



Brüssel, 2. detsember 2020
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

MENETLUSE TULEMUS

Saatja:	Nõukogu peasekretariaat
Saaja:	Delegatsioonid
Eelmise dok nr:	13367/20
Teema:	Nõukogu järeldused „Soolise palgalõhe kaotamine: tasustatud töö ja tasustamata hooldustöö väärtuse hindamine ja jaotus

Delegatsioonidele edastatakse lisas eespool nimetatud nõukogu järeldused „Soolise palgalõhe kaotamine: tasustatud töö ja tasustamata hooldustöö väärtuse hindamine ja jaotus“, mis kiideti 1. detsembril 2020 kirjaliku menetluse teel heaks.

**Soolise palgalõhe kaotamine:
tasustatud töö ja tasustamata hooldustöö väärtuse hindamine ja jaotus
Nõukogu järeldused¹**

MÄRKIDES, et:

- 1) sooline võrdõiguslikkus ja inimõigused on Euroopa väärtuste seas kesksel kohal. Naiste ja meeste võrdõiguslikkus on Euroopa Liidu aluspõhimõte, mis on sätestatud aluslepingutes ning mida tunnistatakse Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 23. Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 8 on sätestatud, et kõigi oma asjaomaste meetmete puhul on liidu eesmärk meeste ja naiste ebavõrdsuse kaotamine ja võrdõiguslikkuse edendamine;
- 2) ELi toimimise lepingu artiklis 157 on sätestatud, et iga liikmesriik tagab meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamise. Selleks et tagada tööelus meeste ja naiste täielik ja tegelik võrdõiguslikkus, võimaldab ELi toimimise lepingu artikkel 157 liikmesriikidel samuti säilitada või võtta positiivseid meetmeid. Nende eesmärk on pakkuda konkreetseid eeliseid, et hõlbustada alaesindatud sool tegutsemist oma kutsealal ja ära hoida või heastada halvemusi tööalases karjääris;
- 3) soolist võrdõiguslikkust ning töö- ja eraelu tasakaalu kinnitatakse Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni poolt 17. novembril 2017 välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba 2. ja 9. põhimõtte;

¹ Pekingi tegevusprogrammi rakendamise läbivaatamise kontekstis koostatud järeldused, milles käsitletakse eelkõige määrava tähtsusega valdkonda F (naised ja majandus).

- 4) soolise võrdõiguslikkuse poliitika on aruka, kestliku ja kaasava majanduskasvu oluline tegur ning jõukuse, konkurentsivõime ja täieliku tööhõive ning sotsiaalse ühtekuuluvuse, kaasavuse ja heaolu saavutamise eeltingimus. Samal ajal on ELi demograafilistest muutustest tuleneva tööjõu vähenemise tõttu vaja tööturule meelitada ja seal hoida kõrgelt koolitatud spetsialiste, eelkõige naisi;
- 5) Euroopa Komisjoni soolise võrdõiguslikkuse strateegia 2020–2025 kohaselt on „soolise palgalõhe likvideerimiseks vaja tegeleda kõigi algpõhjustega, sealhulgas naiste väiksema tööturul osalemise, nähtamatu ja tasustamata töö, sagedasema osaaajatöö ja karjäärikatkestustega, samuti soostereotüüpidel ja diskrimineerimisel põhineva vertikaalse ja horisontaalse segregatsiooniga“;
- 6) ÜRO Pekingi tegevusprogrammi² kohaselt teevad mehed ja naised sageli otsuseid finants-, raha-, kaubandus- ja muu majanduspoliitika ning maksusüsteemide ja tasustamiseskirjade raamistikus, muu hulgas selle kohta, kuidas jagada oma tööaeg tasustatud ja tasustamata töö vahel. Seega on nende majandusstruktuuride ja -poliitika arengul otsene mõju naiste ja meeste juurdepääsule majandusressurssidele ja nende majanduslikule võimekusele ning sellest tulenevalt ka võrdõiguslikkuse ulatusele nii nende vahel kui ka ühiskonnas tervikuna;

