



Brüssel, 3. märts 2017
(OR. en)

6889/17

SOC 164
GENDER 9
EMPL 123
EDUC 101
ANTIDISCRIM 13

MENETLUSTE TULEMUS

Saatja: Nõukogu peasekretariaat

Kuupäev: 3. märts 2017

Saaja: Delegatsioonid

Eelmise dok nr: 6268/17 SOC 90 GENDER 6 EMPL 60 EDUC 45 ANTIDISCRIM 9

Teema: Naiste ja meeste oskuste parandamine ELi tööturul
– Nõukogu järeldused (3. märts 2017)

Delegatsioonidele edastatakse lisas nõukogu järeldused, mis käsitlevad naiste ja meeste oskuste parandamist ELi tööturul ning mis võeti vastu 3. märtsil 2017. aastal nõukogu (tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimused) 3523. istungil.

**Naiste ja meeste oskuste parandamine ELi tööturul
Nõukogu järeldused**

TULETADES MEELDE:

1. Eesistujariikide kolmiku deklaratsiooni soolise võrdõiguslikkuse kohta, mille Madalmaad, Slovakkia ja Malta allkirjastasid 7. detsembril 2015 ja milles märgitakse, et ELi inimkapitali tõhusa kasutamise jaoks on ülimalt oluline võimaldada naistel ja meestel kasutada oma võimeid ja oskusi täiel määral.
2. Et naiste ja meeste võrdõiguslikkus on Euroopa Liidu üks aluspõhimõtteid, mis on sätestatud aluslepingutes, ning üks liidu sihtidest ja ülesannetest. Lisaks on naiste ja meeste võrdõiguslikkuse põhimõtte integreerimine kõikidesse liidu tegevustesse liidu eriline missioon.
3. Et naiste ja meeste võrdõiguslikkus on sätestatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 23.
4. Et strateegia „Euroopa 2020“ eesmärk on luua tingimused tööturgude moderniseerimiseks; aidata tõsta 20–64-aastaste naiste ja meeste tööhõive määr 75 %le; vähendada vaesuses ja sotsiaalses tõrjutuses elavate või sellisesse olukorda sattumise ohus olevate naiste ja meeste arvu vähemalt 20 miljoni võrra ning tagada riiklike sotsiaalsete mudelite jätkusuutlikkus. Eelkõige püütakse seda saavutada naiste ja meeste võimestamisega läbi uute oskuste omandamise, et tulla toime uute tingimuste ja võimalike karjäärimuutustega.
5. Et sotsiaalsete investeeringute pakettis antakse liikmesriikidele suunised tõhusama ja tulemuslikuma sotsiaalpoliitika jaoks, et reageerida majanduskriisile ja demograafilistele muutustele, ning kutsutakse liikmesriike üles inimestesse investeerima.

6. Et komisjoni 2017. aasta tööprogrammis välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste sammas võib toetada hästitoimivaid ja õiglaseid tööturgusid ning heaolu tagamise süsteeme, muu hulgas naiste ja meeste võrdõiguslikkuse edendamise teel.
7. Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakti (2011–2020), milles kutsutakse üles võtma meetmeid soolise ebavõrdsuse kaotamiseks ja soolise segregatsiooni vastu võitlemiseks tööturul. Üks selliseid meetmeid on „kaotada soolised stereotüübid ja edendada soolist võrdõiguslikkust hariduse ja koolituse kõigil tasanditel ning tööelus, et vähendada tööturul soolist segregatsiooni“.
8. Euroopa Komisjoni dokumenti „Soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks aastatel 2016–2019 võetud strateegiline kohustus“, milles keskendutakse mitmesugustele prioriteetsetele valdkondadele, muu hulgas „naiste tööturul osalemise ning naiste ja meeste võrdväärse majandusliku sõltumatuse suurendamine“ ning „sooliste palga-, sissetuleku- ja pensionilõhede vähendamine, võideldes seeläbi naiste vaesusega“. Nende eesmärkide saavutamiseks tuleb võtta lisameetmeid soolise tasakaalu ja töötingimuste parandamiseks eri majandussektorites ja kutsealadel ning edendada soolist võrdõiguslikkust kõigil haridustasemetel ja kõigis hariduse liikides, kaasa arvatud soopõhiste eriala- ja karjäärivalikute puhul. Samuti tuleb suurendada teadlikkust tööalase ebavõrdsuse, kaasa arvatud soolise pensionilõhe sotsiaalsetest ja majanduslikest tagajärgedest.
9. Et Euroopa uue oskuste tegevuskava eesmärk on tagada, et inimestel on kogu tööelu vältel vajalikud oskused – mitte üksnes selleks, et parandada oma väljavaateid tööturule sisenemisel, seal püsimisel ja edasi liikumisel, vaid ka selleks, et neil oleks võimalik rakendada end täielikult enesekindlate aktiivsete kodanikena.
10. Et nõukogu võttis hiljuti vastu soovitusel „Oskuste täiendamise meetmed: uued võimalused täiskasvanutele“, mille eesmärk on aidata väheste oskustega täiskasvanutel omandada minimaalsel tasemel kirja- ja arvutusoskus ning digitaaloskused ning liikuda kõrgema kvalifikatsiooni suunas.

