

ET

ET

ET



EUROOPA ÜHENDUSTE KOMISJON

Brüssel 29.7.2009
KOM(2009) 409 lõplik

KOMISJONI ARUANNE NÕUKOGULE JA EUROOPA PARLAMENDILE

**Aruanne Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. aasta
direktiivi 2002/73/EÜ, millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja
naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja
edutamisega ning töötingimustega, kohaldamise kohta**

KOMISJONI ARUANNE NÕUKOGULE JA EUROOPA PARLAMENDILE

Aruanne Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. aasta direktiivi 2002/73/EÜ, millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega, kohaldamise kohta

1. SISSEJUHATUS

23. septembril 2002 võtsid Euroopa Parlament ja nõukogu EÜ asutamislepingu artikli 141 lõike 3 alusel vastu direktiivi 2002/73/EÜ, millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega¹. Direktiiv 2002/73/EÜ (edaspidi „direktiiv”) on üks peamistest meetmetest praeguses meeste ja naiste võrdõiguslikkust käsitlevas EÜ õiguses. Direktiiv jõustus 5. oktoobril 2002 ja liikmesriigid pidid selle sätted üle võtma 5. oktoobriks 2005. 15. augustist 2009 muutub direktiiv 76/207/EMÜ (edaspidi „muudetud direktiiv”) ametlikult kehtetuks ja see asendatakse uuesti sõnastatud direktiiviga 2006/54/EÜ². Uuestisõnastamine ei mõjuta direktiivi 2002/73/EÜ rakendamise tähtaegu.

Kooskõlas direktiivi 2002/73/EÜ³ artikli 2 lõikega 2 pidid liikmesriigid edastama komisjonile kogu vajaliku teabe, võimaldamaks komisjonil koostada aruanne direktiivi kohaldamise kohta. Käesolev aruanne põhinebki liikmesriikidelt saadud teabel, eelkõige komisjoni talituste koostatud ja 2009. aasta jaanuaris kõigile liikmesriikidele saadetud küsimustike vastustest saadud teabel. Muud allikad hõlmavad Euroopa Parlamendi resolutsioone⁴ ja komisjoni poolt direktiivi kohaldamise jälgimise käigus kogutud teavet. Samuti konsulteeriti direktiiviga seotud küsimustes Euroopa sotsiaalpartnerite ja Euroopa naiste surverühmaga (European Women’s Lobby).

Käesoleva aruande eesmärk on käsitleda teatavaid eriti olulisi ja problemaatilisi aspekte ning määrata kindlaks hea tava. Aruandes keskendutakse ülevõtmisega seotud probleemidele, direktiivi mõjule, õiguste kaitsesele ning võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste, sotsiaalpartnerite ja valitsusväliste organisatsioonide rollile.

Samas ei ole käesoleva aruande eesmärk anda ammendavat hinnangut kõigi riiklike ülevõtmismeeetmete õiguspärasusele. Seega ei piirata ühegi rikkumismenetluse rakendamist, mille komisjon on otsustanud või otsustab algatada seoses sellega, kuidas liikmesriigid on direktiivi teatavad sätted üle võtnud.

¹ EÜT L 269, 5.10.2002, lk 15.

² Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ, 5. juuli 2006, meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes, ELT L 204, 26.7.2006, lk 23.

³ Käesoleva aruande järgmistes osades viidatakse muudetud direktiivi 76/207/EMÜ sätetele, mitte seda muutva direktiivi 2002/73/EÜ sätetele.

⁴ Vt eelkõige 15. jaanuari 2009. aasta resolutsioon direktiivi 2002/73/EÜ ülevõtmise ja kohaldamise kohta, 2008/2039(INI).

