



SOOLINE PALGALÕHE

Uued lahendused vanale probleemile:
Koostöös sotsiaalpartneritega lahenduste leidmine
soolisele palgalõhele

Võrdlevuuringu aruanne

Nadja Bergmann, Lisa Danzer & Claudia Sorger (toim.)

Kaasautorid: Nadja Bergmann, Tajana Broz, Cristina Castellanos Serrano, Elvira González Gago, Maja Gergorić, Andrea Jochmann-Döll, Dora Levačić, Liina Osila, Maarten Rombouts, Alexandra Scheele, Claudia Sorger, Anamarija Tkalčec & Hildegard Van Hove

Lisainfo:

<http://www.genderpaygap.eu>

Jaanuar 2016, Viinis



Projekti

rahastab

Euroopa

Liidu

programm

PROGRESS.

1 Sissejuhatus ja võrdlevuuringu koostamine

See '**Võrdlevuuringu aruanne**' on koostatud Euroopa Liidu programmi PROGRESS rahastatud projekti "Sooline palgalõhe: uued lahendused vanale probleemile. Koostöös sotsiaalpartneritega lahenduste leidmine soolisele palgalõhele" raames. Projekti peamine eesmärk on töötada välja ametiühingute, soolise võrdõiguslikkuse edendamise ametkondade ja muude oluliste sidusrühmade tihedas koostöös uusi ja uuenduslikke strateegiaid soolise palgalõhe probleemi lahendamiseks. Ühelt poolt keskendub projekt **soolisele palgalõhele finants- ja kindlustusvaldkonnas** ning teisalt on fookuses **tervishoiusektor**.

Projekti on kaasatud eksperdid erinevatest institutsioonidest **kuuest erinevast riigist**:

- 1) **Horvaatia**: CESI, Center for Education, Counselling and Research
- 2) **Austria**: soouuringute instituut L&R Social Research
- 3) **Belgia**: naisuuringute kompetentsikeskus RoSa
- 4) **Ühendkuningriik**: Tavistock Institute for Human Relations
- 5) **Hispaania**: Tomillo Center for Economic Studies
- 6) **Saksamaa**: Brandenburg Technical University Cottbus
- 7) **Eesti**: Poliitikauuringute Keskus Praxis

Lisaks on projekti kaasatud esindajad erinevatest Euroopa Liidu institutsioonidest, sh. Euroopa Ametiühingute Konföderatsioonist (ETUC, European Trade Union Confederation).

Projekti partnerriikide eksperdid on läbi viinud põhjalikud uuringud oma koduriigi olukorra osas (sh. üleriiklik ja valdkonnapõhine analüüs, mis hõlmab finants- ja kindlustusvaldkonda ning tervishoiusektorit). Need ülevaated on valminud tihedas koostöös kohalike ametiühingute ja võrdõiguslikkusega tegelevate riigiasutustega.

Käesolev '**Võrdlevuuringu aruanne**' annab ülevaate soolisse palgalõhe olukorrast projekti partnerriikides. Uuringu koostamisel on kasutatud erinevaid meetodeid ja lähenemisi, sh. statistiline analüüs, intervjuud ekspertidega, fookusgrupid oluliste sidusrühmadega ja kogemuste vahetamine nii riiklikul kui riikidevahelise koostöö tasandil. Selle '**Võrdlevuuringu**' eesmärk on anda põhjalik ülevaade projekti kuues partnerriigis valitsevast olukorrast ja pakkuda välja meetmeid soolise palgalõhe vähendamiseks. Riikidevahelised sarnasused ja erinevused võivad soodustada ühtsete tegevuskavade rakendamist ja teineteiselt õppimist. Nii uuringu kui ka kogu projekti fookuses on finants- ja kindlustussektor ning ühtlasi ka tervishoiuvaldkond.

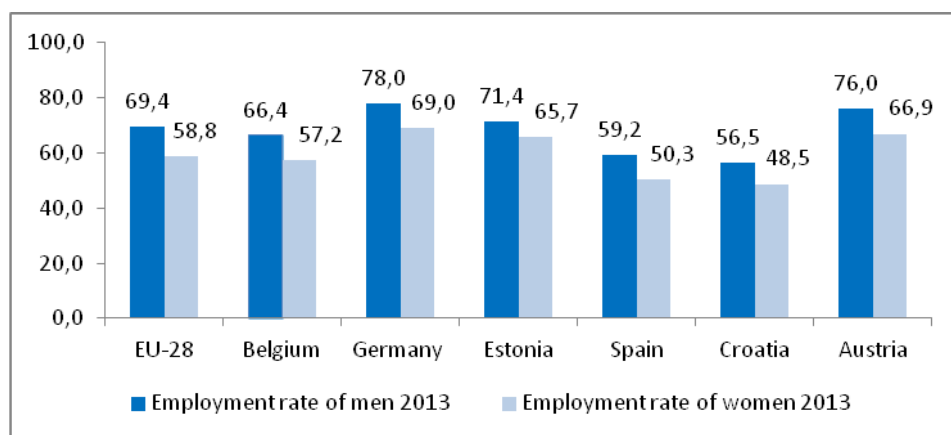
Käesolev aruanne on vaid üks element mitmekülgsest tegevuste kompleksist, mis hõlmab uuringuid, kontaktide loomist, üksteiselt õppimist, algatuste rakendamist, teadlikkuse tõstmise meetmeid ja levistrateegiaid, mis kõik on mõeldud toetama aktiviste ja sidusrühmi nii argumentide kui ka ideede tasandil nende tegevustes soolise palgalõhe kaotamiseks.

Uuringu alaetappide ja riigipõhiste aga ka muude andmetega on võimalik tutvuda projekti veebilehel: <http://www.genderpaygap.eu>.

2 Soolist palgalõhet mõjutavad tegurid projekti partnerriikides

Võttes vaatluse alla **naiste ja meeste tööhõive** projekti kuues partnerriigis (st. Austrias, Belgias, Eestis, Hispaanias, Horvaatias ja Saksamaal) nähtub, et kõigi puhul on täheldatav EL keskmisest (10,6%) madalam erinevus soopõhises tööhõives. Tähelepanuväärselt väikseks osutus meeste ja naiste tööhõive erinevus Eestis, mis oli 2013. aasta andmete kohaselt kõigest 5,7%. Üldplaanis on kõrgeimad näitajad nii naiste kui ka meeste osas Saksamaal, järgnevad Austria ja Eesti. Seevastu Horvaatia ja Hispaania puhul on see näitaja üks madalamaid.

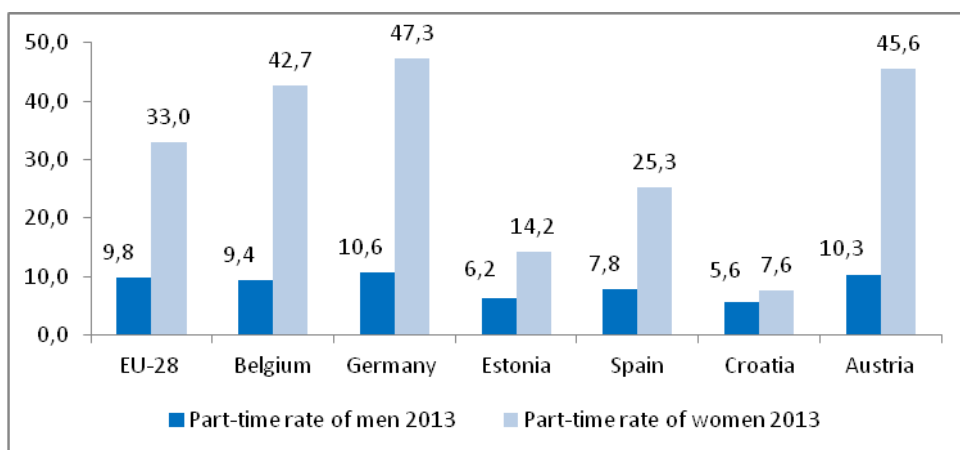
Joonis 1: Naiste ja meeste tööhõive projekti partnerriikides 2013.aastal



Allikas: Eurostat, LFS (online data code: lfsi_emp_a)

Üksikasjalikum analüüs toob aga vaatlusalustes riikides esile märkimisväärsed **erinevused osaajaga töötamise** puhul (vt. Joonis 2). Saksamaal, Austrias ja Belgias on naiste osalise tööhõive määrad väga kõrged: enam kui 40% hõivatud naistest töötab osaajaga. Seevastu Eesti ja eriti Horvaatia puhul on täheldatavad võrdlemisi madalad näitajad, nt. Horvaatias töötab vaid 7,6% hõivatud naistest osalise tööajaga. Kuigi kõikides riikides ületab naiste osaajalise tööhõive määr meeste vastavat näitajat, siis on sellegipoolest täheldatavad suured erinevused soolises plaanis. Belgias, Saksamaal ja Austrias on käärid EL keskmisest suuremad, ulatudes üle 30%. Teisalt on jällegi Eestis, Hispaanias ja eriti Horvaatias soolised erinevused väiksemad. Ühtlasi väärib siinkohal esile tõstmist asjaolu, et nii naiste kui ka meeste osas eristub teistest kõrgemate osaajalise töötamise näitajatega Saksamaa ja madalaimatega Horvaatia. Mis puudutab aga meeste ja naiste vahelise erinevusi osaajaga töötamise lõikes, siis selles osas võib täheldada suuri erisusi naiste osalise hõive määrade osas, samas kui meeste puhul ei ole need erinevused niivõrd selgelt eristuvad, jäädes üldjuhul vahemikku 5-10%.

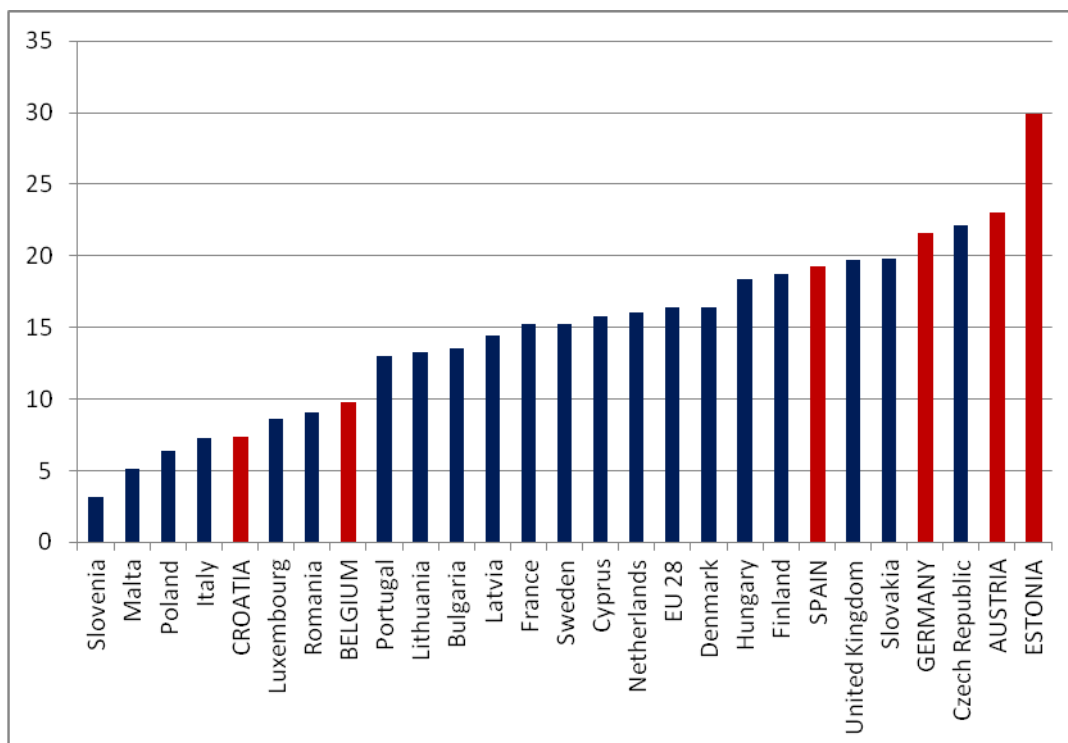
Joonis 2: Naiste ja meeste osaajalise tööhõive määr projekti partnerriikides 2013.aastal



Allikas: Eurostat, LFS (online data code: lfsi_emp_a)

Üldise soolise palgalõhe võrdlev analüüs vaatluse alla võetud riikides (Joonis 3) toob välja väga suured erisused, nt. kui Horvaatias (7%) ja Belgias (10%) on sooline palgalõhe võrdlemisi madal ja jääb alla EL keskmise (16,4%), siisteiste riikide puhul on olukord vastupidine, nt. Eesti (30%), Austria (23%) ja Saksamaa (22%), aga ka Hispaania, kus sooline palgalõhe on 19%.