11. ÜRO kestliku arengu tegevuskava aastani 2030, mille eesmärk on „saavutada sooline võrdõiguslikkus ning suurendada kõigi naiste ja tütarlaste mõjuvõimu“, lõpetades seeläbi igasuguse diskrimineerimise. Asjaomaste sihtide seas on soolise ebavõrdsuse kaotamine hariduses; täieliku ja tootliku tööhõive ning kõigile naistele ja meestele inimväärse töö saavutamine; võrdväärse töö eest võrdne tasu ning töötaja õiguste kaitse kõigi, kaasa arvatud ebakindlas töösuhtes¹ olevate töötajate puhul.

VÖTTES TEADMISEKS:

12. Uuringu ülevaate² „ELis ebakindlas töösuhtes olevate naiste ja meeste oskuste täiendamine“, mille Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut koostas eesistujariik Malta taotlusel. Uuringu ülevaates uuritakse võimalust naiste ja meeste oskuste täiendamiseks ELis, tuues esile soolise temaatika, ning analüüsitakse madala kvalifikatsiooniga naiste ja meeste erinevaid kogemusi seoses oma tööalase konkurentsivõimega, oma olukorraga tööturul ja juurdepääsuga tööalasele koolitusele. Lähtudes mitmemõõtmelisest perspektiivist, kirjeldatakse ülevaates ka ebakindlas töösuhtes olevate madala kvalifikatsiooniga inimeste kogemusi ja loetletakse tegurid, mis takistavad juurdepääsu kvaliteetsele töösuhtele ja oskuste täiendamist.

¹ „Ebakindel töösuhe“ tähendab käesolevates järeldustes töösuhet, mida iseloomustab 1) väga väike palk, 2) mittevabatahtlik väga vähene tööaeg või 3) ebakindlus töökoha suhtes. (Vt Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi uuringu ülevaade.) See ei piira mõistele „ebakindel töösuhe“ muudes kontekstides antavat tähendust ega ELi tasandil või rahvusvaheliselt edaspidi kokku lepitavaid määratlusi.

² 6268/17 ADD 1.

TUNNISTADES, ET:

13. Vaatamata asjaolule, et naised on järjest parema kvalifikatsiooniga ja edestavad praegu Euroopas mehi oma haridustaseme poolest,³ makstakse tasustatud töö eest naistele jätkuvalt väiksemat tasu. Veelgi enam – naised saavad meestest endiselt väiksemat tasu võrdväärse töö eest. Naiste töö alaväärtustamine on üks soolise palgalõhe põhjusi, mis süvendab ka soolist pensionilõhet. Need probleemid saavad alguse soolistest stereotüüpidest, mille tõttu kinnistub pere eest hoolitsemise kohustuste ja majapidamistöõde ebavõrdne jaotus naiste ja meeste vahel ning sooline segregatsioon hariduses, koolituses ja tööturul.
14. Üldiselt on naistel kogu elu jooksul suurem oht sattuda ebakindlasse töösuhtesse (näiteks väga madalalt tasustatud töö, mittevabatahtlik osaaajatöö või ebakindlus töökoha suhtes). Suurim sooline erinevus avaldub töötasus – naistest on madalapalgaline iga viies, meestest aga iga kümnes. Suurem risk töötada ebakindlal töökohal on noortel ning pensionieelikutel, samuti haavatavas olukorras olevatel, näiteks rändetaustaga naistel ja meestel, ning tõrjutud rühmadel, sealhulgas romadel⁴.
15. Nagu on sõnastanud Rahvusvaheline Tööorganisatsioon, on tootlik tööhõive ja inimväärne töö kõigile üks põhitegureid tegeliku soolise võrdõiguslikkuse ja õiglase üleilmastumise saavutamisel, vaesuse vähendamisel ning tasakaalustatud, kaasava ja kestliku arengu saavutamisel.
16. Tööturult kõrvale jäänud inimeste, eelkõige väheste oskustega isikute tööturule sisenemist või tööleasumist võivad pärssida seonduvad lisakulud, näiteks transpordi- ning laste ja teiste ülalpeetavate hooldusteenuste kulud.