2. ÜLEVÕTMINE JA RIKKUMISMENETLUSED

Direktiivi ülevõtmise lõpptähtpäeval ei olnud riiklike ülevõtmismeetmete rakendamisest teatanud veel üheksa liikmesriiki (Austria, Belgia, Saksamaa, Taani, Hispaania, Kreeka, Soome, Luksemburg ja Madalmaad). Seepärast algatati nende liikmesriikide suhtes EÜ asutamislepingu artikli 226 alusel ülevõtmiskohustuse rikkumise menetlused. Kahe menetluse puhul (Belgia ja Luksemburgi suhtes) pöörduti Euroopa Kohtu poole, kus leiti, et kuna kõnealused riigid ei ole ettenähtud tähtaja jooksul direktiivi 2002/73/EÜ täitmiseks vastu võtnud nõutavaid õigus- ja haldusnorme, ei ole nad täitnud direktiivist tulenevaid kohustusi.⁵ Pärast kohtu otsust võtsid nii Belgia kui ka Luksemburg vastu uued õigusaktid ning menetlused nende vastu lõpetati.

Olles kontrollinud liikmesriikide teatatud õigusaktide vastavust direktiivile, algatas komisjon EÜ asutamislepingu artikli 226 alusel 22 rikkumismenetlust 22 liikmesriigi vastu. Pärast mitut üldsuselt laekunud kaebust kasvas menetluste arv 25-le. Rikkumismenetlused andsid komisjonile võimaluse pidada liikmesriikidega dialoogi, mille tulemusena viidi mõnes liikmesriigis õigusaktid direktiiviga kooskõlla ja menetlused lõpetati (käesoleva aruande koostamise ajal lõpetati menetlused Küprose ja Kreeka vastu).

Osaliselt võib suurt menetluste arvu selgitada õigusaktide laia reguleerimisala ja suhtelise keerukusega. Vaatamata lõpetamata menetluste arvule on enamik liikmesriike teinud direktiivi 2002/73/EÜ rakendamisel märkimisväärsed edusamme. Rikkumismenetluste käigus on liikmesriigid mitmel juhul oma õigusakte muutnud, et saavutada osaline või peaaegu täielik kooskõla direktiivi sätetega, kuigi rikkumismenetlusi ei olnud võimalik lõpetada. Ülevõtmisega seoses täheldatud probleemid hõlmavad direktiivi eri aspekte ja on liikmesriigiti erinevad, kuigi teatavad küsimused esinevad teistest sagedamini, nagu selgub alljärgnevalt esitatud teabest.

3. DIREKTIIVI MÕJU

Kuigi EÜ õigusaktid soolise võrdõiguslikkuse kohta seoses töö saamise ja töötingimustega on jõus olnud juba aastakümneid, on direktiiv oluline verstapost asjaomaste õigusaktide väljatöötamisel ning on viinud kõnealuse valdkonna standardid muudel alustel diskrimineerimist keelustavates EÜ nüüdisaegsetes õigusaktides sätestatud standardite tasemele.⁶ Direktiivi mõju eri liikmesriikide õigusaktidele sõltub soolise võrdõiguslikkuse õigusaktide väljatöötamisest asjaomases riigis, kuigi kõik liikmesriigid pidid oma riiklikes õigusaktides tegema teatavaid muudatusi, et need direktiiviga vastavusse viia.

Muudetud direktiivi artikli 1 lõikes 1a käsitletakse **soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise** kohustust, st liikmesriikide kohustust võtta kõnealuse direktiivi materiaalsesse reguleerimisalasse kuuluvates valdkondades õigus- ja haldusnormide, poliitika ja tegevuse väljatöötamisel ja rakendamisel aktiivselt arvesse meeste ja naiste võrdõiguslikkuse eesmärgi. Liikmesriigid on seda kohustust täitnud eri moel: mõnes

⁵ 17. juuli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-543/07, komisjon v. Belgia; C-340/07, komisjon v. Luksemburg, EKL 2008, lk I-43.

⁶ Vt nõukogu 20. juuni 2000. aasta direktiivi 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust, EÜT L 180, 19.7.2000, lk 22, ja nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16.