² <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm#diagnosis>

- 7) lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu käsitlevas ELi direktiivis on täheldatud, et „perepuhkuste võrdne kasutamine meeste ja naiste poolt sõltub samuti muudest asjakohastest meetmetest, nagu kättesaadavate ja taskukohaste lastehoiu- ja pikaajaliste hooldusteenuste pakkumisest, mis on väga olulised, et võimaldada lapsevanematel ja teistel hoolduskohustustega isikutel siseneda tööturule, seal püsida või sinna naasta. Pärssivate majanduslike tegurite kaotamine võib samuti julgustada leibkonna teisest palgasaajat, kes on enamasti naine, täiel määral tööturul osalema“;
- 8) 2002. aastal Barcelonas kokku tulnud Euroopa Ülemkogu püstitas nn Barcelona eesmärgid, milles kutsuti liikmesriike üles kõrvaldama naiste tööturul osalemist pärssivaid tegureid ning püüdma pakkuda rohkem lastehoiuteenuseid, võttes arvesse nõudlust lastehoiuteenuste järele ja kooskõlas lastehoiuteenuste pakkumise riiklike tavadega;
- 9) selleks et nii naised kui ka mehed saaksid osaleda tasustatavas töös võrdsetel alustel, peab neil olema võimalik võrdsetel alustel jagada ka tasustamata hooldustööd. Samal ajal on kvaliteetse alushariduse ja lapsehoiu ning eakate ja teiste ülalpeetavate hooldamise, samuti majapidamistööde seisukohast äärmiselt oluline kvaliteetse avaliku taristu ja sisseostetavate teenuste kättesaadavus, juurdepääsetavus ja taskukohasus, et võimaldada hoolduskohustustega naistel ja meestel tööturul osaleda;

- 10) COVID-19 pandeemia on näidanud, kui hädavajalik on nii tasustatud kui ka tasustamata hooldustöö majandusliku stabiilsuse ning meie ühiskondade jätkuva toimimise ja heaolu jaoks. Pandeemia ajal on Euroopa üldsus avaldanud tunnustust olulistel kutsealadel, eelkõige hooldus- ja tervishoiusektoris tehtavale tööle. Seetõttu on sobiv hetk tõsta hooldustöö staatust, olenemata sellest, kas tegemist on tasustatud tööga või tasustamata tööga, mida praegu teevad peamiselt naised;
- 11) pandeemia algetapis pidid hooldusasutused ja koolid pikaks ajaks ukсед sulgema ning seetõttu langesid hoolduskohustused (sealhulgas majapidamistööd) ning samuti koduõppega seotud kohustused peamiselt lapsevanematele ja teistele hoolduskohustustega inimestele, eeskätt naistele, sundides neid tegema ümberkorraldusi selliste kohustuste ja tasustatud töö ühitamiseks. Pandeemia tõi esile ka asjaolu, et tasustamata hooldustööl on märkimisväärne majanduslik väärtus, kuid töötasu puudumise tõttu ei ole see nähtav, näiteks sisemajanduse koguprodukti (SKP) arvutamisel;

VÕTTES TEADMISEKS

- 12) Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (EIGE) aruande „Sooline ebavõrdsus hoolduses ja selle tagajärjed tööturul“, milles esitatakse järeldused soolise ebavõrdsuse avaldumisvormide vaheliste seoste kohta tasustatud töös ja tasustamata hooldustöös ning märgitakse, et naiste ebaproportsionaalne osakaal hooldustöös on üks soolise palgalõhe peamistest algpõhjustest³;

³ Vt 12953/20 ADD 1.

RÕHUTADES, et:

13) naiste tööhõive on viimastel aastakümnetel kõigis ELi liikmesriikides pidevalt kasvanud.

Võrreldes meestega töötavad naised siiski sagedamini ebakindlatel ja mitteametlikel töökohtadel, piiratud töötundidega või töökohtadel, kus juurdepääs sotsiaalkindlustussüsteemile või selle süsteemi pakutav kaitse on ebapiisav, samuti lühiajalistel töökohtadel, osalise tööajaga töökohtadel ja madalapalgalistel töökohtadel. Samuti peatavad naised oma töösuhte sagedamini kui mehed. See kehtib eelkõige sisserännanud naiste kohta, kes kogevad tööturul mitmekordset ja läbipõimunud vormis diskrimineerimist;

14) naiste ja meeste vahelist ebavõrdsust tööturul saab mõõta mitme erineva näitaja abil. Keskmine sooline palgalõhe ELis on brutotunnipalga puhul praegu 14,8 %⁴. Selle tulemusena ei ole naistel mitte ainult väiksem sissetulek, vaid nad saavad kõigis ELi liikmesriikides ka väiksemat pensioni – keskmiselt 30 % vähem kui mehed (sooline pensionilõhe), kusjuures kõnealune lõhe on liikmesriigiti väga erinev. Üldine sooline palgalõhe on peaaegu 40 %⁵;

⁴ Eurostati andmed, veebruar 2020 (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ 2018. aasta arvnäitajad.