³ 2014. aastal oli 42,3%-l (30–34aastastest) naistest kolmanda taseme või sellest kõrgem haridus, võrreldes meeste 33,6%-ga. (ELi tööjõu-uuring, 2015).

⁴ Eurostati tööjõu-uuring, Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (EIGE) arvutused, aluseks 2014. aasta üksikandmed.

17. Struktuurse ebavõrdsuse ja püsivate sooliste stereotüüpide tõttu seisavad väheste oskustega naised silmitsi lisaprobleemide ja diskrimineerimisega. Pooled madala kvalifikatsiooniga 16–64 aasta vanused naised⁵ on EL 28s tööturul eemal (mitteaktiivsed); meeste puhul on see määr 27 %⁶.
18. Peaaegu pooled (45 %) väheste oskustega naistest – ja võrdluseks neljandik (26 %) väheste oskustega meestest – töötavad ebakindlal töökohal⁷.
19. Ehkki viimastel aastatel on naiste haridustase tõusnud ja nooremas põlvkonnas on meestel suurema tõenäosusega madalam kvalifikatsioon kui naistel (2015. aastal oli madal haridustase 20 %-l 20–24-aastastest meestest ja 15 %-l naistest),⁸ on vanema elanikkonna seas (vanusegrupp 55–64 aastat) madal kvalifikatsioon 35 %-l naistest ja 29 %-l meestest⁹.
20. Samuti on suuremas vaesuse ohus eakamad, eelkõige pensionieelses eas olevad naised, kes on puutunud soolise ebavõrdsusega, sealhulgas erinevustega töötasus, tööajas ning tööelu kestuses kokku kogu oma elu¹⁰. Selle põhjus on muu hulgas asjaolu, et majapidamis- ja pere eest hoolitsemise kohustusi täidavad enamasti naised, kellel selle tõttu on meestega võrreldes rohkem karjääripause ja kes töötavad meestest suurema tõenäosusega osalise tööajaga.

⁵ Välja arvatud üliõpilased.

⁶ Eurostati tööjõu-uuring, Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (EIGE) arvutused, aluseks 2014. aasta üksikandmed.

⁷ Eurostati tööjõu-uuring, Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (EIGE) arvutused, aluseks 2014. aasta üksikandmed.

⁸ Rahvusvahelise ühtse hariduse liigituse (ISCED) kohaselt loetakse madala kvalifikatsiooniga isikuiks isikud, kellel on vaid alusharidus, keskhariduse alumise astme või põhihariduse ülemise astme haridus (ISCED 0–2).

⁹ Eurostati tööjõu-uuring (edat_lfse_03).

¹⁰ Euroopa Komisjon (2015), Evidence in Focus: *Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men (Miks on eakad naised suuremas vaesusohus kui eakad mehed)*. Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi aruanne „Vaesus, sooline kuuluvus ja interseksionaalne ebavõrdsus ELis: Pekingi tegevusprogrammi rakendamisel ELi liikmesriikides tehtud töö läbivaatamine“ (14295/16 ADD 1).

21. Märkimisväärsel osal nii tööga hõivatud kui ka mittetöötavatest madala kvalifikatsiooniga tööealistest naistest ja meestest¹¹ puuduvad kutseõppes või täiendushariduses osalemiseks vajalikud põhioskused. Lisaks on madala kvalifikatsiooniga naistel ja meestel vähem koolitusvõimalusi, eriti kui nad töötavad ebakindlal töökohal¹².
22. Ainult umbes kolmandik ebakindlas töösuhtes olevatest madala kvalifikatsiooniga naistest (36 %) ja meestest (33 %) osales viimase 12 kuu jooksul (2015. a) koolitusel ja vaid mõnel üksikul juhul pakkus koolitust nende tööandja¹³.
23. Väljaspool ELi sündinud naiste ja meeste põhioskuste tase on madal suurema tõenäosusega kui ELi kodanikel ning enam kui kolmandikul neist (36%) on madal haridustase¹⁴. Eriti naised on suuremas vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse ohus. Lisaks on piiratud nende osalemine tööturul¹⁵ ja seda ebasoodsat olukorda võib süvendada nende madal kvalifikatsioon. Selle üks põhjusi on, et väljaspool ELi omandatud kvalifikatsiooni tunnustamise süsteemi ei ole veel täielikult välja töötatud.

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes nõuetekohaselt arvesse liikmesriikide laiaulatuslikku pädevust asjaomastes valdkondades, subsidiaarsuse põhimõtet ning sotsiaalpartnerite ja kodanikuühiskonna rolli, KUTSUB LIIKMESRIIKE ÜLES:

¹¹ Madal haridustase on 24 %-l 25–64 aasta vanusest elanikkonnast (23 %-l meestest ja 24 %-l naistest).

