



Brüssel, 2. detsember 2021
(OR. en)

14317/21

Institutsioonidevaheline
dokument:
2021/0050(COD)

SOC 687
EMPL 517
GENDER 122
ANTIDISCRIM 104
CODEC 1536
IA 187

MÄRKUS

Saatja:	Alaliste esindajate komitee (COREPER I)
Saaja:	Nõukogu (EPSCO)
Komisjoni dok nr:	6750/21 - COM(2021) 93 final
Teema:	Ettepanek: EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV, millega tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamist – Üldine lähenemisviis

I. SISSEJUHATUS

Komisjon esitas 4. märtsil 2021 oma direktiivi ettepaneku, millega tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamist tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu, vastates nõukogu 2019. aasta juuni üleskutsele töötada välja konkreetset meetmed palkade läbipaistvuse suurendamiseks.

Direktiivi eesmärgid on järgmised:

- i) kehtestada miinimumnõuded meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö võrdse tasustamise põhimõtte tõhusamaks järgimiseks;

- ii) kaotada sooline diskrimineerimine, suurendades palgasüsteemide läbipaistvust, ning
- iii) tõhustada võrdse tasustamisega seotud õiguste ja kohustuste täitmist.

Hispaania, Itaalia, Portugali, Rootsi ja Taani parlamendid esitasid põhjendatud arvamused kaheksa nädala jooksul alates komisjoni ettepaneku esitamisest vastavalt aluslepingutele lisatud protokollile nr 2 artiklile 6.

Kavandatav õiguslik alus on Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 157 lõige 3, milles on sätestatud, et Euroopa Parlament ja nõukogu toimivad seadusandliku tavamenetluse kohaselt.

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee võttis oma arvamuse vastu täiskogu istungil 9. juunil 2021.

II. ARUTELUD SLOVEENIA EESISTUMISE AJAL

Nõukogus vaadati ettepanek läbi sotsiaalküsimuste töörühmas, kus esitati kuus kompromissteksti. Eesistujariigil kulus delegatsioonide tõstatatud mureküsimustele sobivate lahenduste leidmiseks kaheksa täispikka töörühma koosolekupäeva.

Nõukogu ettevalmistavates organites käsitletud põhiküsimused

1. Proportsionaalsus ja sekkumine riiklikesse süsteemidesse

Mõjuhinnangut käsitleva arutelu käigus pöörati suurt tähelepanu ettepaneku põhjendusele ja põhjalikule selgitusele, et käsitleda kavandatud lahenduste proportsionaalsusega seotud küsimusi. Paljud delegatsioonid juhtisid tähelepanu ettepaneku suurele keerukusele ja normatiivsusele. Nad rõhutasid vajadust suurema paindlikkuse järele direktiivi rakendamisel. Mitu delegatsiooni väljendas muret, et kavandatud kohustused sekkuksid nende tööturumudelitesse ja sotsiaalpartnerite vastavatesse rollidesse.

Eesistujariigi pakutud lahenduste eesmärk on lihtsustada direktiivi rakendamise järelvalvesüsteemi. Muudeti mitut sätet täpsustamaks, et ettepanek ei tohiks mõjutada riiklikke tööturumudeleid. Eesistujariigi ettepanekus võetakse arvesse sotsiaalpartnerite vastavaid rolle ja sotsiaaldialoogi sõltumatust. Samuti koostati mitmele ettepaneku põhimõistele uus määratlus või täpsustus, et kõrvaldada võimalikud kahtlused seoses terminoloogia mõistmisega ja tagada direktiivi ühetaoline kohaldamine.

2. *Tööandjate, eelkõige mikro- ja väikeettevõtjate finants- ja halduskoormuse suurenemine*

Toetades küll ettepaneku eesmärki, väljendas mitu delegatsiooni muret seoses tööandjatele arvatavasti lisanduva haldus- ja finantskoormusega tasustamise läbipaistvuse kohustuste täitmisel. Mõni delegatsioon oli seisukohal, et VKEd tuleks teatavatest kohustustest vabastada. Samuti väljendati muret seoses andmetega, mida vähemalt 250 töötajaga tööandjad peaksid palgaaruandluses esitama. Osa delegatsioonide jaoks oli nõutavate andmete hulk liiga suur. Osa delegatsioonide aga pooldas just kohustusliku palgaaruandluse künnise alandamist, et see hõlmaks ka keskmise suurusega ettevõtjaid.

Eesistujariik säilitas oma kompromissettepanekus 250 töötaja künnise ja palgaaruandluse andmenõude, mida peetakse heaks tasakaaluks. Siiski sisaldas kompromissettepanek mitut erandit mikro- ja väikeettevõtjatele. Eelkõige täpsustatakse eesistujariigi ettepanekus kriteeriume, mida tuleb kasutada võrdväärse töö mõiste kohaldamisel, mis peaks hõlbustama nende mõistete kohaldamist.

3. *Diskrimineerimise kombineeritud vormidega seotud sätted*

Ehkki ettepanekuga nähakse ette, et tööandjad koguvad andmeid üksnes töötaja soo alusel diskrimineerimise kohta, väljendasid mõned delegatsioonid muret seoses sättega, mis käsitleb soolise diskrimineerimise ja muude kaitstavate tunnuste alusel toimuva diskrimineerimise kombinatsiooni arvessevõtmist. Mõned delegatsioonid tõstatasid küsimuse sellise sätte ebaselgete tagajärgede kohta.

Eesistujariigi ettepanekus selgitatakse, et tööandjate kohustuste ulatus seoses tasustamise läbipaistvuse meetmetega ei muutu. Lisaks selgitatakse selles, et soolise palgadiskrimineerimise kontekstis peaks olema võimalik arvesse võtta ka kombineeritud diskrimineerimist, mis võimaldaks kohtutel või pädevatel asutustel sellist diskrimineerimist nõuetekohaselt arvesse võtta.

4. *Direktiivi kohaldamisala, eelkõige seoses töökohale kandideerijatega*

Osa delegatsioone juhtis tähelepanu sellele, et ettepanekut kohaldatakse töötajate, kuid mitte töökohale kandideerijate suhtes, ning oli seega skeptiline sätte suhtes, millega nähakse ette töötasu läbipaistvus enne töölevõtmist.

Eesistujariigi ettepanekus täpsustatakse, et töötasu läbipaistvuse tagamiseks enne tööle asumist kohaldatakse direktiivi ka töökohale kandideerijate suhtes.

5. *Õiguskaitsevahendid ning võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste ja kohustuste täitmise tagamine*

Paljud delegatsioonid väljendasid muret seoses õiguskaitsevahendite ning võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste ja kohustuste täitmise tagamise kohta kavandatud sätetega. Delegatsioonid olid seisukohal, et sätted on liiga üksikasjalikud ja sekkuvad riiklikesse kohtusüsteemidesse. Eeskätt väljendati suurt muret seoses tõendamiskohustuse ülemineku, võrdse või võrdväärse töö tõendamisega ning selle puhul ühe allika ja hüpoteetilise võrdlusisiku kasutamisega, aegumistähtaegade, kohtu- ja kohtukulude ning karistustega.

Eesistujariigi ettepanekus käsitletakse enamikku delegatsioonide tõstatatud mureküsimumest, võimaldades liikmesriikidele suuremat paindlikkust, säilitades samal ajal võrdse tasustamise põhimõtte tõhusaks järgimiseks vajalikud põhielemendid. Muu hulgas täpsustatakse eesistujariigi ettepanekus ühe allika ja hüpoteetilise võrdluisiku kasutamist võrdse või võrdväärse töö tõendamisel.

Võttes arvesse eespool kirjeldatud küsimusi, võetakse eesistujariigi kompromisstekstis arvesse eri tööturumudeleid ja sotsiaalpartnerite rolli. See hõlmab erandeid mikro- ja väikeettevõtjatele, et minimeerida teatavate sätete finants- ja haldusmõju. Lisaks pakub see liikmesriikidele täitmise tagamisel suuremat paindlikkust.

Peamised elemendid, mis on komisjoni ettepanekuga võrreldes sisse viidud, on esitatud allpool.

- Seoses direktiivi kohaldamisalaga tegi eesistujariik muudatusi, et lisada töölevõtmise eelsete tasustamise läbipaistvuse meetmete kohaldamisalasse töökohale kandideerijad.
- Põhimõistete ühetaolise kohaldamise ja mõistmise edendamiseks tegi eesistujariik ettepaneku lisada artiklisse 2 mõisted „võrdse tasustamise põhimõte“, „kontrolliasutus“, „töötajate esindajad“, „mikrotööandjad“ ja „väiketööandjad“.
- Seoses kombineeritud diskrimineerimisega selgitatakse eesistujariigi kompromisettepanekus, et direktiivis võetakse nõuetekohaselt arvesse läbipõimunud diskrimineerimisest tulenevat ebasoodsat olukorda, kuid sellega ei kaasne tööandjatele lisakohustust koguda andmeid muude kaitstavate tunnuste kui soo alusel.

- Seoses kriteeriumidega, mida tuleks arvesse võtta organisatsioonis võrdväärse töö mõiste kohaldamiseks täidetavate ülesannete hindamisel, on eesistujariik teinud Euroopa Liidu olemasolevatele suunistele tuginedes ettepaneku kasutada nelja kriteeriumi – oskused, jõupingutused, vastutus ja töötingimused.
- Eesmärgiga vähendada mikro- ja väikeettevõtjate halduskoormust, nähti eesistujariigi kompromisstekstis ette võimalus teha neile teatavate tasustamise läbipaistvuse kohustuste puhul erandeid.
- Sotsiaaldialoogi ja sotsiaalpartnerite rolli kohta tõstatatud küsimustes tegi eesistujariik ettepaneku muuta mitmeid sätteid, mis võimaldavad riigi õigusest või tavadest tulenevat paindlikkust ning võtavad arvesse eri tööturumudeleid.
- Sätetega, mis käsitlevad õiguskaitsevahendeid ning võrdse tasustamisega seotud õiguste ja kohustuste täitmise tagamist, võetakse eesistujariigi kompromisettepanekus nõuetekohaselt arvesse delegatsioonide mureküsimusi seoses eri riikide kohtusüsteemidega. Mitmeid muudatusi tehti eesmärgiga võimaldada liikmesriikidele suuremat paindlikkust seoses sätetega, mis reguleerivad tõendamiskohustuse üleminekut, aegumistähtaegu, õigus- ja kohtukulusid ning -karistusi.
- Eelkõige selleks, et leevendada mitme delegatsiooni muret seoses hüpoteetilise võrdlusaluse kontseptsiooni kasutamisega töövaidlustes, selgitas eesistujariik mõistet ja olukordi, mille puhul tuleks sellist võrdlusalust kasutada. Eesistujariigi kompromisettepaneku eesmärk on ka mitte piirduda töötajate võrreldava olukorra hindamisel olukordadega, kus nais- ja meestöötajad töötavad sama tööandja heaks; seda võimalust on laiendatud tasustamistingimusi kehtestava ühe allika kontseptsiooniga;
- Seoses võrdse tasustamise põhimõtte täitmise jälgimisega muutis eesistujariik esialgset ettepanekut, et tagada liikmesriikidele piisav paindlikkus.

Esitatud lisas on komisjoni ettepanekusse (dokument 6750/21) tehtud muudatused märgitud **paksus kirjas** ning välja jäetud tekst nurksulgudega ([...]).

COREPERI 1. detsembri 2021. aasta koosolekul toetas valdav osa delegatsioonide eesistujariigi tehtud tööd ja nõustus, et kompromisstekst on kindel alus tulevasteks läbirääkimisteks Euroopa Parlamendiga. Osa delegatsioonide avaldas kahetsust, et teksti ei ole tehnilisel tasandil täiendavalt arutatud. Kuigi mõnel delegatsioonil ei olnud veel võimalik oma üldise analüüsi reservatsioonide tühistada, nõustus valdav osa delegatsioonide sellega, et tekst on piisavalt küps, et edastada see EPSCO nõukogule üldise lähenemisviisi saavutamiseks.