15) soolise palgalõhe põhjuseid on palju ja need on omavahel seotud. Naised ei ole otsustustasandi ametikohtadel nii hästi esindatud kui mehed (vertikaalne segregatsioon tööturul) ning neid on madalapalgalistes sektorites ja madalapalgalistel kutsealadel, nagu hooldustöö, palju rohkem kui mehi (horisontaalne segregatsioon tööturul). Muude põhjuste hulgas on naiste sagedasem osalise tööajaga töötamine, töö- ja eraelu tasakaalustamisega seotud väljakutsed, karjäärikatkestused, palga ja palgastruktuuride läbipaistmatus ning sooline diskrimineerimine. Sügavamate algpõhjuste hulgas on sotsiaalsed normid, struktuursed tõkked, võimustruktuurid, erinevad stimuleerivad ja pärssivad tegurid, samuti kutseharidusvalikuid mõjutavad stereotüübid ning naiste ja meeste erinevad karjäärivõimalused. Kõnealuses valdkonnas on vaja teha täiendavat uurimistööd. Olukord on seotud institutsioonilise, poliitilise ja õigusraamistikuga, mis mõjutab naiste ja meeste tehtavaid valikuid, muu hulgas seoses õppevaldkondade, karjäärivõimaluste, tööaja või vastutuse võtmisega tasustamata hooldustöö eest leibkonna tasandil;

16) veel üks mitte piisavalt tähelepanu pälvinud põhjus, miks naiste osalemine tööturul, samuti nende sissetulek ja esindatus otsustustasandi ametikohtadel on meestega võrreldes väiksem, on tasustamata hooldustöö, sealhulgas lastehoiu, täiskasvanute ja eakate hoolduse ning majapidamistööde ebavõrdne jaotumine naiste ja meeste vahel kogu elu jooksul;

17) peaaegu kõik naised ELis (92 %) on regulaarsed hooldajad⁶ ja 81 % on igapäevased hooldajad. Seevastu ainult 68 % meestest teeb tasustamata hooldustööd vähemalt mitu päeva nädalas ja ainult 48 % teeb seda iga päev. Töötavad naised ELis kulutavad kaudsele hooldustööle (kodutööd ja majapidamistööd) ja otsesele hooldustööle, nagu laste või eakate sugulaste ja puuetega sugulaste hooldamine, keskmiselt 3,9 tundi päevas. Töötavad mehed seevastu kulutavad sellisele hooldustööle keskmiselt vaid 2,6 tundi päevas. Erinevus töötavate naiste ja meeste vahel, kes elavad paarisuhtes, kus on lapsed, on veelgi suurem: naised 5,3 tundi ja mehed 2,4 tundi⁷. 2019. aastal töötas osalise tööajaga 32 % 20–64aastastest töötavatest naistest, võrreldes vaid 10 %-ga töötavatest meestest. 29 % osalise tööajaga töötavatest naistest väitis, et nad valisid osalise tööajaga töö laste või täiskasvanud sugulaste eest hoolitsemise tõttu, võrreldes ainult 6 %-ga meestest⁸. Laste või sugulaste eest hoolitsemine on ELis naiste poolt kõige sagedamini nimetatud osalise tööajaga töötamise põhjus;

18) need statistilised andmed näitavad, et kogu ELis on naiste ja meeste vahel märkimisväärne „hoolduslõhe“⁹. Kogu ELi hõlmava kokkulepitud näitaja ja ajakasutuse uuringutel põhinevate põhjalike riiklike andmete puudumise tõttu ei ole praegu võimalik süstemaatiliselt teha kogu ELi hõlmavaid arvutusi ja võrrelda tasustamata hooldustöö jaotumist naiste ja meeste vahel;

⁶ Regulaarsed hooldajad teevad tasustamata hooldustööd vähemalt mitu päeva nädalas (EIGE aruanne, lk 18).

⁷ Andmete allikas: EIGE, tuginedes Euroopa töötingimuste uuringule 2015.

⁸ EIGE aruanne, joonealune märkus 20, Eurostat.

⁹ Seda kinnitavad praegu 15 liikmesriigis läbi viidavad ajakasutusuurinud (HETUS).

