

Juhendmaterjal: Kuidas saavad ametiühingud kaasa aidata soolise võrdõiguslikkuse saavutamisele ning palgalõhe vähendamisele Eesti ühiskonnas

Autorid: Pirjo Turk, Helen Biin ja koolitusel osalejad

Sisukord

Sissejuhatus	3
Soolise võrdõiguslikkuse mõisted ja selle olukord Eestis	4
Mõisted	4
Kollektiivläbirääkimised ja palgalõhe vähendamine	8
Soolise palgalõhe vähendamise head praktikad teiste riikide näitel	9
Mis on vajalik soolise palgalõhe vähendamiseks?	11
Soolise võrdõiguslikkuse näidisaudit	12
Küsimused personalitöötajale	12
Töötajate hinnang töökeskkonnale (soolisest aspektist)	14
Ametiühingute roll soolise võrdõiguslikkuse edendamisel ja palgalõhe vähendamisel	20
Kasulikke materjale	21

Sissejuhatus

Euroopa riikide kogemus on näidanud, et riikides, kus tööandjate ja töötajate vahel toimuvad jõulised kollektiivsed läbirääkimised ning kus kollektiivne töötajate esindamine on laiemalt levinud, on ka väiksem palgalõhe. Ametiühingud saavad toetada oma liikmeid palgaläbirääkimistel, õiguste eest seismisel, töötingimuste edendamisel ning töö- ja pereelu ühitamise teemal ja sel viisil aidata kaasa soolisele võrdõiguslikkusele töökeskkonnas ja töötingimustes. Seega on ametiühingutel oluline roll soolise palgalõhe vähendamisel. Eestis valitseb nii tööandjate kui töötajate esindajate seas madal teadlikkus soolisest võrdõiguslikkusest ja soolisest palgalõhest.

2016. aasta sügisel toimus Praxise ja Eesti Ametiühingute Liidu koostöös koolitus ametiühingute juhtidele. Koolituse eesmärk oli aidata kaasa soolise palgalõhe vähendamisele läbi Eesti ametiühingute teadlikkuse tõstmise soolisest võrdõiguslikkusest ja ametiühingute rollist palgalõhe alandamisel. Selleks korraldati Eesti ametiühingute juhtidele koolitusseminar, mis koosnes kahest osast, kus:

- selgitati soolise võrdõiguslikkuse ja palgalõhe alandamise olulisust ühiskonna jaoks;
- tutvustati teiste riikide näitel erinevaid meetmeid, kuidas ametiühingud on soolise võrdõiguslikkuse edendamisele ning palgalõhe alandamisele kaasa aidanud;
- tutvustati ametiühingutele soolise võrdõiguslikkuse seadusest tulenevaid töötajate õigusi ning tööandjate kohustust töötajaid soo alusel mitte diskrimineerida ning ametiühingute võimalusi selgitamiseks oma liikmetele nende seadustest tulenevaid õigusi;
- arutleti ametiühingute esindajatega, millised ametiühingute-poolsed meetmed soolise võrdõiguslikkuse edendamisel võiksid Eestis kontekstis töötada.

Samuti töötati koolituse käigus välja antud juhendmaterjal, mille eesmärk oli ametiühingute esindajatel edendada soolist võrdõiguslikkust ning leevendada soolist palgalõhet. Juhendmaterjal on koostatud kogutud materjali ning seminaride käigus kujunenud arutelude alusel. Juhendmaterjal on toodud esile teemad, mis aitaksid ametiühingutel panustada soolise võrdõiguslikkuse saavutamisele ning palgalõhe vähendamisele Eestis ühiskonnas.

Soolise võrdõiguslikkuse mõisted ja selle olukord Eestis

Mõisted

Bioloogiline sugu - viitab mehi ja naisi eristavatele **bioloogilistele erinevustele**, nt kromosoomid, hormoonid, genitaalid

- Mees/naine
- Tavaliselt käsitletakse diskreetse kategooriana, kuid NB! Interseksuaalne inimene (*i.k. intersexed*)

Juriidiline sugu - määratakse vastsündinu bioloogilise soo põhjal; märgitud rahvastikuregistris ja isikut tõendavates dokumentides.

- Eestis kaks üksteist välistavat kategooriat - mees, naine; osades riikides rohkem, osades võimalik jätta määratlemata
- Eestis ja paljudes teistes riikides võimalik muuta

Sotsiaalne sugu - viitab **sotsiaalselt loodud** normidele, käitumistele, tunnetele, tegevustele ja omadustele, mida teatud kultuuris tavaliselt **bioloogilise sooga seostatakse**.

- Naiselik/mehelik
- Käsitletakse pideva, mitte diskreetse kategooriana

Sooline identiteet (gender identity)

- Väljendab, millise bioloogilise sooga (kui üldse) inimene ennast samastab; enda tunnetatud sugu;
- Võib, kuid ei pruugi kokku langeda tegeliku bioloogilise sooga.

Sooline eneseväljendus (gender expression)

- Oma soo väljendamine antud kultuuriruumis (nt riietuse, käitumise jmt kaudu)
- Võib, kuid ei pruugi kokku langeda tegeliku bioloogilise sooga

Seksuaalsus (sexuality)

- Keda inimene peab atraktiivseks ja seksuaalselt ligitõmbavaks; kellega eelistab jagada intiimset lähedust
- Palju erinevaid kategoriseerimisvõimalusi (hetero-, bi-, homo-, aoseksuaalne jne)
- Ei pea olema kindlalt identifitseeritud ühegi grupiga
- Eelistus võib elu jooksul muutuda

Soorollid (gender roles)

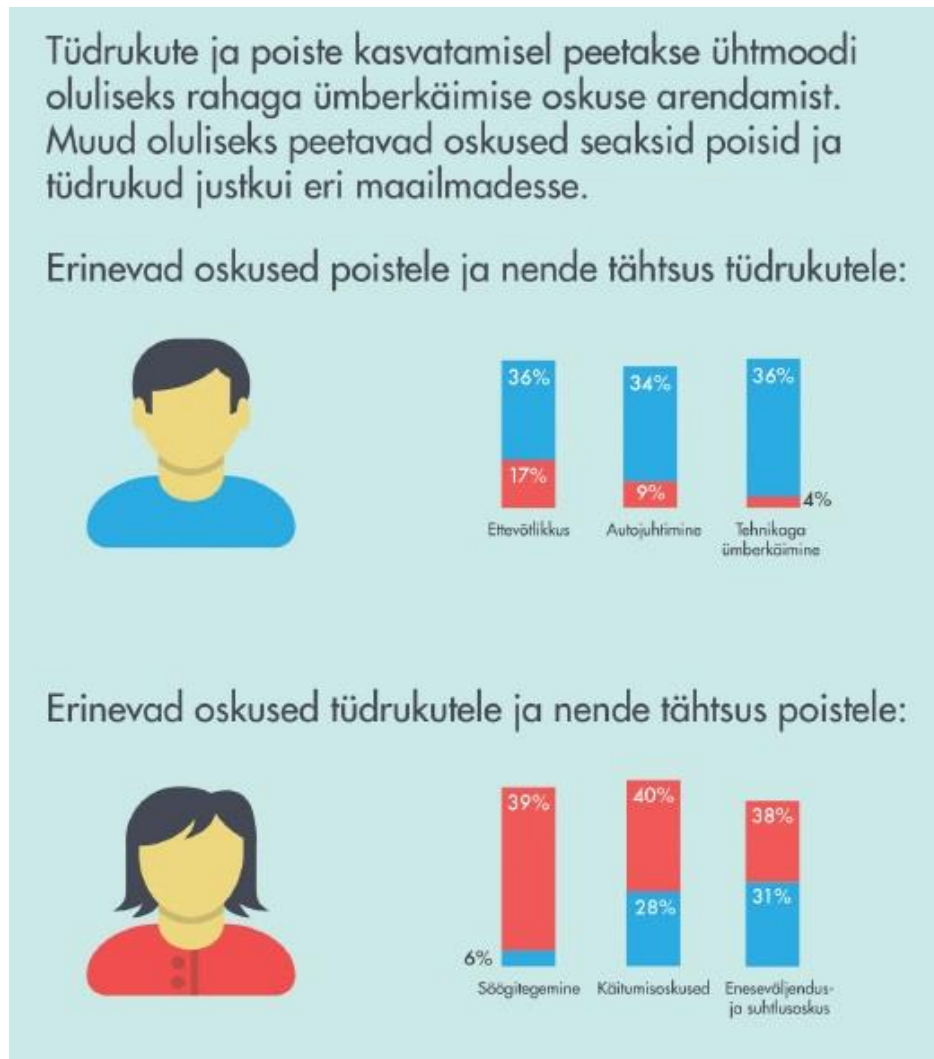
- Arusaam sellest, mida teatud soost inimene peab tegema, kuidas käituma, välja nägema, milliseid vastutusi kodus ja ühiskonnas võtma
- Vormitakse sotsialiseerimise käigus
- Kultuuri- ja ajaspetsiifiline