liikmesriigis on see sätestatud õigusaktides, mille alusel antakse soolisele võrdõiguslikkusele õiguspõhimõtte staatus (Taani, Hispaania, Soome, Itaalia, Poola, Portugal ja Rootsi); teistes on vastu võetud strateegilisi programme (nt Bulgaaria, Tšehhi Vabariik, Kreeka, Soome, Leedu, Läti, Portugal, Rootsi ja Sloveenia), mida on tihti täiendatud üksikasjalikumate korrapäraste programmidega; mõni liikmesriik on omakorda vastu võtnud soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise rakendamise suunised (Austria) või töötanud välja institutsioonilisi lahendusi ministeeriumidevaheliste organite loomisega (Tšehhi, Saksamaa ja Portugal) või ministeeriumide või muude asutuste juures tegutsevate soolise võrdõiguslikkuse teabekeskuste vormis (Bulgaaria ja Tšehhi Vabariik). Mõnes liikmesriigis (nt Tšehhi Vabariigis, Taanis, Eestis, Hispaanias, Luksemburgis ja Ühendkuningriigis) on kehtestatud kohustus korraldada soolist võrdõiguslikkust käsitlevate kavandatavate õigusaktide või poliitika mõjude eelhindamisi. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise olulisust kohalikul tasandil mainisid Bulgaaria, Hispaania ja Prantsusmaa ning süvalaiendamisalast koolitust pakutakse Saksamaal, Eestis ja Soomes.

Direktiiviga 2002/73/EÜ **laiendati direktiivi 76/207/EMÜ reguleerimisala**, eeskätt keelates diskrimineerimise seoses füüsilisest isikust ettevõtjaks saamise tingimustega ning kuulumisega töötajate või tööandjate organisatsioonidesse või muudesse organisatsioonidesse, mille liikmed tegelevad teatava kutsetööga, või nende tegevuses osalemisega, sealhulgas nende organisatsioonide antavate soodustuste saamisega (artikli 3 lõike 1 punktid a ja d). Mõnes liikmesriigis täheldatud probleemid nende sätete ülevõtmisel on seisnenud peamiselt selles, et füüsilisest isikust ettevõtjana töötamist ning töötajate või tööandjate organisatsioonidesse kuulumist või nende tegevuses osalemist ei ole kaasatud diskrimineerimiskeeluga hõlmatud valdkondade hulka.

Direktiivi oluline panus soolist võrdõiguslikkust käsitlevatesse EÜ õigusaktidesse on olnud diskrimineerimise mõiste selgitamine, **määratledes** otseselt diskrimineerimise vormid (otsene ja kaudne diskrimineerimine, ahistamine, seksuaalne ahistamine ja korraldus diskrimineerida), ning kaitse ulatuse selgem määratlemine (artikli 2 lõiked 2 ja 4). Selleks et osutatud sätteid nõuetekohaselt rakendada, pidi enamik liikmesriike kehtestama uusi õigusakte või kehtivaid õigusakte muutma. Kahjuks ei ole kõnealuste põhisätete ülevõtmine kulgenud täiesti latusalt – üks direktiivi rakendamise jälgimise ajal sagedamini täheldatud probleeme oli see, et teatavad riigid määratlesid diskrimineerimist kitsamalt kui direktiivis ette nähtud, eelkõige kaudse diskrimineerimise puhul.

Diskrimineerimise eest kaitsmise ulatuse seisukohalt on otsustava tähtsusega ka **erandid** mittediskrimineerimise põhimõttest. Muudetud direktiivi kohaselt saab kaudset diskrimineerimist teatavates olukordades põhjendada (vt artikli 2 lõige 2). Samuti ei peeta artikli 2 lõike 6 kohaselt diskrimineerimiseks erinevat kohtlemist, kui see põhineb olulisel kutsenõudel, tingimusel et taotletav eesmärk on õigustatud ja nõue proportsionaalne. Nende sätete nõuetekohasel ülevõtmisel esines probleeme mitmes liikmesriigis, kus erandite sõnastus oli liiga lai ja kitsendas seepärast kaitse ulatust.

Direktiivis määratletakse diskrimineerimise vormidena **ahistamine** ja esmakordselt ühenduse õiguses ka **seksuaalne ahistamine**. Üks viga osutatud sätete ülevõtmisel mõnes liikmesriigis seisnes selles, et kaitse ulatust piirati töötajate ja nende ülemuste vaheliste suhetega, välistades suhted kaastöötajate ja muude kolmandate isikutega. Teatavad liikmesriigid on aja jooksul ning rikkumismenetluste edenedes parandanud oma määratlusi diskrimineerimise kõnealuste vormide kohta.