¹² Euroopa töötingimuste uuring, Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi arvutused, aluseks 2015. aasta üksikandmed.

¹³ Euroopa töötingimuste uuring, Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi arvutused, aluseks 2015. aasta üksikandmed.

¹⁴ Eurostati tööjõu-uuring (edat_lfs_9912).

¹⁵ 14295/16 ADD 1.

24. Pidama strateegia „Euroopa 2020“ rakendamisel prioriteetseks tegelemist naiste ja meeste tööturul osalemise takistustega, pöörates erilist tähelepanu oskuste tähtsusele, et saavutada peamine eesmärk – suurendada 20–64 aasta vanuste naiste ja meeste tööhõive määra 75 %-le.
25. Suurendama jõupingutusi soolise temaatika süvalaiendamiseks oma riiklikus oskuste ja tööturupoliitikas, lisamaks vajaduse korral need meetmed osana Euroopa poolaastast riiklikesse tegevuskavadesse ja/või riiklikesse reformikavadesse kooskõlas tööhõivesuunistega ning pöörates erilist tähelepanu konkreetsetele ebasoodsatele teguritele, millega naised puutuvad kokku tööturul ja kogu elu jooksul. Igasuguste selliste jõupingutustega seotud ELi tasandi aruandlus peaks toimuma olemasolevates raamistiketes. Sootundlikud meetmed tuleks välja töötada, et saavutada järgmised eesmärgid:
- a) vähendada ebakindlaid töötingimusi nagu väike palk, mittevabatahtlik osaline tööaeg ja ebakindlus töökoha suhtes;
 - b) edendada naiste ja meeste võrdseid võimalusi ja võrdset majanduslikku sõltumatust;
 - c) võidelda soolise diskrimineerimisega tööturul ja seda ära hoida, eriti seoses juurdepääsuga tööturule ja töötingimustega, võttes arvesse, et teatavad naiste rühmad, eelkõige haavatavas olukorras olevad naised, kaasa arvatud soolise vägivalla ohvrid, võivad kogeda lisaraskusi, kui pürgivad kvaliteetsetele töökohtadele, või olla mitmekordse diskrimineerimise ohus;
 - d) juurutada võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtet ja tegelda sooliste palga-, sissetuleku- ja pensionilõhede põhjustega;

- e) vähendada töötamist takistavaid tegureid, tegeledes vajaduse korral tööle asumise või tööturule naasmise kuludega, pöörates nõuetekohast tähelepanu võimalikele rahalistele takistustele,¹⁶ pidades silmas, et sellised takistused avaldavat suuremat mõju naistele ja et nende kõrvaldamine võib aidata kaasa soolise tööturul osalemise lõhe vähendamisele;
- f) edendada kvaliteetseid töökohti ning pakkuda naistele ja meestele nendel töökohtadel tööle asumiseks vajalikku pädevust, kaasa arvatud digitehnoloogia valdkonnas;
- g) võidelda ametialase horisontaalse soolise segregatsiooni vastu ja edendada meetmeid, mille eesmärk on parandada selliste sektorite väärtustamist ja staatust, kus töötavad peamiselt naised, nagu näiteks koduabiliste, tervishoiu-, sotsiaalteenuste ja hooldussektor, ning uurima meetmeid töötasu suurendamiseks neis sektorites nii, et samal ajal võetakse arvesse riigi eripärasid ja sotsiaalpartnerite rolli;
- h) soodustada naiste ja meeste võrdset juurdepääsu õpetaja elukutsele, muu hulgas selleks, et õppuritel oleks nii naissoost kui ka meessoost eeskujud;
- i) pakkuda madala kvalifikatsiooniga mitteaktiivsetele naistele ja meestele ning ebakindla töökohaga töötajatele sobivat ja suunatud koolitust ja muud laadi toetust, muu hulgas andes neile juurdepääsu oskuste täiendamise meetmetele,¹⁷ et parandada nende tööalast konkurentsivõimet ja töölesaamise väljavaateid ning võidelda pikaajalise töötusega ja tööturult püsivalt kõrvale jäämise ohuga;
- j) tagada kõigile, kaasa arvatud hoolduskohustusega naistele ja meestele võrdne juurdepääs kvaliteetsele haridusele, koolitusele, kutseõppele (muu hulgas õpipoisiõppe süsteemidele) ja elukestvatele õppele ning kõrvaldada tõkked, mis takistavad neis osalemist, ning tugevdada haridusalase teavitustegevuse meetmeid, võttes arvesse madala kvalifikatsiooniga naiste ja meeste olukorda ja vajadusi;

¹⁶ Komisjoni talituste töödokument „2015. aasta aruanne soolise võrdõiguslikkuse kohta Euroopa Liidus“, lk 6.

