

01/03/2005

## SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE TEGEVUSRAAMISTIK

### I. SOTSIAALPARTNERITE LÄHENEMINE

1. Euroopa sotsiaalpartnerid, UNICE/UEAPME, CEEP ja ETUC<sup>1</sup>, on pühendunud meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamisele tööturul ja töökohal. Selles küsimuses on neil põhiroll. Nad on võtnud vastu käesoleva tegevuskava, et aidata kaasa majanduskasvu, rohkem ja paremate töökohtade loomist ja sotsiaalset ühtekuuluvust käsitleva Lissaboni strateegia ning samuti meeste ja naise võrdset kohtlemist puudutava ELi õigusliku raamistiku rakendamisele.

2. Arvestades, et tööturul püsivate ebavõrdsuste põhjused on keerulised ja omavahel seotud, on Euroopa sotsiaalpartnerid veendunud, et nende edukaks lahendamiseks on vaja integreeritud strateegiaid meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamiseks, sh eeskätt tööturu segregatsiooni vastu võitlemise ning ühiskonnas esinevate soorollide käsitlemise meetmeid. Sotsiaalpartnerid lähtuvad oma ühismeetmetes üldanalüüsist, et soorollidel ja stereotüüpidel on tugev mõju sellele, kuidas töö on jaotunud meeste ja naiste vahel nii perekonnas, töökohal kui ka ühiskonnas laiemalt, tekitades ja taastekitades meeste ja naiste vahelisi erinevusi. Sellest tulenevalt on vaja integreeritud lähenemise abil käsitleda ühelt poolt soolist segregatsiooni ametikohtadel ja tööturul (nii horisontaalset kui ka vertikaalset) ning teiselt poolt takistusi töö paremale ühitamisele pereeluga nii meeste kui ka naiste puhul.

3. Soolise võrdõiguslikkuse otsene käsitlemine, kasutades sotsiaalpartnerite meetmeid asjakohastel tasanditel kooskõlas riiklike töösuhete tavadega, nagu sotsiaaldialoog, kollektiivläbirääkimised, ühisavaldused, soovituselised jne, aitab luua tugiraamistiku.

4. Soolise võrdõiguslikkuse algatuste lisamine laiematesse mitmekesisuse juhtimise strateegiatesse võimaldab käsitleda individuaalselt naiste ja meeste järjest enam lahknevaid vajadusi viisil, mis vastab ka tööandja tootmisnõuetele. Samuti aitab selline lähenemine suurendada nii mees- kui ka naistöötajate toetust või osalemist.

5. ETUC, CEEP ja UNICE/UEAPME on uurinud hulgaliselt hea tava juhtumeid, mis näitavad, et sotsiaalpartnerid aitavad saavutada tööturul naiste ja meeste võrdõiguslikkust kõigil asjakohastel tasanditel ja mitmel erineval viisil. Euroopa sotsiaalpartnerid on määratlenud neli prioriteeti, mille käsitlemiseks paluvad nad liikmesriikide sotsiaalpartneritel võtta järgmise viie aasta jooksul meetmeid. Iga prioriteedi puhul on välja toodud elemendid, millele sotsiaalpartnerid saavad anda lisaväärtust, rakendades ja süvendades dialoogi eri tasanditel. Lähtudes eri liikmesriikides ning eri sektorites tegutsevates ja erineva suurusega ettevõtetes kasutatavatest praktikast,

<sup>1</sup> ETUCi delegatsioon hõlmab EUROCADRES/CEC kontaktkomitee esindajaid.

ETUC – EUROOPA AMETIÜHINGUTE KONFÖDERATSIOON – Bd. du Roi ALBERT II, 5-1210, BRÜSSEL

UNICE – EUROOPA TÖÖSTUSE JA TÖÖANDJATE KESKLIITUDE ÜHENDUS – AVENUE DE CORTENBERGH, 168-1000, BRÜSSEL

UEAPME – EUROOPA KÄSITÖÖGA TEGELEVATE VÄIKESTE JA KESKMISE SUURUSEGA ETTEVÕTETE KESKLIIT – RUE JACQUES LALAING, 4-1040, BRÜSSEL

CEEP – EUROOPA RIIGIOSALUSEGA ETTEVÕTETE KESKUS – RUE DE LA CHARITÉ, 15 BTE 12-1040, BRÜSSEL

määratlesid sotsiaalpartnerid vahendite näited, millest sotsiaalpartnerid võivad oma tegevuses juhinduda kõikjal Euroopas. Nende näidisevahendite aluseks olevate juhtumiuuringute üksikasjalikum kirjeldus on esitatud lisas.