Soostereotüübid (gender stereotypes)

- Lihtsustatud üldistused sooga seotud omaduste, erisuste, rollide ja teatud soost inimeste või gruppide kohta
- Võivad olla nii positiivse kui negatiivse konnotatsiooniga
- Ei kirjelda üksikindiviidi tõeselt

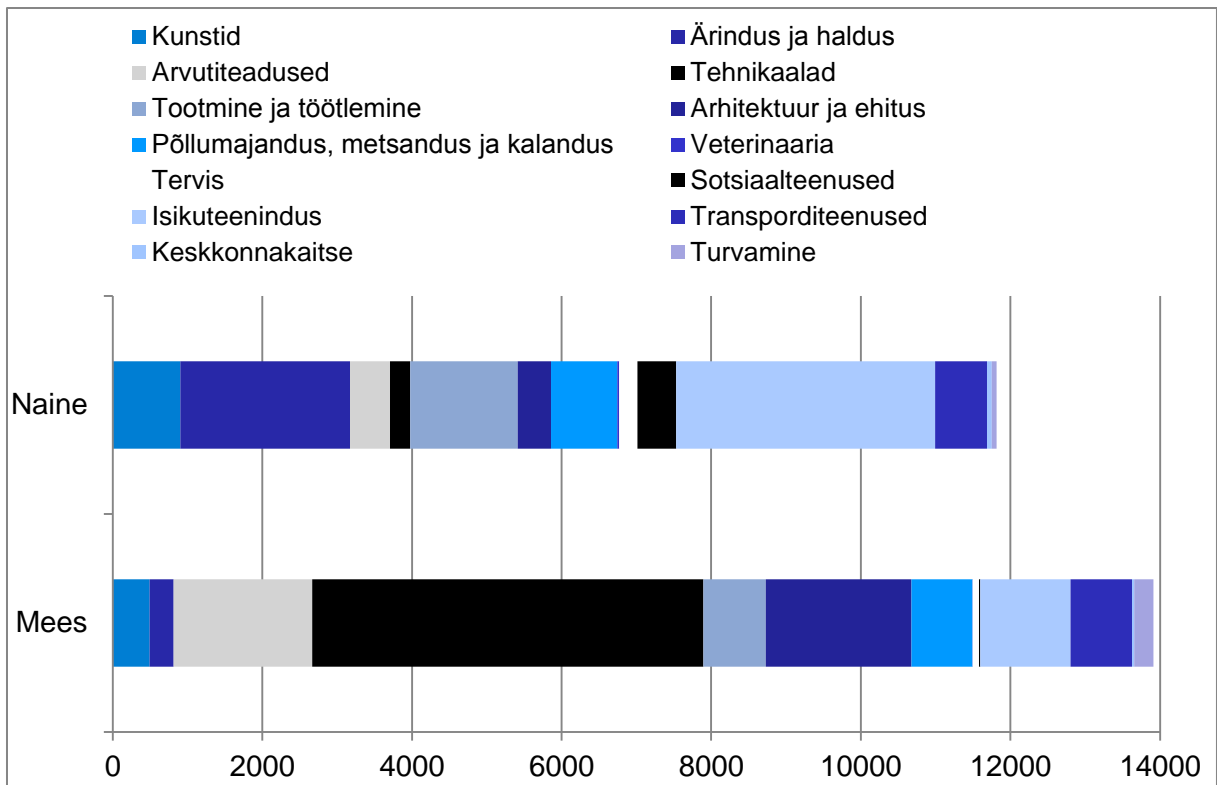
Sugu mõjutab valikuid ja võimalusi terve elutee jooksul

Soorollide õpetamine ja kujundamine algab varakult, juba lapseas.

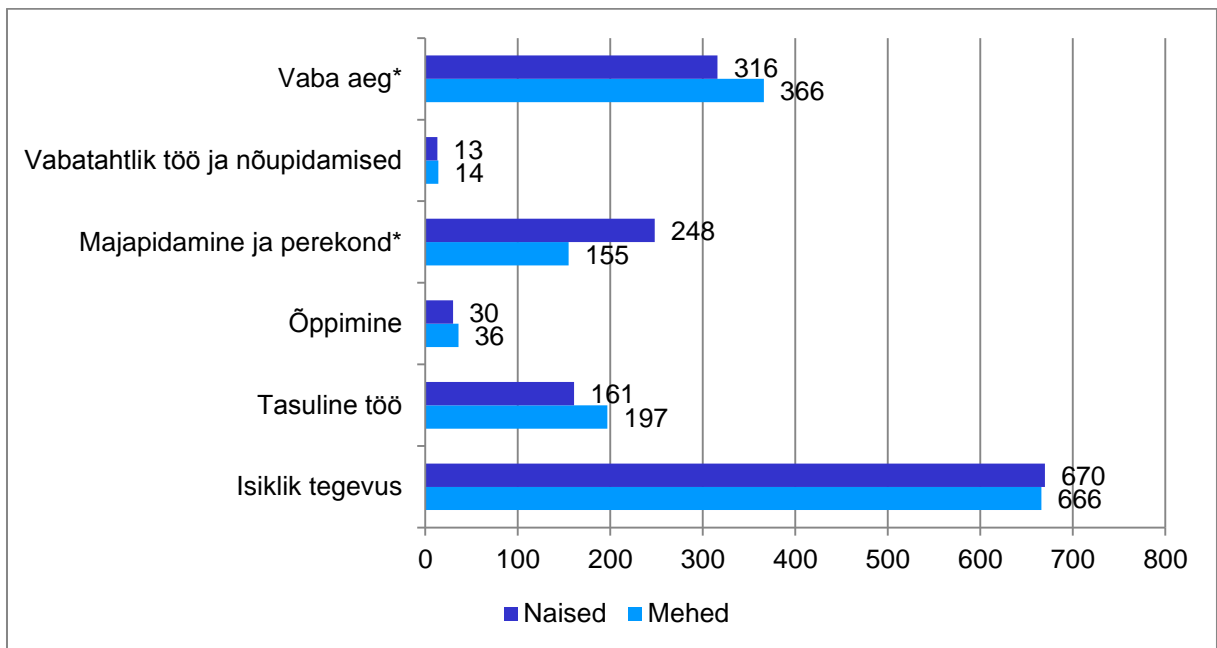


Sooliselt jaotunud haridusvalikud

- Nii horisontaalne kui vertikaalne segregatsioon
- Gümnaasiumis ja kõrgkoolis rohkem tüdrukuid
- Kutsekoolides rohkem poisse
- Nii kutse- kui kõrgkoolis erialad väga tugevalt sooliselt jaotunud

