3.2012

## **ARVAMUS**

Esitaja: tööhõive- ja sotsiaalkomisjon

Saaja: naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon

Euroopa Parlamendi soovitusel komisjonile meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamise kohta (2011/2285(INI))

Arvamuse koostaja: Gabriele Zimmer

(Algatus – kodukorra artikkel 42)

PA\_NonLeg\_art42

## ETTEPANEKUD

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon palub vastutaval naiste õiguste ja soolise võrdsuslikkuse komisjonil

- lisada oma resolutsiooni ettepanekusse järgmised ettepanekud:
  1. peab kahetsusväärseks asjaolu, et komisjon ei ole veel asjakohaselt reageerinud Euroopa Parlamendi 18. novembri 2008. aasta resolutsioonile või tema 10. veebruari 2010. aasta resolutsioonile ega ole alustanud tööd seadusandliku algatuse osas ega ole ulatuslikult ära kasutanud Euroopa aastat „Võrdsed võimalused kõigile” (2007), et tegeleda tulemuslikult mees- ja naistöötajate ebavõrdse tasustamise probleemiga, arvestades, et soolise palgalõhe kaotamine on endiselt kõikide liikmesriikide ja muude Euroopa tasandi peamiste osalejate ühine poliitiline prioriteet, nagu on kajastatud nõukogu järeldustes Euroopa soolise võrdsuslikkuse pakti (2011–2020) kohta;
  2. toonitab, et soolise palgalõhe peamiseks põhjuseks on stereotüübid ja naiste nägemine vaid läbi traditsiooniliste soorollide prisma; kutsub seetõttu liikmesriike üles edendama võrdset tasustamist ühiskondlike algatuste loomise kaudu nii riiklikul kui ka kohalikul tasandil;
  3. on väga mures asjaolu pärast, et viimasel aastakümnel on edusamme tehtud üksnes väga aeglaselt ning meeste ja naiste palgaerinevus on püsinud viimastel aastatel kõrgel tasemel, kusjuures õiguslikult siduvast võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõttest hoolimata said naised ELi 27 liikmesriigis 2009. aastal võrdse töö eest keskmiselt 17,5% väiksemat tunnitasu kui mehed (erasektoris kuni 30% väiksemat palka võrdväärsetest tulemustest ja võrdväärsest kvalifikatsioonist hoolimata); peab murettekitavaks, et mõnes liikmesriigis on kõrge kvalifikatsiooniga naiste ja meeste vaheline palgalõhe väga suur; rõhutab asjaolu, et naised kuuluvad töökoha ebakindlusest ja kriisi sotsiaalsetest tagajärgedest kõige rohkem mõjutatud ühiskonna rühmadesse; juhib tähelepanu asjaolule, et vastavalt Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni aruandele „Maailma tööhõive arengusuunad 2012: sügavama kriisi ennetamine tööturul” on tööalaselt kaitsetus olukorras rohkem naisi kui mehi (vastavalt 50,5% ja 48,2%);
  4. on seisukohal, et naiste kaitsmine turvalise paindlikkuse lepinguliste kokkulepete kaudu tõhustab sotsiaalset ühtekuuluvust tööturul, eriti emaks saavate või niisuguste naiste puhul, kellel võivad olla kohustused hoolitseda eakate eest; märgib, et naiste tööaja korraldus peaks olema piisavalt paindlik sobimaks nende vajadustega ning parandamaks töö- ja eraelu tasakaalu;
  5. kutsub liikmesriike üles tunnustama naiste tõelist lisandväärtust nende töökohtadel ning looma piisavad tingimused, et parandada nende tööalast konkurentsivõimet ning suurendada nende tööjõus osalemise määra, pakkudes taskukohase hinnaga hooldus- ja lapsehoiuvõimalusi, lapsehoolduspuhkuse süsteeme ja paindlikke töötingimusi, eriti siis, kui naised naasevad tööturule pärast pikka eemalviibimist lapse saamisest või muude perekondlike kohustuste täitmisest tulenevalt;
  6. 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;