## **II. VÄLJAKUTSED**

6. Euroopa ees seisvate majanduslike, demograafiliste ja sotsiaalsete väljakutsetega toimetulekuks on vaja uut vaatenurka naiste ja meeste kui majanduselus osalejate ühiskondlikule rollile. Demograafilised muutused avaldavad majandusele ja ühiskonnale järjest suuremat survet. See võib tuua kaasa ka suurema ja vahel vastuolulise surve eeskätt naistele. Eesmärk on julgustada naisi tööturul aktiivseks muutuma või aktiivseks jääma. Seda saab saavutada üksnes integreeritud lähenemise kaudu, milles on ühendatud tööturul osalemise edendamise meetmed, tööhõives võrdse kohtlemise tagamise meetmed ning meetmed, millega võimaldatakse meestel ja naistel ühitada tööalaseid ja perekondlikke kohustusi.

7. Vajadus võtta meetmeid naiste tööturul osalemise parandamiseks on lahutamatu osa Lissaboni strateegiast, mille eesmärk on muuta Euroopa majandus maailma kõige konkurentsivõimelisemaks teadmispõhiseks majanduseks, mida iseloomustaks jätkusuutlik majanduskasv, rohkem paremaid töökohti ja suurem sotsiaalne ühtekuuluvus. Seda näitlikustavad järgmised 2010. aastaks seatud eesmärgid:

- tõsta 2010. aastaks tööhõive määr nii lähedale 70%-le kui võimalik ja suurendada naiste tööhõivet 51%-lt 60%-le (Lissaboni järeldused, 2000);

- kaotada naistöajõu osalemist pärssivad tegurid ja püüelda selle suunas, et pakkuda 2010. aastaks lastehoiuvõimalusi vähemalt 90%-le lastest vanuses kolmest eluaastast kuni kohustusliku koolieani ning vähemalt 33%-le alla kolmeaastastest lastest, võttes arvesse nõudlust lastehoiuvõimaluste järele ja kooskõlas riiklike teenuste osutamise mudelitega (nõukogu järeldused, Barcelona 2002);

- saavutada 2010. aastaks meeste ja naiste palgavahe oluline vähenemine, käsitledes seda probleemi igakülgset ja võttes arvesse palgavahesid tingivaid tegureid, sealhulgas segregatsiooni eri sektorites ja kutsealadel, haridust ja koolitust, töökohtade liigitusi ja palgasüsteeme, teadlikkuse tõstmist ja läbipaistvust (Nõukogu 22. juuli 2003. aasta otsus tööhõive suuniste kohta).

8. Meeste ja naiste võrdõiguslikkus on olnud Euroopa Liidu üks üldpõhimõtteid juba algusest peale. 1970. aastatest alates on võrdset kohtlemist käsitlevad õigusaktid arenenud, moodustades ühtse õigusliku raamistiku, millel on olnud ja on edaspidigi määrav roll naiste ja meeste võrdsema osalemise edendamises Euroopa majanduses ja ühiskonnas. Selle tulemusena on tehtud naiste ja meeste võrdõiguslikkuse saavutamises kogu ELis märkimisväärsed edusamme. Euroopa Komisjoni 2004. aasta aruanne naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta osutab selgelt positiivsetele tõenditele, mis näitavad, et:

- ühiskondlikud mudelid on viimase kahekümne aasta jooksul muutunud, nii et perekonna elataja pole enam mees, vaid peres on kaks rahateenivat liiget;

- noored naised jäävad nüüd haridusse ja esmasesse kutseõppesse kauemaks – võrdselt noorte meestega – ja ületavad arvuliselt mehi kesk- ja kõrghariduse omandamisel enamikus liikmesriikides ning moodustavad ELis suurema osa ülikoolilõpetajatest;

- naiste tööhõive määr on tõusnud rohkem kui meeste oma ja on nüüd 55,6%, võrreldes 50%-ga 1990. aastate esimesel poolel;

- üldine suundumus on, et erinevus meeste ja naiste tööhõives, hariduses ja teaduses esindatuses väheneb;

- naiste osalemine juhtivatel ametikohtadel on tõusnud tänu sellele, et 1990. aastatel läks rohkem naisi tööle kõrgetasemelistele ja juhtivatele ametikohtadele.