¹⁷ Soovitus „Oskuste täiendamise meetmed: uued võimalused täiskasvanutele“, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC>.

- k) võidelda tööalaste vanuselistest stereotüüpide ja diskrimineerimisega kõigis vanuserühmades;
- l) võidelda väljaspool ELi sündinud naiste ja meeste diskrimineerimise ja ärakasutamise vastu ning edendada nende tööhõive, hariduse ja elukestva õppe võimalusi, toetades sel viisil nende integreerumist ühiskonda ja tööturule.
26. Võitlema soolise diskrimineerimise, segregatsiooni ja stereotüüpidega hariduses, koolituses, kutseõppes ja karjäärinõustamises. Edendada soolist võrdõiguslikkust koolides, kolledžites ja ülikoolides. Julgustama igasuguse taustaga tüdrukuid, poisse, naisi ja mehi valima haridusvaldkonda ja elukutset vastavalt oma võimetele ja oskustele, mitte sooliste stereotüüpidele tuginedes, eelkõige edendades naiste ja tütarlaste juurdepääsu haridusvaldkondadele ja elukutsetele muu hulgas loodusteaduste, tehnoloogia, inseneriteaduste ja matemaatika alal. Innustama mehi ja poisse õppima ja töötama sellistes valdkondades nagu sotsiaalteenused, lapsehoid ja pikaajaline hooldus.
27. Jätkama haridussüsteemist varakult lahkumise analüüsimist soospektist ja käsitlema eri probleeme, mis takistavad eelkõige haavatavas olukorras olevatel või tõrjutud rühmadesse kuuluvatel tüdrukutel ja poistel hariduse omandamist. Julgustama eelkõige madala haridustasemega noori naisi ja mehi osalema täienduskoolitusel või -õppel ning õpipoisiõppe süsteemides, et omandada täiendavaid oskusi ja kvalifikatsioone koos töökogemusega, kooskõlas Euroopa uue oskuste tegevuskavaga.
28. Tegelema pensionieelses eas olevate töötajate tööhõive soolise lõhega, rakendades valdkondadevahelist lähenemisviisi, pöörates erilist tähelepanu vajadusele pakkuda naistele ja meestele toetust pikaajalise töötuse korral,¹⁸ kaitstes võrdseid võimalusi tööhõive valdkonnas, näiteks karjääri arendamisel ja edendamisel ning palga või edutamise osas, ning pakkudes tugiteenuseid hoolduskohustusega naistele ja meestele.

¹⁸ Nõukogu 15. veebruari 2016. aasta soovitus, mis käsitleb pikaajaliste töötute integreerimist tööturule (2016/C 67/01).

29. Pakkuma sootundlikke sihipäraseid nõuandeteenuseid ja tegema need kättesaadavaks väheste oskustega mitteaktiivsetele naistele ja meestele, sealhulgas andma vajaduse korral piisavat abi, et tagada neile võimalus oma oskusi tõhusalt kasutada, tutvustades muu hulgas võimalust alustada ettevõtlust ja asutada ühistuid ning andes selle kohta nõuandeid.
30. Selleks et suurendada naiste ja meeste, kaasa arvatud madala kvalifikatsiooniga isikute ja väljaspool ELi sündinud isikute tööalast konkurentsivõimet, võtma meetmeid, et veelgi hõlbustada kvalifikatsioonide ning formaalsete ja informaalsete oskuste tunnustamist ning edendada mitteformaalse ja informaalsete õppe valideerimist¹⁹.
31. Pakkuma vanematele hoolduspuhkust, kaasa arvatud isapuhkust, ning hõlbustama töö-, pere- ja eraelu ühitamist, pakkudes hoolduskohustusega isikute abistamiseks kvaliteetseid, taskukohaseid ja kättesaadavaid hooldusteenuseid (muu hulgas alusharidust ja lapsehoidu ning teiste ülalpeetavate isikute hooldusteenust), et võimaldada neil alustada või jätkata töötamist, otsida kvaliteetset töökohta ning osaleda koolitustes ja elukestvas õppes; samal ajal edendada ka hoolduskohustuste ja majapidamistööde võrdsemat jaotust naiste ja meeste vahel. Eelkõige tuleks rakendada kõiki asjakohaseid meetmeid, mida on vaja, et saavutada lastehoiuasutuste alased Barcelona eesmärgid kooskõlas strateegias „Euroopa 2020“ kinnitatud kohustustega.
32. Võitlema ebakindlate töösuhete vastu ning parandama töötingimusi kehtivate õigusaktide jõustamise abil. Toetama äriühinguid töö- ja eraelu ühitamise meetmete haldamisel. Õhutama äriühinguid näiteks sertifitseerimise kavade või finantsmeetmete abil rakendama paindlikku töökorraldust ja peresõbralikke meetmeid töökohal, kasutades täiel määral võimalusi targaks töökorralduseks²⁰. Hõlbustama selliste ühitavate meetmete kasutamist nii naiste kui ka meeste poolt. Pakkuma kõigile selliseid meetmeid kasutatavatele, sealhulgas ebakindlas töösuhetes olevatele töötajatele võrdseid võimalusi täienduskoolituseks ja tagama neile võrdne kohtlemine.