7. tunneb heameelt nõukogu 6. detsembri 2010. aasta järelduste üle, milles kutsutakse liikmesriike üles võtma ulatuslikke meetmeid kõnealuse palgaerinevuse põhjuste kõrvaldamiseks;
8. toonitab, et palgalõhe suureneb naiste kahjuks proportsionaalselt nende tööalase positsiooni ja kvalifikatsiooni tasemega;
9. juhib tähelepanu asjaolule, et mõnes riigis suureneb palgalõhe naiste kahjuks just naiste jaoks kõige raskemal ajal: kui nad on sünnitamisealised ja kui nad lähenevad pensionieale;
10. rõhutab, et soolisel palgalõhel on jätkuvalt arvukalt keerukaid põhjuseid; on arvamusel, et kõnealusel ebavõrdsusel on suur kahjulik mõju paljude naiste elule, eelkõige pärast pensioniikka jõudmist, kuna madalamate palkadega võivad kaasneda madalamad pensionihüvitised ja need võivad olla selgituseks asjaolule, et naised (22%) kogevad vanemas eas sagedamini vaesust kui mehed (16%); rõhutab, et paljudel juhtudel elavad pensionil olevad naised vaesuses seetõttu, et nad on tegelenud hooldamisega, sest tavaliselt on just naised need, kes töötavad ajutiselt või osalise tööajaga, et kombineerida tööd ning perekondlikke kohustusi; kutsub seetõttu komisjoni ja liikmesriike üles jätkama oma jõupingutusi, et kõrvaldada selline ebavõrdsus ja tagada meeste ja naiste võrdne kohtlemine pensionide osas;
11. on seisukohal, et naistel, kes teevad tööd, millega seotud oskused, jõupingutused ja vastutus sarnanevad meeste poolt tehtava tööga, peaksid igas vanuses olema võrdsed võimalused koolituse, edutamise, ümberõppe ja -koolitamise osas, samuti õigus pensioniõigustele ja töötushüvitistele, mis on samaväärsed nendega, mis kehtivad meeste puhul;
12. on veendunud, et naiste ja meeste palgalõhe vähendamine mõjutaks positiivselt vanemaks olemise kasvu edendamist ning (eelkõige Ida-Euroopas tõsiselt) hoogustuva demograafilise arengu piiramisele ning parandaks lastega emade olukorda, eriti siis, kui neist saavad üksikemad, vähendades seega ka laste vaesuse ohtu;
13. on seisukohal, et stereotüüpidest vaba tööturg võib suurendada mitte ainult naiste sissetulekut, vaid ka liikmesriikide sisemajanduse koguprodukti (SKP); märgib, et mitmete uuringute tulemuste kohaselt oleks sellel, kui naiste tööjõus osalemise määr tõuseks meeste määraga võrdsele 70%-lisele tasemele, väga positiivne majanduslik mõju (4–8%) ELi SKP-le;
14. rõhutab, et võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamata jätmise õõnestab strateegia „Euroopa 2020” tööhõivealaseid eesmärke; juhib tähelepanu asjaolule, et naiste aktiivsem osalemine tööturul aitab suurendada kindlustussüsteemide jätkusuutlikkust, eelkõige demograafilist arengut arvesse võttes;
15. märgib siiski, et lähenemisviisid, mille käigus üritatakse tegelda ühe või teise palgalõhe põhjusega ülejäänutest lahus, on osutunud meeste ja naiste palgalõhe tulemuslikul kaotamisel ebapiisavaks;