Ka kõnealuste sätete mõju oli liikmesriigiti erinev. Mõne liikmesriigi õigusaktid pakkusid juba enne direktiivi 2002/73/EÜ vastuvõtmist kaitset ahistamise ja/või seksuaalse ahistamise vastu – näiteks oli sooline ahistamine süütegu Taanis, Rootsis ja Ühendkuningriigis. Austrias sai sooline ahistamine süüteoaks pärast direktiivi vastuvõtmist. Sellegipoolest andis direktiivi ülevõtmine nendele liikmesriikidele võimaluse parandada õiguslikku selgust või muul viisil kaitset tõhustada (näiteks Austria suurendas sellistel juhtudel antavaid hüvitisi ja Ühendkuningriik kohandas tõendusmaterjale käsitlevaid eeskirju) ja tõsta kõnealusel teemal teadlikkust (näiteks Ühendkuningriigis hõlmavad nüüd nii õigusaktid kui ka kohtupraktika ahistamise ja seksuaalse ahistamise teemat). Teistes liikmesriikides on direktiiv teadlikkuse tõstmise kõrval toonud kaasa põhjalikke seadusandlikke muudatusi, näiteks kehtestati Küprosel, Tšehhi Vabariigis, Hispaanias, Itaalias, Poolas ja Slovakkias esmakordselt ahistamist ja/või seksuaalset ahistamist keelavad õigusaktid ning Soomes, Prantsusmaal ja Portugalis tunnistati ahistamine ja seksuaalne ahistamine diskrimineerimise vormideks.

Paljud liikmesriigid rõhutavad, et inimestel on ahistamise ja seksuaalse ahistamise kohta vähe teadmisi ning et teadlikkuse tõstmine on nende diskrimineerimise vormide vastu võitlemisel endiselt oluline. Eriprobleemid on seotud õiguste kaitsega, kuna kannatanud on väga haavatavad ning algatavad harva kohtumenetlusi (enamik liikmesriike teatab väga väikesest kohtusse antud juhtumite arvust). Kannatanutele abi ja tööandjatele teavet pakkuvatel valitsusvälistel organisatsioonidel, ametiühingutel ja võrdõiguslikkusega tegelevatel asutustel on olukorra parandamisel eriline roll. Kuna seksuaalseks ahistajaks on tihti kaastöötaja, on tööandja roll seksuaalse ahistamise vältimisel ülioluline. Üks võimalus selle vältimiseks on määrata ettevõtetes ametisse nõustajad, nagu on tehtud näiteks Belgias ja Sloveenias.

Diskrimineerimine on muudetud direktiivi artikli 2 lõike 7 tähenduses samuti naise halvem kohtlemine seoses **rasedus- või sünnituspuhkusega**, mis on paljudes liikmesriikides siiani laialt levinud. Selles osas on olnud suhteliselt suur mõju sättel, mis käsitleb töötaja õigust naasta samale või võrdväärsele töökohale mitte halvemate töötingimustega ning kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks olnud õigus oma äraoleku ajal. Bulgaarias, Hispaanias, Prantsusmaal ja Leedus võeti kõnealuse sättega seoses vastu uued õigusaktid, samas kui teistes liikmesriikides, kus tehti üksnes väiksemaid muudatusi õigusaktides, oli selle mõju väiksem. Selles küsimuses rõhutasid mitu liikmesriiki ja sotsiaalpartnerit vajadust töö ja pereelu parema sobitamise järele.

Artikli 2 lõikega 8 nähakse direktiivi materiaalse reguleerimisalaga hõlmatud valdkondadega seoses ette võimalus võtta **positiivseid meetmeid** kooskõlas EÜ asutamislepingu artikli 141 lõikega 4. Ka selles vallas on olukord liikmesriikide lõikes suuresti erinev. Mõni liikmesriik ei ole seda võimalust kasutanud (näiteks Küpros, Luksemburg ja Läti), samas kui paljud liikmesriigid on need oma õigusaktides otseselt ette näinud (näiteks Austria, Belgia, Tšehhi Vabariik, Saksamaa, Taani, Eesti, Kreeka, Hispaania, Prantsusmaa, Itaalia, Malta, Portugal, Rumeenia, Rootsi, Sloveenia ja Slovakkia). Mõnes liikmesriigis on positiivseid meetmeid teatavates valdkondades vastu võetud riiklikul tasandil (näiteks on positiivsed meetmed kohustuslikud Belgia föderaalses avalikus sektoris; Saksamaal toimivad need avaliku teenistuse kvootide vormis föderaal- ja liidumaade tasandil; Itaalias ja Madalmaades on avalikus teenistuses paigas positiivsete meetmete kavad; Maltal on tööturule naasvate naiste puhul maksud madalamad). Mitmes liikmesriigis (Austrias, Hispaanias ja Prantsusmaal) käsitletakse positiivseid meetmeid kollektiivlääbirääkimistel. Hispaanias peavad ametiasutused tagama positiivsed meetmed ebavõrdsuse heastamiseks. Soomes käsitletakse positiivseid meetmeid ettevõtete võrdõiguslikkust käsitlevates kavades, kuigi tegelikult esineb selliseid juhtumeid harva.