9. Majanduskasv ja ühiskonna üldine areng on teinud need muutused võimalikuks. Ometi püsivad märkimisväärsed soolised erinevused ning majanduse jahtumine pärast 2001. aastat näitas, et naised on töötuse ja majandusliku hõivamatuse poolest endiselt haavatavamad kui mehed, eriti kui neil on madal haridustase. Soolist võrdõiguslikkust takistavate teguritena tuuakse Euroopa Komisjoni 2004. aasta aruandes naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta muu hulgas esile järgmised elemendid<sup>2</sup>:

- püsivad raskused perekondlike kohustuste ühitamisel täiskohaga tööga, mida näitlikustab:
  - i. asjaolu, et väikelaste emade tööhõive määr on keskmiselt 12,7 protsendipunkti madalam kui lasteta naiste oma, samas kui lastega meeste tööhõive määr on lasteta meestega võrreldes 9,5 protsendipunkti kõrgem;
  - ii. fakt, et naised teevad endiselt suurema osa kodustest või perega seotud töödest, kalduvad olema tööhõives mittejärjepidevalt, millega kaasnevad kõikvõimalikud negatiivsed mõjud karjäärile, palgale ja pensionile, ning on arvulises ülekaalus osalise tööajaga töötajate hulgas;
- statistika hariduse kohta näitab, et hoolimata sellest, et naiste haridustase ei ole enam madalam:
  - i. püsivad kõrghariduses traditsioonilised mudelid, mis tähendab, et ainult 39% kõikidest doktorikraadidest omandavad naised (võrreldes 61%-ga meeste puhul), ning
  - ii. naiste ja meeste haridusalased valikud kipuvad taaslooma soolisi stereotüüpe, sest keskmiselt on ELis täppisteaduse, matemaatika ja infotehnoloogia lõpetajatest naised 36% ning inseneri- ja ehitusteaduste lõpetajatest ainult 21%;
- asjaolu, et kutsealane ja sektoripõhine segregatsioon tööturul on endiselt kõrge, kusjuures naised domineerivad madalalalt tasustatavatel ja vähem oskusi nõudvatel töökohtadel või sellistes valdkondades nagu tervishoid ja sotsiaalteenused, haridus, avalik haldus ja jaekaubandus, samas kui ebaproportsionaalselt palju mehi töötab tehnikute, inseneride, finantsspetsialistide ja juhtidena;
- asjaolu, et naiste ja meeste keskmine palgaerinevus ELis on endiselt 16% ning et ainult üksikud riigid on astunud tõhusaid samme selle märkimisväärseks vähendamiseks.

10. Naistöötajad on peamine ressurss, mis tehtud edusammudest hoolimata kipub olema alararendatud või alaväärtustatud. Naiste olukorra jätkuv parandamine tööturul on nii individuaalselt naiste ja meeste kui ka majanduse ja ühiskonna kui terviku huvides. Diskrimineerimisvastased õigusaktid on vastu võetud ja neid on vaja, kuid neist üksi ei piisa, et saavutada soolist võrdõiguslikkust. Vaja on kõigi asjaomaste poolte ühistegevust ja

<sup>2</sup> Seda kinnitab Euroopa Komisjoni 2005. aasta võrdõiguslikkuse aruanne, mis avaldati 2005. aasta veebruaris.

koostööd, et lahendada integreeritud lähenemise kaudu vastuolusid ja pingeid, mis tekivad leibkonna, ühiskonna ja tööhõivestruktuuride kokkupuutealadel. Sotsiaalpartnerid on otsustanud täita oma kohustusi, kuid riigiasutustel, haridusinstituutidel ja üksikisikutel on samuti oluline roll.

11. Soovides tugevdada Euroopa tööturu üldisi tulemusi ja aidata kaasa eespool mainitud Lissaboni strateegia eesmärkide saavutamisele asjakohaste meetmete võtmise kaudu oma pädevusala piires, julgustavad UNICE/UEAPME, CEEP ja ETUC kõigi tasandite ja kõigi ELi liikmesriikide sotsiaalpartnerid suurendama oma osalemist meeste ja naiste tööalast võrdõiguslikkust edendavate integreeritud strateegiate väljatöötamises ja rakendamises.

### **III. TEGEVUSPRIORITYEEDID**

12. Neli prioriteeti, millega tegelemiseks CEEP, UNICE/UEAPME ja ETUC soovivad, et liikmesriikide sotsiaalpartnerid järgmise viie aasta jooksul meetmeid võtaksid, on järgmised:

- tähelepanu pööramine soorollidele,
- naiste osaluse suurendamine otsustusprotsessis,
- pere- ja tööelu tasakaalu toetamine,
- meeste ja naiste palgaerinevuste vastu võitlemine.

