



Kas meie tööd väärtustatakse ühtmoodi?

Naiste ja meeste palgaerinevusega seotud naiste ja meeste tööalast võrdsust illustreerivad võtmenäitajad

	Naised	Mehed
Tööhõive määr (%)	58,3	72,5
Osalise tööajaga töötajate osakaal (%)	31,2	7,7
Nädalas keskmiselt kodu ja perega seotud töödele kulutatav aeg tundides**	25,5	7,8
Nädalas keskmiselt palgatööle (sh tööle- ja kojusõidule) kulutatav aeg tundides**	38,1	45,5
Haridusalased saavutused (vähemalt keskharidus) vanuses 20–24 (%)	80,8	75,5
Ülikooli lõpetanute sooline jaotus (%)*	59	41
Töötajate osakaal „tootmis-, ehitus-, transpordi- ja kommunikatsioonisektoris“	17,4	44,3
Töötajate osakaal avaliku halduse, hariduse, tervishoiu ja sotsiaaltöö ning muude sotsiaalteenuste sektorites	40,5	18,1
Vaesuse riskimäär vanuses 65 ja rohkem (%)*	21	16

Allikas: Eurostat, 2007 v.a * , 2006.

** Euroopa töötingimuste uuring (ETU)

Mida on EL ette võtnud?

Võrdse töö eest võrdne tasu on Euroopa Liidu üks asutamispõhimõtteid. 1957. aasta Euroopa Ühenduse asutamislepingus tunnustatud põhimõte oli teemaks 1975. a direktiivis, mis keelab naiste ja meeste mis tahes töötasuga seotud diskrimineerimise **sama või võrdväärse töö eest**.

EL jätkab tööd, et vähendada naiste ja meeste töötasu õigustamatuid erinevusi. See on üks dokumendi **Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse teekaart 2006–2010** võtme-eesmärke. Oma 2007. a teatises „**Naiste ja meeste palgaerinevuse lahendamine**“ analüüsis Euroopa Komisjon naiste ja meeste palgaerinevuse põhjusi ning märkis ära nende lahendamise suunad.

Komisjon **analüüsib, kui tõhusad on ühenduse õigusaktid** võrdse tasu suhtes ja võib vajadusel esitada sel teemal uue õigusakti.

Palgaerinevuste lahendamine nõuab paljude erinevate protsessis osalejate tegutsemist. Lisaks Euroopa Komisjoni tegevusele on ka **Euroopa Parlament** hiljuti kinnitanud selle probleemi tähtsust esiletõstva aruande.

2006. a **Euroopa soolise võrdõiguslikkuse paktiga** muutsid ELi juhid naiste ja meeste palgaerinevuse eest võitlemise prioriteediks.

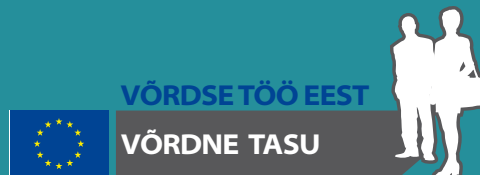
Naiste ja meeste palgaerinevuse lahendamine on ühtlasi **Euroopa sotsiaalpartnerite** 2005. aastal vastu võetud „Soolise võrdõiguslikkuse toimingute raamistiku“ võtmetegevus.

See kampaania on osa komisjoni jõupingutusest tõsta teadlikkust naiste ja meeste palgaerinevuse ning selle lahendamise küsimuses.

KE-31-09-257-ET-D



Kaotame naiste ja meeste palgaerinevuse See on kõigile arusaadav



Lisateavet naiste ja meeste palgaerinevuse kohta leiate aadressilt:

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



Poiss või tüdruk — kas võimalused on kõigile samad?

Kas lapse saamine ohustab minu karjääri?

Kas sama töö ja sama pension?

Mida tähendab naiste ja meeste palgaerinevus?

Naised teenivad ELis keskmiselt 17%* vähem kui mehed. Naiste ja meeste palgaerinevus väljendab meestele ja naistele palgatöö eest makstava keskmise tunnitasu erinevust kogu majanduses.

Miks teenivad naised keskmiselt ikka veel meestest vähem?