¹⁹ Nõukogu 20. detsembri 2012. aasta soovitus mitteformaalse ja informaalsete õppe valideerimise kohta (2012/C 398/01).

²⁰ Tark töökorraldus, mida pakuvad kaasaegse tehnoloogia võimalused (näiteks kaugtöö ja paindlik tööaeg).

33. Innustama ja stimuleerima kõigis sektorites äriühinguid pakkuma nii naistele kui ka meestele rohkem koolitusi töökohal ning õppe- ja koolitusvõimalusi, kaasa arvatud sellistel ametikohtadel, kus koolitusi korraldatakse vähem.
34. Tugevdama dialoogi tööturu osapoolte, naisorganisatsioonide ja kodanikuühiskonna organisatsioonidega kooskõlas nende vastava rolli ja pädevusega liikmesriikides, et tõhustada koostööd võitlemisel töötasuga seotud diskrimineerimise ja ebakindlate töötingimuste vastu, muu hulgas edendades ebakindla töökohaga töötajate oskuste täiendamist. Innustama sidusrühmi tunnustama ebakindlas töösuhtes olevate naiste ja meeste olukorda ja vajadusi ning selliseid töötajaid toetama, eelkõige seoses oskuste määratlemise ja tunnustamisega, ning levitama teavet oskuste täiendamise ja elukestva õppe eelistest madala kvalifikatsiooniga naiste ja meeste, samuti tööandjate jaoks.
35. Kaaluma meetmete võtmist tagamaks, et avaliku hanke lepingud ei too kaasa naiste ja meeste ebakindlat tööalast olukorda ning et need edendavad naiste osalemist tööturul.

KUTSUB EUROOPA KOMISJONI ÜLES:

36. Toetama liikmesriike nende püüdlustes süvalaiendada soolist temaatikat tööturupoliitikas, muu hulgas strateegia „Euroopa 2020“ rakendamise (eriti Euroopa poolaasta raames) ja Euroopa uue oskuste tegevuskava rakendamise kontekstis, samuti Euroopa struktuuri- ja investeerimisfondide ning komisjoni 2017. aasta tööprogrammis välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba raames.
37. Tagama soolise temaatika integreerimise oskuste täiendamisega seotud poliitikavaldkondadesse ja meetmetesse, eelkõige digiteerimise, teadusuuringute, teadus- ja arendustegevusega seotud töö puhul ning elukestva õppe ja tööturu valdkondades.

38. Edendama programme ja poliitikasuundi, milles tunnistatakse ja võetakse arvesse ebakindlas töösuhtes olevate naiste ja meeste, eriti vanemate ja hooldajate erinevaid olukordi ja vajadusi, et parandada nii naiste kui ka meeste juurdepääsu peresõbralikele meetmetele, paindlikule töökorraldusele ja targale töökorraldusele ning lastele ja muudele ülalpeetavatele mõeldud kättesaadavatele, taskukohastele ja kvaliteetsetele ametlikele lapsehoiu- ja hooldusteenustele (muu hulgas alusharidusele ja lapsehoiule). Kannustama isasid kasutama isa- ja vanemapuhkust ning tööandjaid sellise puhkuse võtmist hõlbustama, et naised saaksid osaleda tööturul senisest suuremal määral. Komisjon peaks neid mõõtmeid oma 2017. aasta tööprogrammis osutatud, töötavate perekondade töö ja eraelu tasakaaluga seotud probleeme käsitleva algatuse käivitamisel arvesse võtma.
39. Rahastama ja toetama algatusi, millega tõstetakse teadlikkust naiste ja meeste võrdõiguslikkuse ning tööalaste õiguste kohta, samuti elukestva õppe eeliste kohta ning kättesaadavate tugiteenuste kohta oma tööalast konkurentsivõimet parandada soovivate väheste oskustega isikute suunamiseks ja aitamiseks, muu hulgas Euroopa uue oskuste tegevuskava rakendamisel.