13. Need prioriteedid on omavahel seotud ja võrdselt tähtsad. Riigi, sektori ja/või ettevõtte tasandil võetavad meetmed on kõige tõhusamad siis, kui osutatud prioriteetide eri tahkude käsitlemiseks kasutatakse integreeritud lähenemist.

#### **1. TÄHELEPANU PÖÖRAMINE SOOROLLIDELE**

14. Traditsioonilised soorollid ja stereotüübid mõjutavad jätkuvalt tugevasti tööjaotust meeste ja naiste vahel kodus, töökohal ja ühiskonnas ning kipuvad moodustama nõiarangi, mis takistab soolise võrdõiguslikkuse saavutamist. Kuigi sotsiaalpartnerite ülesanne ei ole sekkuda eraellu, saavad nad kaasa rääkida soorollidele ja stereotüüpidele tähelepanu pööramises tööhõives ja töökohal.

15. Viimase kolmekümne aastaga on naiste tööhõive määr märkimisväärselt tõusnud ja teinud seda kiiremini kui meeste oma, kuid mitte võrdselt kõigis sektorites ja kutsealadel. Naised kalduvad olema arvulises ülekaalus teatud tegevusvaldkondades, mis on seotud traditsiooniliste soorollidega, nagu hoolekanne, haridus, puhastusteenused, jaekaubandus jne, ning alaesindatud kutsealade kõrgematel tasanditel.

16. Keeruline on lõhkuda kultuuribarjääre tagamaks seda, et naised ja mehed saaksid teha karjääri rohkematel kutsealadel, ning julgustada neid osalema kogu tööturul, võttes samal ajal arvesse olulist hulka sotsiaalmajanduslikke tegureid. Sellegipoolest on tööturgude segregatsiooni kaotamine meeste ja naiste tööalase võrdõiguslikkuse saavutamiseks määrava tähtsusega.

17. Paljud ELi ettevõtted pööravad tähelepanu kultuuriliste hoiakute ja soorollide mõjule töökohal. Nad kontrollivad oma sisekorda ja poliitikat, et julgustada aktiivselt teatud inimeste rühmi tööhõivesse sisenema ja seal püsima. Sotsiaalpartnerid on samuti loonud algatusi ettevõtte, sektori ja/või riiklikul tasandil iseseisvalt, ühiselt või koostöös riigiasutustega.

18. Euroopa sotsiaalpartnerid usuvad, et stereotüüpiliste soorollide vastu võitlemisel tööturul

on kõige tähtsamad järgmised elemendid.

- Sooliselt neutraalse hariduse edendamine koolides ja ülikoolides ning tõhusate ja stereotüüpe vältivate karjäärinõustamisteenuste edendamine õpilaste ja juba töötavate inimeste jaoks, et võimaldada üksikisikutel teha teadlikumaid haridus- ja karjäärivalikuid. Õpilaste ja vanemate julgustamine kaaluma varakult kõiki tüdrukutele ja poistele pakutavaid karjäärivõimalusi. Praktiliste vahendite näidete hulka kuuluvad:
  - >ettevõtetes lahtiste uste päevade korraldamine tüdrukutele, et näidata, et eelarvamused naiste ja meeste tööde suhtes ei ole praktikas põhjendatud, ning nende teavitamine karjäärivõimalustest, mida nad muidu poleks kaalunud;
  - >vanemate julgustamine tutvustama ettevõtteid kui kohta, kus nende tütreid saavad teha karjääri;
  - >koostööprogrammid riigi- ja/või haridusasutustega, et tõsta teadlikkust tööturu vajadustest;
  - >osalemine karjääripäevadel.
- Erimeetmete võtmine tüdrukute ja noorte naiste meelitamiseks tehnilistele ja teaduslikele erialadele, mis võib aidata lahendada ka majanduskasvu pärssivat oskuste ja töötajate nappuse probleemi. Praktiliste vahendite näidete hulka kuuluvad:
  - >tehnilisi ja teaduslikke alasid õppivate tüdrukute arvu suurendamise eesmärgiks seadmine, et hiljem oleks võimalik naisi tööle võtta;
  - >tehnilistel või teadusega seotud ametikohtadel töötavate naiste saatmine saadikutena koolidesse, et teavitada tüdrukuid ja tõsta nende teadlikkust tehniliste või teaduslike erialadega seotud võimalustest.
- Asjakohaste oskustega naiste ja meeste tööle värbamise ja töö hoidmise edendamine ettevõtte tasandil sektorites ja kutsealadel, kus nad on alaesindatud. Naiste ametikohtadega kaasnevate oskuste tunnustamine ja võimaluse korral täiustamine, et pakkuda paremaid karjääritegemise viise ja võimalusi sektorites, kus naistöajad domineerib. Praktiliste vahendite näidete hulka kuuluvad:
  - >ametinimetuste, ametijuhendite ja kuulutuste vormistuse ülevaatamine, et suurendada nende ligitõmbavust naiste jaoks, ning töölevõtmise eest vastutavate juhtivtöötajate teavitamine probleemist;
  - >töökoha kohandamine, et seal saaksid töötada nii mehed kui naised (ergonoomia, kohalikud teenused);
  - >ettevõttesisestest tööpakkumistest ja karjäärivõimalustest teavitamine sisevõrgu kaudu.
- Ettevõtete keskastme juhtide teadlikkuse tõstmine viisidest, kuidas edendada kõigi töötajate võrdseid võimalusi kogu töösuhte vältel. Praktiliste vahendite näidete hulka kuuluvad:
  - >kõigi olemasolevate teavitusvahendite kasutamine, et rõhutada