Joonis 3: Sooline palgalõhe (korrigeerimata) %*, 2013. aastal

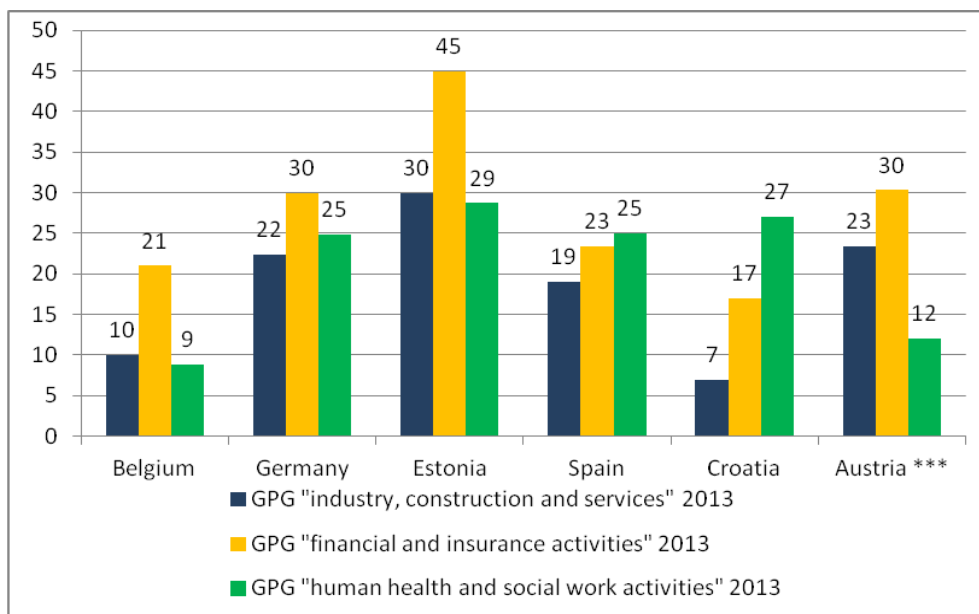


Allikad: Eurostat, LFS; * NACE Rev. 2 (palgastruktuuri uuringu metodoloogia); üldine sooline palgalõhe, v.a. avalik haldus, kaitsevaldkond, kohustuslik sotsiaalkindlustus; Austria kohta viimased andmed aastast 2010; (andmed seisuga 16.04.2015)

Tuues eraldi välja soolise palgalõhe suuruse valitud sektorites st **finants- ja kindlustussektoris** (vt kollased tulbad Joonis 4) ja **tervishoiusektoris** (vt rohelised tulbad Joonis 4), ilmnevad riigiti märkimisväärsed erinevused sektorite vahel ning selle kaudu tulevad paremini esile ka erinevused riikide vahel. Enamikes riikides on sooline palgalõhe finants- ja kindlustussektoris tunduvalt suurem (nt. Eesti, Austria, Saksamaa ja Belgia) võrreldes nii üldise palgalõhe tasemega kui ka palgalõhega tervishoiusektoris. Soolise palgalõhe tasemete erinevus finants- ja kindlustussektoris võrreldes teiste valdkondadega on eriti ilmne Eestis, kus sooline palgalõhe ulatub kuni 45%, aga ka Belgias (21%), kus see on kaks korda kõrgem kui muudes valdkondades.

Horvaatias ja Hispaanias on tervishoiusektori sooline palgalõhe kõrgem kui mujal. Hispaania puhul tuleb mainida, et soolise palgalõhe tasemete üsna võrdväärsed sektoritevahelised erinevused on väiksemad kui teistes vaadeldavates riikides. Valitud riikidest on madalaim tervishoiu ja sotsiaaltöö valdkonna sooline palgalõhe Belgias (9%), kuid lisaks on madal tase ka Horvaatias (vastavalt 17% ja 7%). Kõrgeim sooline palgalõhe on seevastu Eestis ja seda nii valitud sektorite lõikes kui ka üldiselt.

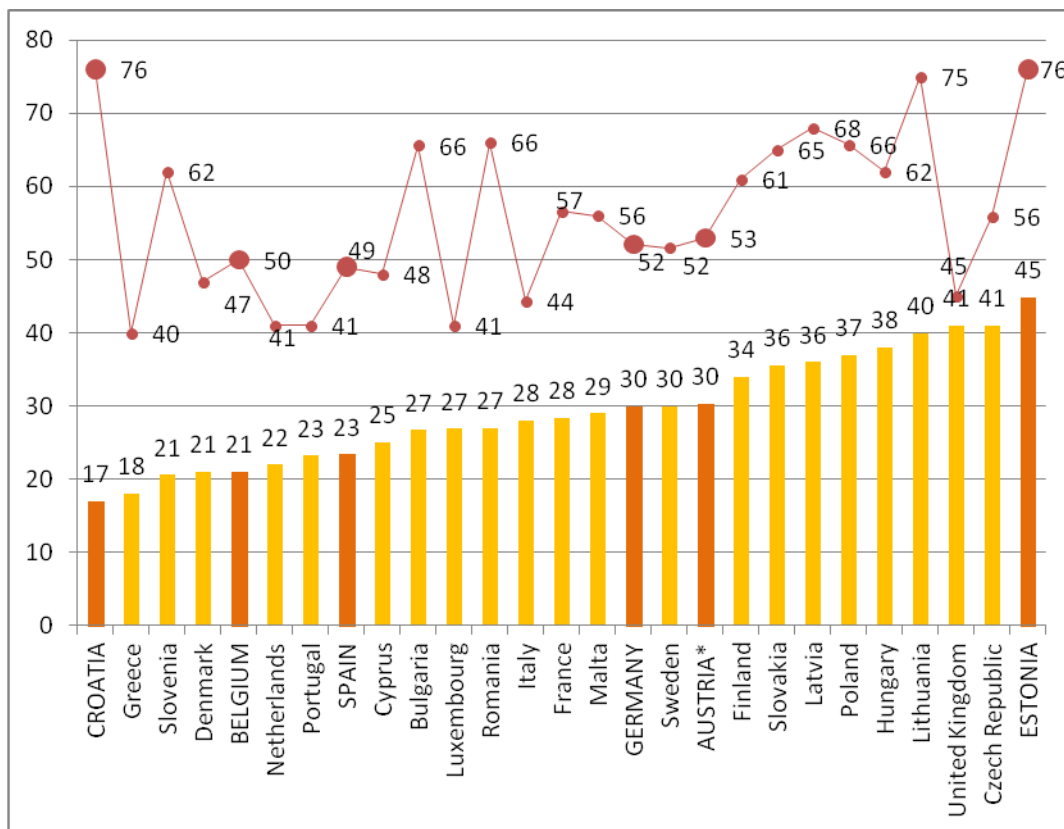
Joonis 4: Sooline palgalõhe (korrigeerimata) %* finants- ja kindlustussektoris, tervishoiu ja sotsiaaltöö valdkonnas ja üldine soolise palgalõhe tase projekti partnerriikides 2013. aastal**



Allikas: Eurostat, LFS; * NACE Rev. 2 (palgastruktuuri uuringu metodoloogia); andmed seisuga 16.04.2015; ** üldine sooline palgalõhe v.a. avalik haldus, kaitsevaldkond ja kohustuslik sotsiaalkindlustus

Joonis 5, mis kujutab **soolist palgalõhet finants- ja kindlustussektoris**, näitab protsentuaalset osakaalu kõikide EL liikmesriikide kohta, sh. **naiste osakaalu valdkonnas**. Üldiselt varieerub naiste osakaal selles sektoris riikide lõikes üsna suures ulatuses. Kuuest vaatlusalusest riigist on kõrgeim näitaja (76%) Horvaatias ja Eestis, samas kui Hispaania näitaja (49%) on valimi madalaim. Finants- ja kindlustussektori madalaim sooline palgalõhe, on Horvaatias (17%), millele järgnevad Belgia (21%) ja Hispaania (23%). Eestil näitaja – 45% - on valimi kõrgeim.

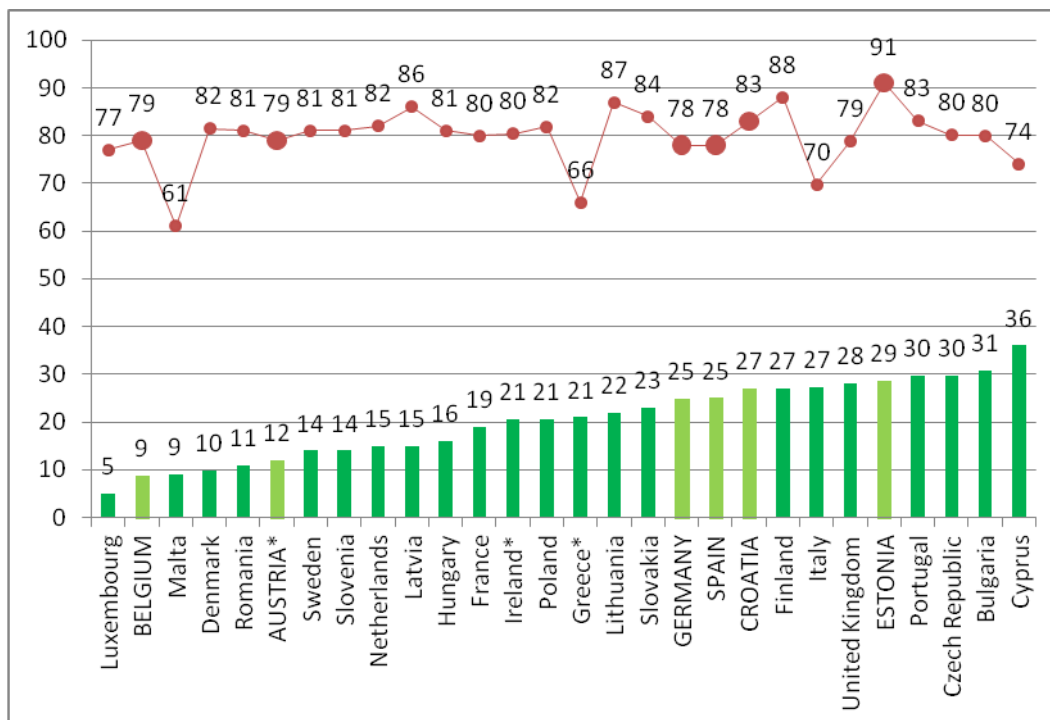
Joonis 5: Sooline palgalõhe (korrigeerimata) % finants- ja kindlustussektoris ning naistöötajate osakaal (%) selles valdkonnas 2013. aastal***



Allikas: Eurostat, LFS; * NACE Rev. 2 (palgastruktuuri uuringu metodoloogia); andmed seisuga 16.04.2015; Austria kohta viimased andmed aastast 2010; kollased tulbad: sooline palgalõhe, punased punktid: naiste % osakaal finants- ja kindlustussektoris

Erinevalt finants- ja kindlustussektorist on **naiste osakaal tervishoiusektoris** erinevate riikide lõikes tunduvalt ühtlasem (vt Joonis 6). Kui üldplaanis on erinevused minimaalsed, siis eksisteerivad ka mõned erandid. Näiteks on Eesti tervishoiusektor suurima naistöötajate osakaaluga Euroopas (91%) ning seal on ka üks selle valdkonna suurimaid soolisi palgalõhesid (29%). Seevastu Belgia tervishoiusektoris on üks Euroopa madalaimaid palgalõhesid (9%), samuti Austrias (12%) ning mõlemas riigis on naiste tööhõive tase üldiselt võrdlemisi kõrge (79%). Teistes vaatluse alla võetud riikides on sooline palgalõhe tervishoiusektoris keskmiselt kõrgel tasemel (vahemikus 25-27%).

