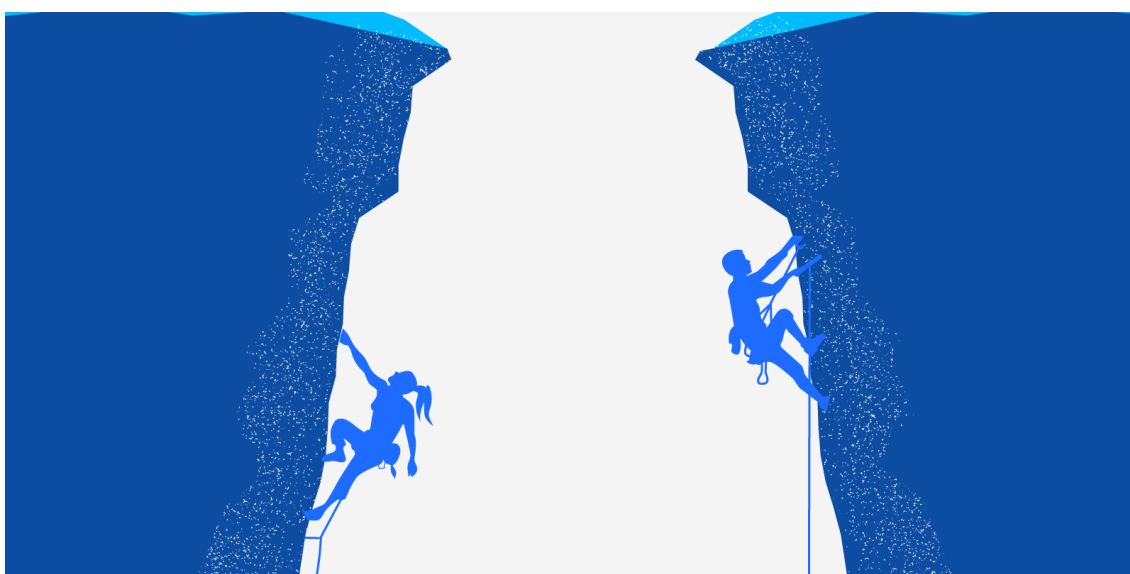


Sooline palgalõhe Euroopas: faktid ja arvud (infograafika)

Edusammudest hoolimata püsivad Euroopa Liidus majanduslikud ebavõrdsused naiste ja meeste vahel.



Gender Pay Gap cover image 2023

On möödunud rohkem kui 25 aastat ÜRO [Pekingi deklaratsiooni](#) kinnitamisest, mille eesmärk on võrdsuse edendamine naiste ja meeste vahel. Sama eesmärk on ÜRO naiste õiguste agentuuril, mis on pühendunud soolise võrdõiguslikkuse edendamisele ja naiste mõjuvõimu suurendamisele. Sooline võrdõiguslikkus on üks [kestliku arengu eesmärkidest](#).

Milline on olukord praegu? EL on teinud edusamme, aga meeste ja naiste vaheline ebavõrdus püsib endiselt, sealhulgas tööturul. Keskmiselt saavad naised ELis vähem palka kui mehed.

Lisateave

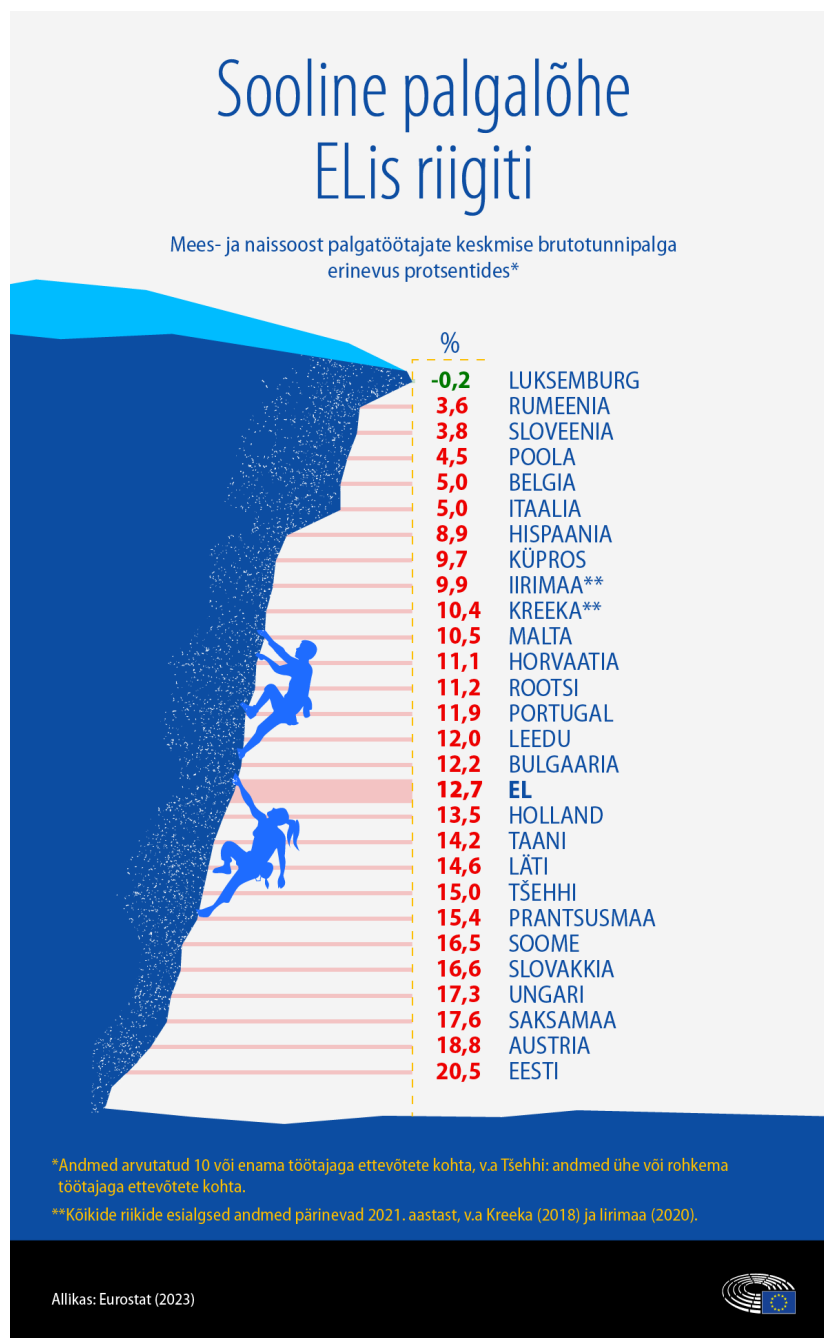
[Mida teeb Euroopa Parlament palgalõhe vähendamiseks?](#)

Mis on sooline palgalõhe?

- Sooline palgalõhe on keskmise palga erinevus meeste ja naiste vahel.
- Korrigeerimata sooline palgalõhe on erinevus meeste ja naiste keskmise brutotunnitasku vahel, mida väljendatakse protsendina meeste sissetulekust. See ei võta arvesse haridust, vanust, töötatud tunde ega töö olemust.

Kui suur on palgalõhe Euroopa Liidus?

Naiste tunnitasku ELis on keskmiselt peaaegu 12,7% madalam kui meestel. Liikmesriikide vahel on suured erinevused: 2021. aastal oli suurim palgalõhe Eestis (20,5%), samas kui väikseima palgalõhega riik ELis oli Rumeenia (3,6%). Luksemburgil õnnestus 2021. aastal sooline palgalõhe kaotada.



Väiksem palgalõhe ei tähenda tingimata rohkem soolist võrdsust. Sooline palgalõhe on tihti väiksem riikides, kus naiste tööhõive on väiksem. Suurem palgalõhe võib näidata, et naised on koondunud madala palgaga sektoritesse või oluline osa neist töötab osalise tööajaga.

Parlamendi võitlus soolise võrdõiguslikkuse eest ELis.

Naised ja mehed tööturul

Soolise palgalõhe põhjused ei ole lihtsad – arvestama peab mitmete teguritega. Küsimus pole ainult võrdväärse tasu võrdväärse töö eest.

Lisateave

[Loe lähemalt palgalõhe põhjustest](#)

Kuigi [ELis lõpetab rohkem naisi kõrghariduse](#), on nad tööturul meestest vähem esindatud. 2022. aasta statistika järgi [töötab 28% naistest ja 8% meestest ELis osalise tööajaga](#). Naised lahkuvad suurema tõenäosusega tööturult laste ja sugulaste eest hoolitsemiseks.

[Sooline palgalõhe oleneb vanusest](#) – palgalõhe võib suureneda naiste karjääripauside tõttu, kuigi see seos on mõnes riigis selgem kui teises. Sooline [palgalõhe sõltub ka tegevusvaldkonnast](#) – 2021. aastal oli enamikus ELi riikides [palgalõhe suurem erasektoris kui avalikus sektoris](#).

Üks oluline soolise palgalõhe põhjustaja on naise üleesindatus madala palgaga sektorites ja alaesindatus kõrgemalt tasustatud sektorites. Näiteks oli 2021. aastal naiste käes [34,7% juhtivatest töökohtadest](#) ELis.

Sooline palgalõhe tähendab, et naistel on suurem vaesusrisk vanas eas. 2020. aastal olid ELis üle 65-aastaste naiste pensionid keskmiselt 28,3% madalamad meeste pensionitest. Ka pensionilõhe erineb riigiti – 41,5%-st Maltal 0,1%-ni Eestis.

Parlamendi meetmed soolise palgalõhe vähendamiseks

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.

Nüüd peab teksti heaks kiitma ka ELi nõukogu.

Lisateave

[Euroopa Komisjon: ELi tegevus võrdse palga nimel](#)

[Euroopa Komisjon: ELi tegevus töö ja eraelu tasakaalustamiseks](#)