Levinumad positiivsed meetmed hõlmavad hariduse ja koolitusega seotud meetmeid (näiteks Tšehhi Vabariigis, Hispaanias, Kreekas, Portugalis ja Rootsis), meetmeid naiste lõimimiseks üldisel tasandil ning eelkõige pärast sünnitust tööturule naasvate naiste lõimimiseks (Bulgaarias, Tšehhi Vabariigis, Hispaanias ja Poolas), muid meetmeid naiste kutse- ja ettevõtlustegevuse hõlbustamiseks (Kreekas, Saksamaal) ning alaesindatud soo julgustamist kandideerima teatavatele töökohtadele (Taanis, Ühendkuningriigis).

Mõnes liikmesriigis teostab selliste meetmete üle järelevalvet võrdõiguslikkusega tegelev asutus (näiteks Slovakkias). Sloveenias ei pea enam positiivse meetme rakendamiseks luba taotlema. Võrdõiguslikkusega tegelevad asutused Belgias ja Ühendkuningriigis pakuvad positiivsete meetmete alast nõu. Hispaania teatas võimalikust probleemist seoses sellega, millisel määral võidakse positiivseid meetmeid lubada ilma võrdõiguslikkuse põhimõtet rikkumata.

4. KOHUSTUSTE TÄITMIST JA ÕIGUSTE KAITSET KÄSITLEVAD SÄTTED

Tavapärane meetod üksikisiku õiguste kaitse tagamiseks, st kohtuvaidlus, on võrdõiguslikkust käsitlevate õigusaktide puhul vastavuse tagamisel vähem tõhus kui muudes valdkondades. Liikmesriikide esitatud teave näitab, et peaaegu kõigis liikmesriikides on kohtusse antud diskrimineerimisjuhtude arv väike või väga väike. Põhjusteks on aegavõttev menetluskäik, sellega seotud formaalsused, kulud ja hirm tagakiusamise ees. Direktiivis tunnistatakse kõnealust probleemi ja esitatud on hulk sätteid, et parandada võrdõiguslikkust käsitlevate õigusaktide täitmist kohtu- ja haldusmenetluste korras.

Liikmesriikidel tuleb tagada, et muudetud direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks ettenähtud **kohtu- ja/või haldusmenetlusi** (artikli 6 lõige 1) saaksid algatada kõik isikud, kes leiavad, et on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu kannatanud. Mõne liikmesriigi puhul oli ebaselge, kas kõnealust kohustust rakendati ka pärast töösuhte lõppemist, nagu osutatud sättes nõutud.

Muudetud direktiivi artikli 6 lõikega 3 nähakse liikmesriikidele ette kohustus anda ühendustele, organisatsioonidele ja muudele juriidilistele isikutele, kellel on õigustatud huvi tagada kõnealuse direktiivi järgimine, kooskõlas riiklikes õiguses sätestatud kriteeriumidega võimalus osaleda kas **kaebuse esitaja nimel või tema toetuseks** ja tema nõusolekul kõigis kohtu- ja haldusmenetlustes, mis toimuvad direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks. Osutatud kohustusega seotud probleemid hõlmasid kõnealuse õiguse andmist ombudsmanile või ametiühingutele, jättes kõrvale muud organisatsioonid. Samuti kaalus komisjon, kas mõne liikmesriigi õiguses sätestatud kriteeriumid, mille kohaselt saavad menetlustes osaleda ühendused, olid ülemäära ranged või mitte. Asjakohaseid õigusakte on mitmes liikmesriigis muudetud. Kõnealuse sätte tegelik mõju on liikmesriigiti erinev. Mõnes liikmesriigis (Saksamaal ja Prantsusmaal) on väga aktiivsed mittetulundusühendused, samas kui teistes riikides (Belgias, Hispaanias ja Slovakkias) osutavad abi peamiselt võrdõiguslikkusega tegelevad asutused või paljudes riikides (Küprosel, Tšehhi Vabariigis, Taanis, Madalmaades, Rootsis ja Sloveenias) ka ametiühingud.