Seotud dokumendid**1. ELi õigusaktid:**

- 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)
- Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16)
- 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)
- 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 (uuestisõnastamine) (ELT L 204, 26.7.2006, lk 23)
- Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta
- Nõukogu 8. märtsi 2010. aasta direktiiv 2010/18/EL, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ (EMPs kohaldatav tekst) (ELT L 68, 18.3.2010, lk 13–20)
- Euroopa Parlamendi ja nõukogu 7. juuli 2010. aasta direktiiv 2010/41/EL füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 86/613/EMÜ (ELT L 180, 15.7.2010, lk 1)

2. Nõukogu:

Kõik asjaomase valdkonna dokumendid, eeskätt:

- Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta – Lisa: Osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe
- Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta
- Nõukogu järeldused Pekingi tegevusprogrammi rakendamisel liikmesriikide poolt tehtud töö läbivaatamise kohta: naiste ja meeste palgalõhe (14485/01)
- Nõukogu järeldused sooliste stereotüüpide kaotamise kohta ühiskonnas (9671/08)
- Nõukogu järeldused peresõbraliku teaduskarjääri kohta: integreeritud mudeli väljatöötamine (9026/1/08)
- Nõukogu järeldused Pekingi tegevusprogrammi rakendamisel liikmesriikide ja ELi institutsioonide poolt tehtud edusammude kohta – naised ja majandus: töö- ja pereelu ühitamine (17474/08)
- Nõukogu järeldused Pekingi tegevusprogrammi rakendamisel liikmesriikide ja ELi institutsioonide poolt tehtud töö läbivaatamise kohta – „Peking +15“: edusammude läbivaatamine (15992/09)
- Nõukogu 8. märtsi 2010. aasta direktiiv 2010/18/EL, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskkliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskkliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ (EMPs kohaldatav tekst)
- Nõukogu järeldused, mis käsitlevad pühendunumat ja tõhusamat tegutsemist meeste ja naiste palgaerinevuse kaotamiseks ning Pekingi tegevusprogrammi rakendamise läbivaatamist (18121/10)
- Nõukogu järeldused Pekingi tegevusprogrammi rakendamise läbivaatamise kohta – Naised ja majandus: töö- ja pereelu ühitamine kui eeltingimus võrdsuseks seoses tööturul osalemisega (17816/11)

- Nõukogu järeldused Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakti (2011–2020) kohta (ELT C 155, 25.5.2011, lk 10)
- Nõukogu järeldused väikelaste hariduse ja hoiu kohta: lapsed tuleb eluks tulevikuühiskonnas hästi ette valmistada (ELT C 175, 15.6.2011, lk 8)
- Nõukogu 20. detsembri 2012. aasta soovitus mitteformaalse ja informaalset õppe valideerimise kohta (2012/C 398/01)
- Nõukogu järeldused „Sotsiaalsed investeeringud majanduskasvu ja ühtekuuluvuse edendamiseks“ (11487/13)
- Nõukogu järeldused „Naised ja majandus: osalise tööajaga ja füüsilisest isikust ettevõtjana töötamisest tulenev majanduslik sõltumatus“ (11050/14)
- Järeldused Pekingi tegevusprogrammi rakendamisel liikmesriikides ja ELi institutsioonides soolise võrdõiguslikkuse alal ELis tehtud töö läbivaatamise kohta: edasine tegevus pärast 2015. aastat. Kokkuvõtte Pekingi tegevusprogrammi rakendamisest 20 aasta jooksul (16891/14)
- Nõukogu järeldused: Liikumine kaasavama tööturu suunas (7017/15)
- Nõukogu järeldused: Naiste ja meeste võrdsed sissetulekuvõimalused: soolise pensionilõhe kaotamine (10081/15)
- Nõukogu otsus (EL) 2015/1848 liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta (ELT L 268, 15.10.2015, lk 28–32)
- Nõukogu 26. oktoobri 2015. aasta järeldused „Soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava (2016–2020)“ (13201/15)
- Nõukogu järeldused: Võitlus vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse vastu: integreeritud lähenemisviis (9273/16)
- Nõukogu järeldused: Naised ja vaesus (15409/16)
- Nõukogu 15. veebruari 2016. aasta soovitus, mis käsitleb pikaajaliste töötute integreerimist tööturule (2016/C 67/01)
- Nõukogu 19. detsembri 2016. aasta soovitus „Oskuste täiendamise meetmed: uued võimalused täiskasvanutele“ (2016/C 484/01)

