



Euroopa  
Komisjon



# Sooliste palgaerinevuste

kaotamine Euroopa Liidus

*Õigusküsi-  
mused*

*Europe Direct* on teenistus, mis aitab leida vastused  
Euroopa Liitu puudutavatele küsimustele.

**Tasuta infotelefon (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Teatud juhtudel ei võimalda mobiilsideoperaatorid helistamist 00 800 numbritele  
või on need kõned tasulised.

Lisateavet Euroopa Liidu kohta leiate internetist EUROPA veebisaidilt  
(<http://europa.eu>).

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2014

ISBN 978-92-79-36094-7  
doi:10.2838/48597

© Euroopa Liit, 2014  
Allikale viitamisel on reprodutseerimine lubatud.

*Printed in Belgium*

# Sisukord

Mida tähendavad soolised palgaerinevused?	2
Millised on sooliste palgaerinevuste peamised põhjused?	5
Milline on sooliste palgaerinevuste kaotamisest saadav kasu?	8
EL 28 riikide sooliste palgaerinevuste kaart	10
Mida EL ette võtab?	13
Kuidas kaotada soolised palgaerinevused riigi tasandil?	17
Viited ja lisateave	23

## Mida tähendavad soolised palgaerinevused?

Soolised palgaerinevused on erinevused meeste ja naiste palga vahel, mis põhinevad kõikide töötajate brutotunnitasude keskmisel erinevusel.

Naised teenivad ELis ühes tunnis keskmiselt umbes 16 % vähem kui mehed<sup>1</sup>. Soolised palgaerinevused varieeruvad üle kogu Euroopa. Need jäävad alla 10 % Sloveenias, Maltal, Poolas, Itaalias ja Luksemburgis ja Rumeenias, kuid ulatuvad üle 20 % Ühendkuningriigis, Slovakkias, Tšehhi Vabariigis, Saksamaal, Austrias ja Eestis<sup>2</sup>. Kuigi üldiselt on soolised palgaerinevused viimase kümnendi jooksul vähenenud, on mõnes riigis (Lätis, Portugalis) need hoopis suurenenud.

Soolised palgaerinevused eksisteerivad hoolimata sellest, et naistel läheb koolis ja ülikoolis meestest paremini. 2012. aastal omandas ELis vähemalt keskhariduse 83 % noortest naistest, samas kui meeste puhul oli vastav näitaja 77,6 %. Naised moodustavad ELis ka 60 % ülikoolilõpetanutest<sup>3</sup>.

### Milline on sooliste palgaerinevuste mõju terve eluaja jooksul?

Soolisest palgaerinevusest tingituna teenivad naised oma elu jooksul vähem, mistõttu on neil vanaduspõlves väiksemad pensionid ning neid ähvardab vaesus. 2012. aastal kuulus vaesuse riskigrupi 21,7 % 65aastastest ja vanematest naistest, meeste puhul oli vastav näitaja 16,3%<sup>4</sup>.

### Mille poolest erinevad naiste ja meeste töötamisviisid?

Naiste üldine tööhõivemäär Euroopas on 63%; vastav näitaja 20-64aastaste meeste seas on 75 %.

Naised on ELis osalise tööajaga töötajate hulgas enamuses; osaaajaga töötab 34,9% naistest ning ainult 8,6% meestest<sup>5</sup>. See mõjutab negatiivselt karjääri edenemist, koolitusvõimalusi, pensioniõigusi ja töötushüvitist, mis kõik omakorda põhjustavad soolisi palgaerinevusi.

## **Kuidas soolisi palgaerinevusi ELis mõõdetakse?**

Soolisi palgaerinevusi väljendatakse protsendina meeste palgast ning see näitab erinevust mees- ja naistöötajate keskmiste brutotunnitasude vahel. Brutotulu tähendab töötajale makstavat töötasu või palka enne tulumaksu mahaarvamist ja sotsiaalkindlustusmaksete tegemist. ELi sooliste palgaerinevuste andmed põhinevad töötasude struktuuri uuringu meetodikal.

ELis viidatakse sooliste palgaerinevustele ametlikult terminiga „kohandamata soolised palgaerinevused”, sest nende puhul ei võeta arvesse kõiki soolisi palgaerinevusi mõjutavaid tegureid, nagu erinevused haridustasemes, tööturukogemuses, töötundides, tööiseloamus jne.

Sooliste palgaerinevuste arvutamisel tunnitasu põhjal võivad tähelepanuta jääda ka teatud tunnitasu mitteväljenduvad palgaerinevused, näiteks preemiad, tulemustasud ja hooajalised tasud.



# POISS VÕI TÜDRUK – KAS VÕIMALUSED ON KÕIGI JAOKS SAMAD?

Nende laste võimalused olid sündides võrdsed, kuid hariduses ja tööelus on ootused poistele ja tüdrukutele erinevad. Suureks kasvades teenivad poisid tüdrukutest keskmiselt umbes 16% rohkem.

## Millised on sooliste palgaerinevuste peamised põhjused?

Soolised palgaerinevused on mitmete omavahel seotud tegurite põhjustatud keerukas probleem, mis on endiselt aktuaalne suurenenud soolise ebavõrdsuse tõttu majanduses ja ühiskonnas.

### Diskrimineerimine töökohal

Teatud juhtudel ei maksta naistele ja meestele ühesugust palka, kuigi nad teevad sama või samaväärset tööd. See võib olla tingitud nn otsesest diskrimineerimisest, mille puhul naisi koheldakse soo tõttu halvemini kui mehi. Teiseks põhjuseks võib olla mõni strateegia või tava, mis küll ei näe ette diskrimineerimist, kuid põhjustab siiski meeste ja naiste ebavõrdset kohtlemist. Mõlemat tüüpi diskrimineerimine on ELi seadustega keelatud, kuid seda tuleb mõnedel töökohtadel kahjuks siiski ette.

