

Sooline palgalõhe: selgitus ja põhjused

ELis töötavad naised teenivad tunnis keskmiselt 12,7% vähem kui mehed. Loe lähemalt, kuidas soolist palgalõhet arvutatakse ja mis on selle põhjused.



Sooline palgalõhe

„Võrdväärse töö eest võrdväärne tasu“ põhimõte on osa 1957. aastal sõlmitud Rooma lepingust. Sellele vaatamata on sooline palgaerinevus endiselt probleemiks ja viimase kümne aasta jooksul ei ole toimunud märgatavaid arenguid.

Mis on sooline palgalõhe? Kuidas seda arvutatakse?

Sooline palgalõhe on meeste ja naiste keskmise brutotunnitasu erinevus. Seda arvutatakse brutotasu põhjal, mis makstakse töötajale otse, enne tulumaksu ja sotsiaalmaksu

mahaarvamist. Arvesse lähevad kõik ettevõtted, kus on vähemalt 10 või rohkem töötajat. 2021. aastal oli Euroopa Liidu [keskmine sooline palgalõhe](#) 12,7%.

Sellisel viisil arvatud soolise palgaerinevuse tulemust ei saa omistada ainult diskrimineerimisele, kuna see võib peegeldada ka mitmeid teisi tegureid, mis palgaerinevust mõjutavad - näiteks haridus, töötunnid, töö olemus, tööelus tehtud pausid ja poole kohaga töö käimine. Siiski näitavad andmed, et üldiselt teenivad ELis naised vähem kui mehed.

Sooline palgalõhe ELis

2021. aastal oli [palgalõhe kõrgeim](#) Eestis (20.5%), Austrias (18.8%), Saksamaal (17.6%), Ungaris (17.3%) ja Slovakkias (16.6). Kõige madalam oli see 2021. aastal Rumeenias (3.6%), Sloveenias (3.8%), Poolas (4.5%), Itaalias (5.0%) ja Belgias (5.0%).

Loe lähemalt [parlamendi võitlusest soolise võrdõiguslikkuse eest ELis.](#)

Numbrite tõlgendamine ei ole nii lihtne nagu see tundub, kuna madalam sooline palgalõhe ühes riigis, ei tähenda tingimata suuremat soolist võrdõiguslikkust. Mõnes liikmesriigis on madalamad palgalõhed seotud naiste väiksema osalusega tööturul. Samas kui suured erinevused võivad olla seotud sellega, et suur osa naistest töötavad poole kohaga või on koondunud piiratud hulgale elukutsetele.

Rohkem infot [soolisest palgalõhest Euroopas.](#)

Kuidas tekib sooline palgalõhe?

Osalise tööajaga töökohad

Naised [teevad keskmiselt rohkem tunde tasustamata kodutöid](#), nagu laste eest hoolitsemine või majapidamistööd.

2022. aasta [andmete kohaselt](#) töötab peaaegu kolmandik naistest (28%) osalise tööajaga, samal ajal kui ainult 8% meestest töötab osalise tööajaga. Kui arvestada nii tasustamata kui ka palgatööd, töötavad naised nädalas rohkem tunde kui mehed.

Perekohustustest mõjutatud karjäärivalikud

Suurema tõenäosusega on just naised need, kes teevad enda [karjääri jooksul pausi](#). 2018. aastal oli kolmandikul töötavatest naistest ELis töökatkestus lapsehoolduse tõttu, meestest aga 1,3%. Mõndasid naiste karjäärivalikuid mõjutavad [hooldamine ja perekondlikud kohustused](#).

Rohkem naisi madalapalgalistes sektorites

Ligikaudu [24% kogu soolise palgalõhe põhjustest](#) on seotud naiste töötamisega madalalt tasustatud sektorites, nagu hooldustöö, tervishoid ja haridus.

Naiste osakaal teaduses, tehnoloogias ja inseneriteadustes on aga suurenenud. Naised moodustasid [2021. aastal 41% tööjõust](#).

Üha vähem tasustatud naisjuhte

Naisi on juhtivatel ametikohtadel vähem, kui mehi. Kuigi naised moodustavad üle poole tööjõust, leiab neid vaid kolmandiku (34%) [juhtpositsioonidelt](#) ELis.

Kui vaadata erinevates ametites esinevat lõhet, [on naisjuhid kõige ebasoodsamas olukorras](#), teenides 2018. aasta andmete kohaselt tunnis 31% vähem kui mehed.

Erinevad tegurid

Naised teevad ka vähem tunde tasustatud tööd ning nende tööhõive määr väiksem. Need tegurid toovad aga kaasa [peaaegu 40% erinevuse](#) meeste ja naiste vahelises sissetulekus (2018. aastal).

Palgalõhe kaotamise eelised

Märgata on ka eaga soolise palgalõhe kasvamist - karjääri ja suureneva pere nõudluse kõrval - samas kui alles tööturule sisenevate naiste seas on sooline palgalõhe madalam. Sooline pensionilõhe oli 2020. aastal ELis üle 28%.

Palgalõhe vähendamine suurendab soolist võrdõiguslikkust, vähendades seejuures vaesust ning elavdades majandust, sest naistel oleks rohkem vahendeid kulutamiseks. Lisaks tõstaks võrdne tasu maksustamisbaasi ja leevendaks hoolekandesüsteemide koormat. [Hinnangud](#) näitavad, et 1-protsendiline soolise palgalõhe vähendamine tooks kaasa sisemajanduse kogutoodangu 0,1-protsendilise kasvu.

Parlamendi tegevused soolise palgalõhe vastu võitlemisel

2022. aasta detsembris leppisid parlamendi ja ELi liikmesriikide läbirääkijad kokku, et [ELi ettevõtted peavad avalikustama teabe, mis võimaldab sama tööandja heaks töötavatel inimestel kergemini palku võrrelda](#) ning aitab paljastada naiste ja meeste palgaerinevusi.

2023. aasta märtsi täiskogul kiitis parlament heaks [direktiivi soolise palgalõhe vähendamiseks](#). Ettevõtted, kus sooline palgalõhe on suurem kui 5%, peavad koos töötajatega olukorda hindama. Tööandjatele, kes eeskirju ei järgi, kehtestatakse hoiatavad karistused, sealhulgas trahvid. Töökuulutused ja ametikohtade nimetused peavad olema sooneutraalsed ning töölevõtuprotsessid erapooletud. Teksti peab heaks kiitma ka ELi nõukogu.

[Uute reeglite ettepanek](#) järgneb parlamendiliikmete poolt vastuvõetud [ELi soolise võrdõiguslikkuse strateegia resolutsioonile](#) 2021. aasta jaanuaris. Selles kutsutakse Euroopa Komisjoni üles koostama uut põhjalikku soolise palgalõhe tegevuskava, mis seaks liikmesriikidele selged eesmärgid soolise palgalõhe vähendamiseks järgmise viie aasta jooksul.

Samuti nõuab parlament suurettevõtelt naiste suurema esindatuse juhtkonnas ning soovib [muuta karjäärivõimalused võrdsemaks](#) ja läbipaistvamaks. 2022. aasta novembri täiskogul kiitis parlament heaks ettevõtete juhtkonna soolise tasakaalu direktiivi. Direktiivi kohaselt peab 2026. aastaks vähemalt 40% tegevjuhtkonda mittekuuluvate liikmete seas ning vähemalt 33% tegevjuhtkonna liikmete seas olema naised.

[Loe rohkem parlamendi võitlusest soolise võrdõiguslikkuse eest ELis.](#)

Lisateave

[Võrdse töö eest võrdne tasu](#)

[Euroopa Parlamendi uuringuteenistuse uuring naissoost juhatuseliikmeid puudutavate riiklike poliitikameetmete ja nende mõju kohta](#)