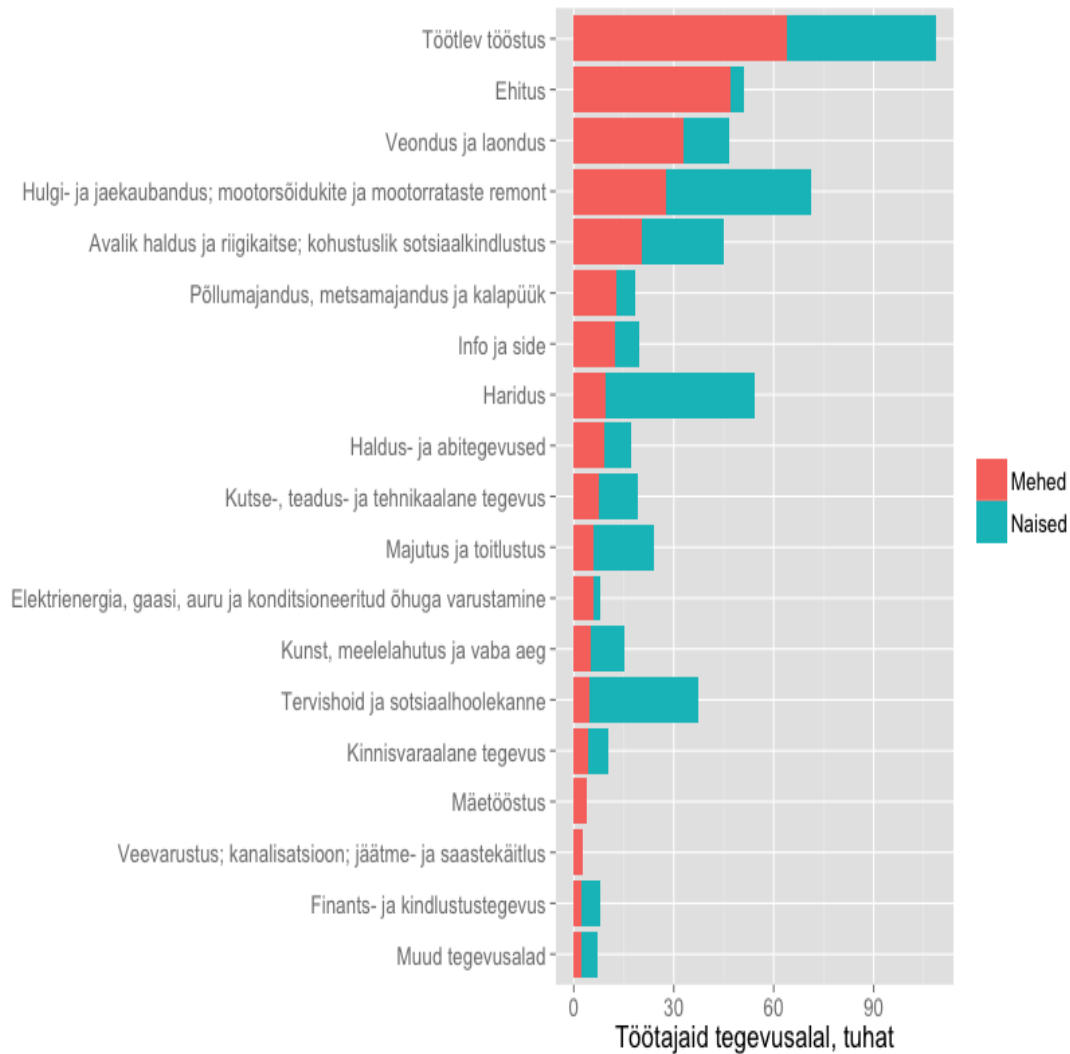


Joonis 1. 2013. aasta Statistikaameti andmed kutseõppeasutuses õppijate erialavalikutest soo lõikes.



Joonis 2. Statistikaamet (2009-2010) Keskmine ajakasutus päevas minutites.

- Vertikaalne segregatsioon - naised on ülekaalus ametiredeli madalamatel positsioonidel (nt kontori-ametnikud vs tippjuhid)
- Horizontaalne segregatsioon - naised ja mehed on koondunud erinevatele tegevusaladele. Seejuures tegevusaladel, kus naised on arvulises ülekaalus, on palgad keskmiselt madalamad.



Joonis 3. Tööturu horisontaalne segregatsioon

Eestis on Euroopa Liidu suurim sooline palgalõhe

- Eurostati (2014) andmeil on sooline palgalõhe Eestis 28,3%, samas kui EU-28 keskmine on 16,1%; Statistikaameti (2015) järgi aga 22,2%.
- Sooline palgalõhe näitab, kui palju erineb ühiskonnas naiste keskmine palk meeste keskmisest palgast
- Sooline palgalõhe ei näita seda, kui palju erinevad meeste ja naiste palgad samaväärsel või samal tööl
- Palgalõhe väljendab üldist naiste positsiooni ja võimalusi tööturul

Sooline palgalõhe mõjutab ka inimese erinevaid sotsiaalkaitsehüvitisi

Näiteks tuleviku pensionilõhe, mõjutajad on:

- madalam palk,
- perepoliitika meetmed,
- puuduvad tugiteenused lapsehoolduspuhkuselt naasmisel.

Meeste tervis on kehvem ning eluiga lühem

- Keskmine oodatav eluiga meestel ligi 9 aastat lühem
- Tervena elatud aastad meestel 53, naistel 57 (2012)

Mis on sooline võrdõiguslikkus?

- **Sooline võrdõiguslikkus (SVÕ)** on inimõiguste, avaliku hüve ja demokraatia küsimus.
- **SVÕ laiemas mõttes** tähendab olukorda ühiskonnas, kus kõik inimesed on vabad arendama oma isiklike võimeid ja tegema valikuid, mida ei piira traditsioonilised soorollid ning -stereotüübid ja naiste ning meeste vaheline hierarhiline võimusuhe.
- **SVÕ kitsamas mõttes** on poliitikavaldkond, mis tegeleb ühiskonna kahe kõige suurema sotsiaalse grupi – naiste ja meeste sotsiaalsete suhete tasakaalustamisega.

Sooline võrdõiguslikkus vastavalt Soolise võrdõiguslikkuse seadusele (SoVS § 3) on:

- 1) **sooline võrdõiguslikkus** on naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel;
- 2) naiste ja meeste **võrdne kohtlemine** on otsese ja kaudse soolise diskrimineerimise puudumine

Miks on vaja rääkida soolisest võrdõiguslikkusest?