16. toonitab, et eraettevõtete ja avaliku sektori kõrval tuleks tähelepanu pöörata ka naiste ebavõrdsele kohtlemisele pereettevõtetes ja põllumajandusettevõtetes, kus naised mitte ainult ei ole meestest halvemini tasustatud, vaid sageli ei saa üldse palka; nõuab, et võetaks meetmeid üldsuse teadlikkuse tõstmiseks mõjust, mida selline olukord avaldab naiste ebasoodsale olukorrale sotsiaalkindlustuse ja pensionite osas;
17. täheldab, et statistika peab olema sidus, võrreldav, soospetsiifiline, täielik ja kujundatud nii, et selles võetaks arvesse uusi personali klassifitseerimise ja organiseerimise süsteeme ning töökorralduse uuendusi; on arvamusel, et palgalõhe hindamisel tuleks lisaks brutotunnipalkade erinevustele võtta arvesse ka muid niisuguseid aspekte nagu individuaalpalk, lepingu liik, lisatasud ja preemiad, kutsekvalifikatsioonid, isiklikud võimed ja oskused, töökorraldus, erialane töökogemus ja tootlikkus, mida ei tuleks mõõta ainult kvantitatiivselt (tunnid, mil töötaja tegelikult töökohal viibib), vaid ka kvalitatiivselt ning samuti selles osas, kuidas tööaja vähendamine, puhkus ja hoolduse tõttu töölt eemal viibitud aeg mõjutab automaatset palgatõusu;
18. kutsub liikmesriike üles rakendama soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegiaid, kuna soolised küsimused kattuvad lastehoiu, maksupoliitika ja riigihangete küsimustega;
19. 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;
20. rõhutab, et strateegias „Euroopa 2020” on selgesõnaliselt seatud eesmärk tõsta 20–64-aastaste naiste ja meeste tööhõive määra 75%-ni, millele on võimalik kaasa aidata meetmetega, mille eesmärk on kaotada sooline palgalõhe, suurendada naiste koolitamist ning edendada naiste ettevõtlust osana laiemast majanduse elavdamise kavast, võttes arvesse liikmesriikide suhtelist lähtepositsiooni ning riiklikke erijooni;
21. kutsub liikmesriike üles võtma vajalikke meetmeid palkade läbipaistvuse suurendamiseks; on seisukohal, et palgasüsteemide läbipaistvust tuleks arendada ja edendada ning et tööandjad peaksid jälgima palkasid – rahalist ja mitterahalist tasustamist – seoses kohustuste, kvalifikatsioonide ja kogemustega soolise võrdõiguslikkuse küsimusi arvesse võttes; juhib tähelepanu asjaolule, et äriühingute tasustamispoliitika ning toetuste ja preemiate maksmise eeskirjad peaksid olema läbipaistvad;
22. juhib tähelepanu asjaolule, et strateegia „Euroopa 2020” rakendamise üle otsustavad liikmesriigid ning et liikmesriikidel on parimad võimalused oma vahendite eraldamiseks, et saavutada tulemuslikult kokkulepitud eesmärgid;
23. 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;

24. märgib, et palgalõhe on sageli seotud mitmete tänapäeva ühiskonnas esinevate õiguslike, sotsiaalsete ja majanduslike teguritega, kuid on seisukohal, et võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamine on teostatav ainult selliste poliitikameetmete vastuvõtmise kaudu, mis võimaldavad perekondlike kohustuste tasakaalustatud jagamist meeste ja naiste vahel;
25. juhib tähelepanu vajadusele edendada töötajate õiglase ja eetilise kohtlemise standardeid, keskendudes eelkõige võrdsele ja läbipaistvale tasustamissüsteemile;
26. juhib tähelepanu asjaolule, et perekondlikud kohustused piiravad naiste karjäärivõimalusi; märgib tõsiasja, et naised on seetõttu osalise tööajaga töökohtadel üleesindatud, mis vähendab märkimisväärselt tasustatud tööaega, ning et nad moodustavad suurema osa niisuguse mitteametliku majanduse tööjõust, kus nad töötavad suurema tõenäosusega ebakindlatel töökohtadel, kus neid on kergem vallandada ja nad ei ole nõuetekohasel hõlmatud sotsiaalkindlustussüsteemidega;
27. peab esmatahtsaks edendada nii eraelus kui ka töömaailmas uut kultuuri, mis põhineb jagatud vastutusel laste kasvatamise ja majapidamisega seotud ülesannete eest, hõlbustades seega pereelu ühitamist karjääriga; on jätkuvalt seisukohal, et edendada tuleks ka institutsioonide pakutavate lastehoiu-, lähikonna- ja hooldusteenuste kasutamise võimalust; kutsub liikmesriike üles võimaldama nende teenustega seotud kulude mahaarvamist maksudest;
28. juhib komisjoni ja liikmesriikide tähelepanu sellele, et vaja on võtta positiivseid meetmeid naiste ja meeste jaoks, nimelt selleks, et võimaldada nende naasmist tööle pärast perele pühendatud aega (laste kasvatamine ja/või haige või puudega pereliikme hooldamine), ning edendada poliitikat, mis toetab nende tööturule (re)integreerimist ja võimaldab neil seega saavutada taas majandusliku iseseisvuse;
29. on arvamisel, et nii riiklikul kui ka euroopa tasandil tuleb põhimõtteliselt iga taseme hariduse valdkonnas teha algatusi ja võtta meetmeid, et võidelda soolise palgalõhe kujunemist ning püsimit märkimisväärselt mõjutanud stereotüüpse seisukohaga, mille kohaselt seostatakse naiste tööhõivet leibkonna abisissetulekuga;
30. rõhutab vajadust laiendada naiste karjäärivõimalusi ning julgustada naisi valima traditsiooniliselt nn mehelikke ameteid tehnika ja teaduse valdkonnas;
31. on arvamisel, et seadusandlikke ja muid kui seadusandlikke meetmeid tuleb võtta nii riiklikul kui ka ELi tasandil, et kaotada palgalõhe, suurendada naiste osalust valdavalt meeste sektorites ning tunnustada veelgi naiste oskusi ja majanduslikku suutlikkust töökohal, et saada võitu horisontaalsest ja vertikaalsest tõrjutusest ning ennetada teatavate ametite ja sektorite stereotüüpiseerimist traditsiooniliselt naiste pärusmaaks; rõhutab, et niisugused meetmed peaksid edendama naiste kaasatust otsuste tegemisse kõigil tasanditel ja kõigis sektorites, ning kutsub komisjoni ja liikmesriike üles kaaluma õiguslikult siduvat kvooti naiste ametisse määramiseks avaliku ja erasektori ettevõtetes, eelkõige kõrgematel ametikohtadel; taunib asjaolu, et mitmes suhtes ebasoodsas olukorras olevaid naisi (nt puudega naised ning naised, kes kuuluvad vähemuste või sisserännanute hulka) mõjutab palgalõhe veelgi enam;