- 19) suurema osa tasustatud hooldustööst (nii otsesest kui ka kaudsest) teevad naised, kes moodustavad 76 % ELi hooldustöötajatest (37 miljonit 49 miljonist töötajast – meditsiiniõed, tervishoiu- ja lastehoiutöötajad, koduabilised ning õpetajad). Majapidamistööde (majapidamisteenuste) osas ei anna olemasolevad andmed täielikku pilti deklareerimata töö levimuse tõttu. Tasustatud hooldustööd, hooldusega seotud ameteid ja majapidamisteenuseid on traditsiooniliselt iseloomustanud ühiskonna madal hinnang, madalad palgad ja karjäärivõimaluste puudumine. Selle tulemusena on mitmes liikmesriigis alushariduse ja isikutele osutatavate tervishoiuteenuste valdkonnas puudus kvalifitseeritud tööjõust. Lisaks on majapidamisteenuste valdkonna deklareerimata tööd traditsiooniliselt iseloomustanud juurdepääsu puudumine sotsiaalkindlustusele ja tööalastele õigustele;
- 20) statistika näitab, et mida rohkem tasustamata hooldustööd naised teevad, seda vähem aega on neil võimalik kulutada palgatööle; mida rohkem tasustatud tööd mehed teevad, seda vähem aega on neil võimalik kulutada tasustamata hooldustööle. Soolist palgalõhet ja soolist hoolduslõhet tuleb seetõttu analüüsida koos, kuna need on suurel määral vastastikku sõltuvad ja üksteist võimendavad nähtused;
- 21) kõigis ELi liikmesriikides saab väiksemat soolist palgalõhet pidada soolise võrdõiguslikkuse edusammude kindlaks näitajaks ainult siis, kui sellega kaasneb naiste suurem osalemine tööturul. Sooline palgalõhe võib olla väike, kui tasustamata hooldustööd teevad peamiselt naised. Sellistes olukordades tuleneb väike sooline palgalõhe naiste madalast regulaarsest tööhõivest, millega kaasneb positiivne valikuefekt, st vähem naisi töötab, kuid need, kes töötavad, on hästi tasustatud. Seega on sooline palgalõhe vaid üks mitmest olulisest soolise võrdõiguslikkuse näitajast tööturul – see ei ütle meile midagi näiteks naiste kohta, kes tasustatavat tööd ei tee;

- 22) selleks et saavutada tööturul nii võrdne palk kui ka üldine võrdõiguslikkus, on vaja kahesuunalist lähenemisviisi: *esiteks* tasustatud töö ja tasustamata hooldustöö jagamine võrdsetel alustel naiste ja meeste vahel (kõik tasustamata hooldustöö liigid) ning *teiseks* avaliku taristu ja sisseostetavate teenuste pakkumine, et võimaldada otsese hooldustöö (lastehooldus ja täiskasvanuhooldus) ja kaudse hooldustöö (kodutööd ja majapidamistööd) n-ö allhanget, et naistel ja meestel oleks tõesti võrdne valik ja võimalus teha tasustatud tööd;
- 23) võttes meetmeid, millega edendatakse võrdset tasustamist ja tasustamata hooldustöö võrdset jagamist naiste ja meeste vahel, on oluline edendada naiste ja meeste soostereotüübivabu teadlikke valikuid, kui nad teevad otsuseid oma karjääri ja tasustamata hooldustöö jagamise kohta;
- 24) käesolevad järeldused tuginevad Euroopa Parlamendi, nõukogu, komisjoni ning kõnealuse valdkonna asjaomaste sidusrühmade eelnevale tööle ja nende võetud poliitilistele kohustustele;

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

KUTSUB liikmesriike ÜLES, kooskõlas nende vastavate pädevustega ja võttes arvesse riiklikke olusid ning austades sotsiaalpartnerite rolli ja autonoomiat:

- 25) võtma meetmeid, et tagada naistele ja meestele võrdsed võimalused isiklikuks ja kutsealaseks arenguks ning soodustada ja hõlbustada tasustatud töö ja tasustamata hooldustöö võrdset jaotamist nende vahel;
- 26) astuma samme, et hõlbustada vanemapuhkuse võrdset kasutamist naiste ja meeste poolt vastavalt direktiivile, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu;
- 27) tõstma teadlikkust ja edendama paremat arusaamist vajadusest jaotada naiste ja meeste võrdõiguslikkuse saavutamiseks tasustamata hooldustööd, sealhulgas majapidamistööd, naiste ja meeste vahel võrdselt;