- SVÕ majandusliku ja sotsiaalse heaolu vältimatu eeltingimus
- SVÕ probleemid ei lahene iseenesest
- SVÕ ei ole üksnes naiste probleem

Kollektiivläbirääkimised ja palgalõhe vähendamine

Ametiühingud mõjutavad palkasid eelkõige läbi kollektiivsete läbirääkimiste. Täpsemalt on üldlevinud praktikad kollektiivlepingute abil palkade ühtlasemaks muutmine ning ebaisikuliste palkade määramise mehhanismi loomine. Keskmine sooline palgalõhe on Eestis väiksem töötajate seas, kelle palgakorraldus on enam reglementeeritud ning vähem sõltuv tööandja subjektiivsusest. See kehtib nii suurte firmade puhul, avalikus sektoris, kui ka ametiühingu liikmete puhul. Sooline palgalõhe kipub olema väiksem riikides, kus kollektiivsed läbirääkimised toimuvad tsentraalselt, mõjutades sellega just palgataset naiste jaoks, keda on madalapalgaliste töötajate seas rohkem kui mehi. (Gunderson 2006)

Praxise ja Centari poolt 2010. aastal läbi viidud palgalõhe uuring näitas, et Eestis ei erine ametiühingu liikmete puhul selgitamata palgaerinevus väga oluliselt muudest palgalõhe näitajatest, kuna ametiühingu liikmelisus on Eestis suurem eelkõige selliste tegevusalade ja ametite puhul, kus

meeste-naiste palgaerinevus on väiksem. Seetõttu võib öelda, et omandatud erialaga arvestamine suurendab selgitamata palgaerinevust ametiühingu liikmete seas märgatavalt enam kui ametiühingusse mittekuuluvate inimeste puhul (vastavalt 15% ja 6%).¹

Töötajate esindusorganitel võib olla samuti soolist palgalõhet suurendav mõju, kuna ametiühingud/töönõukogud tegutsevad oma liikmete/töötajate enamuse huvides ning vähemusse jääjaid eiratakse. Sellest tulenevalt võib kollektiivsete läbirääkimiste mõju soolisele palgalõhele sõltuda sellest, milline on naiste ja meeste osakaal liikmete/töötajaskonna seas.

Ka miinimumpalga määra kehtestamist võib näha poliitikameetmena vaesuse vähendamiseks, eriti madalapalgalistele töötajatele. Eestis toimib palkade määramine peamiselt ettevõtete tasandil välja arvatud juhtudel, kus mõningates sektorites on miinimumpalgaseme lepped kehtivad (näiteks tervishoid ja transport). Lisaks on seadusjärgne riiklikul tasemel miinimumpalk, mis on sotsiaalpartnerite poolt kokku lepitud ja seadusega jõustatud. 2015. aastal leppisid ameti- ja tööandjate ühingud kokku miinimumpalga määra tõstmises 430 euroni 2016. aastast ja 470 euroni aasta hiljem. Miinimumpalk oli 290 eurot 2012. aastal, tõustes hiljem 320 euroni (2013), ja siis 355 euroni (2014). Miinimumpalk on ligikaudu 40% keskmisest kuupalgast (keskmine kuupalk oli 2015 aastal 1 082 eurot). Hiljutine empiiriline analüüs (Ferraro et al 2016), mis katab perioodi 2001-2014, näitab, et seadusjärgne miinimumpalk mõjutab palkasid palgajaotuse madalamates astmetes. Miinimumpalga mõju on suurem naistele kui meestele, mistõttu mõjutab see ka keskmist soolist palgalõhet. Kokkuvõttes näitas analüüs, et suur palga ebavõrdsus on ka üheks vaesuse põhjuseks tööealisele elanikkonnale ja palgavaesusele.²

Soolise palgalõhe vähendamise head praktikad teiste riikide näitel

Peamised vahendid, mis sotsiaalpartnerite organisatsioonid on välja töötanud, et toetada soolist võrdsuslikkust oma organisatsioonides, on kvoodisüsteemid (naiste arvu suurendamiseks nii otsustustasandi ametikohtadel kui ka kollektiivläbirääkimistel), koolitus ja teadlikkuse tõstmise üritused, mille tulemusel töötatakse tavaliselt välja juhendid ja suunised. Välismeetmed keskenduvad üldiselt kampaaniate korraldamisele ja haridustegevusele ning soolise võrdsuslikkuse ja eelkõige töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmete integreerimisele riikide poliitikasse või kollektiivlepingutesse. Järgnevalt on toodud erinevaid näiteid soolise palgalõhe vähendamiseks teiste Euroopa riikide näidetel. Näidete kokkupanemisel on kasutatud eelkõige näiteid Soolise palgalõhe uuringust³.

Itaalias on nii ettevõtetel kui ka avaliku sektori asutustel, kus töötab rohkem kui 100 töötajat, kohustus esitada iga kahe aasta tagant statistikat töötajate töötingimuste kohta ametiühingutele ning kohalikele võrdsuslikkuse volinikele. 2006. aastal võeti kasutusele uus tarkvara, mille abil neid raporteid esitada ning loodeti, et selle rakendamisel seaduse täitmine paraneb (Plantenga *et al.* 2007).

¹ Anspal, S., Kraut, L., Rõõm, T. (2010). Sooline palgalõhe Eestis: empiiriline analüüs. Uuringuraport. Eesti Rakendusuuringute Keskus CentAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Sotsiaalministeerium.

² Ferraro, S., Meriküll, J., Stæhr, K., 2016. Minimum wages and the wage distribution in Estonia, Working paper series / Eesti Pank. Eesti Pank, Tallinn.

³ Anspal, S., Biin, H., Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L. (2010). Sooline palgalõhe: Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade. Uuringuraport. Eesti Rakendusuuringute Keskus CentAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Sotsiaalministeerium.

Selliseid vabavaralisi tarkvara lahendusi on tehtud ka mujal riikides. Näiteks Saksamaal <http://www.logib-d.de/startseite> ja Hispaanias <http://www.proyectoiguales.com>. Veel võib leida sarnaseid veebilehti siit: <http://www.eeagrants.spain.msssi.gob.es/en/infoProyectos/pdf/EnWebparaWeb.pdf>

Portugalis peavad alates 2004. aastast kõik ettevõtted vähemalt 30 päevaks avalikuks tegema kõigi töötajate palgad. Palgainfo tuleb esitada ka kohalikule omavalitsusele ning nõudmisel ka ametiühingutele ja tööandjate organisatsioonidele. Kohustuse täitmatajätmise eest määratakse rahaträhv (Plantenga ja Remery 2006).

Taanis on aastast 2006 ettevõtetel, kus on vähemalt 35 töötajat, kohustus koguda soo lõikes palgastatistikat. Samuti tuleb Taanis anda infot töötajate gruppide kohta, kus vähemalt 10 naist ja 10 meest teevad sama tööd. Avalikus sektoris oli soopõhise palgastatistika esitamise kohustus juba varem ja see kehtib kõigile organisatsioonidele, kus on tööl vähemalt kolm naist ja kolm meest, kellel on sarnased tööfunktsioonid (Larsen 2007). Samuti on **Taanis** kõik palgaga seotud konfidentsiaalsusnõuded kuulutatud õigustühiseks – nende lisamine lepingutesse on seaduse vastane ning pigem soodustatakse seda, et inimesed arutaks avalikult oma palgade üle (Jørgensen 2001). Ka **Inglismaal** kuulutati 2009. aastal võrdõiguslikkuse seaduse muudatustega kehtetuks lepingutes konfidentsiaalsusklauslid, mis keelavad töötajatel oma palku kolleegidele avalikustamast. See muudatus viidi sisse selleks, et julgustada suuremat avatust töökohal ja töötajatevahelist dialoogi (Hall 2009).