juhatuse toetust mitmekesisele tööjõule ja selle kasulikkusele nii töötajate kui ka ettevõtte jaoks;

>juhtivtöötajate koolitamine erinevuste kasulikkusest ja neile vastutuse panemine ettevõtte mitmekesisuse poliitika rakendamise eest;

>tõhusa teabevahetuse tagamine töötajate võrdsete võimalustega seotud kaebuste lahendamisel kontaktisikuks määratud töötajate ning meetmete võtmise eest vastutavate juhtivtöötajate vahel;

>naiste edulugudele tähelepanu pööramine.

- Ettevõtluse kui karjäärivõimaluse edendamine nii naiste kui ka meeste seas sektori ja/või riigi tasandil. Praktiliste vahendite näidete hulka kuuluvad:

> võimalike naisettevõtjate ja/või -juhtide väljaselgitamine ja koolitamine.

- Pätevuse tõstmine täiskasvanute seas, et võimaldada meestel ja naistel edendada karjääri kogu elu vältel ning pöörata tähelepanu varasema haridussüsteemi struktuurist tingitud puudujääkidele, rõhutades seejuures VKEde jõupingutuste toetamise tähtsust. Praktiliste vahendite näidete hulka kuuluvad:

>pätevuse ja kvalifikatsioonide läbipaistvuse ning ülekantavuse tagamine;

>madala oskustasemega töötajate ja/või ebatüüpilises töösuhtes töötajate täiendõppes ja -koolituses ning elukestvas õppes osalemise edendamine;

>kutsekoolitusele juurdepääsu vallas soolise tasakaalu eesmärgiks seadmine sektoritasandil.

## 2. NAISTE OSAKAALU SUURENDAMINE OTSUSTUSPROTSESSIS

19.Juhtivatel ametikohtadel töötavate naiste arv kasvab kõigis ühiskonna osades, eriti tänu naiste tööturul osalemise suurenemisele ja nende edule kõrghariduses. Ometi on ainult 30% juhtivtöötajatest naised, juhatuse liikmetest on naisi ainult 10% ning vaid üksnes 3%-l tegevjuhtide või võrdväärse tasemega ametikohtadest<sup>3</sup> töötab naine. Sotsiaalpartneritel on selge kohustus tagada, et üldine töökeskkond toetaks naiste ja meeste tasakaalustatumat osalemist otsustusprotsessis.

20.Ettevõtted, kus on edukalt toetatud naiste osalemist juhtimistasandil, nendivad, et tegid seda kõrgema tootlikkuse saavutamiseks töökohtadel, luues algatusi naiste rakendamata potentsiaali ärakasutamiseks. Naiste osakaalu suurendamine otsustamisprotsessis on investering tootlikumasse, innovaatilisemasse ja motiveerivamasse töökeskkonda ja parematesse majandustulemustesse. Samuti aitab see parandada naiste olukorda töökohtadel ja tööturul üldiselt.

21.Euroopa sotsiaalpartnerid on veendunud, et naiste osaluse parandamiseks kõikidel ettevõtte tasanditel on kõige tähtsamad järgmised elemendid.