32. on jätkuvalt seisukohal, et on vaja võtta kiireloomulisi palgaalase diskrimineerimise vastu võitlemise meetmeid, kas siis vaadates läbi olemasoleva direktiivi, koostades täpsete sihttasemetega etapilised valdkondlikud kavad (näiteks vähendada palgalõhe 2020. aastaks 0,5% tasemele), et lõpetada otsene ja kaudne diskrimineerimine, või stimuleerides kollektiivläbirääkimisi ja võrdõiguslikkuse nõustajate koolitamist, vähendades naiste ja meeste tasustamata töö alast ebavõrdsust ning töötades välja võrdõiguslikkuse kavad ettevõtetes ja muudes töökohtades; usub, et palkade kujunemise läbipaistvus peaks olema tavapärase, et tugevdada naistöötajate läbirääkimispositsiooni;
33. avaldab kahetsust asjaolu üle, et kuigi Euroopa Parlament kiitis 20. oktoobril 2010 heaks direktiivi 92/85/EMÜ rasedus- ja sünnituspuhkuse kohta läbivaatamise, ei ole nõukogu veel võtnud selle ettepaneku kohta ametlikku seisukohta; juhib tähelepanu asjaolule, et selleks, et saavutada naiste 75protsendiline tööhõive määr ja vähendada palgalõhesid, nagu on nõutud strateegias „Euroopa 2020”, tuleb rakendada täiendavaid meetmeid eesmärgiga hõlbustada töö- ja eraelu tasakaalu; kutsub liikmesriike üles võtma nendes küsimustes kindla seisukoha, et alustataks institutsioonilisi läbirääkimisi vajaliku kokkuleppe saavutamiseks;
34. kutsub liikmesriike üles võitlema naiste mitteametliku töötamise vastu, sest see mitte üksnes ei õõnesta kindlustusfondide jätkusuutlikkust, vaid tingib ka naiste palgasüsteemide täieliku reguleerimata, põhjustades naiste vaesuse suurenemist eriti vanemas eas;
35. tunneb heameelt komisjoni otsuse üle võtta kasutusele ELi võrdse palga päev, et juhtida tähelepanu meeste ja naiste palgaerinevustele, ning palgalõhe mõõtmise tarkvara väljatöötamise üle; on arvamusel, et komisjon peaks jätkama palgalõhealase teabe ja teadlikkuse kampaaniat 27 liikmesriigis;
36. nõuab, et õiguslikud menetlused, mille raames kaitstakse võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise õiguslikult siduvat põhimõtet, oleksid lihtsamad, kiiremad ja töötajatele kättesaadavamad;
37. kutsub liikmesriike üles vaatama läbi valdavalt naiste elukutsete ja ametite palgastruktuurid palgalõhe probleemiga seotud sooliste stereotüüpide kummutamise vahendina;
38. kutsub liikmesriike üles tagama naiste juurdepääsu haridusele, koolitusele ja elukestvatele õppele kõikidel tasanditel ning praeguste seksistlike stereotüüpide vastu võitlemist silmas pidades julgustama naisi tegema teadusuuringuid ja -karjääri; rõhutab, et teaduse ja tehnoloogiaga tegelevate noorte kvalifitseeritud naiste suurem arv tugevdaks Euroopa majanduskasvu ja konkurentsivõimet;
39. kutsub komisjoni üles taotlema liikmesriikide optimaalset koordineeritust tööhõivesuuniste raames, pidades silmas võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist; kutsub liikmesriike üles võtma vastu ulatuslikud õiguslikult siduvad eeskirjad, et rakendada tulemuslikult kõnealust põhimõtet, ning tugevdama vajaduse korral riiklikke sätteid, kehtestades karistusi, mis on võrdväärset muude tööõiguse rikkumiste, näiteks mitteametliku töötamise suhtes kohaldatavate karistustega; toonitab vajadust võtta kiireloomulisi meetmeid, et parandada ebakindlates