Seda, et palgainfo levik otse töötajalt töötajale on oluline, on leitud ka teistes riikides. Tööandjad aga võivad infolevikut piirata sellega, et lisavad töölepingusse klausli, millega kuulutatakse inimese sissetulek salastatuks. Mitmetes riikides on mõistetud, et see nõrgendab oluliselt inimeste positsioone palgaläbirääkimistel, kuna neil puudub info üldise palgataseme ning kolleegide palgade kohta, mistõttu võivad tekkida ebaausad palgade erinevused.

Kollektiivlepingul on töötajate huvides täita kaitsefunktsioon – lepinguga kehtestatakse töötajatele garanteeritud töötingimused, millest madalamat normi tööandja kasutada ei tohi. Palgamäärade ja teiste palgatingimuste kokkuleppimine harutasandil on võimalus võrdse töö eest võrdse tasu saamiseks ning meeste ja naiste palgalõhe vähendamiseks. Ametiühingute ülesandeks on esindada kõigi töötajate (nii meeste kui naiste) huve, tagada neile paremad töötingimused, palk, tööohutus ja töökeskkond. Seetõttu on kollektiivlepingute koostamisel vajalik arvesse võtta kõigi sotsiaalsete gruppide erinevaid vajadusi.

Luksemburgis on seadus (2004), mis kohustab sotsiaalpartnereid võrdse palga üle läbi rääkima.

„Tüdrukud ja tehnoloogia Lõuna-Norras“ oli kahe maakonna ja Norra peamise tööandjate liidu koostööprojekt. Projekti eesmärgiks oli tõsta tüdrukute huvi tehnoloogia vastu selleks, et laiendada tööjõudu pikemas perspektiivis. Projekti peeti edukaks, kuna tüdrukute osakaal, kes asusid õppima tehnoloogiavaldkonnades, kasvas 30% võrra. (Plantenga et al. 2007) Norra on kuulsust kogunud ka sellega, et vertikaalse segregatsiooni vähendamiseks kehtestati 2008. aastal nõue, et 40% börsiettevõtete juhatuses peavad olema naised.

Taanis ja Norras koostati juhendmaterjalid kasvatajatele andmaks ideid, kuidas soolise võrdõiguslikkuse aspekte oma töösse ja laste mängudesse kaasata. Lisaks tehti lasteraamat, mille abil

saab lasteaedades arutada poiste ja tüdrukute ootuseid selles osas, kuidas poisid ja tüdrukud käituma peaksid. 2008. aastal jagati materjalid kõigisse lasteaedadesse ja teistesse lastega tegelevatesse asutustesse, mis vallandas ka elava diskussiooni meedias.

Mis on vajalik soolise palgalõhe vähendamiseks?

- Võrdsete võimaluste ja võrdse palga põhimõtte kehtestamine

Näiteks Soomes ja Rootsis sisaldavad seadused täpsemaid juhiseid, kuidas võrdõiguslikkust saavutada. Taanis on kaks eraldi seadust – naiste ja meeste võrdsete võimaluste seadus ning võrdse palga seadus. Samuti on sätestatud riiklikul ja kohaliku omavalitsuse tasandil soolise võrdõiguslikkuse olukorra aruannete esitamine ja kollektiivsete läbirääkimiste reguleerimine.

- Töö- ja pereelu ühitamine

Osalist tööaega kasutavad rohkem naised ja seda üldjuhul hoolduskoormuse tõttu. Naised teevad rohkem tasustamata tööd. Lahendused: paindlikud töövormid; lapsehoolduspuhkus, kus mõlemale vanemale reserveeritud oma aeg; paremad lapsehoiu võimalused.

- Tööturu soolise segregatsiooni vähendamine

Horisontaalse segregatsiooni vähendamiseks on enimlevinud praktikad teadlikkuse tõstmine ja haridusprogrammid ühiskonnas levivate stereotüüpide vastu.

Vertikaalse segregatsiooni vähendamiseks on enimlevinud praktikad naiste arvu suurendamine kõrgema taseme ametikohtadel.

- Õiglasemate organisatsiooni personalipraktikate rakendamine

Info olemasolu ja jagamine:

- Palgastatistika kogumine soolises lõikes (Taani, Itaalia)
- Soolise võrdõiguslikkuse regulaarne audit
- Palkade avalikustamine

Töö hindamine:

- võrdväärse tööga ametikohtade hindamine (Hay ja Fontese meetod)
- *Töö hindamine on kasutusel näiteks Belgias, Saksamaal, Hollandis, Inglismaal ja Soomes. Soomes loodi Töö Hindamise Grupp juba 1989. aastal ja see koosnes sotsiaalpartneritest ja ombudsmanist.*

Palgapoliitika:

- Riigi tasandil ja sektori tasandil töötasu alammäära kokkulepped, mida aitab riik jõustada
- Ametiühingute roll töötasu alammäära kehtestamisel

Soolise võrdõiguslikkuse näidisaudit

Üks võimalus organisatsiooni tasandil soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamiseks on soolise võrdõiguslikkuse auditi läbi viimine. Selleks, et organisatsioonis läbi viia soolise võrdõiguslikkuse audit, on soovitatavad järgmised etapid:

- 1) Intervjueerida personalitöötajat või juhti, et välja selgitada palkade komponendid ja ka organisatsiooni personalipraktikad. Vastavad personalipraktikaid puudutavad küsimused on leitavad siit: **Küsimused personalitöötajale**
- 2) Küsida palgainfot näiteks viimase kahe aasta kohta (kui palju on palka makstud töötajatele vastavalt ametikohtadele). Kui tööandja ei saa/soovi anda palgaandmeid nimeliselt, siis tuleks palgaandmetele märkida inimese sugu ja ametinimetus. Mida detailsemad on andmed, seda täpsemini saab hinnata, kas palgad on võrdsetel alustel määratud. Intervjuud personalitöötajatega peaksid ka kaasa aitama paremale palgaanalüüsile. Lisaks palgaandmetele tuleks välja selgitada, kellele ja kui palju on makstud/võimaldatud erinevaid hüvesid (näiteks mobiilikõnede kompensatsioon, ametiauto kasutamise võimalus, tasuta parkimine, sportimisvõimalused, jne). Samuti tuleks analüüsida, kui palju on saadud preemiat. Soolist palgalõhe arvutatakse järgneva valemi järgi: $[(\text{meestöötajate keskmine kuupalk} - \text{naistöötajate keskmine kuupalk}) / \text{meestöötajate keskmine kuupalk}] * 100\%$.
- 3) Lisaks personaliandmete analüüsile, on oluline ka välja selgitada töötajate hinnang töökeskkonnale ning seda analüüsida soolisest aspektist. Siinkohal tuleb arvesse võtta ka organisatsiooni spetsiifikat ja vaadata selle nurga alt üle küsimused. Näiteks, kui on organisatsioon, kus enamused töötajad töötavad graafiku alusel, tuleb küsimustes ka sellele tähelepanu pöörata (näiteks kas töögraafikute koostamisel arvestatakse ka väikelaste vanemate hooldamiskoormusest tulenevate soovide/eripäradega). Näidisküsitlus on leitav siit: **Töötajate** hinnang töökeskkonnale (soolisest aspektist)
- 4) Lõpliku auditi kokkupanemisel tuleks kombineerida kõik saadud andmed (intervjuudest, palgaanalüüsist ja personaliküsitlusest). Kui palga andmestiku analüüs on tekitanud lisaküsimusi, tuleks need personalitöötajalt üle küsida.