Direktiivis esitatakse selgemad sätted kannatanule diskrimineerimise tulemusel tekitatud kahju **hüvitamise või heastamise** kohta, mis peab olema hoiatav ja proportsionaalne ega tohi sõltuda eelnevalt kokkulepitud ülemmäärast (artikli 6 lõige 2). Hüvitise ülemmäärast kehtestamise küsimus kerkis üles mitmes rikkumismenetluses. Rikkumismenetluste edenedes on kõnealune probleem järk-järgult taandumas.

Muudetud direktiivi artiklis 7 sätestatakse kaitse **tagakiusamise** eest. Mõnes liikmesriigis oli kõnealuse sätte ülevõtmisel sagedane viga kaitse ulatuse kitsendamine võrreldes direktiiviga, näiteks diskrimineerimise all kannatanu kaasamine, aga samas kannatanuid abistanud kolmandate isikute väljajätmine.

Muudetud direktiivi artiklis 8d sätestatakse kohustus kehtestada tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad **sanktsioonid** direktiivi alusel vastu võetud riiklike õigusnormide rikkumise eest. Enamik liikmesriike on seda kohustust täitnud.

5. VÕRDÕIGUSLIKKUSEGA TEGELEVAD ASUTUSED

Kohustuste täitmise tavapäraste meetodite tõhustamiseks mõeldud meetmete kõrval esitatakse direktiivis uuenduslikke võimalusi sätete järgimise parandamiseks ja võrdõiguslikkuse edendamiseks, eeskätt kohustus rajada võrdõiguslikkusega tegelevad asutused. Artiklis 8a nõutakse, et liikmesriigid määraksid „asutuse või asutused, kelle ülesanne on edendada, analüüsida, jälgida ja toetada kõikide isikute võrdset, soolise diskrimineerimiseta kohtlemist” ning kelle pädevusse kuulub diskrimineerimise all kannatanutele sõltumatu abi osutamine diskrimineerimist käsitlevate kaebuste esitamisel, diskrimineerimist käsitlevate sõltumatute uuringute korraldamine ning sõltumatute aruannete avaldamine ja soovitude esitamine seoses kõnealuse diskrimineerimise asjaoludega.

Mõnes liikmesriigis on sellised asutused kas ombudsmanide või komisjonide kujul tegutsenud juba pikka aega. Enamikus liikmesriikides loodi need instantsid siiski direktiivi vastuvõtmise tulemusel. ELi liikmesriikides tegutsevad võrdõiguslikkusega tegelevad asutused erinevad suuresti oma pädevuse, toimimisviisi, korralduse, inimressursside ja rahaliste vahendite poolest.

Võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste üks põhiülesandeid on osutada abi kannatanutele. Liikmesriikidelt saadud teave näitab selgesti, et diskrimineerimisega seoses esitatakse kaebusi pigem võrdõiguslikkusega tegelevatele asutustele kui kohtutele, peamiselt seepärast, et kõnealused asutused on sel teemal asjatundlikumad ning kuna sellega ei kaasne kulusid ega ülemäära bürokraatiat. Võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste pakutav abi on liikmesriigiti erinev: mõnes liikmesriigis (Taanis, Rootsis ja Sloveenias) hõlmab see kaebuste käsitlemist kohtulaadsetes menetlustes, mille tulemusel tehtavad otsused on siduvad, kuigi neid võib kohtusse edasi kaevata. Teistes riikides võivad võrdõiguslikkusega tegelevad asutused omal algatusel uurimisi korraldada (Küprosel, Madalmaades, Rootsis ja Ühendkuningriigis) või kaebuste esitajaid kohtus ja/või haldusasutustes toetada (Austrias, Bulgaarias, Hispaanias, Prantsusmaal, Rootsis ja Ühendkuningriigis). Mõnes teises liikmesriigis on nende asutuste roll seevastu piiratud üksnes teabe edastamisega (Malta ja Poola).