Joonis 6: Sooline palgalõhe (korrigeerimata) % tervishoiu- ja sotsiaaltöö valdkonnas ja naiste osakaal (%) selles sektoris 2013. aastal***

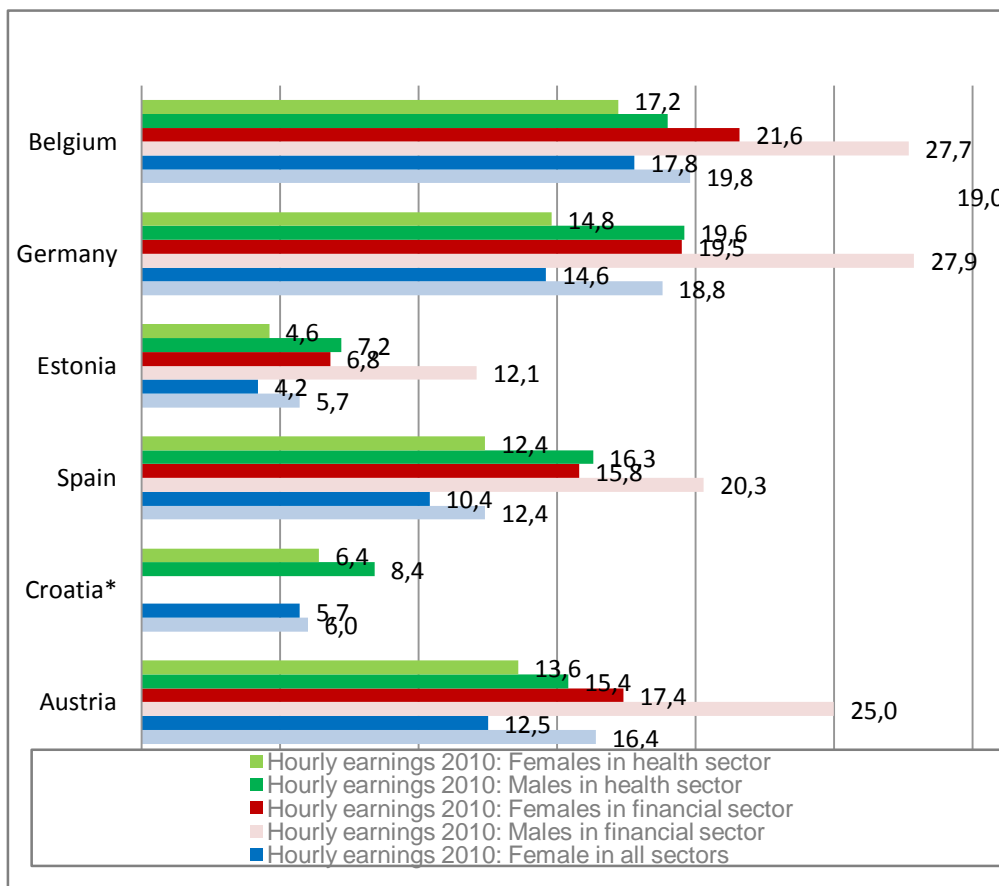


Allikas: Eurostat, LFS; * NACE Rev. 2 (palgastruktuuri uuringu metodoloogia); andmed seisuga 12.01.2015; Austria ja Kreeka kohta viimased andmed aastast 2010; Iirimaa andmed aastast 2012.

Alternatiivne meetod soolise palgalõhe ja sissetulekute analüüsimiseks on võtta vaatluse alla **keskmine tunnipalk** sugude lõikes. Jooniselt 7 nähtub, et kõikides vaatluse alla võetud riikides on kõige ilmsemaks asjaoluks finants- ja kindlustussektoris töötavate meeste märkimisväärselt kõrgem keskmine tunnitasu. Kuigi Eesti vastav näitaja on valimi madalaim, on see siiski kaks korda kõrgem Eesti meeste ja naiste keskmisest tunnipalgast teistes valdkondades. Ka finants- ja kindlustussektoris töötavate naiste keskmine töötasu on võrdlemisi kõrge ja ületab keskmist tunnitasu kõikide riikide lõikes, kuid jääb siiski märkimisväärselt alla kõrgele tunnitasule, mida makstakse meestele.

Erinevalt finants- ja kindlustussektori võrdlemisi kõrgest tunnitasust on tervishoiusektoris keskmine tunnitasu nii naiste kui ka meeste puhul enam-vähem samal tasemel kui üldine sissetulek erinevate sektorite lõikes. Ainsana eristuvad Hispaania ja Horvaatia, kus meeste ja naiste keskmine tunnitasu ulatub veidi üle keskmise sissetulekutaseme.

Joonis 7: Meeste ja naiste keskmine tunnipalk 2010. aastal



Allikas: Eurostat, LFS, palgastruktuuri uuring, tunnipalk hõlmab tööstust, ehitust ja teenuseid (v.a. avalik haldus, kaitsevaldkond, kohustuslik sotsiaalkindlustus) * Horvaatia finants- ja kindlustussektori kohta andmed puuduvad

See pöngus soolise palgalõhe ja keskmise tunnitasu võrdlus toob esile **mõned sarnased jooned**, mis on hoolimata üldistest erinevustest iseloomulikud kõikidele riikidele:

- tervishoiusektoris on sooline palgalõhe võrdlemisi tagasihoidlik ja tunnitasu on võrreldav sissetulekute keskmisega teistes valdkondades
- finants- ja kindlustussektoris on sooline palgalõhe enamikes vaatluse alla võetud riikides (v.a. Horvaatia) võrdlemisi suur ning ka meeste keskmine tunnitasu on märkimisväärselt kõrge (Horvaatia kohta andmed puuduvad), samas kui naiste tunnitasu on vaid veidi kõrgem keskmisest sissetulekust.

2.1 Palgataseme kujundamise mehhanismid

	Austria	Belgia	Horvaatia	Eesti	Saksamaa	Hispaania
Kollektiivlepingud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kahepoolsed läbirääkimised				<input type="checkbox"/>		
Hõlmatud kollektiivlepingutega (%)	95%	96%	61%	33%	59%	70%
Peamine kollektiivsete läbirääkimiste tasand	valdkondlik	riiklik (üldine raamistik)	valdkondlik + ettevõtte	ettevõtte	valdkondlik	valdkondlik*

* uue seaduse kohaselt on eelisseisus ettevõttepõhised kokkulepped.

Allikas: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>

Vaatluse alla võetud riikides on peamiseks palgataseme määramise mehhanismiks **kollektiivlepingud** (v.a. Eestis). **Belgias** kasutatakse kollektiivselt määratud palgatasemeid paljudes alavaldkondades lähtuvalt riiklikust ametikohtade klassifikatsioonisüsteemist. Sotsiaalpartnerid määravad ühiselt üldise miinimumpalga taseme ning sageli lepitakse kokku ka kõrgemates miinimumtasemetes konkreetsete alavaldkondade osas. **Saksamaal** jagunevad valdkondlikud kokkulepped omakorda eraldiseisvateks regionaalseteks kokkulepeteks ning lisaks on neil ka föderaaltasandi kokkulepped, mis kehtivad terve valdkonna lõikes kõikide tööandjate ja töötajate suhtes kogu Saksamaal. Lisaks on suurettevõtetel ka omad ettevõtte tasandi kokkulepped. Samas on kollektiivsete töötasu kokkulepetega ("Tarifbindung") hõlmatud töötajate osakaal Saksamaal siiski kahanemas. Miinimumpalga nõue kehtib alates 2015. aasta jaanuarist. **Austrias** sõlmitakse peaaegu kõik kollektiivlepingud eranditult valdkondlikul tasandil ning läbirääkimistesse on kaasatud asjassepuutuvad tööandjad (puuduvad standardiseeritud töötasu lepingud). Hiljem lähtutakse ka ettevõtte tasandi läbirääkimistel valdkondlikest kokkulepetest. Keskne ametiühing ei kehtesta küll mingit ühtset palganumbrit, kuid reeglina on ametiühingute sihiks töötasu kasv proportsioonis majanduskasvuga. See korraldus hõlmab ligi 90-95% erasektori töötajatest. **Horvaatias** on erasektoris makstav töötasu institutsionaalne ja õiguslik raamistik reguleeritud tööseadustega; avaliku sektori palgad määrab aga valitsus. **Hispaanias** on ligi 75% kokkulepetest ettevõttepõhised, kuid 92% töötajatest on hõlmatud valdkonna/toote-põhiste kokkulepetega. Seaduse kohaselt osalevad kollektiivläbirääkimistel nii töötajate kui ka tööandjate esindajad, kellel on võrdne positsioon.

Eestis aga sätestatakse enamik töötingimusi ja makstav töötasu **kahepoolsete läbirääkimiste** käigus tööandja ja töötaja vahel. Kollektiivläbirääkimised ei ole Eestis kuigi levinud ja kollektiivlepingutega on hõlmatud vaid 33% Eesti töötajatest.

2.2 Soolise palgalõhe vähendamise meetmed

	Austria	Belgia	Horvaatia	Eesti	Saksamaa	Hispaania
Õiguslik regulatsioon	Võrdse kohtlemise seadus	Soolise palgalõhe seadus + kollektiivlepingud	Soolise võrdõiguslikkuse seadus Tööseadus	Soolise võrdõiguslikkuse seadus Võrdse kohtlemise seadus	Võrdse kohtlemise seadus; + (kavandatav) Palga läbipaistvuse seadus	Võrdse kohtlemise seadus
Võrdse tasustamise aruanded	Kohustuslikud sissetulekute aruanded, kohustuslikud enam kui 150 töötajaga ettevõtetel (alates 2014)	Üldstatistika esitamine iga 2 a järel, kohustuslik vähemalt 50 töötajaga ettevõtetele				
Võrdse palga päev	kaks korda aastas	üks kord aastas		üks kord aastas	kaks korda aastas	üks kord aastas
Veebipõhised abivahendid	palga-kalkulaator	interaktiivne veebilehekülg palkade võrdlemiseks			veebipõhine vahend ettevõtete palgastruktuuri analüüsimiseks / vahend palgadiskrimineerimise kontrollimiseks / palga-kalkulaator	veebipõhine vahend ettevõtetele soolise palgalõhe mõõtmiseks
Kampaaniad	seminarid töönookogude liikmetele				kampaaniad	
Projektid	mitu erinevat projekti	EVA hindamis-projekt		statistika-kogumise projekt		mitu erinevat projekti

Kokkuvõttes saab öelda, et soolise palgalõhe vähendamiseks on vaatlusalustes riikides kasutusele võetud järgmised meetmed:

- õiguslik regulatsioon
- (iga-aastased) võrdse tasustamise aruanded
- võrdse palga päeva tähistamine
- veebipõhised abivahendid
- kampaaniad
- projektid