- 28) astuma samme, et tagada tasustamata hooldustöö tunnustamine ja väärtustamine, sealhulgas parandades arusaamist selle sotsiaalsest ja majanduslikust tähtsusest ja mõjust, tuginedes kehtivatele andmetele;
- 29) parandama avalikku taristut ja sisseostetavate teenuste kättesaadavust, et toetada naisi ja mehi tasustatud töö ja tasustamata hooldustöö võrdsetel alustel toimuval jagamisel;
- 30) edendama otsese ja kaudse tasustamata hooldustöö sisseostmist, näiteks uurides võimalust toetada teatavatel tingimustel rahaliselt töötavaid vanemaid, üksikvanemaid või hooldavaid sugulasi isiklike ja majapidamisteenuste kasutamisel, andes samal ajal kõigile selle sektori töötajatele õiglased ja inimväärsed töötingimused, õiglase palga ja juurdepääsu sotsiaalkindlustusele vastavalt riiklikele tööturumudelitele;
- 31) püüdma parandada avalikku taristut ja otsehooldust pakkuvaid sisseostetavaid teenuseid, et need kavandataks paindlikul viisil nii, et need oleksid kättesaadavad, juurdepääsetavad ja taskukohased kõigile majapidamistele ja inimestele nii maa- kui ka linnapiirkondades, sealhulgas ühistranspordi osas; püüdma parandada ka hoolduse kvaliteeti, pakkudes töötajatele kvalifikatsiooni ja koolitust ning määrates kindlaks hooldajate ja hooldatavate isikute asjakohase suhtarvu;

- 32) edendama hooldusega seotud ametite (laste, eakate ja puuetega inimeste hooldamine; sotsiaalteenused; tervishoid ja haridus) staatust ning astuma samme, et tagada nende ametite väärtuse tunnustamine (nt inimväärsete töötingimuste ja piisava töötasu näol), austades samal ajal sotsiaalpartnerite rolli ja autonoomiat; suurendama teadlikkust olulisest panusest, mida hooldusega seotud ametid annavad ühiskonnale tervikuna ja heaolumajandusele, ning ergutama naiste ja meeste tasakaalustatud tegutsemist nendes ametites;
- 33) suurendama jõupingutusi, et võidelda deklareerimata kaudse hooldustööga, sealhulgas ebaseaduslike koduabiliste tööga, ja muu ebaseadusliku töötamisega hooldussektoris;
- 34) pöörama tähelepanu konkreetsetele probleemidele ja ohtudele, millega puutuvad kokku majapidamistööde pakkujad, sealhulgas teenindusagentuuride kaudu palgatud isikud, samuti kodumajapidamistes töötavad isikud ja deklareerimata tööd tegevad töötajad; pöörama erilist tähelepanu paljude selles sektoris töötavate sisserännanud naiste, rändetaustaga naiste ja liikuvate töötajate töö- ja elutingimustele ning nende erilisele haavatavusele ning raskustele oma õiguste kaitsmisel;
- 35) võtma arvesse ILO konventsiooni nr 189 tähtsust inimväärses töös ja koduabiliste õiguste seisukohast;

36) arendama edasi või looma raamistikku, sealhulgas asjakohasel juhul kollektiivlepinguid, tasustatud töö ja tasustamata hooldustöö võrdsetel alustel toimuvaks jagamiseks naiste ja meeste vahel, sealhulgas selle järgmisi elemente:

- a. hästi väljaarendatud, taskukohased ja kättesaadavad kvaliteetse alushariduse ja lastehoiu- ning lühiajalise ja pikaajalise täiskasvanuhoolduse asutused ja taristu nii linna- kui ka maapiirkondades;
- b. hästi väljaarendatud ja taskukohased ühistransporditeenused, mis tagavad juurdepääsu hooldusasutustele ja – majapidamistööde puhul – tööandja elukohale;
- c. töö- ja eraelu tasakaalu direktiiviga kehtestatud ulatuses:
 - i. rahalised stiimulid, mis soodustavad tasustamata hooldustöö jagamist võrdsetel alustel, sealhulgas mitteülekantav hüvitis lapsehoolduspuhkuse ajal pärast lapse sündi või lapsendamist;
 - ii. töötajate võimalused oma tööaega ajutiselt vähendada või kohandada, et ühitada töö-, pere- ja eraelu; ning
 - iii. paindlik ja mõistlik töökorraldus töötajatele, sealhulgas uue tehnoloogia kasutamise abil rakendatavad lahendused;
- d. selliste rahaliste takistuste vähendamine (näiteks maksu- ja hüvitissüsteemides), mis otseselt või kaudselt soodustavad ja kinnistavad tasustamata hooldustöö ja tasustatud töö ebavõrdset jagamist naiste ja meeste vahel;