---

<sup>3</sup> Euroopa Komisjoni andmebaas naiste osakaalu kohta otsustusprotsessis: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/women\\_men\\_stats](http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats)

- Oskustel põhineva sooliselt neutraalse töölevärbamise juurutamine ettevõtetes. Praktiliste vahendite näidete hulka kuuluvad:
  - >läbipaistvate ja sooliselt neutraalsete töölevärbamis-, valiku- ja edutamiskriteeriumide kehtestamine;
  - >kontrollimine, kas naiste töölevärbamine on naiste esitatud avalduste arvuga võrreldes proportsionaalne, ning tulemuste regulaarne ülevaatamine.
- Naiste töөлhoidmine ettevõtetes pädevuse kaotamise vältimiseks. Praktiliste vahendite näidete hulka kuuluvad:
  - >õigeaegne arutelu nii nais- kui ka meestöötajatega, millised on nende ootused karjäärile ja vajadused seoses töö- ja eraelu tasakaaluga ning kuidas ühendada need ettevõtte vajadustega;
  - >ettevõttest lahkuvate naistöötajate küsitlemine, et mõista lahkumise põhjuseid ning parandada seeläbi ettevõtte inimressursipoliitikat;
  - >korrapäraste personaliuuringute korraldamine, et kontrollida töötajate rahulolu.
- Nii naiste kui ka meeste karjäärialaste edusammude toetamine. Juhatuse toetus algatustele, millega aidatakse kaasa naiste osakaalu suurenemisel otsustusprotsessis, on selles suhtes võtmetähtsusega. Praktiliste vahendite näidete hulka kuuluvad:
  - >ettevõtetes võrgustike, mentorluse või eneseusalduse suurendamise kavade väljatöötamine, et käsitleda iseenda tahaplaanile jätmise probleemi;
  - >eesmärkide seadmine seoses naiste edutamisega, võrreldes naiste arvuga vastaval ametialasel tasandil, ning tulemuste korrapärane ülevaatamine;
  - >mittelineaarsete karjäärivõimaluste väljaselgitamine, mille puhul suurema tööalase koormusega perioodid vahelduvad suuremate perekondlike kohustuste perioodidega, alternatiivina ebavajalikult pikkade tööpäevade kasutamise tavale;
  - >juhtivtöötajate geograafiliselt teises kohas asuvale töökohale liikumise lihtsustamine, aidates töötaja partneril uues tööpiirkonnas tööd leida.
- Naiste ettevõtluse edendamine kui täiendav viis naiste osakaalu suurendamiseks otsustamisprotsessis ja tööturul. Praktiliste vahendite näidete hulka kuuluvad:
  - >piirkondlike programmide ellurakendamine naiste jaoks, kes soovivad rajada oma ettevõtte;
  - >projektide toetamine, millega lihtsustatakse VKEdes vanema põlvkonna asendamist naistega.
- Tähtis on edendada naiste rolli sotsiaaldialoogi kõigil tasanditel, nii tööandjate kui ka ametiühingute poolel ning eriti kollektiivläbirääkimiste komisjonides ja delegatsioonides. Eritähelepanu tuleks pöörata naiste võimalustele osaleda

töötajate esindustes, seda nii seoses koosolekute ajakava kui ka toimumise kohale ligipääsuga.

### 3. TÖÖ- JA ERAELU TASAKAALU TOETAMINE

22. Töö- ja eraelu tasakaalu parem tagamine võib suurendada töötajate rahulolu, edendada võrdõiguslikkust töökohal, parandada organisatsiooni mainet hea tööandjana ja tuua kasu nii tööandjatele kui ka töötajatele. Töö- ja eraelu tasakaalu toetamise edukas poliitika tuleb kohandada naiste ja meeste vajadustele, arvestades, et need võivad elu jooksul muutuda ning et pikad ja/või ebaregulaarsed tööpäevad võivad takistada töö- ja pereelu ühitamist nii meestel kui ka naistel. Sama tähtis on võtta arvesse ka erinevate ettevõtete vajadusi, pidades silmas, et needki võivad sõltuvalt tootmistsüklis või klientide nõudmistest muutuda. Kuigi töötajate ja ettevõtte vajadused ei pruugi alati kattuda, saavutatakse parimad tulemused dialoogi kaudu vastastikust kasu silmas pidava lähenemisega.

23. Kuigi töökohast tulenevate töö- ja eraelu tasakaalu probleemide lahendamine on kahtlemata tööandjate ja töötajate kohustus, on riigiasutustel määrav roll laiemate sotsiaalsete aspektide käsitlemisel. See kehtib eriti laste, eakate ja/või teiste ülalpeetavate jaoks kvaliteetsete hoolekandevõimaluste kättesaadavuse ja taskukohasuse tagamise kohta, et võimaldada meestel ja naistel tööturul osaleda. Vajaduse korral võivad riigiasutused ja sotsiaalpartnerid üheskoos aidata töötada välja innovaatilisi lahendusi.