töösuhetes olevate naiste olukorda, kuna need naised on sotsiaal- ja majanduskriisi ajal eriti tugevalt mõjutatud ja haavatavad;

40. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles võitlema soolise palgaerinevuse vastu kõikide ELi poliitikameetmete ja riiklike programmide, eelkõige vaesuse vastu võitlemise programmide abil;
41. rõhutab vajadust kaasata sotsiaalpartnereid, kellel on palgaläbirääkimistel kõikidel tasanditel oluline roll, et võidelda meeste ja naiste ebavõrdse tasustamise ning naiste diskrimineerimise vastu, sealhulgas töö saamise võimaluste, tasustamise, töötingimuste, karjääritõusu ja kutseõppe osas; palub vastavalt komisjonil ja liikmesriikidel tugevdada koostööd sotsiaalpartneritega;
42. märgib, et komisjoni meetmed ei pea olema otseselt suunatud üksnes liikmesriikidele ja sotsiaalpartneritele, vaid ka võrdõiguslikkuse asutustele, naisorganisatsioonidele, naisalgatustele ning võrdsete võimaluste eest vastutavatele isikutele kohalikul ja tööandjate tasandil, kes võivad pakkuda koolitust eelkõige sotsiaalpartneritele, juristidele, kohtunikele ja ombudsmanidele soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas, pidades eriti silmas soolist palgalõhet;
43. on jätkuvalt seisukohal, et võrdväärse töö mõistet tuleb ulatuslikumalt selgitada; on seisukohal, et ülesandeid, mida kasutatakse eri tööde võrdväarsuse kindlaksmääramiseks, tuleks hinnata objektiivsete kriteeriumite ja mittediskrimineeriva analüüsi alusel; on ühtlasi veendunud, et võrdse tasu hindamisel ja palgaastmestiku kehtestamisel tuleb arvesse võtta tasupaketi eri komponente, eelkõige põhipalka ja erisoodustusi;
44. kutsub liikmesriike ja sotsiaalpartnereid üles võtma meetmeid soolise diskrimineerimise vastu, meeste ja naiste ebavõrdsuse vastu koolituses ning tööturu segregatsiooni vastu, edendama töö- ja eraelu edukat tasakaalu ning palkade täielikku läbipaistvust ning lisama need küsimused õigusaktidesse või kollektiivlepingutesse;
45. kutsub liikmesriike üles koostöös sotsiaalpartneritega edendama sooliselt tasakaalustatud tööhõivepoliitikat ning jõustama ühetaolist soolisel neutraalsusel põhinevat töökohtade hindamist, mida tuleks kohaldada tööandjate suhtes, et kaotada sooline palgalõhe ja võidelda diskrimineerimise vastu töö- ja eraelu hea tasakaal kvaliteetse lastehoiu ning paindliku ja peresõbraliku töökorralduse abil;
46. on jätkuvalt seisukohal, et palgalõhede kaotamiseks on vaja asjakohaseid ja tulemuslikke õiguslikke menetlusi; tunnistab tööinspeksioonide kasulikkust selles valdkonnas ja on seisukohal, et kohtunikele, juristidele ja tööinspektoritele tuleb pakkuda erikoolitust ja võimalusi omandada vajalik oskusteave palgaalase diskrimineerimise küsimustes;
47. toonitab, et naiste ja meeste vahelise palgalõhe tegelikuks vähendamiseks on vaja rakendada Euroopa majanduskasvu ja tööhõive strateegias ette nähtud meetmeid ning toetada parimate tavade vahetamist liidu tasandil, kaasates võimaluse korral sotsiaalpartnereid;
48. 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;