KUTSUB EUROOPA KOMISJONI JA LIIKMESRIIKE ÜLES, kooskõlas nende vastavate, sealhulgas haridusalaste pädevustega, võttes arvesse liikmesriikide erinevaid olusid ning austades sotsiaalpartnerite rolli ja autonoomiat:

37) kavandama ja rakendama sihipäraseid meetmeid, et võidelda sooliste stereotüüpide vastu, mis piiravad tüdrukute ja poiste ning naiste ja meeste vaba valikut nende õpingute ja karjääri osas. Sellised meetmed võiksid hõlmata järgmist:

- a. võitlus sooliste stereotüüpide vastu alus-, koolieelses, alg- ja keskhariduses, et tagada tüdrukutele ja poistele võimalus oma õppevaldkonda ja tulevast ametit vabalt valida, austades samal ajal lapsevanemate rolli oma laste kasvatamisel;
- b. karjäärinõustamise kontekstis noorte teavitamine ja nende teadlikkuse suurendamine elukutsega seotud valikute kõigist asjakohastest aspektidest ja mõjust, sealhulgas sissetulekuväljavaadetest, ning tööhõivega seotud soolisest ebavõrdsusest kõigis eluetappides, selle põhjustest ja selle kõrvaldamise viisidest; ning kõigile asjaomastele isikutele, eelkõige karjäärinõustajatele, teabe jagamine sooliste stereotüüpide kohta ning nende mõju kohta õppevaldkonna ja ameti valikule;
- c. interdistsiplinaarsete uurimuste tegemine soostereotüüpide olemuse ja nende mõju kohta soolisele võrdõiguslikkusele, eelkõige seoses tööhõivega, ning teema valdkonnaülese arvessevõtmise jälgimine;

- 38) toetama pikaajalisi avaliku sektori investeeringuid kvaliteetsetesse, taskukohastesse ja kättesaadavatesse hooldusasutustesse ja vastavasse taristusse, hooldusoskuste arendamisse ja hooldusteenustesse;
- 39) edendama meeste ja naiste tegelikku ajakasutust kajastavate kehtivate andmete kogumist; suurendama jõupingutusi tagamaks, et andmed on ELi tasandil võrreldavad (riikliku statistika puhul) ja kooskõlas riiklikult kogutud andmetega (üleeuroopalise statistika puhul); ergutama andmete eristamist soo ja vanuse alusel ning seadma eesmärgiks selle tagamine, et need kajastaksid erinevusi emade ja isade, samuti lasteta naiste ja meeste vahel, ning et need sisaldaksid ka statistikat laste, täiskasvanute ja eakate sugulaste igasuguse hooldamise kohta;
- 40) ergutama ajakasutusuuringute tegemist Euroopa ühtlustatud ajakasutusuuringute (HETUS) standardi alusel, et toetada Eurostati soolise hoolduslõhe mõõtmise näitaja väljatöötamisel ja arvutamisel, võrreldes aega, mille naised ja mehed kulutavad tasustamata hooldustööle ja tasustatud tööle, ning analüüsides nende omavahelisi seoseid;
- 41) kasutades EIGE ja Eurostati tehtud tööd, töötama Euroopa ühtlustatud ajakasutusuuringute (HETUS) alusel välja kogu ELi hõlmavat näitajat soolise hoolduslõhe mõõtmiseks, kasutades representatiivseid andmeid, et võrrelda aega, mille naised ja mehed kulutavad tasustamata hooldustööle ja tasustatud tööle, ning analüüsida omavahelisi seoseid, eesmärgiga toetada tõenditel põhineva soolise võrdõiguslikkuse ja perepoliitika edasiarendamist;
- 42) kasutades EIGE ja Eurofoundi tehtud tööd, tegema uuringuid tasustamata hooldustöö väärtuse kohta võrdluses tasustatud tööga ning töötama välja viise, kuidas statistiliselt mõõta töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmete, näiteks perepuhkuste mõju, sealhulgas jälgides nende kasutamise määra naiste ja meeste seas;