Kui vaadata konkreetsemalt vaatlusalustes riikides rakendatud algatusi ja meetmeid, siis on kõikides riikides sisse viidud asjaomane **õiguslik regulatsioon**, kusjuures Belgias ja Horvaatias reguleerivad soolise palgalõhe vähendamist kahte tüüpi seadused. **Belgias** kehtib alates 2012. aastast nn soolise palgalõhe seadus, mille kohaselt tuleb soolise palgalõhe küsimusi arutada kõigil kollektiivlääbirääkimiste tasanditel (st riiklik, valdkondlik (sh. alavaldkonnad), ettevõtte tasand). Kõiki töökohtade klassifitseerimise süsteeme analüüsib nende soolise neutraalsuse osas vastav föderaalametkond (Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue). Enne 2012. aastat oli võrdse tasustamise küsimus reguleeritud kollektiivlepingutega, mis on Belgias kohustuslikud. Varasematel aegadel oli ametikohtade klassifikatsioonisüsteemis eraldi välja toodud erinevad palgatasemed naiste ja meeste jaoks. 1975. aastal võeti vastu kollektiivleping (CLA 25), mis nägi ette sama töö eest samaväärse tasu ehk sätestas mees- ja naistöötajate võrdse tasustamise, mis tähendab, et soolistel alustel makstav erinev töötasu oli selgelt ja rangelt keelatud. Kuna selle meetmega ei õnnestunud siiski soolist palgalõhet likvideerida, siis täiendati seda 2001. aastal lisakokkuleppega (CLA 25bis), et suurendada teadlikkust küsimuses ning nähes ette ametikohtade klassifikatsioonisüsteemi ülevaatamise lähtuvalt soolisest neutraalsusest. 2008. aastast on see soovituslik säte kohustuslik (CLA 25ter). **Horvaatias** võeti soolise võrdõiguslikkuse seadus vastu 1998. aastal ning uusim tööseadus pärineb aastast 2014. Hoolimata vastavate seaduste olemasolust ja soolise palgalõhe probleemi mainimisest riiklikus soolise võrdõiguslikkuse poliitikadokumendis, on Horvaatias siiski märgata tõsisid puudujääke soolise palgalõhe probleemiga tegelemisel. Nimetatud seadused on jäänud Horvaatias ainsaks soolise palgalõhega tegelemise meetmeks. Seda saab taandada asjaolule, et enamik üldalgatusi hõlmab sotsiaalpartnerite teadlikkuse tõstmist kollektiivlääbirääkimiste protsessist, statistiliste aruannete koostamisest, pressiteadete avaldamisest või avalike aktsioonide korraldamisest. Nendel meetmetel puudub aga avalikkuse toetus ja ka vastavad hindamismehhanismid. Lisaks on mitmed sidusrühmad avaldanud arvamust, et vähene entusiasm probleemiga tegelemiseks on tingitud nende tõenäolisest läbikukkumisest praeguse majanduskriisi olukorras. Seega olemasolevate meetmete põhjal näib Horvaatia olevat teistest partnerriikidest sammu võrra maas. Näib, et siiani on keskendutud olemasolevate meetmete institutsionaalsele rakendamisele ja soolise palgalõhega saab tegeleda järgmistes faasides.

Austrias jõustus võrdse kohtlemise seadus 1979. aastal ning seega oli juba toona naiste ja meeste võrdne tasustamine reguleeritud seaduse tasandil. Tänapäevaks on võrdse kohtlemise seadust korduvalt täiendatud ning alates 2014. aastast sätestab see enam kui 150 töötajaga ettevõtetele kohustuse esitada võrdse tasustamise aruandeid. **Saksamaal** on tähelepanu keskmes hiljuti esitatud seaduseelnõu palkade läbipaistvuse kohta (*„Gesetz für mehr Lohntransparenz“*)¹, mis peaks jõustuma 2016. aastal. See kohustab enam kui 500 töötajaga suureettevõtteid aru andma oma tegevusest naiste ja meeste võrdsel tasustamisel. Lisaks kohustatakse ettevõtteid kõrvaldama olemasolevaid diskrimineerivaid mehhanisme ning töötama koostöös sotsiaalpartneritega välja meetmeid soolise palgalõhe likvideerimiseks. Ühtlasi tagatakse töötajatele õigus saada teavet oma palgaastme kohta.

¹ Selle aruande koostamise ajaks ei olnud veel selgunud, kas seadus jõustub 2016. aastal.

Eestis on vastu võetud nii soolise võrdõiguslikkuse kui ka võrdse kohtlemise seadus, mis sisaldavad tööalast soolist diskrimineerimist keelavaid sätteid (sh. meeste ja naiste sarnase töö erineva tasustamise keeld). **Hispaanias** kehtib alates 2007. aastast meeste ja naiste vahelise võrdõiguslikkuse seadus, mis sätestab üle 250 töötajaga ettevõtetele võrdõiguslikkuse aruannete esitamise kohustuse, kuid soolise palgalõhe puhul on peamiseks probleemiks vastavate andmete puudumine.

Austrias ja Belgias on ettevõtete jaoks sätestatud kohustuslikud **võrdse tasustamise aruanded** ehk nn. sissetulekuaruanded. Austrias on taolised aruanded kohustuslikud üle 150 töötajaga ettevõtetele. 2006. aastal otsustas Belgia föderaalvalitsus, et vajab iga-aastaseid andmeid soolise palgalõhe kohta, kuna seni avaldati meedias vasturääkivaid andmeid ja uuringuid. Alates 2007. aastast antakse Belgia statistikaameti ja võrdõiguslikkuse edendamise seotud ametkondade poolt välja iga-aastast aruannet, mis sisaldab ka konkreetseid poliitikasoovitusi. Need aruanded on pärinud palju meediatähelepanu ja aidanud hoida soolise palgalõhe teemat aktiivsena poliitikas. Lisaks sätestab Belgia soolise palgalõhe seadus vähemalt 50 töötajaga ettevõtetele kohustuse esitada iga kahe aasta järel vastavasisuline aruanne töötajate tasustamise kohta. Ühtlasi on võimalik taotleda vahendajat ettevõttesiseste ebavõrdse tasustamise nõuete menetlemiseks.

Peaaegu kõikides vaatlusalustes riikides (v.a. Horvaatia) tähistatakse **võrdse palga päeva**. Kuigi üleeuroopalise võrdse palga päeva tähistamine on mitmes riigis plaani võetud, siis tegelikkuses on vaid mõned neist selle ka realselt ellu viinud. Austrias ja Saksamaal tähistatakse seevastu aga lausa kahte võrdse palga päeva. Austrias leiab esimene neist aset kevadeti ning seda tähistatakse ülemaailmse ettevõtlike naiste võrgustiku Austria haru (BPW (Business and Professional Women) Austria) eestvedamisel ja seda toetab ka vastav minister (vt <http://www.equalpayday.at>); teist võrdse tasustamise päeva tähistatakse aga oktoobris, mil meestel saab teenitud see summa, mille naised saavad kokku alles aasta lõpuks. Saksamaal on võrdse tasustamise päeva tähistatud kevadeti alates 2008. aastast ning sealgi on eestvedajaks kohalik ettevõtlike naiste assotsiatsioon. Võttes eeskuju USA sõsarorganisatsioonist, mis käivitas 1988. aastal nn punase rahakoti kampaania (Red Purse Campaign), kutsutakse ka Saksamaal üles varustama end selle aksessuaariga, et rõhutada meeste ja naiste sissetulekute ebavõrdsust. Sellest ajast on võrdse palga päeva tähistatud igal aastal. Lisaks algatas Saksamaa föderaalne ametiühingute konföderatsioon 2013. aastal ettevõtete jaoks võrdse palga päeva tähistamist ("Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit"). Sarnaselt Austrias tähistatavale võrdse tasustamise päevale on tegu tähtpäevaga, mis langeb ajahetkele, mil naised võiksid selleks aastaks töötamise lõpetada, kuna nad on välja teeninud nõ. naiste osa (s.o. 78%) meeste keskmisest aastapalgast.

Ühtlasi on soolise palgalõhe likvideerimise puhul levinud algatuseks **veebipõhised abivahendid**, mida leidub neljas vaatlusalusest riigis (v.a. Eesti ja Horvaatia). Austria ja Saksamaa pakuvad palgakalkulaatoreid, mis muudavad palgaerinevused läbipaistvamaks. Saksamaal kuulub paketti ka vahend, millega saab analüüsida ettevõtete palgastruktuure, et määrata kindlaks millist rolli mängivad palgalõhes (1) kutseharidus (2) tööstaaž (3) ametipositsioon (4) osajaga töötamine (5) meeskonna suurus ja (6) sugu. See võimaldab tööandjatel, töötajate esindajatel, kollektiivläbirääkimiste pooltel ja andmete olemasolul ka töötajatel endil kontrollida töötasu regulatsioone ja tasu maksmise praktikat, et tuvastada võimalikku otsest või kaudset diskrimineerimist tasustamisel. Hispaanias on aga loodud vahend, mis võimaldab ettevõtetel oma soolist palgalõhet ise mõõta. Belgias on loodud interaktiivne veebikeskkond, mis võimaldab kasutajatel võrrelda oma palka teiste sarnast tööd tegevate inimeste palgaga. Eesmärgiks on diskussiooni õhutamise ja inimeste teadlikkuse suurendamine (soolistest) erinevustest sarnase töö eest tasustamisel.

Lisaks korraldatakse Austrias ja Saksamaal erinevaid **kampaniaid**, mille eesmärk on soolise palgalõhe vähendamine. Alates 2011. aastast korraldab Austria võrdõiguslikkuse ombudsman koostöös ametiühingutega töönoogude liikmetele võrdse tasustamise seminare. Saksamaal on aga ametiühingud käima lükanud lausa mitmeid võrdse tasustamise algatusi, nt. 2014. aastal algatas metallitööstuse ametiühing (IG Metall) kampania "Olge nüüd! Makske naistele õiglast tasu!" ("Auf geht's - Faires Entgelt für Frauen"); tootlustusvaldkonna ametiühing (NGG) võttis aga eesmärgiks vaadata üle kõik kollektiivlepingud, et kõrvaldada varjatud diskrimineerimist soodustavad sätted, mis mõjutavad naisi ja osajaga töötavaid inimesi ning ühtlasi soovisid nad tõsta ka teiste kollektiivlääbirääkimiste osapoolte teadlikkust nendest mehhanismidest. 2014. aastal algatas teenindussektori ametiühing ver.di kampania sotsiaaltöö ja haridusvaldkonna ametite positsiooni parandamiseks (www.soziale-berufe-aufwerten.de) nõudes 10% palgatõusu ja töö kõrgemat väärtustamist. Lisaks on ellu kutsunud projekt "Pflege 3000" (Care 3000), mille eesmärk on tõsta õendusvaldkonna kvalifitseeritud töötajate palka kuni vähemalt 3000 euronit. Lisaks osales ver.di EL ja Saksamaa föderaalvalitsuse rahastatud võrdse kohtlemise projektide toetusprogrammis, mille raames püüti parandada meeste ja naiste töötingimusi valdkonnapõhiste võrdsuspoliitikate rakendamise kaudu.

Aastatel 2001-2006 viidi Belgias läbi hindamisprojekt (EVA **projekt**), mis tegeles ametikohtade klassifikatsioonisüsteemi soolise neutraalsuse analüüsiga. Tegu oli võrdõiguslikkusega tegelevate ametiasutuste ning ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide ühisprojektiga. Projekti tulemusena koostati käsiraamat ametikohtade klassifikatsioonisüsteemi analüüsimiseks, et viia need oskuste ja pädevuste põhiseks.

2012. aastal kiitis Eesti valitsus heaks **tegevuskava** soolise palgalõhe vähendamiseks, mis hõlmab:

- 1) kehtiva soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamise parandamist
- 2) pere-, töö- ja eraelu ühitamise edendamist
- 3) soolist süvalaiendamist, eriti hariduse ja tööhõive valdkondades
- 4) soolise segregatsiooni vähendamist tööturul ja hariduses
- 5) organisatsioonide praktikate ja palgasüsteemide analüüsi.

Lisaks on Eesti statistikaamet käivitanud projekti 'Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus', et tagada adekvaatsete andmete olemasolu, mis võimaldaksid selgitada soolise palgalõhe põhjuseid ja aitaksid poliitikakujundajatel teadmispõhise analüüsi alusel välja töötada vajalikud meetmed.

Alates 2014. aastast on Hispaania ülikoolid ja sotsiaalpartnerid tegelenud Euroopa Majanduspiirkonna rahastuse toel soolise palgalõhe teemadega, mida on koordineerinud naisuuringute instituut riikliku soolise võrdõiguslikkuse ning töö- ja eraelu tasakaalu programmi raames (<http://www.eeagrants.Hispaania.msssi.gob.es/>). Hetkel tegelevad vastavasisuliste projektidega kolm ametiühingut, kolm tööandjate esindajat ja kolm ülikooli.