### Erinevad tööd, erinevad sektorid

Naised ja mehed teevad tihtipeale erinevaid töid ja töötavad erinevates sektorites. Tervishoiusektoris on 80% töötajatest naised. Sektorites, kus enamik töötajaid on naised, on palgad madalamad kui sektorites, kus töötavad valdavalt mehed.

Kuna naiste osaks jääb tasustamata töö ja laste eest hoolitsemine, kipub nende ametlike töötundide arv olema väiksem. Lisaks töötavad naised tavaliselt sektorites ja tegevusaladel, kus tööd on võimalik ühildada nende perekondlike kohustustega. Selle tulemusena töötavad naised tõenäolisemalt osaajaga, madalalpalgalistel töökohtadel ning ei kandideeri juhtivatele ametikohtadele.

### Kohtlemine töö ja palgasüsteemid

Naisi ja mehi koheldakse töökohal erinevalt, näiteks karjääri edendamise võimaluste ja koolituste osas. Erinevad töötajate tasustamise meetodid (näiteks preemiad, toetused ja tulemuspalk) ja tegelik palgasüsteemi struktuur võivad kaasa tuua erinevad palgamäärad nais- ja meestöötajatele. Sellise diskrimineerimise põhjuseks on tihtipeale ajaloolised ja kultuurilised tegurid, mis mõjutavad palkade määramist. See nn klaaslae efekt ei lase naistel jõuda kõige kõrgemal tasustatud ametikohtadele.

## Naiste töö ja oskuste alahindamine

Naiste oskusi ja pädevust tihti alahinnatakse, eriti just neil elualadel, kus töötavad peamiselt naised. See toob endaga kaasa naiste madalama palgamäära. Näiteks hinnatakse meeste füüsilist tööd sageli kõrgemalt kui naiste töid. Seda illustreerib tõik, et selvehallide naiskassiriid teenivad vähem kui meessoost laotöötajad.

Kui naised moodustavad teatud vähestel elualadel enamuse, on nende palgad väiksemad. Meeste puhul on vastupidi: mida rohkem neid mingil elualal on, seda suurem on nende palk. Sellistel elualadel, nagu koristamine, kus töötavad valdavalt naised, on palgad väiksemad kui võrreldavaid oskusi nõudvatel elualadel, nagu prügikoristus, kus on hõivatud põhiliselt mehed.

Naiste oskusi sageli alahinnatakse, sest neid peetakse naistele omasteks joonteks, mitte omandatud oskusteks ja pädevuseks. Näiteks teenib naissoost medõde vähem kui meessoost meditsiinitehnik, kuigi nende kvalifikatsioon on võrreldava tasemega. Selle tulemuseks võivad olla soolised eelarvamused palkade määramisel ja naiste töö väärtuse hindamisel.

## Vähe naisi kõrgematel ja juhtivatel ametikohtadel

Naised on poliitikas ja majanduses alaesindatud. Terves Euroopas on vaid kolmandik teadlastest ja inseneridest naised. Isegi nendes sektorites, kus enamik töötajaid on naised, töötab kõrgematel kohtadel liiga vähe naisi. Kogu ELis moodustasid naised 2013. aastal suurimate börsil registreeritud ettevõtete juhtkonnast kõigest 17,8% ja juhatuse esimeestest vaid 4,8%. Naissoost tegevdirectoreite (CEOd) osakaal oli veelgi madalam ehk 2,8%<sup>6</sup>.

## Soorollid ja traditsioonid

Soorollid ja traditsioonid kujundavad naiste ja meeste rolle ühiskonnas juba varajasest east peale. Traditsioonid ja soorollid võivad näiteks mõjutada seda, millise haridustee noor mees või naine valib. Taoliste otsuste langetamisele avaldavad mõju töökorraldusega seotud traditsioonilised väärtused ja eeldused. Uuringud näitavad, et naised, kes töötavad kõrgemal ametikohal üldiselt „naiselikuks” peetavates valdkondades, teenivad oluliselt vähem kui naised, kes on tipus „mehelikuks” peetavates valdkondades<sup>7</sup>.



## Töö- ja perekohustuste tasakaalustamine

Naiste töötundide arv on tihti peale väiksem ning nad töötavad osaajaga, et sobitada kokku oma perekohustused ja palgatöö.

Perekondlikud kohustused mõjutavad ka naiste karjääri edendamise ja palgatõusu võimalusi. Soolised palgaerinevused suurenevad aga veelgi siis, kui naine saab lapse ja töötab osalise tööajaga.

Naised kulutavad meestest rohkem aega kodutööde ja hooldustöö peale, vaid vähesed mehed jäävad vanemapuhkusele või töötavad osaajaga. Kui mehed veedavad töö juures rohkem aega, on naiste töötundide arv meeste omast tunduvalt suurem, kui liidame kokku naiste tasustatud ja tasustamata töötunnid.

# Milline on sooliste palgaerinevuste kaotamisest saadav kasu?

## Õiglasema ja võrdõiguslikuma ühiskonna loomine

Meeste ja naiste suurem võrdõiguslikkus oleks kasulik nii majandusele kui ka ühiskonnale üldisemalt. Sooliste palgaerinevuste kaotamine võib aidata vähendada naiste vaesuse taset ja suurendada elu jooksul teenitavat sissetulekut. See hoiaks ära naiste vaesusriski nende tööea jooksul ning vähendaks ka vaesuse ohtu pensionieas.