Kuigi võrdõiguslikkusega tegelevad asutused loodi soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks, ei ole ühiskonna teadlikkus nende tööst alati rahuldav – seda näitab asjaolu, et mõnes liikmesriigis pööratakse nende asutuste poole abipalvetega üsna harva. Võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste olemasolust ja tööst ning eelkõige abist, mida nad kannatanutele osutavad, tuleks rahvast rohkem teavitada. Teatavate liikmesriikide (Hispaania, Rootsi ja Ühendkuningriigi) võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste loodud teabeliinid ja teavituskampaaniad võivad kõnealuste asutuste poole pöördumist parandada.

Komisjoni arvates saavad võrdõiguslikkusega tegelevad asutused oma ülesandeid iseseisvalt täita üksnes siis, kui nad on oma korralduse, inimressursside ja rahaliste vahendite tasandil teataval määral sõltumatud. Selles suhtes on olukord liikmesriikide lõikes väga erinev.

Kuigi direktiiviga seatakse võrdõiguslikkusega tegelevatele asutustele üksnes miinimumnõuded, ei ole mõnes liikmesriigis neidki täidetud. Aja jooksul ning rikkumismenetluste edenedes on probleemid selles vallas märkimisväärselt taandunud. Teisest küljest on teatavate liikmesriikide võrdõiguslikkusega tegelevatel asutustel direktiiviga ettenähtust rohkem pädevust, ulatudes selliste ülesanneteni nagu võrdõiguslikkust käsitlevate kavade täitmise jälgimine (Hispaania, Soome ja Rootsi), positiivsete meetmete alane nõustamine ja nende kontrollimine ning koolituste korraldamine.

Komisjon on otsustanud alata võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste suhtes uuringu, mille käigus analüüsitakse põhjalikult näiteks kõnealuste asutuste sõltumatuse, juurdepääsetavuse, nähtavuse ja tulemuslikkuse teemasid.

6. SOTSIAALNE DIALOOG, DIALOOG VALITSUSVÄLISTE ORGANISATSIOONIDEGA JA TÖÖANDJATE ROLL

Direktiiviga püütakse edendada võrdset kohtlemist, muu hulgas kaasates sotsiaalsesse dialoogi sotsiaalpartnerid üldiselt ja eelkõige tööandjad. Pikas perspektiivis võivad diskrimineerimisvaba töökeskkonda aidata luua sellised vahendid nagu kollektiivlepingud.

Kuna seoses sätestatud kohustustega osutatakse uue artikli 8b lõigetes 1 ja 2 riiklikele traditsioonidele ja tavadele, sõltub sotsiaalpartnerite tegelik kaasatus suuresti asjaomase liikmesriigi traditsioonist ning sellest, kui kaugele sotsiaalne dialoog ja kollektiivlääbirääkimised seal arenenud on. Näiteks Ühendkuningriigis kollektiivlepinguid tavaliselt ei sõlmita ning dialoogi sotsiaalpartneritega edendatakse muudel viisidel, näiteks rahastamise, uuringute ja nõustamise kaudu. Enamikus liikmesriikides on sotsiaalne dialoog üldises plaanis ja eelkõige kollektiivlääbirääkimised siiski olulisel kohal.

Soolise võrdõiguslikkuse küsimusi käsitlevad kollektiivlepingud on olemas Austrias, Belgias, Taanis, Hispaanias, Prantsusmaal, Leedus, Lätis, Maltal, Madalmaades, Portugalis, Rootsis ja Sloveenias ning mõnes neist liikmesriikidest on need kohustuslikud (Austrias, Hispaanias ja Prantsusmaal). Mõnes liikmesriigis (Bulgaarias, Tšehhi Vabariigis, Kreekas, Hispaanias, Lätis, Poolas, Portugalis, Rumeenias, Slovakkias ja Sloveenias) leiab sotsiaalne dialoog aset riiklikul tasandil ja hõlmab tavaliselt kolmepoolseid komiteesid. Muud sotsiaalse dialoogi edendamise viisid peale kollektiivlepingute hõlmavad harilikult sotsiaalpartneritega konsulteerimist õigusaktide ja poliitiliste algatuste vallas. 2005. aastal sõlmisid Euroopa sotsiaalpartnerid soolise võrdõiguslikkuse raamkokkuleppe⁷.