Allesjäänud reservatsioonid

Üldise analüüsi reservatsioonid: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK, FI.

Parlamentaarsete analüüsi reservatsioon: EE.

III. KOKKUVÕTE

EPSCO nõukogu kutsutakse üles leppima käesoleva märkuse lisas esitatud teksti suhtes kokku üldises lähenemisviisis ning volitama eesistujariiki alustama asjaomasel teemal läbirääkimisi Euroopa Parlamendi esindajatega.

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,

millega tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamist

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 157 lõiget 3,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust,¹

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt

ning arvestades järgmist:

- (1) Euroopa Liidu lepingu artiklis 2 ja artikli 3 lõikes 3 on liidu olulise väärtuse ja ülesandena sätestatud naiste ja meeste võrdõiguslikkuse tagamine.
- (2) Euroopa Liidu toimimise lepingu (edaspidi „ELi toimimise leping“) artiklites 8 ja 10 on sätestatud, et kõikide meetmete puhul on liidu eesmärk meeste ja naiste ebavõrdsuse kaotamine ja võrdõiguslikkuse edendamine ning võitlemine diskrimineerimisega soo alusel.

¹ ELT C [], lk [].

- (3) ELi toimimise lepingu artikli 157 lõikes 1 kohustatakse liikmesriike tagama meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamine **(edaspidi „võrdse tasustamise põhimõte“)**.
- (4) Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 23 on sätestatud, et naiste ja meeste võrdõiguslikkus tuleb tagada kõikides valdkondades, kaasa arvatud tööhõive, töö ja palk.
- (5) Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni ühiselt välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba² põhimõtete hulka kuuluvad naiste ja meeste võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused ning õigus võrdsele tasule võrdväärse töö eest.
- (6) Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 2006/54/EÜ³ on sätestatud, et võrdse või võrdväärse töö puhul kõrvaldatakse otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine töö tasustamise kõigis aspektides ja tingimustes. Kui töötasu määramiseks kasutatakse tööde klassifitseerimissüsteemi, siis peaks see põhinema nii meeste kui ka naiste puhul samadel kriteeriumidel ning see tuleks koostada nii, et igasugune sooline diskrimineerimine oleks välistatud.

² https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_et.

³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT L 204, 26.7.2006, lk 23).

- (7) Komisjoni 2020. aasta hinnangus⁴ on märgitud, et võrdse tasustamise põhimõtte rakendamist takistavad tasustamissüsteemide vähene läbipaistvus, võrdväärse töö määratlusega seotud õiguskindlusetus ning diskrimineerimise ohvrite ees seisvad menetluslikud takistused. Töötajatel pole võrdset töötasu puudutavaks edukaks nõudeks vajalikku teavet, eelkõige teavet võrdset või võrdväärset tööd tegevate töötajate kategooriate palgatasemete kohta. Aruandes leiti, et suurem läbipaistvus võib aidata tuua ilmsiks soolise kallutatuse ja ettevõtte või organisatsiooni diskrimineeriva palgastruktuuri. Samuti võimaldaks see töötajatel, tööandjatel ja sotsiaalpartneritel võtta vajalikke meetmeid võrdse tasustamise õiguse maksmapanemiseks.
- (8) Pärast võrdse või võrdväärse töö võrdse tasustamise kehtiva raamistiku⁵ põhjalikku hindamist ning laiaulatuslikku ja kaasavat konsultatsiooniprotsessi⁶ kuulutati Euroopa soolise võrdõiguslikkuse strateegias 2020–2025⁷ välja siduvad tasustamise läbipaistvuse meetmed.
- (9) Soolist palgalõhet põhjustavad mitmesugused tegurid, millest osa võib olla tingitud otsesest ja kaudsest soolisest palgadiskrimineerimisest. Organisatsioonide palgatasemete üldine läbipaistmatus lubab kesta olukorral, kus soopõhine palgadiskrimineerimine ja kallutus võivad jääda märkamata või kahtluse korral raskesti tõestatavaks. Seetõttu on vaja siduvaid meetmeid, et parandada tasustamise läbipaistvust, julgustada organisatsioone vaatama läbi oma palgastruktuure, et tagada võrdset või võrdväärset tööd tegevatele naistele ja meestele võrdne tasu ning võimaldada diskrimineerimise ohvritel teostada oma õigust võrdsele tasustamisele. Seda tuleb täiendada sätetega, milles selgitatakse olemasolevaid õigusmõisteid (nt „töötasu“ ja „võrdväärne töö“), ning meetmetega, millega parandatakse õiguskaitsemehhanisme ja õiguskaitse kättesaadavust.

⁴ [SWD\(2020\)50](#). Vt ka 2013. aasta aruanne Euroopa Parlamendile ja nõukogule direktiivi 2006/54/EÜ rakendamise kohta (COM(2013) 861 final).

⁵ Hinnang direktiivi 2006/54/EÜ asjakohastele sätetele, millega rakendatakse aluslepingu võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtet (SWD(2020) 50); aruanne soolise palgalõhe vähendamist käsitleva ELi tegevuskava (2017–2019) rakendamise kohta (COM(2020) 101).

⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_en

⁷ Komisjoni 5. märtsi 2020. aasta teatis „Võrdõiguslik liit: soolise võrdõiguslikkuse strateegia 2020–2025“ (COM(2020) 152 final).

- (10) Meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamist tuleks tõhustada otsese ja kaudse palgadiskrimineerimise kaotamisega. See ei takista töandjaid maksmast võrdset või võrdväärset tööd tegevatele töötajatele erinevat tasu, kui see on põhjendatud objektiivsete, sooneutraalsete ja erapooletute kriteeriumidega, nagu töötulemused ja pädevus.
- (11) Käesolevat direktiivi tuleks kohaldada kõikide töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu ja/või tava alusel, sealhulgas osalise tööajaga töötajate, tähtajalise lepinguga töötajate või isikute suhtes, kellel on tööleping või töösuhe rendiagentuuriga, **samuti juhtivatel ametikohtadel töötajate suhtes**, võttes arvesse Euroopa Liidu Kohtu (edaspidi „Euroopa Kohus“) kohtupraktikat. Käesoleva direktiivi kohaldamisalasse **võivad** kuuluda koduabilised, nõudetöö tegijad, lühiajalises töösuhtes olevad töötajad, vautšeripõhise töö tegijad, platvormitöötajad ning praktikandid ja õpipoisid, eeldusel et nad vastavad **asjaomastele** kriteeriumidele. Töösuhte olemasolu kindlakstegemisel tuleks juhinduda töö tegeliku tegemisega seotud üksikasjadest, mitte tugineda sellele, kuidas pooled suhet kirjeldavad.
- (11a)(uus) Palgadiskrimineerimise kaotamise oluline element on palkade läbipaistvus enne tööle asumist, seetõttu tuleks käesolevat direktiivi kohaldada ka töökohale kandideerijate suhtes.**
- (12) Selleks et kõrvaldada takistused, mis ei lase soolise palgadiskrimineerimise ohvritel teostada oma õigust võrdsele töötasule, ja et juhendada töandjaid selle õiguse järgimisel, tuleks kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga selgitada võrdse tasustamisega seotud põhimõisteid, nagu „töötasu“ ja „võrdväärne töö“. See peaks hõlbustama nende mõistete kohaldamist, eelkõige **mikro-**, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate jaoks.

(13) [...] Võrdse tasustamise põhimõtet tuleks järgida nii palga kui ka muu tasumooduse puhul, olgu see siis rahas või loonusena, mida töötajad tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saavad. Kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga⁸ peaks mõiste „töötasu“ hõlmama mitte ainult palka, vaid ka **töötasu täiendavaid või muutuvaid komponente. Täiendavate või muutuvaate komponentide all tuleks arvesse võtta kõiki hüvitisi, mis lisanduvad tavalisele põhi- või miinimumpalgale, mida töötaja saab otseselt või kaudselt kas rahas või loonusena. Muu hulgas võivad nende hulka kuuluda** boonused, ületunnitöö hüvitamine, reisivõimalused, [...] eluasemetoetus, koolitushüvitis, töölt vabastamise korral makstavad hüvitised, seadusjärgne haigushüvitis, seadusega ette nähtud hüvitis ja tööandjapensionid. See peaks hõlmama kõiki seadusega, [...] kollektiivlepinguga **ja/või igas liikmesriigis kehtiva tavaga** ette nähtud tasuelemente.

(13-a)(uus) Selleks et tagada käesoleva direktiiviga nõutava teabe ühetaoline esitamine, tuleks **palgatasemeid väljendada aastase brutopalgaga ja sellele vastava brutotunnitasuna. Nende arvutamine võib põhineda töötaja kohta kindlaks määratud tegelikul töötasul, olenemata sellest, kas see määratakse kindlaks aasta, kuu või tunni kohta või muul viisil.**

⁸ Nt kohtuasi C-58/81: Euroopa Komisjon vs. Luksemburgi Suurhertsogiriik, ECLI:EU:C:1982:215; kohtuasi C-171/88: Rinner-Kulhn vs. FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; kohtuasi C-147/02: Alabaster vs. Woolwich plc ja Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192; kohtuasi C-342/93: Gillespie jt, ECLI:EU:C:1996:46; kohtuasi C-278/93: Freers ja Speckmann vs. Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; kohtuasi C-12/81: Eileen Garland vs. British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; kohtuasi C-360/90: Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. vs. Monika Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; kohtuasi C-33/89: Maria Kowalska vs. Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI: EU:C:1990:265.

(13a)(uus) Liikmesriigid ei peaks olema kohustatud looma käesoleva direktiivi kohaldamiseks uusi asutusi. Käesolevast direktiivist tulenevad ülesanded võib anda olemasolevatele asutustele, sealhulgas sotsiaalpartneritele, kooskõlas liikmesriigi õiguse ja/või tavaga.

(13b)(uus) Töötajate kaitseks ja selleks, et tegeleda ohvristamise hirmuga võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisel, peaks töötajatel olema võimalik olla esindaja poolt esindatud. Selleks võivad olla ametiühingud või muud töötajate esindajad. Kui töötajate esindajaid ei ole, peaks töötajatel olema võimalik olla esindatud enda valitud esindaja poolt. Liikmesriikidel peaks olema võimalik võtta arvesse riiklikke olusid ja töötajate esindamisega seotud erinevaid rolle.

(14) Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 10 on sätestatud, et oma poliitika ja meetmete määratlemisel ja rakendamisel **peaks** liit **püüdma** vältida diskrimineerimisega soo, rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puuete, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel. Direktiivi 2006/54/EÜ artiklis 4 on sätestatud, et otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine tuleb välistada, eelkõige seoses töötasuga. Soolisel palgadiskrimineerimisel, mille puhul otsustavat rolli mängib ohvri sugu, võib tegelikkuses olla palju erinevaid vorme. Selles võivad olla põimunud diskrimineerimise või ebavõrdsuse eri tegurid, kui töötaja kuulub ühte või mitmesse rühma, mis on kaitstud ühelt poolt soo alusel diskrimineerimise ning teiselt poolt rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise eest (mille eest kaitseb direktiiv 2000/43/EÜ või direktiiv 2000/78/EÜ). **Selliste kombineeritud diskrimineerimise vormidega võivad kokku puutuda näiteks rändajataustaga naised, roma naised, puuetega naised, noored või eakad naised.** Käesolevas **direktiivis** tuleks seetõttu selgitada, et soolise palgadiskrimineerimise kontekstis **peaks olema võimalik võtta sellist kombinatsiooni arvesse**, kõrvaldades sellega igasugused kahtlused, mis võivad sellega seoses kehtiva õigusraamistiku alusel tekkida, **ning võimaldades** kohtutel või muudel pädevatel asutustel võtta eelkõige sisulistel ja menetluslikel põhjustel nõuetekohaselt arvesse mis tahes ebasoodsat olukorda, mis tuleneb läbipõimunud diskrimineerimisest, sealhulgas selleks, et tunnustada diskrimineerimise olemasolu, otsustada asjakohase võrdlusiühe üle, hinnata proportsionaalsust ning vajaduse korral määrata hüvitise või karistuste suurus. **See selgitus ei tohiks muuta tööandjate kohustuste ulatust seoses käesoleva direktiivi kohaste tasustamise läbipaistvuse meetmetega. Eelkõige ei tohiks tööandjatelt nõuda andmete kogumist muude kaitstavate tunnuste kui soo kohta.**