3 Sooline palgalõhe finantsteenuste- ja kindlustussektoris

3.1 Soolist palgalõhet mõjutavad tegurid finantsteenuste- ja kindlustussektoris

Finants- ja kindlustussektori soolise palgalõhe osas on Euroopa Liidu madalaim näitaja **Horvaatias** (16,8%), kus naiste palk moodustab 78,9% meeste omast, kuid sooline palgalõhe on kasvamas tulenevalt naiste osakaalu suurenemisest tööturul.

Euroopa Liidu suurim sooline palgalõhe (44,9% 2013.a) on aga **Eestis**, mis on tihedalt seotud finants- ja kindlustussektori vertikaalse segregatsiooniga: 77% valdkonna töötajatest on naised, kuid kõrgematel ametikohtadel domineerivad siiski mehed. Teiseks põhjuseks on asjaolu, et töötingimused (eriti palk) lepitakse täies mahus kokku tööandja ja töötaja omavaheliste läbirääkimiste raames. Lisaks ei ole Eestis palgad avalikud, mis muudab soolise palgalõhe tuvastamise väga keeruliseks. 2013. aastal loodi küll valdkondlik ametiühing, kuid soolise palgalõhega tegelemine ei ole olnud nende prioriteediks.

Vertikaalse segregatsiooni probleem, mis on peamiselt tingitud naiste vähesusest juhtivatel ametikohtadel, esineb ka teiste valimisse kuuluvate riikide finants- ja kindlustussektorites. Näiteks 2012. aastal oli Saksamaal naiste osakaal esimesel juhtimistasandil kõigest 12% ja teisel juhtimistasandil 26%, samas kui naiste üldosakaal selles sektoris on 57%. 2014. aasta seisuga oli naiste osakaal Saksamaa ettevõtete juhatustes veelgi madalam: 6,7-8,5%. Nõukogudes jäi naiste osakaal aga 17,2-18% vahele. Ka Austria puhul tuleb tunnistada, et naised on kõrgematel positsioonidel alaesindatud ja isegi kui naised jõuavad kõrgematele ametikohtadele, jääb nende sissetulek alla nende meessoost kolleegide omale.

Finants- ja kindlustussektoris mõjutavad töötasu kujunemist nt. **preemiate ja komisjonitasude süsteemid, tulemuspõhine tasustamine ja isiklikud läbirääkimisoskused**, ja kõikide nende elementide puhul on naised meestega võrreldes ebasoodsamas positsioonis. Kuigi mõnedes riikides määratakse palgad valdkondlike kollektiivlepingutega ning suuremate pankade ja kindlustusfirmade puhul tehakse seda ettevõtte tasandi kollektiivlepingutega, siis iseloomustab neid kollektiivlepinguid suur sisuline varieeruvus nii ettevõtte kui ka isiklikul tasandil. Seega ei ole võimalik tagada, et töötamine nendel ametipostidel ja osakondades (nt. klienditeenindus), kus on ülekaalus naised, oleks väärtustatud ja tasustatud võrdväärselt meeste omadega (nt. müügitöö, investeerimispanangandus). Lisaks on õiguslik regulatsioon (nt. tulemuspalga osas) võrdlemisi üldsõnaline ning jätab ettevõtte tasandil rohkelt mänguruumi, mille tulemuseks on tasustamisotsused, mis võivad olla naiste kahjuks.

Kokkuvõetult, ühelt poolt on sooline palgalõhe finants- ja kindlustussektoris rohkem suurem soolise palgalõhe üldtasemest, kuid teisalt on selles valdkonnas töötavate meeste ja ka naiste sissetulekud ühed kõrgemad. Enamikes vaatlusalustes riikides iseloomustab seda valdkonda tugev vertikaalne segregatsioon. Hispaania puhul väärrib esile toomist asjaolu, et pangandussektoris on kollektiivlepingutega sätestatud lühem tööaeg, mis soodustab paremat töö- ja eraelu tasakaalu. Samas eeldab edutamine siiski suuremas mahus panustamist, mis seletab osaliselt olemasolevat vertikaalset segregatsiooni ja soolist palgalõhet. Kaasvastutust ei tunnustata töö- ja pereelu ühitamise põhimõttena.

3.2 Soolise palgalõhe vähendamise meetmed finants- ja kindlustussektoris

Milliseid meetmeid rakendatakse vaatlusalustes riikides finants- ja kindlustussektorites soolise palgalõhe vähendamiseks?

Näiteks **Belgias** töötas ühiskomisjon kindlustussektori jaoks välja uue ametikohtade klassifikatsioonisüsteemi, aga kuna töötajad ei olnud rahul kaasamistegevuste korraldusega, siis esitati selle kohta palju kaebusi. Pangandussektoris on aga mitmeid probleeme, nt. suurematel pankadel on oma palgaskaalad ja nad ei poolda ühtset valdkondlikku klassifikatsioonisüsteemi. Lisaks ei ole väikepannad ühiskomisjonis adekvaatselt esindatud, mistõttu puudub ka nende poolne toetus. Olemasoleva ametikohtade klassifikatsioonisüsteemi nõuded pangandussektori madalama astme töötajatele ei läbinud soolise neutraalsuse hindamist ja tuleb ümber vaadata. Ühes Belgia suurematest pankadest (KBC) loodi sooküsimustega tegelev töörühm, mille eesmärk on tugevdada organisatsiooni suurema mitmekesisuse ja kaasamise kaudu. Selleks korraldatakse üritusi, loenguid ja töötubasid. Kuigi töörühma loomine oli ajendatud eelkõige soolise palgalõhe ja klaaslae probleemidest, siis nüüd on selle tegevus palju laiahaardelisem.

Kuigi **Austria** peamine ametiühing (GPA-djp services) on soolise palgalõhe probleemi teadvustanud ja võrdõiguslikkuse tagamine on kollektiivläbirääkimiste protsessis üks eesmäärke, on nende vastavad tegevused paraku siiski üsna piiratud:

- peamiselt keskendutakse sellele, et lapsehoolduspuhkus arvestataks töötatud aja hulka, mis mõjutab omakorda ka võrdset tasustamist
- ühtlasi pööratakse tähelepanu võrdse tasustamise aruannetele ja toetatakse töötajate esindajaid nende kasutamisel ettevõttesisestes läbirääkimistes

Muude soolise palgalõhega seotud meetmete kohta info puudub. Laialt on levinud arvamus, et soolise palgalõhe peamised põhjused (nt. paindlik (tulemuspõhine) tasustamine, piirkondlikud ja ettevõttesisised struktuuraalsed erinevused) on kollektiivlepingute läbirääkimise protsessi raames võimatu mõjutada. Lisaks on selles valdkonnas käimas mastaapsed struktuuraalsed muutused ja ametiühingute peamiseks mureküsimuseks on töötajatele avaldatav surve, mistõttu pööratakse soolise võrdõiguslikkuse küsimustele vähem tähelepanu.

Horvaatia statistika soolise palgalõhe kohta finants- ja kindlustussektoris näitab, et erilisi muutusi ei ole aset leidnud. Ajavahemikus 2006-2012 võis täheldada soolise palgalõhe suurenemist, mis on viimase paari aasta jooksul vähenenud, kuid need on siiski võrdlemisi tagasihoidlikud muutused. Täiskohaga töötajate palgad ei ole aga viimastel aastatel kasvanud või on suuremates ettevõtetes otsustatud hakata tugiteenuseid sisse ostma ja tähtajalise lepinguga töötajad on tööst ilma jäänud, mis on statistiliselt viinud küll keskmise palga tõusuni, kuid see ei pruugi siiski tähendada reaalsel palgakasvu töötajate jaoks. Finants- ja kindlustussektoris ei ole rakendatud mingeid erimeetmeid, kuna need tunduvad käimasoleva majanduskriisi tingimustes teisejärgulised. Samas on siiski täheldatav teadlikkuse tõus soolise palgalõhe küsimuses, eriti mis puudutab töö- ja pereelu ühitamist, mille nimel ametiühingud on kõvasti tööd teinud. Ühtlasi on Horvaatias vähe naisi tippametis (kus on ka kõrgemad palgad), mis võib olla märgiks raskustest töö- ja pereelu ühitamisel.

Ka **Eestis** on vähe konkreetseid meetmeid ja algatusi tegelemaks soolise palgalõhega finants- ja kindlustussektoris, kuigi sooline palgalõhe on just selles valdkonnas kõrgeim (44,9% 2013.a). Peamiste põhjustena võib välja tuua järgmised asjaolud:

- valdkondlik teadlikkus soolisest palgalõhest on madal ja on üldteada, et selles sektoris on keskmine töötasu palju kõrgem võrreldes riigi keskmisega ja ka töötingimusi peetakse teiste valdkondadega võrreldes tunduvalt paremateks
- ametiühingud keskenduvad problemaatilistele töölepingute lõpetamise juhtumitele, koondamistele ja muudele tööõiguse rikkumistele, mis selles valdkonnas sageli aset leiavad ning samuti lapsehoolduspuhkuselt naasvate vanemate probleemidele.

Saksamaal on selles valdkonnas teadlikkus soolistest probleemidest teadvustatud osaliselt. Sooliste probleemide arutelud, tegevused ja meetmed keskenduvad peamiselt töö- ja pereelu ühitamisele ning naiste osakaalu suurendamisele juhtivatel ametikohtadel, mistõttu ei ole sooline palgalõhe selles valdkonnas eriliseks diskussiooniallikaks. Põhjuseks võivad olla ka sektori võrdlemisi kõrged palgad võrreldes teiste valdkondadega, kus on suur naistöötajate osakaal. Ühtlasi ei kuulu sooline palgalõhe ametiühingute ega ka töönõukogude prioriteetide hulka, kuna nende tähelepanu on suunatud sektoris aset leidvate mastaapsete muudatuste tagajärgedega tegelemisele (st. industrialiseerimine ja digiteerimine, pidev restruktureerimine ja personali vähendamine ning õigusliku regulatsiooniga kaasnevad juriidilised aspektid), mistõttu on nende prioriteetideks töökohtade säilitamine ja kollektiivlepingute jõus hoidmine.

Hispaania puhul saab esile tuua kaks suuremat algatust, mis on seotud kollektiivläbirääkimistega. Esiteks, kaasata läbirääkimiste protsessi ametiühingute esindajad, kes on läbinud sooliste probleemide koolitused ja omavad vastavaid ekspertteadmisi ning teisalt nõuda ametikohtade (sh. konkreetsete tööülesannetega) klassifikatsioonisüsteemi loomist, et sarnast tööd (tuvastatav üksikasjalike ametikirjelduste põhjal) oleks võimalik objektiivselt kategoriseerida palgatasemete kaupa. Pärast nn võrdsusseaduse vastuvõtmist 2007. aastal võeti Hispaania finants- ja kindlustussektoris esimesena kasutusele ettevõtete võrdsusplaanid, mis hõlmavad soolise ebavõrdsuse analüüsi (sh. palgalõhe) ja eeldavad märkimisväärset panust, nt. üksikasjalikud andmed töötasu kohta (sh. preemiad, tulemuspalk jms). Nüüdseks on nende plaanide kasutuselevõttust möödunud 8 aastat ja käes viimane aeg neid revideerida. Ühtlasi leidub ka üksikuid algatusi suurettevõtete tasandil, kuid need jäävad enamasti firmapõhiseks ega kaasa kogu valdkonda, nt. vabatahtlikud kokkulepped suurendada naiste osakaalu juhtivatel ametikohtadel või meetmed soodustamiseks töö- ja pereelu ühitamist (nt. rasedus- ja sünnitushoolduspuhkuse pikendamine). Kuna kaasvastutus ei ole veel printsipiina juurdunud, siis ei pruugi need meetmed soolist võrdsust edendada ja võivad soolist palgalõhet hoopis suurendada.