Uue artikli 8b lõike 3 kohaselt tuleb liikmesriikidel ärgitada tööandjaid edendama kooskõlas riiklike õigusnormide, kollektiivlepingute või tavadega plaanipäraselt ja süstemaatiliselt võrdset kohtlemist töökohal. Seda saab teha näiteks ettevõtetes teavet levitades (nagu Belgias ja Eestis) või võrdõiguslikkust käsitlevaid kavasid vastu võttes (Hispaania, Soome, Madalmaade ja Rootsi kindla töötajate arvuga ettevõtetes).

⁷ Avaldatud veebisaidil http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf.

Samuti nähakse muudetud direktiivi artikliga 8c ette dialoog valitsusväliste organisatsioonidega. Peamised kodanikuühiskonna organisatsioonide kaasamise viisid on nõuandvate kogude asutamine (nagu Bulgaarias, Tšehhi Vabariigis, Kreekas, Hispaanias, Portugalis ja Ühendkuningriigis), nendega konsulteerimine poliitiliste algatuste ja õigusaktide küsimustes, rahaline toetamine (nagu Belgias, Tšehhi Vabariigis, Saksamaal, Eestis, Hispaanias, Soomes, Rootsis, Slovakkias ja Ühendkuningriigis; viimases eelkõige kannatanutele abi osutamiseks), ühiskonverentside ja -seminaride korraldamine, valitsusväliste organisatsioonide kaasamine dokumentide eelnõude koostamisse riiklike ja rahvusvaheliste organite jaoks või valitsusväliste organisatsioonide liikmete kaasamine ÜRO konverentside delegatsioonidesse (nagu Rootsis). Teatavad liikmesriigid (Austria, Bulgaaria, Kreeka ja Poola) rõhutasid Euroopa aasta „Võrdsed võimalused kõigile” (2007) rolli koostöö algatamisel valitsusväliste organisatsioonidega ja nende osalemisel selle algatusega seotud projektides. Valitsusväliste organisatsioonide rolli tõukefondidest rahastatavate projektide rakendamisel rõhutasid Tšehhi Vabariik, Leedu ja Poola.

7. KOKKUVÕTE

Pidades silmas põhjalikke muudatusi, mida mitu liikmesriiki oma õigusaktides tegema pidi, ja olulisi edusamme, mida enamik liikmesriike nende sätete kohaldamisel saavutanud on, võib direktiivi 2002/73/EÜ ülevõtmist pidada üldiselt rahuldavaks. Direktiivi täieliku ja nõuetekohase ülevõtmise saavutamiseks tuleb mitmes liikmesriigis veel siiski jõupingutusi teha.

Direktiiv on oluline verstapost EÜ soolist võrdõiguslikkust käsitlevate õigusaktide väljatöötamisel, kuna selle abil on uuendatud eeskirju meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta töö saamisel ja sellega seotud valdkondades. Kuna aga ebavõrdsust ja diskrimineerimist jätkuvalt esineb, on oluline, et EÜ ja riiklike soolist võrdõiguslikkust käsitlevaid õigusakte kohaldataks ja jõustataks hoolikalt.

Eriti tähtis on siinkohal võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste ülesanne, mis ei ole üksnes jälgida sündmusi riiklikul tasandil ja abistada diskrimineerimise all kannatanuid, vaid ka panustada võrdõiguslikkuse edendamisse pikas perspektiivis paljude muude meetmetega.

Teadlikkuse tõstmiseks ja diskrimineerimise kaotamiseks direktiivis ette nähtud võimaluste kaudu on esmatähtis, et kaasatud oleksid kõik osapooled (ametiasutused, sotsiaalpartnerid, valitsusvälised organisatsioonid, võrdõiguslikkusega tegelevad asutused ja kogu ühiskond).