49. julgustab liikmesriike andma piisavat rahalist abi ning asjakohast koolitust naistele, kes soovivad ettevõtteid rajada, et toetada naisettevõtlust;
50. tuletab liikmesriikidele meelde nende kohustusi uurida tööhõive- ja maksupoliitika mõju palgalõhele;
51. on arvamusel, et liikmesriigid peaksid väikeseid edusamme arvesse võttes kaaluma tulemuslike ja vajaduse korral seadusandlike meetmete võtmist ja kehtestama karistusi niisuguste tööandjate suhtes, kes rikuvad võrdse tasu põhimõtet; on jätkuvalt seisukohal, et eelkõige peaks olema võimalik esitada kaebusi palgaga seotud diskrimineerimise alusel; on lisaks seisukohal, et liikmesriigid peaksid toetama ettevõtjaid, kes võtavad meetmeid võrdse töötasu edendamiseks, et levitada head tava;
- lisada oma resolutsiooni ettepaneku lisasse järgmised soovitused:
52. on arvamusel, et soolise palgalõhe saab kaotada soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise põhimõtet arvesse võttes niisuguse strateegiate ja meetmete kombinatsiooniga, mis peaks sisaldama järgmist:
- a) erimeetmed töö, õpingute, kutsehariduse ja -koolituse või ümberõppe ühitamiseks pere- ja eraeluga, tagades juurdepääsu hooldusteenustele (mis peavad olema taskukohase hinnaga, kergesti kättesaadavad ja sõltumatud tööhõiveseisundist ja töölepingu liigist), tööaja korraldused, mida on kohandatud töötajate ja eelkõige üksikvanemate vajadustega, ning sünnitus- ja raseduspuhkuse, isaduspuhkuse, lapsehoolduspuhkuse ja perepuhkuse, võimaldades ühtlasi sujuvat tööle naasmist ja naiste võrdset osalemist tööjõus,
  - b) asjakohane maksu- ja sotsiaalkindlustuspoliitika ning perekonnakaitse meetmed, sealhulgas meetmed, mille eesmärk on vähendada lapsevanemate märkimisväärset ebasoodsasse olukorda seadmist vanaduspensioni osas töökatkestuste ja osalise tööajaga töötatud aja tõttu, ning soospetsiifilised meetmed, mille eesmärk on kompenseerida ebaõiglaseid ja põhjendamatuid palgaerinevusi, edendada naiste kvaliteetset tööhõivet ning pakkuda ebatüüpilisi teenuseid pereliikmete või lähikonna eest hoolitsemise valdkonnas,
  - c) praktilised sotsiaalpartnerite ja võrdõiguslikkuse asutuste rakendatavad meetmed (vastavalt ELi toimimise lepingu artikli 157 lõikele 4) palgalõhe ja tõrjutuse ületamiseks erinevatel lepingulistel ja valdkondlikel tasanditel, näiteks sotsiaalpartnerite kohustus sõlmida palgakokkuleppeid, viia läbi korrapäraseid võrdse tasustamise uuringuid, tagada äriühingute võrdõiguslikkuse kavade rakendamine, seada kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid eesmärke ja viia läbi võrdlusuuringuid ning vahetada parimaid tavasid, mida on kinnitanud asjaomased osapooled ja millele on lisatud aruanded ilmnenu takistuste ja raskuste kohta,
  - d) riigihankelepingutesse soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse tasustamise järgimise klausli lisamine,