Kokkuvõetult võib öelda, et finants- ja kindlustussektoris rakendatud meetmeid on üldplaanis vähe ja need ei ole hõlmanud ka tervet sektoritvaldkondlikud. Olemasolevad meetmed keskenduvad eelkõige töö- ja pereelu ühitamisele ning naiste osakaalu suurendamisele juhtivatel ametikohtadel. Sooline palgalõhe ei ole selles sektoris teemaks, mille üle tõsisemalt arutletaks.

4 Sooline palgalõhe tervishoiusektoris

4.1 Soolist palgalõhet mõjutavad tegurid tervishoiusektoris

Projektis osalevate riikide tervishoiu- ja sotsiaaltöö valdkonnas töötavatel meeste ja naiste sissetulek on võrreldav üldise **keskmise sissetuleku** tasemega. Ainult Saksamaal on tervishoiu- ja sotsiaalvaldkonna palgad ühed madalaimad, sh. võrreldes teiste teenindussektori tegevusalade keskmistega v.a. toitlustus. Üheski tootva tööstuse valdkonnas ei maksta väiksemat töötasu, isegi tootmisvaldkonna madalaimate palkadega ehitussektoris on sissetulekud kõrgemad.

Tervishoiu- ja sotsiaaltöö valdkonda iseloomustab **naistöötajate suur osakaal** (nt. Eestis 91%, Belgias 78,8%) ning **vertikaalse ja ametialase segregatsiooni kõrge tase**. Näiteks Horvaatias on just tervishoiusektoris suurim sooline palgalõhe (26,5%) ja Hispaanias on see suuruselt teine. Saksamaal on tervishoiusektori sooline palgalõhe 35,1%, mis on kõvasti üle keskmise. Selles sektoris on naised alaesindatud nii juhtivatel kui ka kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel. Seevastu need naised, kes jõuavad kõrgemale kohale, saavad väiksemat palka kui nende sama taseme meeskolleegid – mida kõrgem ametikoht, seda suurem sooline palgalõhe. Saksamaal on suur sooline palgalõhe ja madal palgatase seletatavad ka valdkondlike eripäradega: hooldusasutused seisavad silmitsi sotsiaal-kindlustussüsteemi kärbetega (st. erastamine ja kulude kärpimine). Erasektoris puuduvad aga paljudes asutustes kollektiivlepingud. Need asjaolud koosmõjus ametiühingute tagasihoidliku rolliga on viinud madala palgatasemeni kogu tervishoiusektoris. Kuigi Eestis on tervishoiusektor üks kahest valdkonnast, mis on hõlmatud valdkondliku kollektiivlepinguga, ei ole sooline palgalõhe sotsiaalpartnerite vahel siiski arutlusel olnud. Saksamaal tegutsevad arsti- ja hambaravipraksised (95% töötajatest naised) väike- ja mikroettevõtluse vormis ning reeglina puuduvad nendes ettevõtetes töötajate esindajad, kes seisaksid naiste õiguste eest. Lisaks puudub kaitse ebaseadusliku töölt vabastamise puhuks ja kollektiivlepingud kehtivad vaid väikse osa praksiste suhtes. Samuti on oluline esile tuua, et tervishoiusektori tööd iseloomustavad kõrged moraalsed standardid, mistõttu töötajate peamiseks prioriteediks on patsientide heaolu ja nende eest hoolitsemine ning sellest tulenevalt on nende endi finantshuvid teisejärgulised. Samas on Austria tervishoiusektori sooline palgalõhe teiste sektoritega võrreldes üsna tagasihoidlik, nt. naised teenivad 80,4% (brutotunnitasu), 68,7% (brutokuupalk) ja 66% (brutoaastateenistus) meeste keskmisest sissetulekust.

Ka ametialane segregatsioon on mõnede riikide tervishoiusektoris üsnagi märkimisväärne. Näiteks Belgias on peaaegu pooled juhtidest mehed, samas kui üle 80% kvalifitseerimata töötajatest on naised. Lisaks on täheldatavad erinevused tööajas, nt. Horvaatias on medõdede ja tehnikute puhul tõenäolisem, et nende ületunnitöö jääb tasustamata (võrreldes arstidega). Hispaania tervishoiusektoris on väga levinud paindlik ja ebastandardne tööajakorraldus, mis omakorda mõjutab otseselt palgastruktuuri. Naiste võimalusi sellise paindliku ja ebastandardse tööajakorraldusega toime tulla peetakse peamiseks teguriks, mis tingib soolise palgalõhe tervishoiusektoris. Kaasvastutuse põhimõtte puudumist, mis arvestab naiste perekondlikku rolli, nähakse selle olukorra peamise alustegurina. Belgias on osaajaga töötamise osakaal selles valdkonnas kõrgem kui üldine osaajaga töötamise tase: 54,1% naiste palgatööst on osaajaga, samas kui meeste puhul on see näitaja 17,6%.

4.2 Soolise palgalõhe vähendamise meetmed tervishoiusektoris

Belgias töötati projekti EVA raames ühiskomisjoni heakskiidul tervishoiusektori jaoks välja uus ametikohtade klassifikatsioonisüsteem, mis võtab igas etapis arvesse ka soolise palgalõhe mõõtmise. Kuna see valdkond sõltub suuresti riiklikust rahastusest, siis pole uue süsteemi rakendamiseks vahendeid ja vanad palgaskaalad kehtivad endiselt edasi.

Austrias keskenduvad selle valdkonna parendusmeetmed peamiselt madala sissetulekuga gruppidele:

- üks peamistest ametiühingutest (GPA-djp services) on algatanud kampaania, mis puudutab enam kui 160 000 töötaja palga- ja töötingimusi erasektori poolt pakutavate tervishoiu- ja sotsiaalteenuste valdkonnas. Ametiühingu eesmärk on miinimumpalga fikseerimine tasemel €1700 ja paremate töötingimuste nõutamine (nt. tööaeg, pausid, töökeskkond jms) töötajatele, kellest enamiku moodustavad naised.
- sama ametiühing on osalenud ka kollektiivlepingute läbirääkimistel arstidele alluvate töötajatega ning kaheksas liidumaas üheksast on arstide alluvate miinimumpalgana fikseeritud €1500.

Lisaks on seoses uue haiglate tööaega reguleeriva seadusega (jõustus 2015.a jaanuaris) vähendatud mitte ainult arstide tööaega, vaid ka medõdede ja tehnilise personali oma. Mõnedes liidumaades nõuavad arstid ja medõded hüvitist töötaja vähendamisest tingitud sissetuleku vähenemise eest.

Siiani ei ole **Saksamaal** naiste ja meeste võrdne tasustamine tervishoiusektoris kuulunud kollektiivlepingute läbirääkimiste päevakorda, vaid need on keskendunud tervishoiusektori üldisele palgatasemele. Kuna selles valdkonnas on naistöötajate osakaal kõrge, siis võib seda käsitleda ka soolise palgalõhe probleemina st lisaks sellele, et tegu on valdkonnaga, mille töötajaskonnas on naiste osakaal väga kõrge, on lisaprobleemiks ka asjaolu, et selles valdkonnas naiste poolt tehtavat tööd ei väärtustata piisavalt.

- teenidussektori ametiühing ver.di algatas kampaania "Pflege 3000" (Care 3000), mille eesmärk on üle vaadata tervishoiusektori ametite väärtustamine. Kampaania nimi viitab sellele, et kvalifitseeritud töötajatele nõutakse vähemalt €3000 miinimumpalka.
- üks suurimaid haiglakontserne Marienhaus Group, mis hõlmab üle 20 haigla ja muid tervishoiusektori ettevõtteid ning annab tööd ligikaudu 14 000 inimesele, osales BMFSFJ programmis Logib-D. Paraku ei ole selle statistilise analüüsi mõju palgastruktuurile veel avalikustatud.

Lisaks on Saksamaa meditsiinivaldkonna spetsialistide ühing VMF sõlminud uued kollektiivlepingud, mis keskenduvad nüüd kvalifikatsiooninõuetele ja mille tulemusena tõusis meditsiini- ja hambaravi assistentide palk.

Muudes vaatlusalustes riikides on tervishoiusektori puhul täheldatav **meetmete vähesus** soolise palgalõhe vähendamiseks.

Näiteks **Horvaatias** on see tingitud sellest, et tervishoiuspetsialistid töötavad peamiselt avalikus sektoris, kus teatud ametialade esindajate palgatase on seadustes fikseeritud ning seetõttu ei saa rääkida naiste diskrimineerimisest tavapärasest mõttes st nõudes sama töö eest võrdset palka. Kuna tervishoiusektori sooline palgalõhe on suuresti tingitud ametikohtade erinevusest või meeste ja naiste hariduslikust taustast, siis on peaaegu kõik asjaosalised seisukohal, et selles osas ei saa suurt midagi ette võtta.

Eestis on ametiühingute ja tööandjate esindajate ning ka liikmete hulgas madal teadlikkus soolise palgalõhe olemusest, põhjustest ja tagajärgedest. Lisaks, kuna valdav enamus selle valdkonna töötajatest on naised (75% arstidest ja 98% medõdedest), siis ei ole soolise palgalõhe ega ka soolise segregatsiooni teemad eraldi üles kerkinud. Kuna tervishoiusektor on hõlmatud valdkondliku kollektiivlepinguga, siis ollakse seisukohal, et palgasüsteem on läbipaistev ja välistab seega soolise palgalõhe võimaluse ametite lõikes. Kuna palgaandmed ei ole avalikud, siis ei ole siiski võimalik tuvastada, kas konkreetsetes organisatsioonides esineb soolist palgalõhet ja kas see on põhjendatav objektiivsete teguritega.

Hispaanias on töötingimuste üldine halvenemine (sh. palgalangus) vähendanud soolise palgalõhe teema aktuaalsust. Hiljuti loodi riiklik kollektiivlepingute läbirääkimiste ümarlaud, mis koondab sotsiaalvaldkonna ministeeriumi ja suuremate riiklike ametiühingute esindajaid ning kuna nad tegelevad ka avaliku sektori soolise palgalõhega, siis mõjutab see paratamatult ka tervishoiusektorit. Sellest raamistikust võib välja kasvada algatusi, mis mõjutavad soolist palgalõhet valdkondlikul tasemel, kuid seni pole mingeid samme veel astunud. Üldine võrdsusplaanide esitamise nõue, mis kehtib üle 250 töötajaga ettevõtete puhul, võib mõjutada ka soolise palgalõhe leevendamist tervishoiusektori ettevõtetes.

5 Järeldused

5.1 Üldine lähenemine

Selles uuringuaruandes on antud ülevaade soolise palgalõhe põhjustest ja erinevustest kuues vaatluse alla võetud riigis. Enamasti on põhjuseks meeste ja naiste erinev positsioon tööturul, mis tingib ka erineva tasustamise. Muu hulgas on suure soolise palgalõhe üheks põhjuseks peetud ka naiste kõrget tööhõivet, kuid seda ei saa siiski reegliks pidada. Lisaks tuuakse naiste puhul esile raskusi töö- ja eraelu ühitamisel, mis takistab tööle pühendumist ja meestega võrdväärse palga teenimist. Kahtlemata on kuue vaatluse alla võetud riigi puhul mõjuteguriteks ka erinevad soolised ja heaoluriigi mudelid ning meeste ja naiste erinevad rollid töö- ja erasfääris². Ametialane segregatsioon võimendab niigi tugevat valdkondlikku segregatsiooni, millega käivad kaasas viletsamad töötingimused suure naistöötajate osakaaluga tegevusaladel.

Uuringuaruandes on põhjalikult käsitletud valimisse kuuluvate riikide erinevaid riiklikke raamistikke, mida mõjutavad omakorda nendes riikides kasutusel olevad palgataseme määramise ja kollektiivsete läbirääkimiste mehhanismid, st. palgaerinevused on seletatavad palgaläbirääkimiste mehhanismide erinevusega³, millest on omakorda tingitud ka erinevused soolise palgalõhe suuruses ja sotsiaalpartnerite prioriteedid, milliste palgaküsimustega tegeleda. Lõpetuseks, tulemused on seletatavad ka soolise ebavõrdsusega tegelevate (konkreetsemalt soolise palgalõhe vähendamisele suunatud) poliitikate olemasoluga. Lõppkokkuvõttes mõjutavad kõik need tegurid üksteist vastastikku võimendades või neutraliseerides, olles samal ajal vähemalt osaliselt nii soolise palgalõhe põhjuseks ja/või tagajärjeks.