Küsimused personalitöötajale

Järgnevalt on toodud näiteid, kuidas uurida palga- ja personalipraktika kujunemist. Küsimused põhinevad Soolise palgalõhe uuringu juhtumiuuringute metoodikal, mille kohta võib täpsemalt lugeda siit: http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2010_Sooline_palgalõhe_juhtumiuuringud.pdf

1. Palun kirjeldage, kuidas kujunevad teie organisatsioonis töötajate töötasud
 - a. Millised töötasu komponendid on olemas?
 - i. Kas teil on kuupalgad-tunnipalgad või mõni muu süsteem?
 - ii. Kas teil makstakse tulemustasusid? Mille alusel tulemustasusid makstakse (isiklik, meeskonna, ettevõtte tulemusest sõltuv, kuidas tulemust mõõdetakse)? Kui sageli (nädalas, kuus, kvartalis, aastas)?
 - iii. Kas makstakse mingeid muid rahalisi lisatasusid? Mille alusel neid makstakse? (auto kompensatsioonid jne)

- iv. Kas teie töötajatele on ette nähtud mingeid mitterahalisi boonuseid (teenused, telefonid, autod jms)?
 - v. Kas ja kuivõrd erinevad tasustamissüsteemid erinevatel ametikohtadel?
 - vi. kuivõrd palgad varieeruvad kuude lõikes/sõltuvalt tööpanusest/ vms teguritest?
- b. Kuidas palgad määratakse?
- i. Kuidas palkade suurus määratakse – kas selleks on mingi süsteem või on tegemist iga inimesega individuaalse kokkuleppega? (kui viimane siis küsimuse iv juurde) Kas ja kuidas arvestatakse turupalkadega (mitte ainult värbamisel)?
 - ii. Millises suhtes on omavahel erinevate ametikohtade palgad? Kas on olemas palkade astmed, kes ja kuidas need määranud on?
 - iii. Kas viiakse läbi töötaja, ametikoha, töö hindamist? Milliseid meetodeid selleks kasutatakse (kas asutuse sisene või sisseostetud hindamine)? Kas töötasud põhinevad hindamise tulemustel?
 - iv. Kuidas määratakse palk, kui uus inimene tuleb tööle? (kui on individuaalne kokkulepe, siis kust tuleb see hinnang, milline palga suurus peaks olema, milline roll on töötaja poolt küsitud palga suurusel ja milline juhti/tööandja hinnangul selle kohta, kui suur peaks palk olema. Kas ja kuidas tagatakse organisatsiooni sees sisemine õiglus palkade astmete vahel)
 - v. Kuidas palgatõusud käivad? Kas palgatõusud on regulaarsed ja süstemaatilised või individuaalsete läbirääkimiste kaudu tekkivad? Kui regulaarsed, siis millistest teguritest tulenevad?
 - vi. Millised sündmused/tegurid/muutused töös/töötajas/töökohal võivad viia palgatõusuni või langetamiseni?
 - vii. Millised on edutamise põhimõtted ja karjäärivõimalused asutuse sees? Kas on ameteid, millel karjäärivõimalus puudub?
 - viii. Kas ja milline roll on kollektiivlepingutel?
 - ix. Kas erinevate töötajate töötasud on teistel töötajatel teada või mitte? Kas kehtib mingi nõue palgainfo avaldamise/mitte avaldamise kohta teistele töötajatele?

2. Kas ja kuidas toimub ametite klassifitseerimine?

- a. Kui palju erinevaid ameteid on? Kas ametikohtade kirjeldused on olemas, kes need valmistas ning millal viimati üle vaadati? Kuidas toimub ametikoha kirjelduste üle vaatamine?
- b. Kas ametinimetused eristavad selgelt erineva töö tegijaid või on tegemist formaalsusega ja töötajate tööülesanded kujunevad iseenesest ning ühe ametinimetuse taga võivad olla ka erinevate ülesannetega tööd?
- c. Kas erineva ametinimetusega töötajad võivad teha ka sama tööd (sisuliselt samad tööülesanded)?

3. Kas on läbi viidud ametikohtade hindamine?
 - a. Mis ajendas hindamist läbi viima?
 - b. Kas hindasite ise või ostsite teenuse sisse? Kui sisseostetud teenus, kas ja kui palju modifitseerisite vastavalt teie organisatsioonile?
 - c. Millist hindamismeetodit kasutati? Millistel kaalutlustel valiti meetod? Kas meetodi loomisel on arvesse võetud soolist aspekti (kriteeriumite, faktorite ja tasemete definitsioonid, küsimustiku, hierarhia, ametinimetuste tasakaalustatus)?
 - d. (Kui kasutati analüütilist punkt-faktormetodit, kas kaalude otsustusargumendid on dokumenteeritud?)
 - e. Millal hinnati? Kui tihti süsteem üle vaadatakse või korratakse/uuendatakse?
 - f. Kas hindamine hõlmas kõiki ametikohti? Kui ei, siis täpsustage, miks ning kuidas väljajäänud ametikohti käsitletakse?
 - g. Kas hindamise süsteem on läbipaistev ja selge töötajate jaoks?
 - h. Kas hindamistulemusi on vaadatud soolises lõikes? Kas naiste/meeste poolt tehtavad tööd on koondunud ametikohtade hierarhias ülemisse/alumisse otsa?
 - i. Kas hindamistulemusi tutvustati töötajatele? Kas töötajatel on sõnaõigust hindamises, kas kasutati töötajate küsimustikku?
 - j. Kas palgasüsteem tugineb hindamistulemustele? Kuidas palgasüsteemi muutma hakati?
 - k. Kas ametinimetusi muudeti: erinevate tööülesannetega ametikohad erinevate nimedega, samade/sarnaste tööülesannetega ametikohad samade nimetustega?
 - l. Kas muutmine mõjutas/võis mõjutada naiste ja meeste ametikohti erinevas mahu? Kas palgasüsteemi uuendamine muutis soolist tasakaalu?
4. Kuidas te hindate, kas teie organisatsiooni naiste ja meeste tasud on keskmiselt võrdsed? Miks? (kui on võrdsed, siis kas on hinnatud)
5. Kuidas te hindate, kas teie organisatsioonis on naiste ja meeste tasud samal ametikohal võrdsed? Miks?
6. Kas teil on olnud töötajaid lapsehoolduspuhkusel? Kuidas käib lapsehoolduspuhkuselt naasvate töötajate töötasu kujunemine?
7. Kas ja kuidas saavad töötajad koolitustele?
8. Kas värbamisel on kujunenud põhimõtteid, millest lähtute?

Töötajate hinnang töökeskkonnale (soolisest aspektist)

Järgnev küsimus on mõeldud organisatsiooni töötajaskonnale. Küsitlust võib levitada nii online küsitlusena kui ka jagada töötajaskonnale ankeedina. Oluline on tagada töötajatele anonüümsus, et nad julgeksid ausalt vastata.