- e) meetmete võtmine ettevõtjate poolt võrdõiguslikkuse poliitika ning naiste ja meeste võrdse tasustamise rakendamiseks,
  - f) Euroopa võrdse tasustamise kvaliteedisertifikaadi väljatöötamine koostöös sotsiaalpartnerite ja liitudega, mille abil saaksid institutsioonid, ettevõtjad ja ametiasutused näidata oma vastavust konkreetsetele kriteeriumitele võrdse tasustamise osas, nt palkade läbipaistvus,
  - g) loetelu näidetest diskrimineerimise lõpetamiseks soo ja palga alusel,
  - h) teave ja suunised palgalõhe kaotamise praktiliste lahenduste kohta,
  - i) läbipaistvate ja neutraalsete töö hindamise süsteemide väljatöötamine hindamaks, kas töökirjeldused ja palgakriteeriumid tagavad mittediskrimineerimise;
53. teeb ettepaneku, et Euroopa Parlament looks auhinna „Naised ja ettevõtlus Euroopas”, mida antaks tööandjatele (ettevõtjad, institutsioonid ja ametiasutused), kes näitavad eeskuju naiste edendamisel, naisjuhtide toetamisel ja võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisel;
54. peab vajalikuks Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 157 lõigete 1 ja 2 asjakohast tõlgendamist ja rakendamist ning asjaomase direktiivi kohandamist ELi tasandil ning selle rakendamise ja kohaldamise etapis riiklikul tasandil;
55. on veendunud vajaduses rakendada paremini ja kiiremini asjaomase direktiivi sätteid võrdõiguslikkuse asutuste ja sotsiaalse dialoogi osas palgalõhe tõeliseks kaotamiseks liikmesriikide, sotsiaalpartnerite ja võrdõiguslikkuse asutuste rakendatavate meetmete abil;
56. on majanduskriisi ja demograafilisi muutusi arvesse võttes seisukohal, et naistele ja meestele võrdse töö eest võrdse tasu maksmine ning tasustamisel diskrimineerimise puudumine on konkurentsivõime, majanduskasvu ja Euroopa Liidus naistele väärrika elu tagamise seisukohalt väga tähtsad;
57. on jätkuvalt seisukohal, et töötajate ja tööandjate organisatsioonid ning muud asjakohased organid, näiteks valitsuste soolise võrdõiguslikkuse komisjonid tuleks kaasata poliitika ja meetmete vastuvõtmisse liikmesriikide tööalase võrdõiguslikkuse riiklike programmide raames; usub, et nende kaasamise eesmärk peaks olema paremini mõista ning levitada parimaid tavasid ja õigusnorme, mille eesmärk on edendada võrdse tasustamise ulatuslikumat kohaldamist, samuti luua süsteemid nende rakendamise jälgimiseks ja järelevalveks;
58. kutsub komisjoni üles esitama Euroopa Parlamendile analüüsi, millest nähtub, millised õigusaktid sobiksid ELi ja/või riiklikul tasandil palgalõhe märkimisväärseks ja võimalikult kiireks vähendamiseks.

## PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÕPPHÄÄLETUSE TULEMUS

<b>Vastuvõtmise kuupäev</b>	27.3.2012
<b>Lõpphääletuse tulemus</b>	+: 39 -: 0 0: 5
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Phil Bennion, Pervenche Berès, Viliija Blinkevičiūtė, Philippe Boulland, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Marije Cornelissen, Emer Costello, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Thomas Händel, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Danuta Jazłowiecka, Jean Lambert, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed</b>	Sergio Gaetano Cofferati, Tamás Deutsch, Sergio Gutiérrez Prieto, Richard Howitt, Filiz Hakaeva Hyusmenova, Ramona Nicole Mănescu, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Sógor, Gabriele Zimmer
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed (kodukorra art 187 lg 2)</b>	Ioan Enciu, Louis Grech