² vt Mandel, Hadas, & Michael Shalev. 2009. "How Welfare States Shape the Gender Pay Gap: A Theoretical and Comparative Analysis." *Social Forces* 87 (4): 1873–1911; vt ka Brush, Lisa D. 2002. "Changing the Subject: Gender and Welfare Regime Studies." *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 9 (2): 161–86; ja Sainsbury, Diane. 1999. *Gender and Welfare State Regimes*. OUP Oxford.

³ Eurofound (2015) "Pay in Europe in Different Wage-Bargaining Regimes", Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Allolevas tabelis ja järgnevatel skeemidel on kokkuvõtvalt kujutatud olukord vaatluse all olevates riikides järgmiste näitajate alusel:

- naiste tööhõive määr
- naiste osakaal osajaga töötajate hulgas
- perekondlike kohustuste tõttu tööturult eemal olevad naised
- 0-3aastaste laste osakaal lastehoius
- kollektiivlepingutega hõlmatud töötajate osakaal
- valdkondlik segregatsioon⁴.

Tabel 1. Sooline palgalõhe vaatlusalustes riikides ja olulisemad näitajad

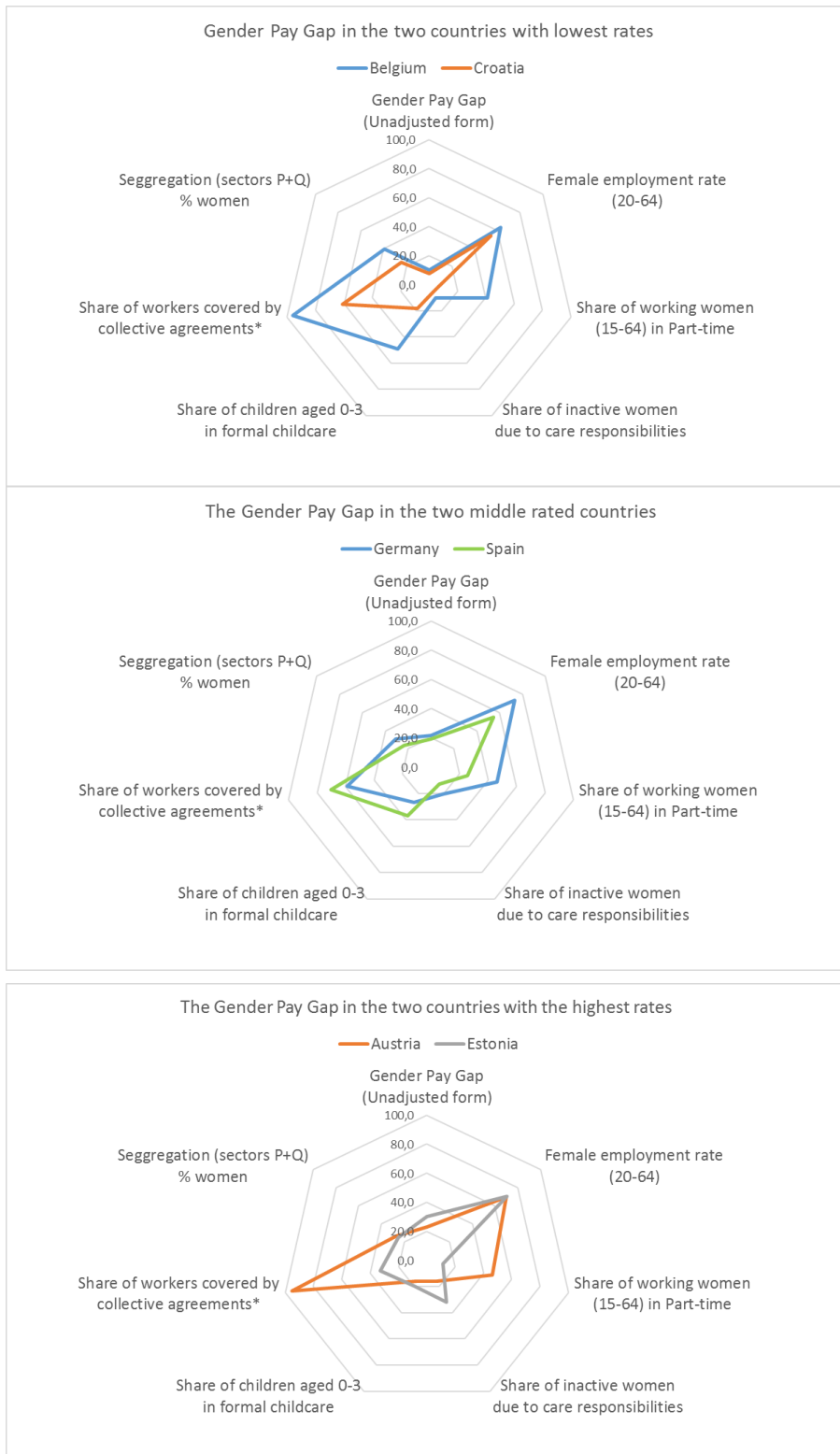
	Sooline palgalõhe (korrigeerimata)	Naiste tööhõive (20-64)	Osaajaga töötavate naiste % (15-64)	Mitte-aktiivsete naiste % (perekondlikud kohustused)	0-3 a vanuste laste % lastehoius	Kollektiivlepingutega hõlmatud töötajate % *	Segregatsioon, naiste % haridus- ja sotsiaalvaldkonnas
EL 28	16,4	63,4	32,2	18,5	28,0	62,0	30,4
Belgia	9,8	62,9	41,2	10,1	49,0	96,0	38,9
Saksamaa	21,6	73,1	46,3	20,2	27,0	59,0	30,6
Eesti	29,9	70,6	11,2	31,7	20,0	33,0	24,9
Hispaania	19,3	54,8	25,5	12,8	37,0	70,0	23,5
Horvaatia	7,4	54,2	6,7	5,9	18,0	61,0	24,3
Austria	23,0	70,1	46,3	16,1	16,0	95,0	26,8

Allikas: Eurostat, LFS, EU-SILC, Structure of earnings Survey. Year 2014.

* vt <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Kollektiivlepingud-Bargaining2>.

⁴ Lähtuvalt EIGE välja töötatud soolise võrdõiguslikkuse indeksist st naiste osakaal haridusvaldkonnas (P) ning tervishoiu ja sotsiaalsektoris (Q). <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>

Skeem 1. Sooline palgalõhe ja selle põhjused valitud riikides.



Allikas: Eurostat, LFS, EU-SILC, Structure of earnings Survey. Year 2014. Kollektiivlepingutega hõlmatud töötajate osakaalu andmed <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Kollektiivlepingud-Bargaining2>.

Esimesel skeemil on kujutatud meie valimi madalaimate soolise palgalõhe näitajatega riigid: Belgia (9.8%) ja Horvaatia (7.4%). Samas on nendel riikidel analüüsitud näitajate osas vähe ühist, nagu ka üldise soolise võrdõiguslikkuse ja heaoluriigi mudeli aspektist, nt. madalaima näitajaga Horvaatias on tunduvalt väiksem hulk kollektiivlepingutega hõlmatud töötajaid (61% vs 96% Belgias); äärmiselt madal naiste osakaal osajaga töötajate hulgas (6,7% vs 41,2% Belgias) või mitteaktiivsete hulgas (5,9% ja 10,1%) või väga madal lastehoius olevate laste osakaal (18% vs 49%). Seevastu Belgias on valimi kõrgeim segregatsioonitase (38,9%). Seega võib väita, et need kaks äärmuslikku olukorda annavad tulemuseks samaväärse soolise palgalõhe. Tegelikult vastab Horvaatia paremini traditsiooniliste soorollide ja heaoluriigi režiimi mudelile, mida iseloomustavad traditsiooniline ühiskondlik tööjaotus sugude vahel, nn. tugevalt mehekeskne perekonna ülalpidaja (male breadwinner) mudel, kus naiste osalemine tööturul on minimaalne. Seevastu Belgiat iseloomustab konservatiivsem mudel, kus pakutakse üldist peretoetust ja sotsiaalpoliitika toetab naiste tasustamata tööd (nn. mõõdukas perekonna ülalpidaja mudel)⁵.

Hispaania ja Saksamaa näitajad on keskmised (19,3% vs 21,6), kuid samas on ka märkimisväärseid erinevusi, nt. naiste tööhõive tasemes (54,8% vs 73,1%) ja naiste osakaalus osajaga töötajaskonnas (25,5% vs 46,3%). Mõlemal juhul on Saksamaa näitajad valimi kõrgeimad, samas kui Hispaania on eelviimasel kohal. Samas on Hispaanial tunduvalt paremad näitajad mitteaktiivsete naiste osas (12,8% vs 20,2%), lastehoius olevate laste (37% vs 27%) ja kollektiivlepingutega hõlmatud töötajate osakaalus (70% vs 59%). Nagu aruandest selgus, siis on nendes riikides palgataseme määramine korraldatud väga erinevalt, nagu ka soolise palgalõhe ning töö- ja pereelu ühitamisega seotud meetmed. Soolise võrdõiguslikkuse ja heaoluriigi mudelite skaalal sarnaneb Hispaania enim Horvaatiale, kuuludes nõ Lõuna-Euroopa riikide rühma, kus domineerivad traditsioonilised perekondlikud soorollid ja mehekeskne perekonna ülalpidaja mudel, samas kui Saksamaa kuulub koos Belgiaga konservatiivsesse Mandri-Euroopa gruppi, kus domineerib mõõdukas perekonna ülalpidaja mudel.

Ja viimaks, kolmandal skeemil on kujutatud meie valimi kahe suurima soolise palgalõhe näitajatega riigid: Austria ja Eesti (23% ja 29,9%). Neid ühendab see, et naiste tööhõive määr on kõrge (70,1% ja 70,6%), samuti lastehoiu näitaja (16% ja 20%), samas kui segregatsioon on võrdlemisi madal (26,8% ja 24,9%). Samas esineb olulisi erinevusi nt naiste osajalise töötamise (46,3% vs 11,2% Eestis), mitteaktiivsete naiste (16,1% Austrias, ligi poole vähem kui rekordtasemel Eestis 31,7%) ja kollektiivlepingutega kaetud töötajate osas (Austrias 95% vs Eestis kõigest 33%). Soolise võrdõiguslikkuse ja heaoluriigi mudelite osas kuulub Austria koos Saksamaa ja Belgiaga konservatiivsesse gruppi, samas kui Eesti on nõ. "naisi mobiliseeriv riik"⁶ (st kõrge naiste tööhõive määr), mida täiendavad pikk lapsehoolduspuhkuse periood ja hüvitised, kuid nõrk avalike teenuste süsteem⁷.

Analüüs viitab vajadusele **uurida põhjalikumalt soolise palgalõhe juurpõhjuseid** konkreetsemates olukordades, nt. kuidas mõjutab soolist palgalõhet naiste positsioon tööturul ja õiguslik raamistik ning see, kuidas need üksteist vastastiku mõjutavad ja kujundavad, ei ole ilmne ega ka lõplikult selge. Käesoleva uuringu eesmärgiks on olnud selle lünga täitmine ja põhjalikuma ülevaate andmine kahes konkreetses valdkonnas valitsevast olukorrast.

⁵ Lähtume siinkohal Esping Anderseni tüpoloogias (liberaalne, sotsiaaldemokraatlik, konservatiivne/Mandri-Euroopa ja Lõuna-Euroopa) ning Lewise perekonna ülalpidaja mudelist (tugev, mõõdukas ja nõrk (kaks ülalpidajat)), võttes arvesse 2. joonealuses märkuses toodud viiteid.