(15) Selleks et järgida õigust meeste ja naiste võrdsele tasustamisele, peavad tööandjatel olema palgakujuendusmehhanismid **või palgastruktuurid**, millega tagatakse, et võrdset või võrdväärset tööd tegevate mees- ja naistöötajate vahel ei ole palgaerinevusi, mis ei ole põhjendatud objektiivsete ja sooneutraalsete teguritega. Selliste **palgakujuendusmehhanismide või palgastruktuuride** abil peaks olema võimalik võrrelda erinevate töökohtade väärtust samas organisatsioonistruktuuris **ning need võivad põhineda olemasolevatel Euroopa Liidu suunistel**,⁹ **näitajatel ja sooneutraalsetel mudelitel**. Koosõlas Euroopa Kohtu praktikaga tuleks töö väärtust hinnata ja võrrelda objektiivsete kriteeriumide alusel, nagu hariduse, töökogemuse ja koolitusega seotud nõuded, oskused, panus ja vastutus, tehtud töö ja tööülesannete iseloom¹⁰. **Võrdväärse töö mõiste kohaldamise lihtsustamiseks, eelkõige mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate jaoks, peaksid kasutatavad objektiivsed kriteeriumid hõlmama nelja tegurit: oskused, jõupingutused, vastutus ja töötingimused. Eespool nimetatud suuniste kohaselt on need tegurid olulised ja piisavad, et hinnata organisatsioonis täidetavaid ülesandeid, olenemata sellest, millisesse majandussektorisse ettevõtte kuulub. Kuna kõik tegurid ei ole konkreetse ametikoha puhul võrdselt asjakohased, peaks tööandja kaaluma kõiki nelja tegurit sõltuvalt nende kriteeriumide asjakohasusest konkreetse töö või ametikoha puhul. Vajaduse korral võib arvesse võtta ka täiendavaid kriteeriume.**

(15a)(uus) Riiklikud palgakujuendusmudelid on erinevad ning võivad põhineda kollektiivlepingutel ja/või tööandja otsustatud elementidel. Käesoleva direktiivi eesmärk ei ole mõjutada erinevaid riiklikke palgakujuendusmudeleid.

⁹ [KOMISJONI TALITUSTE TÖÖDOKUMENT /* SWD/2013/0512 final */ / EUR-Lex - 52013SC0512 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹⁰ Nt kohtuasi C-400/93: Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; kohtuasi C-309/97: Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241; kohtuasi C-381/99: Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; kohtuasi C-427/11: Margaret Kenny jt vs. Minister for Justice, Equality and Law Reform jt [2013], ECLI:EU:C:2013:122, punkt 28.

- (16) Otsustamisel, kas tööd saab pidada võrdväärseks, on oluline parameeter sobiva võrdlusisiku kindlakstegemine. See võimaldab töötajal tõendada, et teda koheldi ebasoodsamalt kui võrdlusisikuks olevat teisest soost töötajat, kes teeb võrdset või võrdväärset tööd. **Tuginedes direktiivis 2006/54/EÜ sätestatud otsese ja kaudse diskrimineerimise määratlusega kaasnevatele arengusuundadele**, tuleks olukordades, kus reaalsel võrdlusisikut ei ole olemas, lubada kasutada hüpoteetilist võrdlusisikut, mis võimaldab töötajal tõendada, et teda ei ole koheldud samal viisil kui teist sugu esindavat hüpoteetilist võrdlusisikut. See kõrvaldaks võimalike soolise palgadiskrimineerimise ohvrite teelt olulise takistuse, [...] kus vastassoost võrdlusisiku leidmise nõue muudab võrdse töötasuga seotud nõude esitamise pea võimatuks. Lisaks ei tohiks töötajaid takistada tuginemast muudele asjaoludele, mille põhjal võib eeldada väidetavat diskrimineerimist, näiteks statistikale või muule kättesaadavale teabele. See võimaldaks tulemuslikumalt tegeleda meeste ja naiste palgaerinevusega sooliselt segregeeritud sektorites ja kutsealadel.
- (17) Euroopa Kohus on selgitanud,¹¹ et selleks, et võrrelda, kas töötajad on võrreldavas olukorras, ei pea võrdlus tingimata piirduma olukordadega, kus mehed ja naised töötavad sama tööandja juures. Töötajad võivad olla võrreldavas olukorras isegi siis, kui nad ei tööta sama tööandja juures, kui tasustamistingimused on omistatavad ühele allikale **ning kui need tingimused on täiesti võrdsed ja võrreldavad**. See võib olla nii juhul, kui **kõik asjaomased** tasustamistingimused põhinevad õigusnormidel või [...]lepingutel, mis reguleerivad tasustamistingimusi mitmes äriühingus, või kui sellised tingimused on kehtestatud keskselt rohkem kui ühe organisatsiooni või ettevõtte jaoks valdusettevõttes või konglomeraadis. Lisaks selgitas kohus, et võrdlus ei piirdu nõude esitajaga samal ajal töötavate töötajatega¹². **Lisaks tuleks tegeliku hindamise käigus tunnistada, et palgaerinevus võib olla seletatav teguritega, mis ei ole seotud sooga.**

¹¹ Kohtuasi C-320/00: Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

¹² Kohtuasi 129/79: Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) Liikmesriigid peaksid **tagama, et tehakse kättesaadavaks** konkreetsed vahendid ja meetodid, et toetada ja suunata **tööandjaid** võrdväärse töö hindamisel. See peaks hõlbustama selle kontseptsiooni kohaldamist, eelkõige **mikro-**, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate jaoks. **Võttes arvesse liikmesriigi õigusakte, kollektiivlepinguid ja/või tavasid, võivad liikmesriigid teha konkreetsete vahendite ja meetodite väljatöötamise ülesandeks sotsiaalpartneritele või töötada need välja koostöös sotsiaalpartneritega või pärast nendega konsulteerimist.**
- (19) Kui töökohtade klassifitseerimis- ja hindamissüsteeme ei kasutata sooneutraalsel viisil, võivad need viia soolise palgadiskrimineerimiseni, eriti kui neis eeldatakse traditsioonilisi soolisi stereotüüpe. Sellisel juhul suurendavad ja kinnistavad need palgalõhet, sest töökohti, mida seostatakse valdavalt meeste või naistega, hinnatakse erinevalt, ehkki tehtud töö on võrdväärne. Samas on sooneutraalsete töökohtade hindamis- ja klassifitseerimissüsteemide abil võimalik kehtestada läbipaistev tasustamissüsteem ning välistada otsene või kaudne sooline diskrimineerimine. Nende abil avastatakse tavaliselt naiste tehtud tööde alahindamisest tulenev kaudne palgadiskrimineerimine, sest mõõdetakse ja võrreldakse töid, mille sisu on küll erinev, kuid mis on võrdväärsed, ning seeläbi toetatakse võrdväärse töö põhimõtet.

- (20) Teabe puudumine töökoha jaoks kavandatud palgavahemiku kohta tekitab teabe asümmeetria, mis nõrgendab kandidaatide läbirääkimispositsiooni. Läbipaistvuse tagamine peaks võimaldama tulevastel töötajatel teha teadliku otsuse eeldatava palga kohta, piiramata seejuures mingil viisil tööandja või töötaja läbirääkimispositsiooni palgaläbirääkimistel ka väljaspool osutatud vahemikku. Samuti tagaks see palgakujunduse selge ja sooliselt kallutamata aluse ning takistaks oskuste ja kogemustega võrreldes madalama töötasu maksmist. See läbipaistvusmeede käsitleks ka läbipõimunud diskrimineerimist, mille puhul läbipaistmatu palgakujundus võimaldab diskrimineerimist mitmel alusel. [...] **Tööle kandideerijad peaksid saama teavet algpalga või selle vahemiku kohta enne töövestlust või muul viisil enne töölepingu sõlmimist nii, et neil oleks võimalik pidada läbipaistval viisil läbirääkimisi ja teha palga kohta teadlik otsus. Teavet võib anda tööandja või muul viisil, näiteks sotsiaalpartnerite kaudu.**
- (21) Selleks et kaotada järk-järgult naiste ja meeste palgalõhe, mis mõjutab individuaalseid töötajaid, ei tohiks tööandjatel olla lubatud küsida **ja nad ei peaks püüdma proaktiivselt saada kandidaadilt teavet** tema varasema töötasu kohta.
- (22) Tasustamise läbipaistvuse meetmed peaksid kaitsma töötajate õigust võrdsele töötasule, piirates samal ajal nii palju kui võimalik tööandjate kulusid ja koormust, pöörates erilist tähelepanu mikro- ja väikeettevõtetele. Vajaduse korral tuleks meetmeid kohandada vastavalt tööandja suurusele, võttes arvesse tema töötajate arvu. **Tööandja juures töötavate töötajate arv, mida kohaldatakse kriteeriumina selle kindlaks määramisel, kas tööandja suhtes kehtib käesolevas direktiivis osutatud palgaaruandluse kohustus, võib olla määratletud vastavalt komisjoni soovitusel mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate kohta**¹³.

¹³ Komisjoni 6. mai 2003. aasta soovitus mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate määratluse kohta (C(2003) 1422).

- (23) Tööandjad peaksid tegema töötajatele kättesaadavaks [...] kriteeriumid, mida kasutatakse palgatasemete ja -kasvu kindlaksmääramiseks. [...] **Palgakasv viitab sellele, kuidas töötaja liigub kõrgemale palgatasemele. Palgakasvuga seotud kriteeriumid võivad olla näiteks individuaalsed tulemused, oskuste arendamine ja/või staaž. Selle kohustuse rakendamisel peaksid liikmesriigid pöörama erilist tähelepanu mikro- ja väikeettevõtjate liigse halduskoormuse vältimisele. Samuti võivad liikmesriigid leevendusmeetmetena ette näha valmis vormid, et toetada väike- ja mikroettevõtjaid selle kohustuse täitmisel. Liikmesriigid võivad vabastada mikro- ja väikeettevõtjad palgakasvuga seotud kohustusest, näiteks lubades neil teha palgakasvu kriteeriumid kättesaadavaks töötajate taotluse korral.**
- (24) Kõigil töötajatel peaks olema õigus saada taotluse korral teavet enda töötasu ning võrdset või võrdväärset tööd tegevate töötajate kategooria palgataseme kohta naiste ja meeste lõikes. **Ettevõtetes, kus töötajatel on esindajad, võib seda teavet esitada eelistatavalt nende kaudu.** Tööandjad **peaksid** töötajaid sellest õigusest igal aastal teavitama. Tööandjad võivad ka omal algatusel otsustada sellist teavet anda, ilma et töötajatel oleks vaja seda nõuda.
- (25) Tööandjad, kellel on vähemalt 250 töötajat, peaksid palga kohta korrapäraselt aru andma sobival ja läbipaistval viisil, näiteks lisama vastava teabe oma tegevusaruandesse. Ka ettevõtjad, kelle suhtes kohaldatakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2013/34/EL¹⁴ nõudeid, võivad otsustada anda töötasude kohta aru tegevusaruandes koos muude töötajatega seotud küsimustega. **Töötajate tasustamise läbipaistvuse maksimeerimiseks võivad liikmesriigid muuta töötasu kohta korrapärase aruandluse kohustuslikuks ka tööandjatele, kellel on vähem kui 250 töötajat.**

¹⁴ Direktiiv 2013/34/EL, nagu seda on muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. oktoobri 2014. aasta direktiiviga 2014/95/EL seoses mitmekesisust käsitleva teabe ja muu kui finantsteabe avalikustamisega teatavate suurettevõtjate ja kontsernide poolt (ELT L 330, 15.11.2014, lk 1).