- 43) võtma asjakohasel juhul tasustamata hooldustööd arvesse makromajanduslikes ja tööturu analüüsides ning töö- ja tööhõivepoliitika kujundamisel;
- 44) töötama välja täiendavaid näitajaid, et mõõta makromajanduslikke tulemusi, sealhulgas tasustatud ja tasustamata hooldustööd, hooldusmajandust ning soolist ebavõrdsust ajakasutuses, sealhulgas uut NACE¹⁰ klassifikaatorit, mis keskendub konkreetselt isiku- ja majapidamisteenustele, et hõlbustada selle sektori seiret ja analüüsi;
- 45) töötama välja asjakohased meetodid selliste võrreldavate andmete kogumiseks, millele rajaneks tõenditel põhinev poliitiline lähenemisviis interseksionaalsetele aspektidele, eelkõige soole ja kodakondsusele/päritolule, soole ja vanusele ning soole ja puudele;
- 46) suurendama jõupingutusi deklareerimata töö vastu võitlemiseks majapidamisteenuste sektoris, sealhulgas tõhustades kogu ELi hõlmavat dialoogi võetavate meetmete üle ning arendades statistikat ELis tegutsevate koduabiliste arvu kohta, võttes arvesse asjaolu, et neid teenuseid osutatakse sageli deklareerimata;
- 47) toetama sotsiaaldialoogi hooldussektoris, austades siseriiklikku õigust ja tavasid;

¹⁰ NACE (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne); Euroopa Ühenduse majanduse tegevusalade statistiline klassifikaator.

KUTSUB EUROOPA KOMISJONI ÜLES:

- 48) suurendama jõupingutusi, et vähendada kõiki olemasolevaid meetmeid kasutades soolist palgalõhet ja soolist hoolduslõhet, võttes nõuetekohaselt arvesse riiklikke olusid ning austades sotsiaalpartnerite rolli ja autonoomiat, ning et võtta järelmeetmeid soolise palgalõhe vähendamist käsitlevas ELi tegevuskavas (2017–2019) sätestatud meetmete, sealhulgas asjakohasel juhul õiguslike meetmete suhtes;
- 49) teostama, edendama ja avalikustama täiendavaid uuringuid hooldusmajanduse, hooldusvajaduste, hooldusametite ning tasustatud ja tasustamata hooldajate staatuse ja nende töötingimuste kohta, samuti hooldajate panuse kohta heaolumajandusse, tuginedes korrapäraselt jälgitavatele, avalikult kättesaadavatele sooliselt eristatud andmetele;
- 50) arvestama naiste olukorraga tööturul ja järgima järjekindlalt soolõime lähenemisviisi kõigis Euroopa poolaasta asjakohastes aspektides, sealhulgas selleks, et vähendada soolist palgalõhet ja soolist hoolduslõhet;

KUTSUB SOTSIAALPARTNEREID nende sõltumatust täielikult austades ÜLES:

- 51) võtma kollektiivlääbirääkimistel nõuetekohaselt arvesse soolist võrdõiguslikkust, rakendades muu hulgas näiteks soolise mõju hindamisi ja edendades tasustamise läbipaistvust, et tagada kõigile naistele ja meestele õiglased ja inimväärsed töötingimused ning kaotada püsiv palga-, sissetuleku- ja pensionilõhe, võttes nõuetekohaselt arvesse hooldustöö üha suurenevat sotsiaalset tähtsust ja väärtust.
-

Taustdokumendid

1. ELi institutsioonidevahelised dokumendid:

Euroopa sotsiaalõiguste samm

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_et.pdf

2. ELi õigusaktid

Nõukogu 13. detsembri 2004. aasta direktiiv 2004/113/EÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega (ELT L 373, 21.12.2004, lk 37–43)

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 (uuesti sõnastatud) (ELT L 204, 26.7.2006, lk 23–36)

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)

3. Nõukogu

Kõik nõukogu järeldused soolise võrdõiguslikkuse ja muude asjakohaste teemade kohta, sealhulgas eelkõige allpool osutatud järeldused:

- nõukogu järeldused „Naised ja majandus: töö- ja pereelu ühitamine kui eeltingimus võrdsuseks seoses tööturul osalemisega (17816/11)
- nõukogu järeldused „Liikumine kaasavama tööturu suunas“ (7017/15)