3. Euroopa Komisjon:

- Komisjoni teatis „Euroopa 2020. aastal. Aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia“ (KOM(2010) 2020 lõplik)
- Komisjoni 21. septembri 2010. aasta teatis „Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015“ (KOM(2010) 491 lõplik)
- Teatis „Vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse vastu võitlemise Euroopa tegevusprogramm: sotsiaalse ja territoriaalse ühtekuuluvuse Euroopa raamistik“ (KOM(2010) 758 lõplik)
- Euroopa Komisjoni teatis „Väikelaste haridus ja hoid: lapsed tuleb eluks tulevikuühiskonnas hästi ette valmistada“ (KOM(2011) 66 lõplik)
- Komisjoni teatis „Sotsiaalsed investeeringud majanduskasvu ja ühtekuuluvuse edendamiseks – sealhulgas Euroopa Sotsiaalfondi rakendamine aastatel 2014–2020“ (COM(2013) 83 final)
- Komisjoni soovitus meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte tugevdamise kohta läbipaistvuse kaudu (C(2014) 1405 final)
- Komisjoni talituste töödokument „Strateegiline kohustus soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks aastatel 2016–2019“ (SWD(2015) 278 final)
- Tegevuskava „Uus algus töötavate perekondade töö ja eraelu tasakaalu saavutamiseks“ (august 2015):
http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
- *Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men* (14. oktoober 2015), Evidence in Focus
- Komisjoni teatis „Euroopa uus oskuste tegevuskava. Koostöö inimkapitali tugevdamiseks ning töölesobivuse ja konkurentsivõime suurendamiseks“ (KOM(2016) 381 final)
- Komisjoni talituste töödokument „2015. aasta aruanne soolise võrdõiguslikkuse kohta Euroopa Liidus“ (SWD(2016) 54 final)
- Komisjoni teatis „Kolmandate riikide kodanike integratsiooni Euroopa tegevuskava“ (COM(2016) 377 final)
- Hariduse ja koolituse valdkonna 2016. aasta ülevaade
http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Euroopa Parlament:

- 19. oktoobri 2010. aasta resolutsioon ebakindlates töösuhetes naiste kohta (2010/2018(INI))
- 20. oktoobri 2010. aasta resolutsioon miinimumsissetuleku rolli kohta vaesuse vastu võitlemisel ja kaasava ühiskonna edendamisel Euroopas (2010/2039(INI), ELT C 70E, 8.3.2012)
- 8. märtsi 2011. aasta resolutsioon naiste vaesuse olemuse kohta Euroopa Liidus (2010/2162(INI))
- 15. novembri 2011. aasta resolutsioon vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse vastu võitlemise Euroopa tegevusprogrammi kohta (2011/2052(INI))
- 8. aprilli 2016. aasta raport soolise võrdõiguslikkuse ja naiste mõjuvõimu suurendamise kohta digitaalajastul (2015/2007(INI))
- 26. mai 2016. aasta resolutsioon vaesuse sooliste aspektide kohta (2015/2228(INI))

5. Muud:

- Eesistujariikide kolmiku deklaratsioon soolise võrdõiguslikkuse kohta (Madalmaad, Slovakkia ja Malta), Brüssel, 7. detsember 2015
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (EIGE) uuringu ülevaade „Ebakindlas töösuhetes olevate naiste ja meeste oskuste täiendamine ELis“ (6268/17 ADD 1)
- EIGE aruanne „Vaesus, sooline kuuluvus ja interseksionaalne ebavõrdsus ELis: Pekingi tegevusprogrammi rakendamisel ELi liikmesriikides tehtud töö läbivaatamine“ (14295/16 ADD1)
- Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni Peaassamblee (2015): Kestliku arengu tegevuskava aastani 2030 „Muudame oma maailma“
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (2016): ILO soolist võrdõiguslikkust käsitlev tegevuskava 2016–2017
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang--en/index.htm

- OECD aruanne „*Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non – Cognitive Skills to Promote Lifetime Success*“
<https://www.oecd.org/edu/ceri/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>
- OECD aruanne „*The Missing Entrepreneurs 2015. Policies for Self – employment and Entrepreneurship*“
<http://www.oecd.org/industry/the-missing-entrepreneurs-2015-9789264226418-en.htm>
- OECD uuring (2016) „*Skills Matter*“. Täiskasvanute oskuste uuringu täiendavad tulemused
<http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm>
- Maaailma Terviseorganisatsioon: „*World Report on Ageing and Health (2015)*“
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1
- Eurydice 2010. aasta aruanne „Soolised erinevused õpitulemustes: meetmed ja hetkeolukord Euroopas“
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120en.pdf
- Neljandal naiste maailmakonverentsil vastu võetud Pekingi tegevusprogramm, 1995
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- Eurostati tööjõu-uuring
- Eurofoundi Euroopa töötingimuste uuring