- (26) Palgaaruandlus peaks võimaldama tööandjatel hinnata ja jälgida oma palgastruktuure ja - poliitikat, et ennetavalt järgida võrdse tasustamise põhimõtet. Samal ajal peaksid sooliselt eristatud andmed aitama pädevatel avaliku sektori asutustel, töötajate esindajatel ja muudel sidusrühmadel jälgida soolist palgalõhet sektorite (horisontaalne segregatsioon) ja funktsioonide (vertikaalne segregatsioon) lõikes. Tööandjad võivad soovida lisada avaldatud andmetele sooliste palgaerinevuste või -lõhede kohta selgituse. Juhul kui võrdse või võrdväärse töö eest makstava keskmise töötasu erinevust nais- ja meestöötajate vahel ei saa põhjendada objektiivsete ja sooneutraalsete teguritega, peaks tööandja võtma meetmeid ebavõrdsuse kaotamiseks.
- (27) Tööandjate koormuse vähendamiseks võivad liikmesriigid otsustada koguda vajalikke andmeid oma riigi ametiasutuste kaudu ja need andmed omavahel siduda viisil, mis võimaldab arvutada naiste ja meeste palgalõhet tööandja kohta. Selline andmete kogumine võib nõuda mitme avaliku sektori asutuse (nt maksuameti ja sotsiaalkindlustusameti) andmete omavahelist sidumist ning see oleks võimalik, kui on kättesaadavad haldusandmed, mis võimaldavad viia kokku tööandjate (ettevõtte/organisatsiooni tasandi) ja töötajate (individuaalse tasandi) andmed, sealhulgas rahalised ja mitterahalised hüvitised. Liikmesriigid võivad otsustada koguda seda teavet mitte ainult tööandjate kohta, kelle suhtes kehtib käesoleva direktiivi kohane palgaaruandluskohustus, vaid ka **mikro-**, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate kohta. Nõutava teabe avaldamine liikmesriikide poolt peaks asendama haldusandmetega hõlmatud tööandjate palgaaruandluskohustust, tingimusel et on saavutatud aruandluskohustusega ette nähtud tulemus.
- (28) Selleks et teha organisatsiooni tasandil saadud teave naiste ja meeste palgalõhe kohta laialdaselt kättesaadavaks, peaksid liikmesriigid [...] **koondama** tööandjatelt saadud andmed palgalõhe kohta, ilma seejuures tööandjate jaoks lisakoormust loomata. [...] Need andmed tuleks avalikustada, luues võimaluse võrrelda asjaomase liikmesriigi individuaalsete tööandjate, sektorite ja piirkondade andmeid.

- (29) Organisatsioonides, kus on vähemalt 250 töötajat ja ilmneb palgaerinevus, peaks töötasu ühine hindamine tooma kaasa palgastruktuuride läbivaatamise ja analüüsi. **Töötasu ühine hindamine tuleks läbi viia juhul, kui tööandjad ja töötajate esindajad ei ole nõus, et vähemalt 5 %line nais- ja meestöötajate keskmise palgataseme erinevus on põhjendatav objektiivsete ja sooneutraalsete kriteeriumidega, või kui tööandja sellist põhjendust ei esita.** Tööandjad peaksid töötasusid ühiselt hindama koostöös töötajate esindajatega; kui töötajate esindajaid ei ole [...], **peaksid töötajad** nad sel otstarbel määrama. Töötasu ühine hindamine peaks viima töö tasustamisel soolise diskrimineerimise kaotamiseni.
- (30) Käesoleva direktiivi kohane teabe töötlemine või avaldamine peaks toimuma kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrusega (EL) 2016/679¹⁵. Tuleks lisada konkreetsed kaitsemeetmed, et vältida teabe otsesest või kaudset avalikustamist tuvastatava kaastöötaja kohta. Teisest küljest ei tohiks töötajaid takistada vabatahtlikult avaldamast oma töötasu, et tagada [...] võrdse tasustamise põhimõtte järgimine.
- (31) On oluline, et sotsiaalpartnerid arutaksid kollektiivlääbirääkimistel võrdse tasustamise küsimusi ja pööraksid nendele erilist tähelepanu. Austada tuleks riiklike sotsiaaldialoogi ja kollektiivlääbirääkimiste süsteemide eripärasid kogu ELis ning sotsiaalpartnerite autonoomiat, lepinguvabadust ja nende pädevust töötajate ja tööandjate esindajatena. Seepärast peaksid liikmesriigid võtma kooskõlas riikliku süsteemi ja tavadega asjakohaseid meetmeid, [...] **et** julgustada sotsiaalpartnereid pöörama nõuetekohast tähelepanu võrdse tasustamise küsimustele, **mis võivad hõlmata** arutelusid kollektiivlääbirääkimiste asjakohasel tasandil ning töökohtade sooneutraalsete hindamis- ja klassifitseerimissüsteemide väljatöötamist.

¹⁵ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. aprilli 2016. aasta määrus (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus) (ELT L 119, 4.5.2016, lk 1).

- (32) Töötajatele peaks olema ette nähtud vajalikud menetlused, et neil oleks lihtsam saada õiguskaitset. Liikmesriigi õigusaktid, millega muudetakse lepitusmenetluse kasutamine või võrdõiguslikkuse küsimustega tegeleva asutuse poole pöördumine kohustuslikuks või seotakse need meetmed stiimulite või karistustega, ei tohiks takistada pooltel kasutamast oma õigust pöörduda kohtusse.
- (33) Võrdse tasustamise põhimõtte tulemuslik kohaldamine eeldab muude sidusrühmade kõrval võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevate asutuste kaasamist. Seepärast peaksid võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatel asutustel olema piisavad volitused, et tegeleda soolise palgadiskrimineerimise kõigi aspektidega, sealhulgas tasustamise läbipaistvuse või muude käesolevas direktiivis sätestatud õiguste ja kohustustega. Selleks et ületada menetluslikud ja kuludega seotud takistused, millega puutuvad kokku töötajad, kes leiavad, et neid diskrimineeritakse, kui nad püüavad panna maksma oma õigust võrdsele tasustamisele, peaks võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatel asutustel, samuti meeste ja naiste võrdõiguslikkuse tagamisest huvitatud ühendustel, organisatsioonidel, asutustel ja töötajate esindajatel või muudel juriidilistel isikutel olema võimalik üksikisikuid esindada. Nad peaksid soovi korral saama töötajaid abistada nende nimel või nende toetuseks, et diskrimineerimise all kannatanud töötajatel oleks võimalik tõhusalt kaitsta oma õigusi ja nõuda võrdse tasustamise põhimõtte järgimist.
- (34) Võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevad asutused ja töötajate esindajad peaksid samuti saama esindada üht või mitut töötajat, kes usuvad, et neid diskrimineeritakse soo alusel, kuna rikutakse [...] võrdse tasustamise põhimõtet. Mitme töötaja nimel tegutsemine või nende toetamine on üks viis, kuidas lihtsustada menetlusi, mida menetluslike ja rahaliste takistuste või ohvristamise hirmu tõttu muidu ei oleks algatatud; nii on see ka juhul, kui töötajad puutuvad kokku mitmekordse diskrimineerimisega, mille käsitlemine võib olla eriti keeruline. Kollektiivhagid võivad paljastada süsteemse diskrimineerimise ning muuta võrdse tasustamise ja soolise võrdõiguslikkuse ühiskonnas tervikuna nähtavaks. Kollektiivse õiguskaitse võimalus suurendaks motivatsiooni tasustamise läbipaistvuse meetmete ennetavaks järgimiseks, tekitaks vastastikust survet ning suurendaks tööandjate teadlikkust ja valmidust ennetavalt tegutseda. **Liikmesriigid võivad otsustada kehtestada esindamise kvaliteeti tagamiseks kohtumenetluses osalevatele esindajatele kvalifikatsioonikriteeriumid.**

- (35) Liikmesriigid peaksid tagama, et võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatele asutustele eraldatakse piisavalt vahendeid, et neil oleks võimalik soolise palgadiskrimineerimisega seotud ülesandeid tulemuslikult ja nõuetekohaselt täita. Kui ülesanded määratakse rohkem kui ühele asutusele, peaks liikmesriik tagama nende tegevuse nõuetekohase koordineerimise.
- Liikmesriigid peaksid kaaluma trahvina sissenõutud summade eraldamist võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatele asutustele, et need saaksid tõhusalt täita oma ülesandeid seoses võrdse tasustamise õiguse rakendamisega, sealhulgas esitada palgadiskrimineerimisega seotud nõudeid või abistada ja toetada ohvreid selliste nõuete esitamisel.**
- (36) Hüvitis peaks täielikult katma soolise palgadiskrimineerimise tagajärjel tekkinud kahju¹⁶. See peaks hõlmama saamata jäänud palga ja seotud boonuste või loonustasude täies ulatuses sissenõudmist ning hüvitist kaotatud võimaluste (**näiteks juurdepääs teatavatele hüvitistele sõltuvalt palgatasemest**) ja moraalse kahju eest (**nt moraalsed kannatused tehtud töö alahindamise tõttu**). Sellisele hüvitisele ei tohiks lubada kehtestada eelnevalt kindlaks määratud ülempiiri.
- (37) Lisaks hüvitisele tuleks ette näha muud õiguskaitsevahendid. Näiteks peaks kohtutel **või pädevatel asutustel** olema võimalik nõuda tööandjalt struktuuriliste või organisatsiooniliste meetmete võtmist, et täita võrdse tasustamisega seotud kohustusi. Sellised meetmed võivad hõlmata näiteks kohustust vaadata läbi palgakujundusmehhanism sooneutraalsest hindamisest ja klassifitseerimisest lähtudes; koostada tegevuskava, et kõrvaldada avastatud lahknevused ja vähendada põhjendamatuid palgalõhesid; anda teavet ja suurendada töötajate teadlikkust nende õigusest võrdsele töötasule; koostada personalitöötajate jaoks kohustuslik koolitus võrdse tasustamise ning töökohtade sooneutraalse hindamise ja klassifitseerimise teemal.

¹⁶ Kohtuasi C-407/14: María Auxiliadora Arjona Camacho vs. Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, punkt 45.

- (38) Euroopa Kohtu praktika¹⁷ järgi kehtestati direktiiviga 2006/54/EÜ sätted, millega tagatakse, et tõendamiskohustus läheb üle kostjale, kui esineb *prima facie* diskrimineerimisjuhtum. [...] **Sellest hoolimata ei ole ohvritel ja kohtutel alati lihtne teada, kuidas isegi seda eeldust kindlaks teha. Kohtuasjas C-109/88 (Danfoss) leidis Euroopa Kohus, et kui palgasüsteem on täiesti läbipaistmatu, peaks tõendamiskohustus minema [...] üle isikule, kelle vastu nõue esitati, olenemata sellest, kas töötaja tõendab *prima facie* palgadiskrimineerimist. See peaks eelkõige kehtima juhul, kui tööandja ilmselgelt hooletuse tõttu ei täitnud käesoleva direktiivi kohaseid tasustamise läbipaistvusega seotud kohustusi, näiteks keeldudes esitamast töötajate nõutud teavet või jättes teatamata soolisest palgalõhest, kui see olnuks asjakohane.**
- (39) [...]
- (40) Kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga peaksid käesoleva direktiivi kohaste õiguste kaitse tagamist puudutavate nõuete aegumistähtaegu käsitlevad liikmesriigi õigusnormid olema sellised, et need ei muuda kõnealuste õiguste kasutamist võimatuks või ülemäära keeruliseks. Aegumistähtjad kujutavad endast soolise palgadiskrimineerimise ohvrite jaoks konkreetseid takistusi. Seepärast tuleks kehtestada ühised miinimumnõuded. Kõnealuste nõuetega tuleks kindlaks määrata, millal hakkab aegumistähtaeg kulgema, selle pikkus ja asjaolud, mille alusel aegumistähtaja kulgemine katkestatakse või peatatakse. **Liikmesriigid peaksid arvestama, et aegumistähtaeg ei hakka kulgema enne, kui võrdse tasustamise põhimõtte rikkumine või käesolevast direktiivist tulenevate õiguste või kohustuste rikkumine on lõppenud ning nõude esitaja on rikkumisest teadlik või võib põhjendatult eeldada, et ta on sellest teadlik, või enne töölepingu lõppemist. Liikmesriigid [...] peaksid tagama, et nõude aegumistähtaeg on vähemalt kolm aastat. Liikmesriigid võivad kehtestada ka pikema maksimaalse aegumistähtaja, mille jooksul nõude esitaja peab tegutsema.**

¹⁷ Kohtuasi C-109/88: Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark vs. Dansk Arbejdsgiverforening, kes tegutseb Danfossi nimel, ECLI:EU:C:1989:383.