24. Sotsiaalpartnerid ja ettevõtted kogu ELis on leidnud hulgaliselt viise, kuidas toetada töötajate püüdeid töö- ja eraelu vahel hea tasakaalu leidmiseks. Kasutatud vahendid on ettevõtete ja üksikisikute lõikes väga erinevad. Sellekohast poliitikat vaadatakse tihti läbi ja kohandatakse, et arvestada tõhusalt töötajate ja ettevõtete muutuvaid vajadusi.

25. Euroopa sotsiaalpartnerid usuvad, et töö- ja eraelu hea tasakaalu toetamiseks on kõige tähtsamad järgmised elemendid.

- Paindlik töökorraldus, mida nii naised kui ka mehed saaksid vastavalt vajadusele kasutada, sh puhkus, mis oleks korraldatud nii, et see ei kahjustaks nende pikaajalist osalemist ja positsiooni tööturul. Praktiliste vahendite näidete hulka kuuluvad:
  - > sellise töökorralduse kättesaadavaks tegemine, mis võimaldab paindlikkust seoses tööaja või töökorraldusega, nagu osaajatöö, töö jagamine, lühemad tööpäevad, tihendatud töönädal, töötamine laste koolisoleku ajal, hajutatud või libisev tööaeg, vabad päevad ja kodus töötamine jne;
  - > karjääripuhkus ja vanemapuhkusega seotud korraldused.
- Töö- ja eraelu tasakaalu lihtsustavate võimaluste parema kasutamise edendamine. Praktiliste vahendite näidete hulka kuuluvad:
  - > ettevõttesisesed teadlikkuse tõstmise kavad, et edendada paindlike töövõimaluste kasutamist, eriti meeste seas, sh ametialadel, kus domineerivad mehed;
  - > teabekampaaniad naiste ja meeste puhkusevõimaluste kohta ja vanemate julgustamine jagama puhkuseperioode võrdsemalt.
- Ühispoordumised riigiasutuste poole, et töötada välja vahendid, mis aitaksid



suurendada kvaliteetsete ja taskukohaste lastehoiuvõimaluste kättesaadavust, ning otsida innovaatilisi viise esmaste majapidamis- või hoolekandeteenuste osutamiseks. Praktiliste vahendite näidete hulka kuuluvad:

>kohapeal osutatavate teenuste edendamine, nt reisibürood, poed, pangad ja kindlustusettevõtted;

>lastehoiukeskuste sponsoreerimine või toetuse maksmine, mis katab osaliselt vanemate lastehoiukulud;

>fondide loomine kollektiivlepingute või muude vahendite kaudu, et muuta ema- või vanemapuhkuse toetuste kulud mõlemapoolseteks, mis aitab tagada, et naised ei ole enam kulukam tööressurss kui mehed. Sarnaste meetmetega võib olla kasulik toetada ka töötavate vanemate vajaduste lahendamiseks mõeldud lastehoiuprojekte, nagu haige lapse hooldus, väljapoole tavalist tööaega jääv hooldus jne. See võib aidata eeskätt VKEsid.

#### **4. MEESTE JA NAISTE PALGAERINEVUSE VASTU VÕITLEMINE**

26.ELis on tugev õiguslik raamistik, mis põhineb Euroopa Liidu asutamislepingu artiklil 141, millega kehtestatakse naistele ja meestele õigus saada võrdväärse töö eest võrdset palka. Üksikisikute palka mõjutavad paljud eri tegurid. Kõigi liikmesriikide sotsiaalpartneritel on selge kohustus tagada, et nende kehtestatud palgasüsteemid ei põhjustaks naiste ja meeste vahelist diskrimineerimist.

27.Sotsiaalpartnereid üllatab meeste ja naiste vahelise palgalõhe püsimine kogu Euroopas. See võib muu hulgas osutada häiretele tööturu toimimises. Samuti tekitab neile muret asjaolu, et palgaerinevuse põhjuseid ei mõisteta alati hästi. Seetõttu usuvad nad, et väga tähtis on püüda paremini mõista rohkeid ja keerulisi tegureid, mis selgitavad naiste ja meeste palga erinevust, ja võtta selle põhjal meetmeid.

28.Tunnistades, et tööturu segregatsiooni ning meeste ja naiste palgalõhe vahel on seos, on eri tasandite sotsiaalpartnerid töötanud välja hulga vahendeid, et võtta meetmeid seoses meeste ja naiste palgalõhe põhjuste kõrvaldamisega, näiteks palga võrdsuse kontrollimine, võrdõiguslikkuse kavad, võrdlemine jne. Kogemused näitavad, et palgasüsteemide moderniseerimise kasutamine soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise võimalusena võib olla samuti äärmiselt tõhus. Palgasüsteemide põhjaliku muutmise korral on oluline kavandada ja hajutada palgasüsteemi muutmise rakendamine piisavalt pikale perioodile, et tagada lähenemise rahaline jätkusuutlikkus ja vältida ettevõtete konkurentsivõime ohustamist.