Naiste ja meeste palgaerinevus on erinevate tagamaadega keerukas probleem, sageli seotud järgmiste nähtustega:

- **Otsene diskrimineerimine:** mõnikord saavad naised võrdväärse töö eest meestest ikka veel madalamat tasu. Kuna viimastel aastatel on toimunud suur areng ning nüüdseks on olemas tõhusad Euroopa ja siseriiklikud õigusaktid, selgitab see tegur naiste ja meeste palgaerinevust ainult osaliselt.
- **Naiste pädevust ja oskusi alahinnatakse:** naised saavad sageli võrdväärse töö eest meestest madalamat tasu. Tegelikult peetakse samal ajal, kui naised moodustavad 59% kõigist ülikoolilõpetajatest, naiste tööd sageli ikka veel meeste tööst vähem väärtuslikuks, ehkki kõik muud aspektid on võrdväärased. Sarnaseid oskusi, kvalifikatsiooni või kogemust nõudvate tööde palgaskaala kipub olema madalam, kui antud tööd teevad peamiselt naised. Näiteks teenivad selvehallide naiskassiirid tavaliselt vähem kui meessoost laotöötajad.

- **Tööturu segregatsioon:** naised ja mehed kipuvad endiselt tegema erinevaid töid. Naised töötavad sageli sektorites, kus palgad on keskmiselt madalamad kui sektorites, kus töötavad valdavalt mehed. Üle 40% naistest töötab tervishoiu, hariduse ja avaliku halduse alal, s.o kaks korda rohkem kui mehi (vt tabelit). Ainult 29% ELi teadlastest ja inseneridest on naised. Lisaks töötavad naised peamiselt juhiabide või müüjatena, madala kvalifikatsiooniga või kvalifikatsioonita töolistena, millega kaasnevad madalamad töötasumäärad.
- **Traditsioonid ja stereotüübid:** ehkki see võib peegeldada isiklike eelistusi, võivad traditsioonid ja stereotüübid mõjutada näiteks haridustee ja tööhõivemustrite valikut.
- **Töö- ja eraelu tasakaalustamine:** palgaerinevus peegeldab ka inimese tööelu struktuurilisi takistusi, mis jätkuvalt mõjutavad valdavalt naisi. Naistel esineb sagedamini nende kutsealast arengut negatiivselt mõjutavaid karjäärikatkestusi. Samuti tähendab see rahaliselt vähemtähtsaid karjäärivõimalusi.

Naiste ja meeste palgaerinevus vähendab tööelu-aegset teenistust ja naiste pensionit, põhjustades naiste vaesuse pensionieas.

Miks on see tähtis?

Naiste ja meeste palgaerinevuse kaotamine on äritegevusele kasulik ja muudab ühiskonna võrdsemaks.

Ettevõtetes võrdsetel alustel moodustatud töökohad loovad **parimad töökohad** kõigile töötamiseks. Makstes naistele ja meestele tasu nende tegelike oskuste alusel ning hinnates nende panust võrdsetel alustel, võidakse selle tulemusel võtta tööle parim ja **andekaim personal** ning seda ka töö hoida. Tööandjad saavad naiste oskusi ja andeid tõhusamalt kasutada, kui kindlustavad naistele koolituste ja karjäärivõimalustega kaasneva tulu.

See on tähtis tootlikkuse ja konkurentsivõime suurendamiseks. Üha enam uuringuid on leidnud vastavuse suurema soolise võrdsuse ja kasumlikkuse vahel, seda eriti juhtivatel ametikohtadel. Teist laadi uuring viitab seosele juhtkonnas valitseva soolise tasakaalu ja innovatsioonivõime vahel.

Naiste ja meeste palgaerinevuse kaotamine võib aidata luua **võrdsema ja ühtsema ühiskonna**.

See annab naistele julgust ja **suurendab nende materiaalselt sõltumatust**. Samuti võib see suurendada naiste teenistust kogu tööelu jooksul ja vähendada vaesuse taset, eriti naiste pensionile jäämisel.

* Selle arvuni jõuti, kasutades ELi harmoniseeritud allikat (SES). See nähtav töus 15%-ilt 17%-ni on ainult erineva arvutussüsteemi tõttu.