- (41) Kohtukulud takistavad oluliselt soolise palgadiskrimineerimise ohvritel nõudmast oma õigust võrdsele tasustamisele, tuues kaasa selle õiguse ebapiisava kaitse ja rakendamise. Selleks et kõrvaldada kõnealune oluline menetluslik takistus, **peaksid liikmesriigid võimaldama kohtutel hinnata, kas kohtuasjas kaotajaks jäänud nõude esitajal oli piisav alus nõude esitamiseks kohtusse, ning otsustada, et kohtuasjas kaotajaks jäänud nõude esitaja ei pea kandma oma kulusid. Eelkõige tuleks seda kohaldada siis, kui isik, kelle vastu nõue esitati, ei täitnud käesolevas direktiivis sätestatud tasustamise läbipaistvusega seotud kohustusi.**
- (42) Liikmesriigid peaksid ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused juhuks, kui rikutakse käesoleva direktiivi alusel vastu võetud riigisiseseid õigusnorme või käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeval juba kehtivaid riigisiseseid õigusnorme, mis on seotud meeste ja naiste õigusega saada võrdse või võrdväärse töö eest võrdset tasu. Sellised karistused **võivad** hõlmata trahve, mis tuleks kehtestada [...] tasemel, milles on nõuetekohaselt arvesse võetud rikkumise raskust ja kestust, tahtlust diskrimineerida või rasket hooletust **tööandja poolt** ning muid raskendavaid või kergendavaid asjaolusid, mida võidakse juhtumi asjaoludel kohaldada, näiteks juhul, kui palgadiskrimineerimine soo alusel on **kombineeritud** mõne muu diskrimineerimise alusega. [...]
- (43) Liikmesriigid **tagavad**, et erikaristusi sellise õiguse või kohustuse korduva rikkumise eest, mis on seotud meeste ja naiste võrdse tasustamisega võrdse või võrdväärse töö eest, **kohaldatakse**, et kajastada sellise teo tõsidust ja neid ära hoida. Sellised karistused võivad hõlmata mitmesuguseid rahalisi piiranguid, nagu avalike hüvede tühistamine või teatavaks ajavahemikuks rahaliste stiimulite andmisest või riigihankemenetlusest kõrvalejätmine.

(44) Käesolevast direktiivist tulenevad tööandjate kohustused on osa keskkonna-, sotsiaal- ja tööõiguse valdkonnas kohaldatavatest kohustustest, mille täitmise peavad liikmesriigid seoses riigihankemenetlustes osalemisega tagama vastavalt Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivile 2014/23/EL,¹⁸ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivile 2014/24/EL¹⁹ ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivile 2014/25/EL²⁰. Selleks et täita neid kohustusi seoses õigusega võrdsele tasustamisele, peaksid liikmesriigid eelkõige tagama, et ettevõtjatel on riigihankelepingu või kontsessiooni täitmisel kehtestatud palgakujundusmehhanismid, mis ei põhjusta naiste ja meeste palgalõhet, mida ei saa põhjendada sooneutraalsete teguritega ükskõik millises võrdset või võrdväärset tööd tegevas töötajate kategoorias. Peale selle peaksid liikmesriigid kaaluma võimalust, et avaliku sektori hankijad lisavad lepingusse vajalikud karistused ja lõpetamistingimused, et tagada riigihankelepingutes ja kontsessioonides võrdse tasustamise põhimõtte järgimine. Samuti võivad nad võtta võrdse tasustamise põhimõtte eiramist pakkuja või mõne tema alltöövõtja poolt arvesse, kui nad kaaluvad hankemenetlusest kõrvaldamise aluste kohaldamist või otsust jätta leping sõlmimata pakkujaga, kes esitas majanduslikult soodsaima pakkumuse.

¹⁸ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/23/EL kontsessioonilepingute sõlmimise kohta (ELT L 94, 28.3.2014, lk 1).

¹⁹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/24/EL riigihangete kohta ja direktiivi 2004/18/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (ELT L 94, 28.3.2014, lk 65).

²⁰ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/25/EL, milles käsitletakse vee-, energeetika-, transpordi- ja postiteenuste sektoris tegutsevate üksuste riigihankeid ja millega tunnistatakse kehtetuks direktiiv 2004/17/EÜ (ELT L 94, 28.3.2014, lk 243).

- (45) Selleks et õigust võrdsele tasustamisele tõhusalt rakendada, on vaja piisavat kohtu- ja halduskaitset ebasoodsa kohtlemise eest juhul, kui töötajad püüavad kasutada oma õigusi seoses meeste ja naiste võrdse tasustamisega, kui tööandjale esitatakse kaebus või kui toimub kohtu- või haldusmenetlus, mille eesmärk on tagada võrdse töötasu saamise õiguse täitmine. **Kohtupraktika kohaselt²¹ tuleks nende töötajate kategooriat, kellel on õigus kaitsele, tõlgendada laialt ning see peaks hõlmama kõiki töötajaid, kelle suhtes võidakse kohaldada surveemeid, mida tööandja võtab vastusena diskrimineerimise kaebusele. Kaitse ei ole piiratud üksnes nendele töötajatele, kes on esitanud kaebuse, või nende esindajatele või nendele, kes täidavad teatavaid ametlikke nõuded, millega reguleeritakse teatava staatuse, näiteks tunnistaja staatuse tunnustamist.**
- (46) Võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamise paremaks tagamiseks tuleks direktiiviga tugevdada olemasolevaid õiguskaitsevahendeid ja -menetlusi, mis on seotud käesolevas direktiivis sätestatud õiguste ja kohustustega ning direktiivi 2006/54/EÜ võrdse tasustamise sätetega.
- (47) Direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded, säilitades seeläbi liikmesriikide õiguse kehtestada või säilitada soodsamad sätted. Kehtiva õigusraamistiku kohased õigused peaksid jääma kehtima, kui käesoleva direktiiviga ei kehtestata soodsamaid õigusnorme. Direktiivi rakendamisega ei või vähendada olemasolevaid õiguseid, mis on selles valdkonnas kehtivates liidu või liikmesriigi õigusaktides kehtestatud, ega ei saa sellele tugineda, et vähendada töötajate õigusi seoses meeste ja naiste võrdse tasustamisega võrdse või võrdväärse töö eest.

²¹ Kohtuasi C-404/18, *Hakelbracht jt* ECLI:EU:2019:523.

- (48) Et tagada meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu saamise õiguse rakendamise üle asjakohane järelevalve, peaksid liikmesriigid [...] **tagama, et täidetakse** ülesandeid, mis on seotud käesolevas direktiivis ette nähtud tasustamise läbipaistvuse meetmete rakendamisega, ning koguma teatavaid andmeid, et jälgida tasustamisega seotud ebavõrdsust ja tasustamise läbipaistvuse meetmete mõju. **Kui käesoleva direktiivi rakendamise järelevalvega seotud ülesandeid täidavad erinevad asutused või ametid, peaksid liikmesriigid tagama nende tegevuse piisava koordineerimise.**
- (49) Palgastatistika koostamine sugude lõikes ning komisjonile (Eurostatile) täpsete ja täielike statistiliste andmete esitamine on oluline, et analüüsida ja jälgida soolise palgalõhe dünaamikat Euroopa tasandil. Nõukogu määrusega [...]530/1999²² nõutakse liikmesriikidelt iga nelja aasta järel mikrotasandil töötasude struktuurilise statistika koostamist, et saada ühtlustatud andmeid soolise palgalõhe arvutamiseks. Iga-aastane kvaliteetne statistika võiks suurendada läbipaistvust ja veelgi parandada soolise palgalõhe alast järelevalvet ja teadlikkust sellest probleemist. Selliste andmete kättesaadavus ja võrreldavus on oluline, et hinnata nii liikmesriigis kui ka kogu liidus toimuvaid muutusi. **Asjaomast Eurostatile edastatavat statistikat tuleks koguda statistilistel eesmärkidel Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse 223/2009²³ tähenduses.**
- (50) Käesoleva direktiivi eesmärk on [...] võrdse tasustamise põhimõtte parem ja tõhusam rakendamine seeläbi, et kehtestatakse ühised miinimumnõuded, mida tuleks kohaldada kõigi ettevõtjate ja organisatsioonide suhtes kogu Euroopa Liidus. Kuna seda eesmärki ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada ja seetõttu tuleks seda teha liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale, piirdudes miinimumnõuete kehtestamisega.

²² Nõukogu 9. märtsi 1999. aasta määrus (EÜ) nr 530/1999 töötasude ja tööjõukulude struktuurilise statistika kohta (EÜT L 63, 12.3.1999, lk 6).

²³ **Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2009. aasta määrus (EÜ) nr 223/2009 Euroopa statistika kohta.**

- (51) Sotsiaalpartneritel on keskne roll selle kujundamisel, kuidas tasustamise läbipaistvuse meetmeid rakendatakse liikmesriikides, eriti riikides, kus kollektiivläbirääkimised on laialt levinud. Liikmesriikidel peaks seetõttu olema võimalus teha direktiivi täielik või osaline rakendamine ülesandeks sotsiaalpartneritele, tingimusel et liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemused on alati saavutatud. **Lisaks peaksid liikmesriigid saama sotsiaalpartneritele anda õiguse säilitada kollektiivlepinguid, millega kehtestatakse tasustamise läbipaistvuse erinevad kokkulepped, ning selliste lepingute üle läbirääkimisi pidada, neid sõlmida ja jõustada, tingimusel et käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemused on alati saavutatud.**
- (52) Käesoleva direktiivi rakendamisel peaksid liikmesriigid hoiduma haldus-, finants- ja õiguspiirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdab **mikro-**, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate asutamist ja arengut. Seepärast palutakse liikmesriikidel hinnata oma ülevõtmisakti mõju väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele, veendumaks et selle mõju neile ei ole ebaproportsionaalne, pöörates seejuures erilist tähelepanu mikroettevõtjatele, vähendada halduskoormust ning avaldada sellise hindamise tulemused.
- (53) Euroopa Andmekaitseinspektoriga konsulteeriti kooskõlas määruse (EL) 2018/1725²⁴ artikliga 42 ning ta esitas arvamuse²⁵ **27. aprillil 2021,**

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

²⁴ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. oktoobri 2018. aasta määrus (EL) 2018/1725, mis käsitleb füüsiliste isikute kaitset isikuandmete töötlemisel liidu institutsioonides, organites ja asutustes ning isikuandmete vaba liikumist, ning millega tunnistatakse kehtetuks määrus (EÜ) nr 45/2001 ja otsus nr 1247/2002/EÜ (ELT L 295, 21.11.2018, lk 39).

²⁵ https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf

I PEATÜKK

Üldsätted

Artikkel 1

Reguleerimisese

Käesoleva direktiiviga nähakse ette miinimumnõuded, millega tugevdatakse ELi toimimise lepingu artiklis 157 sätestatud [...] põhimõtte kohaldamist, mille järgi tuleb **meestele ja naistele** võrdse või võrdväärse töö eest maksta võrdset tasu, ning direktiivi 2006/54/EÜ artiklis 4 sätestatud diskrimineerimiskeelu kohaldamist, eelkõige tasustamise läbipaistvuse ja tõhustatud õiguskaitsemehhanismide kaudu.