Käesoleva küsimustikuga palume Teil hinnata oma organisatsioonis kehtivat palgapoliitikat ja üldist rahulolu töökeskkonnaga.

Vastamine võtab aega umbes 10-15 minutit. Küsitlusele vastamine on anonüümne.

Küsitlusprogramm, mis hoiab Teie vastuseid, ei kogu ühtegi Teid identifitseerivat tunnust.

1. **Kas Te olete naine või mees?** Tõmmake sobiva vastuse numbrile ring ümber.

- a) Naine
- b) Mees

2. **Kas Teil on perekonnas alla 7-aastaseid lapsi?**

- a) jah
- b) ei

3. **Lisakompensatsioonina hüvitatakse mulle:**

- a) Mobiilikõned
- b) Mobiiltelefon (aparaat)
- c) Ametiauto kasutamine
- d) Isikliku auto kasutamise kompensatsioon
- e) Tasuta transport.
- f) Lisakompensatsioonid puuduvad
- g) Mõni muu, palun täpsustage:

4. **Palun märkige, kuivõrd Te nõustute järgnevate väidetega.** Tõmmake sobiva vastuse numbrile ring ümber.

	Nõus	Pigem nõus	Pigem ei ole nõus	Ei ole nõus
a) Tean üldiselt oma kolleegide tasu suurust	3	2	1	0
b) Palkadest räägitakse organisatsioonis tavaliselt avalikult	3	2	1	0
c) Tean üldiselt, milliseid lisatasusid mu kolleegid saavad	3	2	1	0

5. **Minu töölepingus on punkt, mis ütleb, et palkade avalikustamine on keelatud.**

- a) Jah
- b) Ei

6. **Palun märkige, kuivõrd Te nõustute järgnevate väidetega:**

	Nõus	Pigem nõus	Pigem ei ole nõus	Ei ole nõus
a) Võrreldes kolleegide palkade ja tööülesannetega, pean oma palga suurust õiglaseks	3	2	1	0
b) Võrreldes vastassoost kolleegide palkadega, pean oma palga suurust õiglaseks	3	2	1	0
c) Organisatsiooni palgapoliitika üldiselt on õiglane	3	2	1	0
d) Edutamine toimub organisatsioonis õiglaselt	3	2	1	0
e) Meestel ja naistel on võrdsed võimalused saada edukat	3	2	1	0
f) Sama või võrdväärse töö eest makstakse võrdväärset palka	3	2	1	0

g) Lisatasusid, preemiaid, boonuseid ja muid hüvesid jagatakse ametikohal võrdsetel alustel	3	2	1	0
h) Mehi ja naisi koheldakse organisatsioonis võrdselt.	3	2	1	0
i) Naiste ja meeste palgad on organisatsioonis kehtestatud võrdsetel alustel	3	2	1	0
j) Meestel ja naistel on võrdsed võimalused palgatõusuks	3	2	1	0
k) Naistel on eelis organisatsioonis töö saamisel	3	2	1	0
l) Meestel on eelis organisatsioonis töö saamisel	3	2	1	0

7. Kui leiate, et ettevõtte palgapoliitika ei ole õiglane, palun täpsustage, miks Te nii arvate ja kuidas Te seda muudaksite?

8. Palun märkige, kuivõrd Te nõustute järgnevate väidetega.

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Pigem ei ole nõus	Ei ole nõus	Ei oska öelda
1. Edutamine toimub organisatsioonis õiglaselt	4	3	2	1	0
2. Naistel on eelis organisatsioonis töö saamisel	4	3	2	1	0
3. Meestel on eelis organisatsioonis töö saamisel	4	3	2	1	0

9. Kas olete osalenud mõnel töölasel koolitusel viimase aasta jooksul?

- a) Jah, olen osalenud rohkem kui ühel koolitusel viimase aasta jooksul
- b) Jah, olen osalenud ühel koolitusel viimase aasta jooksul
- c) Ei
- d) Ei ole, aga sooviksin ennast täiendada

10. Kuidas hindate oma töömahtu viimase aasta jooksul?

- a) Maht on suurenenud
- b) Töömaht pole eriti muutunud
- c) Maht on vähenenud

11. Kuidas hindate oma tööd järgmiste väidete alusel?

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Pigem ei ole nõus	Ei ole nõus	Ei oska öelda
a) Minu töö ei põhjusta mulle stressi	4	3	2	1	0
b) Organisatsiooni ootused minu töö suhtes on	4	3	2	1	0

teostatavad ja mõistlikud					
c) Tööülesanded on kõigile töötajatele täpselt teada	4	3	2	1	0
d) Oma töö kvaliteetseks teostamiseks on mul olemas kõik vahendid ja teadmised	4	3	2	1	0
e) Tulen oma töömahuga hästi toime	4	3	2	1	0
f) Kui mul oleks võimalik, vahetaksin töökohta	4	3	2	1	0

12. Kuidas hindate oma töökeskkonda järgmiste väidete alusel?

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Pigem ei ole nõus	Ei ole nõus	Ei oska öelda
a) Kollektiivis on ühtne „hing“, ühisvaim	4	3	2	1	0
b) Saan vajadusel töökaaslastelt abi	4	3	2	1	0
c) Mind hinnatakse töökollektiivis	4	3	2	1	0
d) Üksuste vahel on head suhted ja osakonnad teevad omavahel hästi koostööd	4	3	2	1	0
e) Meie organisatsioon on tööandjana hinnatud	4	3	2	1	0
f) Minu otsene ülemus toetab ja innustab mind	4	3	2	1	0
g) Meie organisatsioonil on hea maine	4	3	2	1	0
h) Minu otsene ülemus kohtleb mehi ja naisi võrdselt	4	3	2	1	0
i) Töökaaslased kohtlevad naisi ja mehi võrdselt	4	3	2	1	0
j) Minu otsese ülemuse juhtimisstiil on õiglane	4	3	2	1	0
k) Mul on võimalik kaasa rääkida oma tööd puudutavates küsimustes	4	3	2	1	0
l) Vajadusel on mul võimalik kaasa rääkida töökohta puudutavates teemades (nagu töötingimused, tööprotsessid)	4	3	2	1	0
m) Saan oma otseselt juhilt töö tulemuste kohta piisavalt tagasisidet	4	3	2	1	0
n) Juhid annavad töötajatele regulaarselt ülevaateid tulemustest ja eesmärkidest	4	3	2	1	0

13. Kas tunnete, et Teid on praeguse tööandja juures koheldud ebavõrdselt või ebaõiglaselt?

	Jah	Ei
a) Töömahu jagunemises	1	0
b) Palga osas	1	0
c) Tööpindade või –vahendite jagamises	1	0
d) Koolitustele lubamise osas	1	0

14. Mis võis tingida ebaõiglase kohtlemise? (võib valida mitu vastusevarianti)

- a) Ei ole ebaõiglast kohtlemist kogunud
- b) Minu sugu
- c) Ametialane positsioon
- d) Minu arvamused ja tõekspidamised
- e) Päritolu
- f) Keeleoskus
- g) Isikuomadused
- h) Minu vanus
- i) Muu, palun täpsusta:

15. Kas Teil on palutud teha ülemäärast, Teie tööülesannete hulka mitte kuuluvat tööd?

- a) Jah
- b) Ei

16. Kui "jah", kas need tööd on tasustatud või kompenseeritud?

- a) Alati
- b) Enamikel juhtudel
- c) Vahel
- d) Mitte kunagi

17. Kas keegi on Teie asutuses:

	Jah	Ei
a) Teinud Teie kehale või seksuaalsusele viitavaid ebameeldivaid tähelepanekuid	1	0
b) Rääkinud ebasünda tagamõttega juttu, mis on Teie jaoks solvav	1	0
c) Lähenenud või katsunud Teid füüsiliselt ebameeldival või ahistaval viisil	1	0
d) Teinud ettepaneku seksuaalvahekorraks nii, et see on Teie jaoks häiriv	1	0

18. Kes on Teid (mõnel) eelnevalt kirjeldatud viisil häirinud? (võib valida mitu vastusevarianti)

- a) Mind ei ole eelnevalt kirjeldatud viisil häiritud
- b) Klient
- c) Koostööpartner
- d) Töökaaslane
- e) Ülemus
- f) Alluv
- g) Keegi teine

19. Kas see häirimine jätkub endiselt?

- a) Jah
- b) Ei

20. Kuidas suhtutakse Teie töökohal töölt puudumisse lapse või lähedase haiguse tõttu

	Mõistvalt	Neutraalselt	Negatiivselt	Ei oska öelda	Küsimus pole aktuaalne
a) Ülemused	4	3	2	1	0
b) Töökaaslased	4	3	2	1	0

21. Kas lapsehoolduspuhkusel viibimine on mõjutanud teie positsiooni või töökohustusi töökohas? (võib valida mitu vastusevarianti)

- a) Pole lapsepuhkusel viibinud
- b) See on mõjutanud positiivselt
- c) Ei ole mõjutanud ühel ega teisel viisil
- d) See on mõjunud halvasti mu karjäärile
- e) Tööülesanded muutusid ära olles
- f) Naastes tööle, pidin asuma teisele ametikohale
- g) Naastes tööle, jäi mu palk samale tasemele, kui enne puhkusele minekut
- h) Naastes tööle, vähendati mu palka (võrreldes eelmise korraga)

22. Kas Teie töökohal/töötapis on loodud tingimused ja keskkond ohutuks töötamiseks?

- a) Jah, täielikult
- b) Pigem küll
- c) Ei oska öelda
- d) Pigem mitte
- e) Töökeskkond võiks olla ohutum, palun täpsusta:

23. Kas tingimused (nii ruumi- kui ka korralduslikud tingimused) puhkepauside pidamiseks võiksid olla teistsugused?

- a) Ei
- b) Ei oska öelda
- c) Jah, palun täpsusta millised:

24. Hinnake järgmisi võrdse kohtlemise ja päritoluga seonduvaid väiteid oma töökohast lähtuvalt.

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Pigem ei ole nõus	Ei ole nõus	Ei oska öelda
a) Naiste- ja meestevaheline võrdsus toimib meil hästi	4	3	2	1	0
b) Naisi ja mehi hinnatakse töötegitajana samal viisil	4	3	2	1	0
c) Naistele ja meestele on erinevad tööalased ootused	4	3	2	1	0
d) Naised ja mehed osalevad	4	3	2	1	0

samaväärselt tööalaste otsuste tegemisel					
e) Eri rahvusest töötajaid hinnatakse töötajatena samaväärselt	4	3	2	1	0

25. Soovi korral võite lisada kommentaare küsitluse kohta või ettepanekuid, mis Teie töö juures võiks teisti olla:

Ametiühingute roll soolise võrdõiguslikkuse edendamisel ja palgalõhe vähendamisel

5. ja 20.oktoobril toimunud koolituste tulemusena pandi kirja koolitusel osalenute meelest olulised tegevused, mida saaks teha ametiühingute, riigi ja töötajate tasandil, et edendada soolist võrdõiguslikkust ja vähendada soolist palgalõhe. Järgnevalt on toodud koolituse tulemusena koostatud soovitusel.

Mida saavad ametiühingud teha soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ja palgalõhe vähendamiseks?

- Palgaandmete ja personali poliitikat puudutava soopõhise statistika (koolitamine, värbamine) nõudmine tööandjalt
- Kollektiivlepingud koos vastavate tingimuste ja nõudmistega
- Iseenda (organisatsiooni, AÜ) analüüsist alustamine
- Ametiühingu rolli suurendamine töökeskkonna hindamisel (küsitlus)
- Summaarsed palgatõusud (mitte proportsionaalsed), et palgalõhet vähendada
- Teavitamine, koolitus ja reklaam
- Online tööriist palgalõhe ja soolise võrdõiguslikkuse olukorra välja selgitamiseks
- Kollektiivlepingus klausel, et töötajal on õigus 5 päeva lepingu tingimustega tutvuda

Mida saab riik teha soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ja palgalõhe vähendamiseks?

- Tööandjatele kohustus koguda andmeid ja näidata mees/naine lõikes palgainfot. Kohustuse mittetäitmisel sanktsioonid ja/või boonus/präänik neile, kes edendavad
- EASist ei saa toetust, kui organisatsioon pole läbi viinud SVO auditit
- Riigihangete puhul kollektiivlepingu nõue (lisapunktid, kui on olemas kollektiivleping)
- Ametikohtade hindamine oleks riigi poolt reglementeeritud
- Kutsetunnistused (alampalgad)
- Erinevatel riigihangetel allhankijatel samad kriteeriumid mis taotlejal
- Alampalga kokkulepetel riigi toetus
- Palgalõhe koalitsiooni ettepanekud
- Võimalikult väheste katkestustega tööelu soodustamine

Mida saab töötaja silmas pidada, et parandada enda ja teiste väljavaateid soolise ebavõrdsuse ja palgalõhe olukorras?

- Palgast rääkimine
- Võimalikult palju töötajaid ametiühingusse
- Töötajate (õigus)teadlikkuse suurendamine -> pidev enesetäiendus
- Aktiivsus, teadvustamine, et oled partner
- Teiste eest seismine, ignorantsusest lahti!
- Enne, kui kuhugi alla kirjutada, tuleb dokument läbi lugeda ja vajadusel konsulteerida
- Julgus enda eest seista!

Kasulikke materjale

Achevin Gender Equality. A Trade Union Manual (International Trade Union Confederation, 2008)

http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_ENGOK.pdf

Kasu ja Tasakaal. Soolise võrdõiguslikkuse edendamise retseptiraamat Eesti ettevõtete juhtidele

https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sooline_vordoiguslikkus/toelu/retseptiraamat_12_08_2010.pdf

Working time, gender equality, and reconciling work and family life (ETUC)

https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/A_TT_egalite_u_sexes_EN.pdf

Sotsiaalpartnerid ja sooline võrdõiguslikkus Euroopas

http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1458et1.pdf

Praktiline kollektiivlääbirääkimiste käsiraamat – ETTA

www.etta.ee/public/files/pkk_est.pdf_350.pdf

Diversity within small and medium-sized enterprises

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/diversity_sme2015_en.pdf

Women in trade unions Methods and good practices for gender mainstreaming

<http://www.newunionism.net/library/workplace%20democracy/ETUI%20-%20Women%20in%20Trade%20Unions%20-%202006.pdf>

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamine tööandjate seas <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/09/SVS-rakendamine.pdf>

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku materjalide lehekülg:

<http://www.vordoigusvolinik.ee/publikatsioonid/>

<http://www.vordoigusvolinik.ee/kompetentsikeskus/viited-uuringutele/>