## Kvaliteetsete töökohtade pakkumine

Naiste ootused oma tööelu suhtes on üha kõrgemad ning kui ettevõtted tahavad ligi meelitada kõige andekamaid töötajaid, on võrdõiguslikkus töökohas mõödapääsmatu. See on vajalik kvaliteetsete töökohtade loomiseks ja tööjõu motiveerimiseks. Kvaliteetsete töökohtade omakorda on olulised selleks, et rajada positiivne töökeskkond, kus kõiki töötajaid hinnatakse vastavalt nende tööle.

## Hea ettevõtete, töötajate ja majanduse jaoks

Tööandjad saavad naiste oskustest ja annetest rohkem kasu, kui nad neid väärtustavad ning juurutavad töö ja eraelu tasakaalu, koolituste ja karjääri võimaluste tagamise strateegiaid.

Naistel on oskusi ja andeid, mis jäetakse töökohas sageli kasutamata, kuid mille rakendamine aitaks ettevõtetel toime tulla oskuste puudujäägiga. Naiste töö väärtustamine ning nende oskustele ja potentsiaalile vastav õiglane tasustamine võib parandada ettevõtte tulemusi ja tõhusust, näiteks parimate ja andekamate töötajate ligi tõmbamise ja tööle hoidmise ning klientide silmitsi positiivse maine kujundamise teel.

Töökohas võrdõiguslikkuse kavasad ja strateegiaid rakendavad ettevõtted loovad parima töökoha kõikidele töötajatele, nii meestele kui ka naistele. Positiivne töökeskkond aitab ettevõtetel meelitada ligi kliente, parandada tulemuslikkust ja edendada konkurentsivõimet. Töötajad, kes tunnevad end ülesandeid täites enesekindlalt ja väärtustatuna, on suurema tõenäosusega oma töös uuenduslikud ja produktiivsed.

## Kohtuvaidluste ja kaebuste ärahoidmine

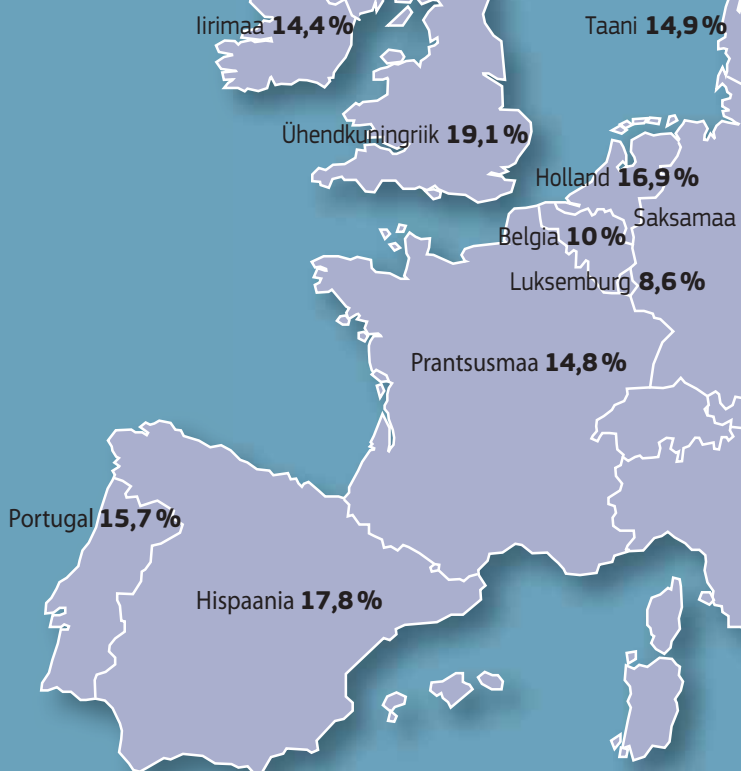
Organisatsiooni töötajatele võrdväärse töö eest võrdse tasu tagamine aitab tööandjatel vältida diskrimineerimise ja ebaõiglaste töötavadega seotud kaebusi. See säästab aega ja raha, mis kuluks kaebustega ja nendele järgneda võivate kohtuvaidlustega tegelemisele.