Artikkel 2

Kohaldamisala

1. Direktiivi kohaldatakse nii avaliku kui ka erasektori tööandjate suhtes.
2. Direktiivi kohaldatakse kõigi töötajate suhtes, kellel on liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu ja/või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe, võttes arvesse Euroopa Kohtu kohtupraktikat.
3. **(uus) Käesoleva direktiivi kohaldamisala hõlmab artikli 5 kohaldamise eesmärgil ka töökohale kandideerijaid.**

Artikkel 3

Mõisted

1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:
(-a) uus „võrdse tasustamise põhimõte“ – meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse töötasu ehk palga maksmise põhimõte;

- a) „töötasu ehk palk“ – harilik põhi- või miinimumpalk või mõni muu tasumoodus kas rahas või loonusena, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt (täiendavate või muutuvtasudena) saab;
- b) „palgatase“ – aastane brutopalk ja sellele vastav brutotunnitasu;
- c) „palgalõhe“ – tööandja nais- ja meestöötajate keskmise palgataseme erinevus, väljendatuna protsendina meestöötaja keskmisest palgatasemest;
- d) „mediaanpalgatase“ – sellise töötaja palk, kellest pooled töötajad teenivad rohkem ja pooled vähem;
- e) „mediaanpalga lõhe“ – nais- ja meestöötajate mediaanpalgataseme erinevus, väljendatuna protsendina meestöötaja keskmisest mediaanpalgatasemest;
- f) „palgakvartiiil“ – üks neljast võrdse suurusega töötajarühmast, millesse töötajad jagatakse vastavalt oma palgatasemele, madalamast kõrgemani;
- g) „töötajate kategooria“ – võrdset või võrdväärset tööd tegevad töötajad, [...] **kes on objektiivsete ja sooneutraalsete ning asjaomast tööandjat käsitlevate konkreetsete kriteeriumide alusel rühmadeks jagatud kas tööandja poolt või muul viisil [...] kooskõlas liikmesriigi õigusaktide, kollektiivlepingute ja/või tavadega;**
- h) „otsene diskrimineerimine“ – olukord, kus ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras;

- i) „kaudne diskrimineerimine“ – olukord, kus väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;
- j) „võrdõiguslikkuse küsimustega tegelev asutus“ – asutus või asutused, mis on määratud direktiivi 2006/54/EÜ artikli 20 alusel ja mille ülesanne on edendada, analüüsida, jälgida ja toetada kõikide isikute võrdset, soolise diskrimineerimiseta kohtlemist;
- k) [...] „kontrolliasutus“ – [...] asutus või asutused, mis vastutab või vastutavad võrdse tasustamise küsimustes kontrolli [...] ja/või järelevalvega seotud ülesannete täitmise eest kooskõlas liikmesriigi õigusaktide ja/või tavadega. Vajaduse korral võivad neid ülesandeid täita sotsiaalpartnerid;
- (l) (uus) „töötajate esindajad“ – töötajate esindajad kooskõlas liikmesriigi õigusaktide ja/või tavadega;**
- (m) (uus) „mikrotööandja“ – tööandja, kellel on vähem kui 10 töötajat;**
- (n) (uus) „väiketööandja“ – tööandja, kellel on 10–49 töötajat;**

2. Käesolevas direktiivis hõlmab diskrimineerimine järgmist:
- a) ahistamine ja seksuaalne ahistamine direktiivi 2006/54/EÜ artikli 2 lõike 2 tähenduses, samuti ebasoodsam kohtlemine, mille põhjustab see, et isik tõrjub sellist käitumist või alistub sellele, kui selline ahistamine või kohtlemine on seotud käesolevas direktiivis sätestatud õiguste kasutamisega või tuleneb sellest;
 - b) korraldus diskrimineerida isikuid soo tõttu;
 - c) naise halvem kohtlemine seoses rasedus- ja sünnituspuhkusega nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ tähenduses²⁶;
 - (d) (uus) töötaja halvem kohtlemine soo tõttu nõukogu direktiivi (EL) 2019/1158²⁷ tähenduses;**
 - (e) (uus) [...] diskrimineerimine, mis põhineb soolise diskrimineerimise kombinatsioonil diskrimineerimisega, mis toimub ükskõik millise muu kaitstava tunnuse alusel, mille eest kaitseb direktiiv 2000/43/EÜ või direktiiv 2000/78/EÜ.**
3. **Lõike 2 punktiga e ei kehtestata tööandjate jaoks lisakohustust koguda käesolevas direktiivis nimetatud andmeid muude diskrimineerimise eest kaitstavate tunnuste kohta peale soo.**

²⁶ Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1).

²⁷ **Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL (ELT L 188, 12.7.2019, lk 79–93).**

Võrdne töö ja võrdväärne töö

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et tööandjad [...] **kasutavad sellist palgakujundusmehhanismi või selliseid palgastruktuure**, millega tagatakse, et naistele ja meestele makstakse võrdse või võrdväärse töö eest võrdset tasu.
2. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, **et tagada** selliste **analüüsivahendite** või -meetodite [...] kättesaadavaks tegemine, mis [...] **toetavad ja suunavad tööandjaid** töö väärtuse **hindamisel ja võrdlemisel** kooskõlas käesolevas artiklis sätestatud kriteeriumidega. Nende vahendite või meetodite hulka võivad kuuluda sooneutraalsed töökohtade hindamis- ja klassifitseerimissüsteemid. **Selliste vahendite või meetodite vormi võib kindlaks määrata kooskõlas liikmesriigi õigusaktide, kollektiivlepingute ja/või tavadega.**
3. [...] **Selline palgakujundusmehhanism peab või sellised palgastruktuurid peavad** võimaldama hinnata töötajate olukorra võrreldavust töö väärtuse seisukohast, lähtudes objektiivsetest, **sooneutraalsetest** kriteeriumidest, mis [...] ei tohi [...] põhineda kriteeriumidel, mis tulenevad otseselt või kaudselt töötaja soost. **Need objektiivsed kriteeriumid hõlmavad oskusi, jõupingutusi, vastutust ja töötingimusi ning vajaduse korral muid konkreetse töö- või ametikoha puhul olulisi tegureid. Neid kriteeriume kohaldatakse samuti objektiivsel ja sooneutraalsel viisil.**
- 3A. (uus) **Võttes arvesse liikmesriigi õigusakte, kollektiivlepinguid ja/või tavasid, võivad liikmesriigid usaldada lõigetes 1–3 osutatud meetmete võtmise sotsiaalpartneritele või võtta vajalikke meetmeid koostöös sotsiaalpartneritega, tingimusel et käesolevast artiklist tulenevad kohustused on igal ajal nõuetekohaselt täidetud.**
4. [...]
5. Kui töötasu määramiseks kasutatakse töökohtade hindamis- ja klassifitseerimissüsteemi, peab see põhinema [...] samadel **objektiivsetel ja sooneutraalsetel** kriteeriumidel ning see tuleb koostada nii, et igasugune **otsene või kaudne** sooline diskrimineerimine on välistatud.

II PEATÜKK

Tasustamise läbipaistvus

Artikkel 5

Tasustamise läbipaistvus enne töölevõtmist

1. Töökohale kandideerijatel on õigus saada tulevaselt tööandjalt teavet asjaomasel ametikohal objektiivsete ja sooneutraalsete kriteeriumide alusel makstava [...] **algpalga** või selle vahemiku kohta [...]. Selline teave esitatakse **piisavalt aegsasti kas** avaldatud töökuulutuses [...] **enne töövestlust [...] või igal juhul enne töölepingu sõlmimist**.
2. Tööandja ei tohi [...] küsida kandideerijalt teavet tema varasemate töösuhete ajal saadud töötasu kohta.

Artikkel 6

Palgakujunduse ja palgatõusupoliitika läbipaistvus

1. Tööandja teeb töötajatele lihtsasti kättesaadavaks [...] nende **palga**, palgatasemete ja, **kus see on kohaldatav, palgatõusu** aluseks olevad kriteeriumid [...]. Need kriteeriumid peavad olema **objektiivsed ja sooneutraalsed**.
2. (uus) **Liikmesriigid võivad vabastada mikro- ja väiketööandjad lõikes 1 sätestatud kohustusest, mis on seotud palgatõusuga.**

Artikkel 7

Õigus saada teavet

1. Töötajatel on lõigete **1a** ja 3 alusel õigus **taotleda ja saada kirjalikku** teavet oma individuaalse palgataseme ning meeste ja naiste keskmise palgataseme kohta töötajate kategooriates, kes teevad nendega võrdset või võrdväärset tööd.
- 1a. (uus) Töötajatel on võimalus taotleda ja saada lõikes 1 osutatud teavet oma esindajate kaudu kooskõlas liikmesriigi õigusaktide ja/või tavadega. Töötaja taotlusel võib lõikes 1 osutatud teavet kooskõlas liikmesriigi õigusaktide ja/või tavadega taotleda ja saada ka võrdõiguslikkuse küsimustega tegelev asutus.**
2. Tööandjad teavitavad igal aastal kõiki töötajaid nende õigusest saada lõikes 1 osutatud teavet.
- 2a. (uus) Erandina lõikest 2 teavitavad mikro- ja väiketööandjad kõiki töötajaid iga kahe aasta järel nende õigusest saada lõikes 1 osutatud teavet.**
3. Töötaja taotluse korral esitavad tööandjad lõikes 1 osutatud teabe mõistliku aja jooksul. Taotluse korral tuleks see teave puudega inimestele esitada neile juurdepääsetaval kujul.
4. [...]
5. Töötajaid ei tohi takistada avaldamast oma töötasu, et tagada [...] võrdse tasustamise põhimõtte järgimine.

6. Tööandjatel on õigus nõuda, et töötaja, kes on saanud käesoleva artikli kohaselt **muud kui oma palka või palgataset puudutavat** teavet, ei kasutaks seda teavet muul eesmärgil kui selleks, et kaitsta [...] õigust võrdselt tasustamisele [...].

Artikkel 8

Aruandlus nais- ja meestöötajate palgalõhe kohta

1. Vähemalt 250 töötajaga tööandjad esitavad **igal aastal** oma organisatsiooni kohta lõigete 2 [...] ja 5 kohaselt järgmise teabe:
- a) kõigi nais- ja meestöötajate palgalõhe;
 - b) kõigi nais- ja meestöötajate palgalõhe täiendavate või muutuvtasude osas;
 - c) kõigi nais- ja meestöötajate mediaanpalga lõhe;
 - d) kõigi nais- ja meestöötajate mediaanpalga lõhe täiendavate või muutuvtasude osas;
 - e) täiendavaid või muutuvtasusid saavate nais- ja meestöötajate osakaal;
 - f) nais- ja meestöötajate osakaal igas palgakvartiilis;
 - g) nais- ja meestöötajate palgalõhe töötajate kategooriate lõikes hariliku põhipalga ja täiendavate või muutuvtasude kaupa.

1a. (uus) Seda, kas tööandja on kohustatud tegema palgaaruandlust ja töötasu ühist hindamist, määratakse kindlaks töötajate arvu kriteeriumi alusel.

2. Teabe õigsust kinnitab tööandja juhtkond.

3. **Lõike 1 punktides a–g osutatud teave edastatakse asutusele, kes vastutab sellise teabe kogumise ja avaldamise eest vastavalt artikli 26 lõike 3 punktile c. Tööandja võib avaldada lõike 1 punktides a–f osutatud teabe oma veebisaidil või teha selle muul viisil üldsusele kättesaadavaks.**
4. Liikmesriigid võivad otsustada koguda lõike 1 punktides a–f sätestatud teavet ise, tuginedes haldusandmetele, nagu andmed, mille tööandjad esitavad maksu- või sotsiaalkindlustusasutustele. See teave avalikustatakse vastavalt **artikli 26 lõike 3 punktile c.**
5. Tööandja esitab lõike 1 punktis g osutatud teabe kõikidele töötajatele ja nende esindajatele [...]. Taotluse korral esitab **tööandja selle teabe ka [...] kontrolliasutusele** ja võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevale asutusele. Taotluse korral esitatakse ka eelmise nelja aasta andmed, kui need on kättesaadavad.
6. [...]
7. [...] **Taotluse korral annab** tööandja [...] **töötajatele ja nende esindajatele ja kontrolliasutusele** täiendavaid selgitusi ja üksikasju esitatud teabe kohta, sealhulgas selgitusi võimalike sooliste palgaerinevuste kohta. **Töötaja taotlusel võib selliseid selgitusi taotleda ka võrdõiguslikkuse küsimustega tegelev asutus.** Tööandja peab **vastama** mõistliku aja jooksul, esitades põhjendatud vastuse. Kui soolised palgaerinevused ei ole põhjendatud objektiivsete ja sooneutraalsete teguritega, peab tööandja olukorra parandama, tehes tihedat koostööd töötajate esindajate, **kontrolliasutuse** ja/või võrdõiguslikkuse küsimustega tegeleva asutusega.

Töötasu ühine hindamine

1. Liikmesriigid võtavad asjakohased meetmed tagamaks, et vähemalt 250 töötajaga tööandjad hindavad koostöös oma töötajate esindajatega töötasusid ühiselt, kui on täidetud mõlemad järgmised tingimused:
 - a) artikli 8 kohaselt tehtud palgaaruannetest ilmneb nais- ja meestöötajate keskmises palgatasemes vähemalt 5 % vahe ükskõik millises töötajate kategoorias;
 - b) tööandja ei ole seda keskmise palgataseme erinevust põhjendanud objektiivsete ja sooneutraalsete **kriteeriumidega**.

2. Töötasu ühine hindamine **viiakse läbi selleks, et teha kindlaks, korrigeerida ja vältida nais- ja meestöötajate palgaerinevusi, mida ei saa põhjendada objektiivsete ja sooneutraalsete teguritega, ning see hõlmab järgmist:**
 - a) nais- ja meestöötajate osakaalu analüüs igas töötajate kategoorias;
 - b) [...] teave nais- ja meestöötajate keskmise palgataseme ning täiendavate või muutuvtasude kohta igas töötajate kategoorias;
 - c) nais- ja meestöötajate **keskmise** palgataseme erinevuse kindlakstegemine igas töötajate kategoorias;
 - d) selliste **keskmise** palgataseme erinevuste põhjused ning võimalikud objektiivsed ja sooneutraalsed põhjendused, mille töötajate esindajad ja tööandja on ühiselt kindlaks teinud;

- e) meetmed erinevuste kõrvaldamiseks, kui need ei ole põhjendatud objektiivsete ja sooneutraalsete kriteeriumide alusel;
- f) [...] varasemates ühistes töötasu hindamistes [...] **esitatud** meetmete [...] **hindamine**.
3. Tööandjad teevad töötasu ühiste hindamiste tulemused kättesaadavaks töötajatele ja töötajate esindajatele [...] ning **edastavad need tulemused** asutusele [...], **kelle ülesanne on artikli 26 lõike 3 punkti d kohaselt töötasu ühist hindamist käsitlevate aruannete kogumine. Töötasu ühiste hindamiste tulemused edastatakse** võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevale asutusele ja **kontrolliasutusele, kui nad seda taotlevad**.
4. [...] **Töötasu ühisest hindamisest** [...] tulenevate meetmete rakendamisel korrigeerib tööandja [...] **põhjendamatud palgaerinevused** tihedas koostöös töötajate esindajatega, [...] **võttes arvesse liikmesriigi õigusakte ja/või tavasid**. [...] **Kontrolliasutusel** ja/või võrdõiguslikkuse küsimustega tegeleval asutusel **võidakse paluda selles protsessis osaleda**. Vastavad meetmed hõlmavad töökohtade sooneutraalse hindamis- ja klassifitseerimissüsteemi kehtestamist, et välistada igasugune otsene või kaudne sooline palgadiskrimineerimine.

Artikkel 10

Andmekaitse

1. Kui artiklite 7, 8 ja 9 kohaste meetmete raames esitatud teave hõlmab isikuandmete töötlemist, esitatakse see kooskõlas määrusega (EL) 2016/679.
2. Artiklite 7, 8 või 9 kohaselt [...] **töödeldud** isikuandmeid ei kasutata muul eesmärgil kui [...] võrdse tasustamise põhimõtte rakendamiseks.

3. Liikmesriigid võivad otsustada, et kui teabe avalikustamine artiklite 7, 8 ja 9 kohaselt tooks otseselt või kaudselt kaasa tuvastatava kaastöötaja töötasu avalikustamise, saavad selle teabega tutvuda üksnes töötajate esindajad, **kontrolliasutus** või võrdõiguslikkuse küsimustega tegelev asutus. Töötajate esindajad või võrdõiguslikkuse küsimustega tegelev asutus nõustavad töötajat seoses käesoleva direktiivi kohase võimaliku nõudega, ilma et avalikustataks võrdset või võrdväärset tööd tegevate individuaalsete töötajate tegelikku palgataset. Artikli 26 [...] **kohase järelevalve tegemiseks peab teave olema piiranguteta kättesaadav.**

Artikkel 11

Sotsiaaldialoog

Ilma et see piiraks sotsiaalpartnerite sõltumatust ning kooskõlas liikmesriigi õiguse ja tavaga **võtavad liikmesriigid asjakohaseid meetmeid, et tagada sotsiaalpartnerite tulemuslik kaasamine, arutades nendega nende taotlusel** käesolevast direktiivist tulenevaid õigusi ja kohustusi [...], **kus see on asjakohane.**

III PEATÜKK

Õiguskaitsevahendid ja õiguse kohaldamine

Artikkel 12

Õiguste kaitse

Liikmesriigid tagavad, et pärast võimalikku lepitusmenetlust on kohtumenetlused [...] võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste ja kohustuste järgimise tagamiseks kättesaadavad kõigile töötajatele, kes leiavad, et neid on [...] võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu õigusvastaselt koheldud. Sellised menetlused peavad olema töötajatele ja nende nimel tegutsevatele isikutele kergesti kättesaadavad isegi pärast seda, kui töösuhe, milles väidetav diskrimineerimine aset leidis, on lõppenud.

Artikkel 13

Menetlused töötajate nimel või toetuseks

1. Liikmesriigid tagavad, et ühingud, organisatsioonid, võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevad asutused ja töötajate esindajad või muud juriidilised isikud, kellel on kooskõlas liikmesriigi õigusaktidega [...] õigustatud huvi meeste ja naiste võrdõiguslikkuse tagamiseks, võivad osaleda [...] **haldus- või** kohtumenetluses, mis on ette nähtud [...] võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste või kohustuste järgimise tagamiseks. Asjaomase töötaja nõusolekul võivad nad tegutseda sellise töötaja nimel või toetuseks, kelle puhul on **väidetavalt** rikutud õigust või kohustust, mis on seotud [...] võrdse tasustamise põhimõttega.
2. Võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatel asutustel ja töötajate esindajatel on asjaomaste töötajate nõusolekul õigus tegutseda ka mitme töötaja nimel või nende toetuseks, **kui see on liikmesriigi õigusaktides ette nähtud.**

Artikkel 14

Õigus hüvitisele

1. Liikmesriigid tagavad, et töötajal, kes on kannatanud kahju [...] võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguse või kohustuse rikkumise tõttu, on õigus nõuda ja saada selle kahju eest liikmesriigi määratud täielikku hüvitist või kahjutasu.
2. Lõikes 1 osutatud hüvitis või kahjutasu peab tagama tekitatud kahju tegeliku ja tõhusa hüvitamise **või, kui liikmesriigid nii määravad, tekitatud kahju heastamise kahjutasu maksimisega** viisil, mis on hoiatav ja kantud kahjuga proportsionaalne.
3. Hüvitis **või kahjutasu** asetab kahju kannatanud töötaja olukorda, milles ta oleks olnud, kui teda ei oleks diskrimineeritud soo alusel või kui ei oleks rikutud õigusi või kohustusi, mis on seotud meeste ja naiste võrdse või võrdväarse töö võrdse tasustamisega. **Liikmesriigid tagavad, et hüvitis või kahjutasu** hõlmavad saamata jäänud palga ja seotud boonuste või loonustasude täies ulatuses sissenõudmist ning hüvitist kaotatud võimaluste ja moraalse kahju eest [...], **samuti õigust** viivisele.
4. Hüvitist või kahjutasu ei tohi eelnevalt piirata ülemmäära kehtestamisega.

Artikkel 15

Muud õiguskaitsevahendid

Liikmesriigid tagavad, et [...] **võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste või kohustuste rikkumise korral** võib kohus või muu pädev asutus kooskõlas liikmesriigi õigusaktidega nõude esitaja taotlusel ja vastaspoole kulul teha:

- a) ettekirjutuse [...] rikkumise [...] **lõpetamiseks**;
- b) ettekirjutuse [...] meetmete võtmiseks [...], et järgida võrdse tasustamise põhimõttega seotud õigusi või kohustusi [...].

Ettekirjutuse täitmata jätmise korral tuleb vajadusel maksta korduvat rahatrahvi, et tagada **ettekirjutuse** täitmine.

Artikkel 16

Tõendamiskohustuse üleminek

1. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma kohtusüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab isik, kelle vastu nõue esitati, tõendama, et otsest ega kaudset palgadiskrimineerimist ei ole toimunud.
2. Liikmesriigid tagavad, et kui tööandja [...] on [...] käesoleva direktiivi artiklites 5–9 sätestatud tasustamise läbipaistvusega seotud [...] kohustuse **täitmata jätnud ilmselgelt hooletuse tõttu**, peab tööandja **väidetava [...] palgadiskrimineerimisega seotud [...] kohtumenetluses** tõendama, et sellist diskrimineerimist ei ole toimunud.
3. [...]
4. Käesolev direktiiv ei takista liikmesriike kehtestamast menetlustes, mis on algatatud meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö võrdse tasustamisega seotud õiguste või kohustuste järgimise tagamiseks, nõude esitajale soodsamaid tõendamisnorme.
5. Liikmesriigid ei pea kohaldama lõiget 1 menetluste suhtes, mille korral faktiliste asjaolude uurimine on kohtu või pädeva asutuse ülesanne.
6. Käesolevat artiklit ei kohaldata kriminaalmenetluse suhtes, kui liikmesriigi õiguses ei ole sätestatud teisiti.

Artikkel 16a (uus)

Võrdse või võrdväärse töö tõendamine

- 1. Hinnates seda, kas nais- ja meestöötajad teevad võrdset või võrdväärset tööd, ei piirduta töötajate olukorra võrreldavuse hindamisel olukordadega, kus naised ja mehed töötavad sama tööandja juures, vaid võetakse arvesse ka seda, kas tasustamistingimusi kehtestab üks ja sama allikas. Ühe allikaga on tegemist juhul, kui see määrab kindlaks kõik töötajate võrdlemiseks olulised töötasukomponendid.**
- 2. Töötajate olukorra võrreldavuse hindamisel ei piirduta ka asjaomase töötajaga samal ajal töötavate töötajatega.**
- 3. Kui reaalsel võrdlusisikut ei ole võimalik leida, on väidetava palgadiskrimineerimise tõendamiseks lubatud kasutada muid tõendeid, kaasa arvatud statistikat või võrdlust selle kohta, kuidas töötajat võrreldavas olukorras koheldaks.**

Artikkel 17

Juurdepääs tõenditele

- 1. Liikmesriigid tagavad, et [...] võrdse tasustamisega seotud nõude menetlemisel saavad liikmesriikide kohtud või pädevad asutused kooskõlas liikmesriigi õigusaktide ja/või tavadega kohustada isikut, kelle vastu nõue esitati, avaldama kõik tema käsutuses olevad asjakohased tõendid.**
- 2. Liikmesriigid tagavad, et liikmesriikide kohtutel või pädevatel asutustel on õigus nõuda konfidentsiaalset teavet sisaldavate tõendite avaldamist, kui nad peavad seda võrdse tasustamisega seotud nõude jaoks oluliseks. Liikmesriigid tagavad, et sellise teabe avaldamise nõudmisel on liikmesriikide kohtutel kasutada tulemuslikud meetmed kõnealuse teabe kaitsmiseks kooskõlas riigisiseste menetlusnormidega.**
- 3. [...]**

Artikkel 18

Aegumistähtajad

1. Liikmesriigid **tagavad** õigusnormide **kohaldamise** meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö võrdse tasustamisega seotud nõuete aegumistähtaegade suhtes. Kõnealuste normidega määratakse kindlaks, millal hakkab aegumistähtaeg kulgema, selle pikkus ja asjaolud, mille alusel aegumistähtaja kulgemine katkestatakse või peatatakse, **võttes arvesse, et aegumistähtajad ei hakka kulgema enne, kui nõude esitaja on rikkumisest teadlik või kui võib põhjendatult eeldada, et ta on sellest teadlik. Liikmesriigid võivad otsustada, et aegumistähtaeg ei hakka kulgema enne töölepingu lõppemist. Aegumistähtajad ei tohi olla lühemad kui kolm aastat.**
2. [...]
3. [...]
4. Liikmesriigid tagavad, et aegumistähtaeg peatatakse või – olenevalt liikmesriigi õigusest – katkestatakse kohe, kui nõude esitaja võtab meetmeid, esitades nõude **kohtusse** või teavitades nõudest tööandjat **kas otse** või töötajate esindajate, [...] **kontrolliasutuse** või võrdõiguslikkuse küsimustega tegeleva asutuse **kaudu**.
5. (uus) Käesolevas artiklis sätestatakse ühtsed normid aegumistähtaegade kohta ja ei käsitleta norme nõuete aegumise kohta.