- nõukogu järeldused „Naiste ja meeste oskuste parandamine ELi tööturul“ (6889/17)
- nõukogu järeldused „Tõhustatud meetmed horisontaalse soolise segregatsiooni vähendamiseks hariduses ja tööhõives“ (15468/17)
- nõukogu järeldused „Kogukondliku toetuse ja hoolduse edendamine iseseisva toimetuleku heaks“ (15563/17)
- nõukogu järeldused „Soolise palgalõhe kaotamine: peamised põhimõtted ja meetmed“ (10349/19)
- nõukogu järeldused heaolumajanduse kohta (13432/19)
- nõukogu järeldused „Sooliselt võrdõiguslikud majandused ELis: edasine tegevus. Kokkuvõtte Pekingi tegevusprogrammi rakendamisest 25 aasta jooksul“ (14938/19)
- nõukogu 22. mai 2019. aasta soovitus kvaliteetsete alusharidus- ja lapsehoiusteedide kohta (ELT C 189, 5.6.2019, lk 4–14)

4. Eesistujariikide kolmik

Eesistujariikide kolmiku deklaratsioon soolise võrdõiguslikkuse kohta, mille allkirjastasid Saksamaa, Portugal ja Sloveenia (juuli 2020)

5. Euroopa Komisjon

Komisjoni 7. märtsi 2014. aasta soovitus 2014/124/EL meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte tugevdamise kohta läbipaistvuse kaudu (ELT L 69, 8.3.2014, lk 112–116)

Komisjoni 26. aprilli 2017. aasta teatis „Algatus lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalustamiseks“ (COM(2017) 252 final)

ELi tegevuskava aastateks 2017–2019: Soolise palgalõhe vähendamine (COM(2017) 678 final)

Komisjoni 22. juuni 2018. aasta soovitus (EL) 2018/951 võrdõiguslikkust edendavate asutuste suhtes kohaldatavate nõuete kohta (ELT L 167, 4.7.2018, lk 28–35)

Pikaajalise hooldusega seotud väljakutsed Euroopas – riikide poliitika uuring 2018. Euroopa sotsiaalpoliitika võrgustik

Aruanne, milles käsitletakse väikelaste hoiuteenuste arendamist eesmärgiga edendada naiste tööjõus osalemist, töötavate lapsevanemate töö- ja eraelu tasakaalu ning säästvat ja kaasavat majanduskasvu Euroopas (Barcelona eesmärgid) (COM(2018) 273)

2019. aasta aruanne naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta Euroopa Liidus

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf

Euroopa Komisjon. Meeste ja naiste võrdsete võimaluste nõuandekomitee – *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society* (arvamus soolise võrdõiguslikkuse probleemide kohta kiiresti vananevas ühiskonnas), oktoober 2019

Euroopa ühtsed suunised institutsiooniliselt hoolduselt kogukondlikule hooldusele ülemineku kohta ning Euroopa Liidu fondide sel eesmärgil kasutamise töövahend

https://ec.europa.eu/regional_policy/et/policy/themes/social-inclusion/desinit/

Võrdõiguslik liit: soolise võrdõiguslikkuse strateegia 2020–2025 (6678/20) (komisjoni viide: COM(2020) 152 (final))

Teatis „Tugev sotsiaalne Euroopa õiglase ülemineku jaoks“ (COM(2020) 14 final)

6. Euroopa Parlament

30. jaanuari 2020. aasta resolutsioon soolise palgalõhe kohta (2019/2870(RSP))

Omaalgatuslik raport „Hooldusteenused ELis soolise võrdõiguslikkuse parandamiseks“ (2018/2077 (INI))

7. Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut (EIGE)

„Sooline ebavõrdsus hoolduses ja selle tagajärjed tööturul“, 2020 (12953/20 ADD 1)

8. Eurofound

Striking a balance: reconciling work and life in the EU (tasakaalu leidmine: töö ja eraelu ühitamine ELis), 2019

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

9. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee

„Sotsiaalsete investeeringute mõju tööhõivele ja riigi eelarvele“ (SOC 496/2013)

<https://www.eesc.europa.eu/et/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>

10. Muud viited

Pekingi deklaratsioon ja tegevusprogramm (ÜRO soolise võrdõiguslikkuse ja naiste mõjuvõimu suurendamise tegevuskava)

ÜRO konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta (CEDAW)

ÜRO kestliku arengu tegevuskava aastani 2030, kestliku arengu eesmärk 5.4

ILO võrdse töötasu konventsioon nr 100, 1951

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) koduabiliste inimväärse töö konventsioon nr 189, 2011

ILO aruanne „Care work and care jobs for the future of decent work“ (hooldustöö ja hooldusametid inimväärse töö tuleviku nimel), 2018

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm