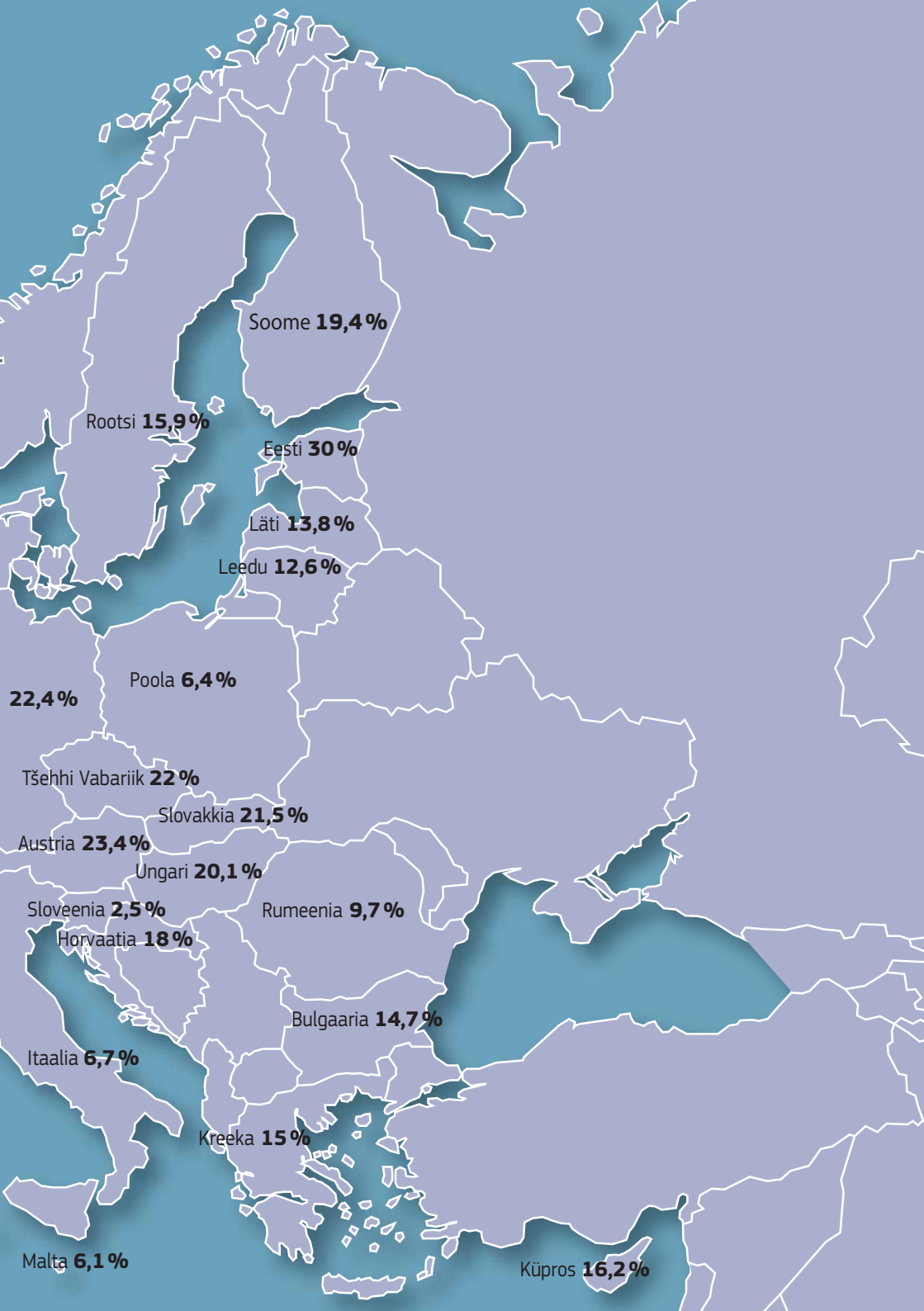
## Majanduskasvu ja taastumise alus

Finants- ja majanduskriisi ajal on naiste osalus majanduses ja pere finantssidesse panustamises kasvanud. Seega on oluline üleval hoida soolise võrdõiguslikkuse ja sooliste palgaerinevuste teemasid, kuna need annavad oma osa tööhõive ja konkurentsivõime kasvu ning majanduse taastumisse.

# EL 28 riikide sooliste palgaerinevuste kaart

Naised teenivad ELi majanduses keskmiselt ~16,4% vähem kui mehed.







# KAS MEIE TÖÖD VÄÄRTUSTATAKSE ÜHTMOODI?

Kuigi naiste haridustase on sama hea või parem kui meestel, ei väärtustata neid sageli meestega võrdselt ja naiste karjäär edeneb aeglasemalt. Seetõttu on sooliste palgaerinevuste keskmine määr Euroopa Liidus umbes 16%.

## Mida EL ette võtab?

Sooliste palgaerinevuste kaotamine on juba pikka aega olnud Euroopa Liidu prioriteet. EL lubas likvideerida palgaerinevused juba 1957. aastal, mil allkirjastati Euroopa Ühenduse asutamisleping. Tänapäeval lähtub EL õiguslikuks aluseks olevast Lissaboni lepingust ning põhiõiguste hartast tulenevast soolise võrdõiguslikkuse tagamise kohustusest. ELi meetmed püüavad muuta ka inimeste suhtumist soorollidesse koolis, kodus, töökohal ning ühiskonnas üldisemalt.

Sooline võrdõiguslikkus ning naiste annete ja oskuste parem kasutamine on keskse tähtsusega, et kaotada soolised palgaerinevused ja saavutada ELi selle aastakümne tööhõive ja majanduskasvu strateegias „Euroopa 2020” püstitatud eesmärgid. Strateegia eesmärk on luua rohkem ja paremaid töökohti, saavutada suurem naiste tööhõive, mis on osa üldisest tööhõivealasest eesmärgist tagada töö 75 %-le kõikidest 20–64aastasest inimestest ning kindlustada, et 2020. aastaks on maailmas 20 miljoni võrra vähem neid inimesi, keda ähvardab vaesus ja sotsiaalne tõrjutus.

Sooliste palgaerinevuste kaotamine on prioriteet mitmes poliitikavaldkonnas. Näiteks:

- Euroopa soolise võrdõiguslikkuse paktis, mille ELi juhid võtsid vastu 2011. aastal.
- Soolise võrdõiguslikkuse meetmete raamistikus, milles Euroopa sotsiaalpartnerid leppisid kokku 2005. aastal.

### Soolisi palgaerinevusi käsitlev 2007. aasta teatis

Euroopa Komisjoni 2007. aasta sooliste palgaerinevuste teatise pakuti välja rida meetmeid sooliste palgaerinevuste lahendamiseks: rakendada paremini olemasolevaid seaduseid, võidelda sooliste palgaerinevuste vastu läbi tööhõivestrateegiate, propageerida töötajate seas võrdset palka sotsiaalpartnerluse kaudu ning toetada heade tavade jagamist kogu ELis.

### Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia (2010–2015)

Sooliste palgaerinevuste kaotamine seadusandlike ja mitteseadusandlike meetmetega on Euroopa Komisjoni naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia (2010–2015) peamine eesmärk. Strateegias nähakse ette meetmed viies valdkonnas: majandus- ja tööturg, võrdne palk, võrdõiguslikkus kõrgematel ametikohtadel, võitlus soolise vägivalga vastu ja võrdõiguslikkuse propageerimine väljaspool ELi.