29. Euroopa sotsiaalpartnerid usuvad, et naiste ja meeste vahelise palgalõhe vastu võitlemisel on kõige tähtsam kõigi asjakohaste tasandite sotsiaalpartnerite ühine pühendumine ja järgmised elemendid.

- Võrdset palka puudutavatest kehtivatest õigusaktidest teavitamine ning juhtnööride andmine selle kohta, kuidas aidata kaotada meeste ja naiste vahelist palgalõhet eri tasanditel. Praktiliste vahendite näidete hulka kuuluvad:

>praktilised suunised, eriti VKEdele, selle kohta, kuidas täita oma seadusest tulenevaid kohustusi;

>riigi- või sektoritasandi kollektiivlepingud või raamkokkulepped.

- Selge ajakohase statistika väljatöötamine sektori ja/või riigi tasandil, et võimaldada sotsiaalpartneritel analüüsida ja mõista palgaerinevuste keerulisi põhjuseid. Soospetsiifilise teabe kättesaadavuse parandamine asjakohastel tasanditel (riigi, sektori ja/või ettevõtte tasandil). Praktiliste vahendite näidete hulka kuuluvad:
  - > ühise meetodi väljatöötamine, võttes arvesse võimalikult palju muutujaid, et saada üksikasjalik ja analüütiline ülevaade naiste ja meeste palgaerinevuse põhjustest.
- Tagamine, et palgasüsteemid, sh ka töökohtade hindamine, on läbipaistvad ja sooliselt neutraalsed, ning tähelepanu pööramine eri tüüpi lisatasude võimalikule diskrimineerivale mõjule. Meetodite ja vahendite kasutamine või väljatöötamine laiemas strateegias raames, et vähendada meeste ja naiste vahelist palgalõhet süstemaatilisel moel, mis võimaldab järelevalvet ja hindamist. Praktiliste vahendite näidete hulka kuuluvad:
  - > ametijuhendite ülevaatamine kontrollimaks, et need ei sisalda diskrimineerivaid elemente;
  - > palgatingimuste ülevaatamine kontrollimaks, et need pole diskrimineerivad;
  - > paljusid erinevaid aspekte käsitlevate juhendmaterjalide väljatöötamine, et anda taustateavet läbirääkijatele, kes tegelevad soolise võrdõiguslikkuse küsimustega, ning pakkuda praktilist nõu selle kohta, mida tööandjad ja töötajad saavad ettevõtetes teha;
  - > olemasolevate veebivõimaluste kasutamine, mis pakuvad teavet palga kujunemise kohta ja võimaldavad üksikisikutel võrrelda oma palka teiste töötajate omaga.

#### **IV. MEETMED JA JÄRELTOIMINGUD**

30. UNICE/UEAPME, CEEP ja ETUCi liikmesorganisatsioonid (ning EUROCADRES/CEC kontaktkomitee) rakendavad ellu käesolevat tegevusraamistikku liikmesriikides ühiste ja eraldiseisvate meetmete kaudu kõigil asjakohastel tasanditel. Arvestades huvi kõnealuse teema vastu, on sotsiaalpartnerid otsustanud edastada käesoleva dokumendi ka kõigile Euroopa ja liikmesriikide tasandi asjakohastele osalejatele, sh ELi sektoritasandi sotsiaalpartneritele, ELi ja liikmesriikide ametivõimudele jt.

31. Liikmesriikide sotsiaalpartnerid koostavad aastaaruande tegevuste kohta, mida seoses kindlaksmääratud nelja prioriteediga on liikmesriikides korraldatud. EUROCADRES/CEC liikmetel on eriline roll seoses prioriteediga, mis puudutab naiste osakaalu suurendamist otsustusprotsessis.

32. Euroopa üldaruande koostamise eest vastutab Euroopa sotsiaaldialoogi komitee.

33. Pärast nelja aastaaruannet hindavad Euroopa sotsiaalpartnerid mõju nii ettevõtetele kui ka töötajatele. Hindamise tulemusena võidakse ajakohastada kindlaksmääratud prioriteete ja/või hinnata, kas ühes või enamas prioriteetses valdkonnas on vaja võtta lisameetmeid või mitte.

34. ELi järgmise sotsiaaldialoogi tööprogrammi koostamisel võtavad sotsiaalpartnerid arvesse käesolevat tegevusraamistikku.