⁶ Diana Auth (2010) "Welfare States and Gender in Central and Eastern Europe: The Current State of Research and Prospective Research" in ETUI (2010) "Welfare States and Gender in Central and Eastern Europe"

⁷ Anspal, S., Kallaste, E., Karu, M. (2010) "Gender Pay Gap in Estonia: Policy Recommendations"

5.2 Vajadus valdkonnapõhisteks lahendusteks

Erinevalt paljudest teistest võrdlevuuringutest, mis keskenduvad soolisele palgalõhele kõikides majandussektorites, keskendus see projekt soolise palgalõhe analüüsile konkreetsetes sektorites: finants- ja kindlustussektoris ja tervishoiusektoris. Selline spetsiifilisem lähenemine võimaldas tuvastada soolise palgalõhe konkreetseid põhjuseid nendes valdkondades ning huvitaval kombel olid vaatusalustes riikides põhjused üsna sarnased. Uuringu tulemused kinnitavad vajadust soolise palgalõhe likvideerimisele suunatud meetmete rakendamiseks, mitte ainult üldplaanis, vaid ka valdkondlikul tasandil. Igas vaatlusaluses riigis leidis **algatusi soolise palgalõhe vähendamiseks**, kuid enamasti on tegu üldmeetmetega, mis ei arvesta konkreetsete valdkondade eripärast tulenevaid vajadusi.

Vaatlusalustes riikides rakendati soolise palgalõhe vähendamiseks järgmisi meetmeid:

- (iga-aastased) võrdse tasustamise aruanded
- kampaaniad
- võrdse palga päeva tähistamine
- veebipõhised abivahendid
- õiguslik regulatsioon
- projektid

Kõige levinumaks meetmeks osutusid võrdse palga päeva tähistamine ja veebipõhised abivahendid. Horvaatias ei olnud aga peaaegu ühtegi meetet, vaid ainult kaks seadust, mis käsitlevad muu hulgas ka soolist palgalõhet.

Analüüsides soolise palgalõhe ulatust konkreetsetes valdkondades, on võimalik tuvastada igale sektorile eriomased põhjused, kuid riikide lõikes on need siiski üldplaanis sarnased. Lühidalt kokkuvõttes: ühelt poolt on sooline palgalõhe **finants- ja kindlustussektoris** üldtasemest veelgi märkimisväärsem, kuid teisest küljest on selles valdkonnas nii meeste kui ka naiste sissetulekud ühed kõrgeimad. Seda valdkonda iseloomustab tugev vertikaalne segregatsioon kõikides valimisse kuuluvates riikides, mis on peamiselt tingitud naiste vähesusest juhtivatel ametikohtadel. Soolise palgalõhe vähendamise meetmeid on selles sektoris harvad ega ole valdkondlikud, vaid jäävad enamasti ettevõttepõhiseks. Olemasolevad meetmed keskenduvad peamiselt töö- ja pereelu ühitamisele ja naiste osakaalu suurendamisele juhtivatel ametikohtadel. Reeglina ei pöörata selles valdkonnas soolisele palgalõhele erilist tähelepanu.

Tervishoiu- ja sotsiaaltöö valdkonnas on nii meeste kui ka naiste sissetulek üldise keskmise tasemel. Erandiks on Saksamaa, kus selle valdkonna palgatase on majandussektorite lõikes üks riigi madalamaid. Ühtlasi on tervishoiusektoris märkimisväärne naistöötajate osakaal ning seda iseloomustab kõrge vertikaalne ja ametialane segregatsioon. Naised on alaesindatud juhtivatel ja kõrgemate kvalifikatsiooninõuetega ametikohtadel ning need naised, kel on õnnestunud hõivata kõrgemaid positsioone, teenivad vähem kui nende sama taseme meeskolleegid.

Osades vaatlusalustes riikides (nt. Belgias, Austrias ja Saksamaal) rakendatakse tervishoiu-sektoris meetmeid soolise palgalõhe probleemi lahendamiseks, kuid mujal vastavad meetmed puuduvad ning põhjused on riikide lõikes erinevad. Näiteks Hispaanias on meetmete puudumine tingitud üldisest töötingimuste halvenemisest (sh. palkade langus), mis on omakorda vähendanud ka soolise palgalõhe teema aktuaalsust. Horvaatias on põhjuseks asjaolu, et tervishoiuspetsialistid on avaliku sektori teenistuses, kus teatud ametite palgatase on sätestatud seadustes ning seetõttu ei ole tegemist tavapärase naiste diskrimineerimisega (st sama töö eest samaväärse tasu maksmine). Eestis, kus valdav enamus tervishoiuspetsialistidest (75% arstidest ja 98% medõdedest) on naised, ei ole soolise palgalõhe ega ka segregatsiooni teemad eraldi esile kerkinud. Kuna Eestis on selle sektori töötajad hõlmatud valdkondlike kollektiivlepingutega, siis ollakse seisukohal, et tegu on läbipaistva palgasüsteemiga, mis välistab soolise palgalõhe võimalikkuse.

Vaatluse alla võetud konkreetsete sektorite analüüsi tulemused viitavad selgelt, et igas valdkonnas on sooline palgalõhe põhjustatud erinevatest asjaoludest. Seega on **esimeseks järelduseks**, et soolise palgalõhe vähendamiseks on tarvis lisaks üldmeetmetele rakendada ka konkreetse valdkonna eripäradega arvestavaid meetmeid. Näiteks tervishoiu- ja sotsiaaltöö valdkonnas tähendaks see medõdede töö suuremat väärtustamist, millega käiks lisaks muudele tegevustele kaasas ka palgatõus. Siinkohal on oluline meeles pidada, et sooline palgalõhe on struktuuriline probleem ja ilma tõsiste struktuuriliste muudatusteta jääb taoliste konkreetsete meetmete mõju ainult osaliseks.

Hoolimata valimisse kuuluvate riikide erinevustest, on siiski võimalik tuvastada sarnaseid mustreid analüüsitud majandussektorite lõikes ning sellest tulenevalt on **teiseks järelduseks**, et finants- ja kindlustussektori meetmed peaksid keskenduma preemiate ja palgasüsteemi läbipaistvamaks muutmisele, sest olemasolev süsteem annab eelise meestele, mis on viinud valdkonna kõrge vertikaalse segregatsioonini.

Kolmandaks, kaasaegses maailmas, kus kogu Euroopa Liidus on maad võtmas paindlikkus, üldine ebakindlus ja ebastabiilsed töösuhted ning töötajate õiguste halvenemine, tuleb erilist tähelepanu pöörata koostööle ja suhete tugevdamisele sotsiaalpartnerite (nt. töötajate ja tööandjate esindusorganisatsioonid), ametiasutuste ja võrdõiguslikkust edendavate organisatsioonide vahel. Peamiseks eesmärgiks tuleks seada suure naistöötajate osakaaluga hooldustööde väärtustamine, mis on üks peamisi soolise palgalõhe põhjuseid tervishoiu- ja sotsiaaltöö valdkonnas ning ühtlasi ka üks soolise palgalõhe aluspõhjuseid kõikide majandussektorite lõikes. Samas toob soolise palgalõhe analüüs esile soostereotüüpide struktuurilise olemuse, mille tagajärjeks on tööturul ilmnev diskrimineerimine ja segregatsioon, mis on Euroopa ühiskondades endiselt tugevalt juurdunud ning mis vajavad seetõttu uusi lahendusi ja uute koostöövõrgustike loomist erinevate sidusrühmade vahel. Tihedam koostöö soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks tegelevate ametkondade, vabaühenduste ja erinevate majandussektorite ametiühingute vahel võimaldaks suurendada teadlikkust ja laiendada tegevusi, mis on suunatud soolise palgalõhe ja soolise diskrimineerimise vastaseks tegevuseks.

6 Viited

- Bergmann, Nadja & Sorger, Claudia (2015): Country Fact Sheet Austria. Some Facts about the Sooline palgalõhe Pay Gap in Austria. Country Fact Sheet prepared for the project: "Sooline palgalõhe Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Sooline palgalõhe Equality Units to Tackle the Sooline palgalõhe Pay Gap". Vienna.
- Broz, Tajana & Levačić, Dora (2015): Country Fact Sheet Horvaatia. Some Facts about the Sooline palgalõhe Pay Gap in Horvaatia. Country Fact Sheet prepared for the project: "Sooline palgalõhe Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Sooline palgalõhe Equality Units to Tackle the Sooline palgalõhe Pay Gap". Zagreb.
- González Gago, Elvira & Castellanos Serrano, Cristina (2015): Country Fact Sheet Hispaania. Some Facts about the Sooline palgalõhe Pay Gap in Hispaania. Country Fact Sheet prepared for the project: "Sooline palgalõhe Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Sooline palgalõhe Equality Units to Tackle the Sooline palgalõhe Pay Gap". Madrid
- Osila, Liina (2015): Country Fact Sheet Eesti. Some Facts about the Sooline palgalõhe Pay Gap in Eesti. Country Fact Sheet prepared for the project: "Sooline palgalõhe Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Sooline palgalõhe Equality Units to Tackle the Sooline palgalõhe Pay Gap", Tallinn.
- Scheele, Alexandra & Jochmann-Döll, Andrea (2015): Country Fact Sheet Saksamaa. Some Facts about the Sooline palgalõhe Pay Gap in Saksamaa. Country Fact Sheet prepared for the project: "Sooline palgalõhe Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Sooline palgalõhe Equality Units to Tackle the Sooline palgalõhe Pay Gap", Cottbus.
- Van Hove, Hildegard (2015): Country Fact Sheet Belgia. Some Facts about the Sooline palgalõhe Pay Gap in Belgia. Country Fact Sheet prepared for the project: "Sooline palgalõhe Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Sooline palgalõhe Equality Units to Tackle the Sooline palgalõhe Pay Gap", Brussels.

JOONIS 1

EU-28 => EL-28

Belgium => Belgia

Germany => Saksamaa

Estonia => Eesti

Spain => Hispaania

Croatia => Horvaatia

Austria => Austria

employment rate of men => meeste tööhõive

employment rate of women => naiste tööhõive

JOONIS 2

part-time rate of men => osaajaga töötavad mehed

part-time rate of women => osaajaga töötavad naised

JOONIS 3

Slovenia => Sloveenia

Poland => Poola

Italy => Itaalia

Luxembourg => Luksemburg

Romania => Rumeenia

Lithuania => Leedu

Bulgaria => Bulgaaria

Latvia => Läti

France => Prantsusmaa

Sweden => Rootsi

Cyprus => Küpros

Netherlands => Holland

EU 28 => EL 28

Denmark => Taani

Hungary => Ungari

Finland = Soome

United Kingdom => Ühendkuningriik

Slovakia => Slovakkia

Czech Republic => Tšehhi

JOONIS 4

GPG => sooline palgalõhe

industry, construction and services => tööstus, ehitus, teenindus

financial and insurance activities => finants- ja kindlustustegevus

human health and social work activities => tervishoid ja sotsiaaltöö

JOONIS 7

hourly earnings => tunnipalk

females/males in health/financial/all sector

=> naised/mehed tervishoiusektoris/finantssektoris/kõikides majandussektorites

SKEEM 1

gender pay gap in the two countries with lowest rates

=> sooline palgalõhe madalaimate näitajatega riikides

gender pay gap (unadjusted form) => sooline palgalõhe (korrigeerimata)

female employment rate => naiste tööhõive

share of working women in part-time => naiste osakaal osaajaga töötajate hulgas

share of inactive women due to care responsibilities => perekondlike kohustuste tõttu
tööturult eemal jäänud naised

share of children aged 0-3 in formal childcare => 0-3aastaste laste osakaal lastehoius

share of workers covered by collective agreements => kollektiivlepingutega hõlmatud
töötajate osakaal

segregation (sectors P+Q) % women => segregatsioon, naiste osakaal haridus- ja
sotsiaalvaldkonnas

gender pay gap in the two middle-rated countries

=> sooline palgalõhe keskmiste näitajatega riikides

gender pay gap in the two countries with the highest rates

=> sooline palgalõhe kõrgeimate näitajatega riikides