## Direktiiv, millega kehtestatakse võrdväärse töö eest võrdne palk<sup>8</sup>

Põhimõtte maksta võrdväärse töö eest võrdset palka on olnud sätestatud aluslepingutes alates 1957. aastast ning selle leiab ka direktiivist 2006/54/EÜ (uuesti sõnastatud direktiiv).

Komisjoni lähiaastate prioriteet on jälgida, kas võrdset palka käsitlevaid direktiivi 2006/54/EÜ sätteid kohaldatakse ja jõustatakse õigesti, ning toetada töötajaid, liikmesriike ja teisi sidusrühmi, andes suuniseid olemasolevate eeskirjade nõuetekohase jõustamise ja kohaldamise kohta. Seoses sellega avaldas komisjon 2013. aasta detsembris aruande<sup>9</sup>, milles käsitletakse direktiivi 2006/54/EÜ kohaldamist.

Selles aruandes keskendutakse eelkõige võrdset palka käsitlevate peamiste sätete kohaldamist praktikas. Aruandes antakse ülevaade võrdset palka käsitlevatest pöördelistest ELi kohtulahenditest. Samuti sisaldab see jaotist tööklassifikatsiooni skeemide ja riiklikul tasemel võetud meetmete kohta<sup>10</sup>.

2014. aasta märtsis avaldas komisjon töötasu läbipaistvusele keskenduva soovitusel. Soovitusel eesmärk on pakkuda liikmesriikidele välja meetmeid töötasu läbipaistvuse suurendamiseks ettevõtetes, muu hulgas nt töötajatele paremate tingimuste loomine töötasu kohta teabe saamiseks või töötasu aruandluse ja sooliselt neutraalse ametikohtade klassifikatsiooni kasutuselevõtt ettevõtetes.

## Võrdõiguslikkus tasub end ära

Tööandjate toetamiseks nende pingutustes soolise palgalõhe vastu võitlemisel viis komisjon aastatel 2012 ja 2013 läbi projekti „Võrdsus tasub ära”. Selle eesmärk oli tõsta ettevõtete teadlikkust soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse töötasu tagamaadest, tagades naiste tööjõupotentsiaali parema kasutamise demograafiliste muutuste ja oskuste nappuse kontekstis.

Kokku korraldati 39 üritust (töötoad 34-s riigis, ärifoorum 21. märtsil 2013, 4 koolitust võrdse töötasu kohta). Koostati toetavad materjalid (koolitusjuhendid, hea tava käsiraamatud, teabematerjal). Suured ettevõtted ja sidusrühmad (Euroopa ja riikliku tasandi sotsiaalpartnerid, äriühingud, riigiasutused ja eksperdid) osalesid mitmesugustes tegevustes.

Selle algatuse kohta leiab lisateavet algatuse veebisaidilt<sup>11</sup>.



## **Euroopa võrdse palga päev**

5. märtsil 2011 korraldas Euroopa Komisjon esimese Euroopa võrdse palga päeva. Järjekorras teine selline päev korraldati 2. märtsil 2012 ja kolmas 28. veebruaril 2013. 2014. aastal toimub Euroopa võrdse palga päev 28. veebruaril. Euroopa võrdse palga päev on iga-aastane üritus, millega suurendatakse teadlikkust sellest, et naiste ja meeste palkade vahel on endiselt lõhe ning et naised peavad töötama sama sisetuleku teenimiseks palju kauem. Ürituse toimumiskuupäev varieerub sõltuvalt ELi sooliste palgaerinevuste keskmisest, tähistades selle lõhe väikest kahanemist.



# KAS LAPSE SAAMINE OHUSTAB MINU KARJÄÄRI?

Kuna perekondlikke kohustusi ei jagata võrdselt, on naiste karjääris rohkem pause ja nad teevad ajaliselt vähem tööd kui mehed.

Seetõttu on naiste tööelu vähem tulus: nad teenivad keskmiselt 16% vähem kui mehed.

## Kuidas kaotada soolised palgaerinevused riigi tasandil?

Sooliste palgaerinevuste probleemile lahenduse leidmine on peamiselt riikide valitsuste ja sotsiaalpartnerite võimuses. EL saab aidata, kuid lahendused tuleb välja töötada riigi tasandil. Oluline roll on ka ELi liikmesriikides valitseval avalikul arvamusel. Riikide valitsused ja sotsiaalpartnerid on rakendanud sooliste palgaerinevuste kaotamiseks mitmesuguseid meetmeid. Allpool tuuakse mõned näited.

### Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse palga strateegia

Mitmed riigid on kasutusele võtnud soolise võrdõiguslikkuse strateegiaid, mis hõlmavad ka sätteid sooliste palgaerinevuste kaotamiseks. Näiteks:

- Eestis kiideti 2012. aastal heaks sooliste palgaerinevuste vähendamise tegevuskava. Selles on viis peamist tegutsemis-suunda: 1) tõhustada olemasoleva soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamist (nt parandada statistiliste andmete kogumist, suurendada teadlikkust, toetada soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku tööd jne); 2) lihtsustada pere-, töö- ja erealu ühitamist (nt töö tööandjatega); 3) edendada võrdõiguslikkuse süvalaiendamist, eriti hariduse valdkonnas; 4) vähendada soolist segregatsiooni; 5) analüüsida avaliku sektori organisatsioonide tavasid ja tasustamissüsteeme ning vajaduse korral parandada olukorda. Tegevuskavas rõhutatatakse, et soolised palgaerinevused on keeruline teema, mistõttu tuleb rakendada samaaegselt meetmeid kõikides asjaomastes valdkondades<sup>12</sup>.
- Soome 2006.–2015. aasta kolmeosalises võrdse palga programmis<sup>13</sup> seatakse sihiks vähendada soolisi palgaerinevusi umbes 20 %-lt 15 %-le ja rakendada põhimõtet, mille kohaselt tuleb võrdväärset tööd võrdselt tasustada. Programm sisaldab segregatsioonivastaseid meetmeid, tasustamissüsteemide väljatöötamist, meetmeid naiste karjäärivõimaluste toetamiseks ja üleskutset sotsiaalpartneritele sõlmida kokkuleppeid sooliste palgaerinevuste vähendamiseks.
- Portugali 4. võrdsuskava eesmärkide seas on sooliste palgaerinevuste vähendamine ja soolise võrdõiguslikkuse kavade sisseseadmine ettevõtetes<sup>14</sup>.
- Leedu soolise võrdõiguslikkuse strateegiad on sätestatud 2010.–2014. aasta riiklikus naiste ja meeste võrdsete võimaluste programmis. Suur hulk meetmeid on suunatud naiste ja meeste olukorra parandamisele tööturul. Üks prioriteet on vähendada soolisi palgaerinevusi, mis hõlmab meetmeid palkade suurendamiseks sektorites, kus töötavad peamiselt naised, näiteks hariduse, kunsti ja kultuuri ning sotsiaaltöö valdkonnas<sup>15</sup>.