Artikkel 19

Õigusabi- ja kohtukulud

[...] Liikmesriigid tagavad, et kui palgadiskrimineerimist puudutav nõue lahendatakse isiku kasuks, kelle vastu nõue esitati, **on kohtul vastavalt liikmesriigi õigusele võimalus hinnata, kas kohtuasjas kaotajaks jäänud nõude esitajal oli piisav alus nõude esitamiseks kohtusse, ning otsustada, et kohtuasjas kaotajaks jäänud nõude esitaja ei pea kandma oma kulusid. [...]**

Artikkel 20

Karistused

1. Liikmesriigid kehtestavad normid **tõhusate, proportsionaalsete ja hoiatavate** karistuste kohta, mida kohaldatakse [...] **võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste või kohustuste rikkumise korral**. Liikmesriigid **võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada kõnealuste normide rakendamine, ja** teavitavad komisjoni viivitamata nimetatud normidest ja meetmetest ning kõikidest nende hilisematest muudatustest.
2. Liikmesriigid tagavad, et [...] **karistustega tagatakse võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste ja kohustuste rikkumise korral tegelik hoiatav mõju. Karistused võivad hõlmata trahve.**
3. Liikmesriigid **tagavad** meeste ja naiste võrdse tasustamisega seotud õiguste ja kohustuste korduva rikkumise korral kohaldatavad erikaristused [...].
4. Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada ettenähtud karistuste tulemuslik kohaldamine praktikas.

Artikkel 21

Võrdse palga küsimused riigihankelepingutes ja kontsessioonides

1. Asjakohased meetmed, mida liikmesriigid võtavad kooskõlas direktiivi 2014/23/EL artikli 30 lõikega 3, direktiivi 2014/24/EL artikli 18 lõikega 2 ja direktiivi 2014/25/EL artikli 36 lõikega 2, hõlmavad meetmeid, millega tagatakse, et riigihankelepingute ja kontsessioonide täitmisel järgivad ettevõtjad meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö võrdse tasustamisega seotud kohustusi.

2. Liikmesriigid kaaluvad avaliku sektori hankijate kohustust lisada lepingusse vajaduse korral karistused ja lõpetamistingimused, et tagada riigihankelepingutes ja kontsessioonides võrdse tasustamise põhimõtte järgimine. Kui liikmesriikide ametiasutused tegutsevad kooskõlas direktiivi 2014/23/EL artikli 38 lõike 7 punktiga a, direktiivi 2014/24/EL artikli 57 lõike 4 punktiga a või direktiivi 2014/25/EL artikli 80 lõikega 1 koosmõjus direktiivi 2014/24 artikli 57 lõike 4 punktiga a, võivad nad ettevõtja hankemenetlusest kõrvaldada või võivad liikmesriigid neilt nõuda ettevõtja hankemenetlusest kõrvaldamist, kui nad suudavad asjakohasel viisil tõendada, et rikutud on lõikes 1 osutatud kohustust, mis puudutab tasustamise läbipaistvust või suuremat kui 5 % palgalõhet ükskõik millises töötajate kategoorias, välja arvatud juhul, kui tööandja suudab seda objektiivsete sooneutraalsete kriteeriumide alusel põhjendada. See ei piira muid direktiivis 2014/23/EL, direktiivis 2014/24/EL või direktiivis 2014/25/EL sätestatud õigusi ega kohustusi.

Artikkel 22

Ohvristamine ja kaitse ebasoodsama kohtlemise eest

1. Töötajaid ja nende esindajaid ei tohi kohelda ebasoodsamalt seetõttu, et nad on teostanud meeste ja naiste võrdse tasustamisega seotud õigusi **või on toetanud teist isikut tema õiguste kaitsmisel**.
2. Liikmesriigid võtavad oma õigussüsteemides meetmed, mis on vajalikud, et kaitsta töötajaid, sealhulgas töötajate esindajaid [...], töölt vabastamise või muu pahatahtliku kohtlemise eest tööandja poolt vastusena ettevõttesisesele kaebusele või kohtumenetlusele, mille eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdse tasustamisega seotud õiguste ja kohustuste järgimine.

Artikkel 23

Seos direktiiviga 2006/54/EÜ

Menetluste suhtes, mis käsitlevad õigusi või kohustusi seoses direktiivi 2006/54/EÜ artiklis 4 sätestatud võrdse tasu maksmise põhimõttega [...], kohaldatakse käesoleva direktiivi III peatükki.

IV PEATÜKK

Horisontaalsed sätted

Artikkel 24

Kaitsetase

1. Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada töötajate jaoks käesoleva direktiivi sätetest soodsamad sätted.
2. Käesoleva direktiivi rakendamine ei anna mingil juhul alust kaitsetaseme alandamiseks käesoleva direktiiviga reguleeritavates valdkondades. **See ei piira liikmesriikide ja sotsiaalpartnerite õigust kehtestada olukorra muutudes teistsuguseid õigus- ja haldusnorme või kollektiivlepingute või lepingute tingimusi kui need, mis kehtivad [käesoleva direktiivi vastuvõtmise kuupäeval], tingimusel et täidetakse käesolevas direktiivis sätestatud miinimumnõudeid ning ei vähendata olemasolevat kaitsetaset.**

Artikkel 25

Võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevad asutused

1. Ilma et see piiraks **kontrolliasutuse** või muude töötajate õigusi kaitsvate organite, sealhulgas sotsiaalpartnerite pädevust, on kooskõlas direktiiviga 2006/54/EÜ loodud võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevad [...] asutused pädevad käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvates küsimustes.

2. Liikmesriigid võtavad aktiivseid meetmeid, et **soodustada võrdse tasustamise põhimõttega seotud küsimuses** tihedat koostööd ja koordineerimist võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevate [...] asutuste ja muude [...] **kontrolliasutuste** vahel.
3. Liikmesriigid tagavad võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatele asutustele piisavalt vahendeid, et võimaldada neil tulemuslikult täita oma ülesandeid, mis on seotud meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö võrdse tasustamise õiguse järgimisega. [...]

Artikkel 26

Järelevalve ja teadlikkuse suurendamine

1. Liikmesriigid tagavad [...] võrdse tasustamise põhimõtte rakendamise järjepideva ja **koordineeritud järelevalve ja toetamise** ning kõigi kättesaadavate õiguskaitsevahendite kohaldamise.
2. [...]
3. Liikmesriigid tagavad, et täidetud on järgmised [...] **ülesanded**:
 - a) avalik-õiguslike ja eraõiguslike ettevõtjate ja organisatsioonide, sotsiaalpartnerite ja üldsuse teadlikkuse suurendamine, et edendada võrdse tasustamise põhimõtet ja õigust tasustamise läbipaistvusele;
 - b) soolise palgalõhe põhjuste **analüüsimine** ning selliste vahendite väljatöötamine, mis aitaksid [...] hinnata palkade ebavõrdsust;
 - c) tööandjatelt artikli 8 kohaselt saadud andmete **kogumine ning artikli 8 lõike 1 punktides a–f osutatud andmete viivitamatu avaldamine hõlpsasti kättesaadaval ja kasutajasõbralikul viisil, mis võimaldab võrrelda asjaomase liikmesriigi tööandjaid, sektoreid ja piirkondi. Esitatakse ka eelmise nelja aasta andmed, kui need on kättesaadavad;**

- d) artikli 9 lõike 3 kohaselt esitatud, töötasu ühist hindamist käsitlevate aruannete kogumine;
 - e) andmete koondamine kohtusse jõudnud palgadiskrimineerimise nõuete arvu ja liigi kohta ning pädevatele ametiasutustele, sealhulgas võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatele asutustele esitatud kaebuste kohta.
4. Liikmesriigid esitavad lõike 3 punktides c, d ja e osutatud andmed **iga kahe aasta järel ühekorruga** komisjonile.

Artikkel 27

Kollektiivläbirääkimised ja kollektiivne tegutsemine

1. Direktiiv ei mõjuta mingil viisil õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle, neid sõlmida ja jõustada ning tegutseda kollektiivselt kooskõlas liikmesriigi õiguse või tavaga.
2. (uus) **Kooskõlas liikmesriigi õiguse ja tavaga võivad liikmesriigid anda sotsiaalpartneritele õiguse säilitada kollektiivlepinguid, millega kehtestatakse tasustamise läbipaistvuse kokkulepped, ning selliste lepingute üle läbirääkimisi pidada, neid sõlmida ja jõustada, tingimusel et käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemused on alati saavutatud.**

Artikkel 28

Statistika

Liikmesriigid esitavad komisjonile (Eurostatile) igal aastal [...] **oma** ajakohastatud **korrigeerimata kujul** andmed soolise palgalõhe **arvutamiseks** [...]. See statistika tuleb koostada sugude, majandussektorite, tööaja (täistööaeg / osaline tööaeg), majandusliku kontrolli (riigi omand / eraomand) ja vanuse kaupa ning andmed tuleb arvutada igal aastal.

Iga-aastaste sooliste palgaandmete esmakordne edastamine ei toimu enne 31. jaanuari 2028, kui vaatlusaastaks on 2026. aasta.

Artikkel 29

Teabe levitamine

Liikmesriigid võtavad aktiivseid meetmeid tagamaks, et käesoleva direktiivi kohaselt vastu võetud sätted ja juba kehtivad asjakohased sätted tehakse liikmesriikide territooriumil asjaomastele isikutele teatavaks, kasutades selleks kõiki sobivaid vahendeid.

Artikkel 30

Rakendamine

Liikmesriigid võivad usaldada käesoleva direktiivi rakendamise sotsiaalpartneritele, **kui see on kooskõlas sotsiaalpartnerite rolli käsitleva liikmesriigi õiguse ja/või tavaga [...]** ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemused on alati saavutatud.

Artikkel 31

Ülevõtmine

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi täitmiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt [**kolm** aastat pärast jõustumiskuupäeva]. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.
2. Komisjoni teavitamisel lisavad liikmesriigid komisjonile ka kokkuvõtte oma hinnangust selle kohta, millist mõju avaldab nende ülevõtmisakt **mikro-**, väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele, ning viite sellisele avaldatud hinnangule.
3. Kui liikmesriigid need sätted vastu võtavad, lisavad nad nendesse või nende ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

Artikkel 32

Aruandlus ja läbivaatamine

1. Hiljemalt [*kaheksa aastat pärast jõustumist*] edastavad liikmesriigid komisjonile kogu teabe selle kohta, kuidas käesolevat direktiivi on kohaldatud ja milline on olnud selle mõju praktikas.
2. Liikmesriikide esitatud teabe põhjal esitab komisjon Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande direktiivi rakendamise kohta ning teeb vajaduse korral ettepanekuid õigusaktide muutmiseks.

Artikkel 33

Jõustumine

Direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

Artikkel 34

Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel,

Euroopa Parlamendi nimel

Nõukogu nimel

president

eesistuja