## Soolise võrdõiguslikkuse alased aruanded

Mõned riigid on koostanud soolisi palgaerinevusi käsitlevaid aruandeid. Näiteks:

- Belgia valitsus on andnud alates 2007. aastast välja naiste ja meeste võrdõiguslikkuse instituudi koostatud iga-aastast sooliste palgaerinevuste aruannet<sup>16</sup>, milles esitatakse Euroopa ametlike näitajatega kooskõlas olev statistika.

## Soolise võrdõiguslikkuse kavad ettevõtetes ja auditid sooliste palgaerinevuste vähendamiseks

Soolise võrdõiguslikkuse kavad ja auditid aitavad ettevõtetel mõõta oma edu soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse tasu rakendamisel. Mõnel juhul on kavade elluviimine nähtud ette seadusega, samas kui teistel juhtudel on see vabatahtlik. Näiteks:

- Rootsis nähakse 2009. aasta diskrimineerimisvastase seadusega ette<sup>17</sup>, et tööandjad ja töötajad peavad püüdma võrdsustada sama või võrdväärset tööd tegevate naiste ja meest töötasu ja muid töötingimusi ning vältima palga ja töötingimustega seotud erinevuste teket. Samuti peavad nad edendama naiste ja meeste võrdseid palgatõusuvõimalusi. Veel nähakse selle seadusega ette tööandjate kohustus viia iga kolme aasta järel läbi palgauuring, et selgitada välja põhjendamatud erinevused naiste ja meeste palkades ning töötingimustes, need erinevused kõrvaldada ja neid ennetada ning koostada võrdse palga maksmiseks tegevuskava (25 ja enama töötajaga ettevõtetes).
- Austria riiklik tegevuskava soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks tööturul<sup>18</sup> sisaldab nõuet, et ettevõtted peavad avaldama võrdse palga maksmist käsitlevaid aruandeid. Ettevõtted peavad koostama aruande töötajate sissetulekute kohta iga kahe aasta tagant. Aruannetes tuleb iga kategooria puhul näidata sinna kuuluvate meeste ja naiste arv, samuti vastava kategooria naiste ja meeste keskmine või mediaansissetulek. Eesmärk on saavutada sissetulekute läbipaistvus ja võtta meetmeid sooliste palgaerinevuste vähendamiseks. Võrdse palga maksmist käsitlevate aruannete koostamine on alates 2011. aastast kohustuslik üle 1 000 töötajaga ettevõtetes, alates 2012. aastast üle 500 töötajaga ettevõtetes, alates 2013. aastast üle 250 töötajaga ettevõtetes ja alates 2014. aastast üle 150 töötajaga ettevõtetes<sup>19</sup>.
- Belgia võttis 22. aprillil 2012 vastu seaduse sooliste palgaerinevuste vähendamise kohta. Selle seaduse kohaselt tuleks meeste ja naiste palga ja tööjõukulude erinevused välja tuua ettevõtete iga-aastasest auditist. Need iga-aastased auditid edastatakse riigipangale ja see teave on avalikult kättesaadav. Peale selle nähakse seaduses ette, et üle 50 töötajaga ettevõtted peavad tegema iga kahe aasta tagant nais- ja mees-töötajate palgastruktuuri võrdleva analüüsi. Kui sellest analüüsist nähtub, et naised

teenivad meestest vähem, on ettevõtte kohustatud koostama tegevuskava. Diskrimineerimise kahtluse korral võivad naised pöörduda vahendaja poole oma ettevõttes, kes selgitab välja, kas palgaerinevus on tõepoolest olemas, ja püüab leida selle olemasolu korral tööandjaga kompromissi<sup>20</sup>.

## Spetsiaalsed õigusaktid ja kollektiivlepingud

Mõned riigid on kehtestanud sätted, milles käsitletakse palga läbipaistvust või kollektiivlepinguid ja võrdset palka. Näiteks:

- Portugalis peavad peaaegu kõik tööandjad koguma tööjõu ja tööhõive eest vastutava ministeeriumi jaoks igal aastal ettevõtte töötajate andmed, milles käsitletakse mitmeid töötajate töötingimustega seotud aspekte, sealhulgas nende tasustamist. Need andmed esitatakse tööinspektsioonile, ametiühingule või töötajate komisjonidele (õigeaegse taotluse korral) ja sotsiaaldialoogi alalise komisjoni kuuluvatele töötajate esindajatele. Enne seda tuleb need andmed teha kättesaadavaks töötajatele. Ministrite nõukogu võttis 8. märtsil 2013<sup>21</sup> vastu resolutsiooni, millega otsustati kinnitada teatud meetmed naistele ja meestele tööjõuturul võrdsete võimaluste ja tulemuste tagamiseks ja soodustamiseks, muu hulgas palgalõhe kaotamiseks. Meetmete hulka kuulub eraldi valdkondade sooliste palgalõhede aruande koostamine ja avaldamine.
- Prantsusmaa 2006. aasta naiste ja meeste võrdse palga aktiga<sup>22</sup> muudetakse kohustuslikuks soolist võrdõiguslikkust käsitlevate kollektiivlääbirääkimiste pidamine ning nõutakse ettevõtetelt palgaaruandeid ja tegevuskavasid sooliste palgaerinevuste kaotamiseks Prantsusmaa valitsus on karmistanud kehtivaid sanktsioone vähemalt 50 töötajaga firmade suhtes, mis ei täida soolise võrdõiguslikkusega seotud kohustusi<sup>23</sup>. Esmakordselt mõisteti kaks firmat 2013. aasta aprillis süüdi võrdse töötasu seaduste rikkumises.

## Palgasüsteemide läbipaistvaks muutmise ja sooliste palgaerinevuste tuvastamise vahendid

Läbipaistvad palgasüsteemid on võrdse palga tagamiseks üliolulised. Läbipaistvuse kindlustamiseks on olemas vahendid. Näiteks:

- Saksamaal<sup>24</sup>, Luksemburgis<sup>25</sup> ja Šveitsis<sup>26</sup> on välja arendatud veebitööriist Logib, mis võimaldab ettevõtetel analüüsida palga- ja personalistruktuure ning veenduda, et mees- ja naistöötajad saavad võrdset palka. Selle vahendiga nähakse ette ka aruanded, milles analüüsitakse sooliste palgaerinevuste põhjuseid ja nende erinevuste kaotamiseks kavandatud meetmeid.

- Austrias võeti 2011. aasta oktoobris kasutusele palga ja töötasu kalkulaator, mille abil on võimalik saada kergesti ajakohast teavet konkreetses sektoris/konkreetsel töökojal makstavate palkade kohta<sup>27</sup>. See kalkulaator on osa riiklikust tegevuskavast soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks tööturul.

## Võrdse palga päevad<sup>28</sup>

Paljudes riikides korraldatakse korrapäraselt võrdse palga päevi. Sageli on nende läbiviijateks ettevõtlike naiste assotsiatsioonid<sup>29</sup>. Võrdse palga päeva raames jagatakse teavet sooliste palgaerinevuste kohta, viiakse läbi üritusi ja kokkusaamisi valitsuse esindajatega. Mõned näited:

- Belgia oli esimene riik Euroopas, kes korraldas võrdse palga päeva 2005. aastal. Kolm suurimat ametiühingut on viimastel aastatel korraldanud võrdse töötasu päevi. Nad kasutavad humoorikaid plakatikampaaniaid, raadio- ja telereklaame, ribareklaame, rinnamärke, reklaamlehti, spetsiaalset veebisaiti, suhtlusmeediat, videoklippe jne. 2013. aastal korraldati võrdse palga päeva üheksandat korda<sup>30</sup>.
- Tšehhi Vabariigis on ettevõtlike naiste assotsiatsioon korraldanud võrdse palga päeva alates 2010. aastast. 4. võrdse töötasu päevad toimusid Tšehhi Vabariigis 24. aprillil 2013. Viidi läbi ekspertide konverents ja mentorlustegevused, kus 31 ettevõtjat ja juhti jagasid oma kogemusi ligikaudu 600-le noorele naisele. Kogu päeva vältel jagati traditsioonilisi punaseid kotte sündmuse logoga<sup>31</sup>.
- Eestis tähistati võrdse palga päeva 11. aprillil 2013. Ürituse peamine eestvedaja oli Eesti Ettevõtlike Naiste Assotsiatsioon. Päeva jooksul serveeriti toitlustuskohtades lõheroogasid tilliga või tillita, müües neid eri hinnaga, millega viidati Eestis esinevatele soolistele palgaerinevustele. Ettevõtmine oli suunatud eeskätt noortele ja töoandjatele. Ettevõtlike Naiste Assotsiatsioonil on kavas jätkata inimeste arvamuste ja kogemuste kogumist, seades eelkõige sihiks läbipaistvad ja õiglased palgasüsteemid, mis oli kogu 2013. aasta kampaania põhisõnum<sup>32</sup>.
- Hispaanias korraldatakse võrdse palga päeva 22. veebruaril. Võrdõiguslikkuse ja mittediskrimineeriva poliitika eest vastutav ministeerium kujundas selle päeva jaoks spetsiaalse logo. Päeva tähistamiseks on trükitud selle logoga lotopileteid. Lisaks kasutati 22. veebruaril riikliku võrdse palga päeva toetuseks spetsiaalseid postitempleid<sup>33</sup>.

## Suunised võrdse palga põhimõtte mõistmiseks ja kohaldamiseks. Töökohtade hindamise/klassifitseerimise meetodid, mis on vabad soolistest eelarvamustest

Töö hindamine sooliste eelarvamusteta on väga oluline, et tagada naiste ja meeste töö võrdväärsus. Näiteks:

- Portugalis on töötatud projekti „Töö ümberhindamine soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks” raames hotelli- ja restoranisektoris välja töö hindamise meetod, mis on vaba soolistest eelarvamustest. See on võimaldanud hinnata ja võrrelda töökohti, kus töötavad peamiselt mehed, ja töökohti, kus töötavad põhiliselt naised, et määrata kindlaks, kas soolised palgaerinevused on tingitud naiste töö ebaõiglasest väärtustamisest ja diskrimineerimisest. Töökohtade sooliste eelarvamuste vaba hindamise kohta on koostatud ka juhend<sup>34</sup> ja koolitusele keskenduv käsiraamat<sup>35</sup>.
- Ühendkuningriigis avaldati 2011. aastal võrdse palga maksmise kohta tehniline juhend<sup>36</sup>, milles kirjeldatakse, kus ja kuidas saab võrdset palka käsitlevaid õigusakte rakendada tegelikus elus. See vahend on suunatud eelkõige juristidele, personalitöötajatele ja kohtutele.

## Võrdõiguslikkuse märgised, hartad ja autasud

2010. aastal avaldas Euroopa Komisjon uuringu, mis sisaldas ülevaadet mitteseadusandlikest vahenditest, millega saab edendada Euroopa ettevõtetes soolist võrdõiguslikkust<sup>37</sup>. Mõnes neist võetakse tegurina arvesse ka soolisi palgaerinevusi. Kõige selgemalt on tõendatud sooliste palgaerinevustega tegelemist Šveitsi ettevõtete puhul:

- Šveitsis võidakse ettevõtetele anda võrdse palga maksmist kinnitav logo, kui nad rakendavad naiste ja meeste suhtes õiglast palgapoliitikat<sup>38</sup>.



# KAS SAMA TÖÖ JA SAMA PENSION?

Naiste sissetulek on keskmiselt 16% väiksem kui meestel. Madalam sissetulek ja muud põhjused mõjutavad tulevikus pensioniõigusi, mistõttu võib vanaduses elada vaesuses rohkem naisi kui mehi.



## Viited ja lisateave

- 1 ELi sooliste palgaerinevuste keskmine määr oli 2008. aastal 17,3%. Viimased olemasolevad andmed on pärit 2011. aastast, mil see erinevus oli 16,2%.
- 2 Andmed sooliste palgaerinevuste kohta põhinevad töötasude struktuuri uuringul, mille Eurostat viib läbi iga nelja aasta tagant  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/en/earn\\_grgpg2\\_esms.htm](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/earn_grgpg2_esms.htm)
- 3 Eurostat, 2010.
- 4 Eurostat, 2012.
- 5 Eurostat, 2012.
- 6 Euroopa Komisjoni andmebaas naiste ja meeste osalemise kohta otsustamisprotsessis  
[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm)
- 7 Busch, A. ja Holst, E., 2011 – „Gender Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects and Earnings in Managerial Positions”, Saksa Majandusuuringute Instituut.
- 8 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 (uuesti sõnastatud direktiiv), ELT L 204, 26.7.2006, lk 23–36.
- 9 COM(2013) 861 final.
- 10 SWD(2013) 512 final.  
<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/>
- 11 <http://www.sm.ee/tegevus/sooline-vordoiguslikkus/tooelu/palgalohe-tegevuskava.html>
- 12 <http://www.stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus;jsessionid=74f5cb85735614e13d29dca0d60c>
- 13 [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/IV\\_PNI\\_2011\\_2013.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/IV_PNI_2011_2013.pdf)
- 14 [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=372298&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=&p_tr2=)
- 15 Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse instituut, Belgia <http://igvm-iefh.belgium.be/>
- 17 <http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/59/03/b463d1e1.pdf>
- 18 <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42528>
- 19 <http://www.frauen.bka.gv.at>
- 20 [http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2012/08/28\\_1.pdf](http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2012/08/28_1.pdf)
- 21 <https://dre.pt/pdfgratis/2013/03/04800.pdf>
- 22 <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000816849&dateTexte=&categorieLien=id>
- 23 <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026792583&categorieLien=id>

- 24 Tööriist Logib-d, Saksamaa <http://www.logib-d.de>
- 25 Tööriist Logib, Luksemburg [http://www.mega.public.lu/actions\\_projets/ecart\\_salaire/](http://www.mega.public.lu/actions_projets/ecart_salaire/)
- 26 Tööriist Logib, Šveits <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=en>
- 27 <http://www.gehaltsrechner.gv.at>
- 28 Võrdse palga päevad ELis  
<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/equal-pay-days>
- 29 <http://www.bpw-europe.org/equal-pay-day>
- 30 Võrdse palga päev Belgias <http://www.equalpayday.be/>
- 31 Võrdse palga päev Tšehhi Vabariigis <http://www.equalpayday.cz/>
- 32 Võrdse palga päev Eestis <http://www.bpw-estonia.ee/tilliga-ja-tillita>
- 33 Võrdse palga päev Hispaanias [http://www.msssi.gob.es/novedades/docs/2013\\_02\\_22\\_Nota\\_informativa.pdf](http://www.msssi.gob.es/novedades/docs/2013_02_22_Nota_informativa.pdf)
- 34 [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia\\_revalorizar\\_en.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf)
- 35 [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/referencial\\_revalorizar\\_en.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/referencial_revalorizar_en.pdf)
- 36 [http://www.equalityhumanrights.com/uploaded\\_files/EqualityAct/equalpaycode.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/equalpaycode.pdf)
- 37 „Study on non-legislative initiatives for companies to promote gender equality at the workplace”  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5364&langId=en>  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5366&langId=en>  
[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/database\\_version2\\_en.mdb](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/database_version2_en.mdb)
- 38 Šveits <http://www.equalsalary.org/>

Euroopa Komisjon – Õigusküsimuste peadirektooraat

**Sooliste palgaerinevuste kaotamine Euroopa Liidus**

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus

2014 — 24 lk — 14,8 × 21 cm

ISBN 978-92-79-36094-7

doi:10.2838/48597

Soolisi palgaerinevusi käsitlev veebisait

**<http://ec.europa.eu/equalpay>**

Soolisi palgaerinevusi käsitlev veebisait  
**<http://ec.europa.eu/equalpay>**



Väljaannete talitus

ISBN 978-92-79-36094-7  
doi:10.2838/48597