



Reducing the Gender Wage Gap  
Soolise palgalõhe vähendamine

## КАК УМЕНЬШИТЬ

### гендерные различия в оплате труда ?

Краткий обзор качественного исследования и рекомендации  
работодателям и государству



Euroopa Liit  
Euroopa  
Regionaalarengu Fond



Eesti  
Tuleviku heaks

Исследование было заказано Министерством социальных дел Эстонской Республики и финансировалось Эстонским научным агентством (Eesti Teadusagentuur) в рамках Программы регионального развития "Укрепление отраслевых исследований и разработок (RITA)" в рамках деятельности 1 «Поддержка стратегической исследовательской и прикладной научной деятельности», контракт № 7.2-2 / 19/2.

#### ИСХОДНЫЕ СВЕДЕНИЯ

- Из всех стран Европейского союза Эстония имеет самую большую гендерную разницу в оплате труда, по данным Евростата она составляет 22,7%.
- Гендерная разница в оплате труда - один из важнейших показателей гендерного неравенства в обществе.
- Гендерная разница в оплате труда не является неизбежной, это социально формируемое и формирующееся явление. Установки работодателей и работников, модели их поведения, а так же обстоятельства вне рынка труда определяют размер и характер гендерных различий в оплате труда. Государству принадлежит важная роль в уменьшении гендерной разницы в оплате труда и оно обладает рядом возможностей для осуществления такой деятельности.
- Разница в оплате труда формируется в результате повседневной деятельности организаций, практиками управленческой деятельности, подходом к решению кадровых вопросов. Пол играет важную роль при принятии решений связанных с трудовой деятельностью, но его влияние обычно не осознается.
- Причины гендерных различий в оплате труда носят структурный характер, а не кроются в в неких особенностях женской натуры или поведения. На рынке труда и в организациях господствуют ценности, которые дают преимущество работникам, наиболее соответствующим нормам маскулинности.

Отчет об исследовании: Aavik, K., Ubakivi-Hadachi, P., Raudsepp, M., Roosalu, T. (2020). Soolise palgalõhe vähendamine: mitmetasandiline kvalitatiivuuring. RASI toimetised nr 11. Tallinn: Tallinna Ülikool.

#### REGE.TLU.EE

Marge Unt, профессор Таллиннского университета

E-post: [marge.unt@tlu.ee](mailto:marge.unt@tlu.ee)

Kadri Täht, доцент, старший научный сотрудник Таллиннского университета  
E-post: [kadri.taht@tlu.ee](mailto:kadri.taht@tlu.ee)

#### РАСПРОСТРАНЕННЫЕ УСТАНОВКИ И ПРАКТИКИ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ СОКРАЩЕНИЮ ГЕНДЕРНОЙ РАЗНИЦЫ В ЗАРПЛАТЕ НА РЫНКЕ ТРУДА ЭСТОНИИ

##### Установки и стиль управления, способствующие гендерной разнице в оплате труда:

- Информация о зарплате непрозрачна: широко распространено мнение о том, что заработная плата является личным делом; многие руководители и сотрудники приводят аргументы против практических мер по повышению прозрачности оплаты труда, даже если на словах они поддерживали эту идею.
- Переговоры о заработной плате в значительной степени недоступны прежде всего для сотрудников низшего звена, как правило, женщин. Сотрудник обязан обосновать, почему он "заслуживает" повышения заработной платы. Типичным является проведение индивидуальных переговоров по зарплате, при этом подразумевается, что инициатива постановки вопроса о повышении зарплаты должна исходить от самого работника
- Организации, как правило, не осуществляют систематической и целенаправленной деятельности по решению проблем гендерного равенства и гендерных различий в оплате труда, никто не берет на себя ответственность в этих вопросах.
- В трудовых отношениях преобладает идеология индивидуализма: ответственность за справедливые трудовые отношения лежит на работнике; коллективные переговоры о заработной плате (например, через профсоюз) встречаются редко.
- Работодатели, работники и представители государства выступают против конкретных мер по сокращению гендерных различий в оплате труда, таких как квоты или обязательство сообщать государству данные о гендерной разнице в зарплатах, которые считаются "чрезмерным регулированием".
- В организациях задачи и обязанности работников по занимаемым им должностям (выполняемым им работам) не стандартизированы и несравнимы в достаточной мере. Подчеркивается уникальность и несопоставимость работников и рабочих мест.

##### Четыре основных точки зрения работодателей, работников и государственных служащих, которые способствуют сохранению гендерных различий в оплате труда:

- Гендерная разница в оплате труда возникает в результате сознательных или преднамеренных решений работодателей.
- Гендерная разница в оплате труда является результатом различий в оплате труда между мужчинами и женщинами, занимающим одинаковые должности.
- Работодатели не могут многое сделать для сокращения разницы в оплате труда мужчин и женщин, поскольку формирование заработной платы должно определяться рынком.
- Невозможно измерить гендерные различия в оплате труда, поскольку большинство рабочих мест и людей в организации уникальны и несравнимы. При формировании заработной платы необходимо учитывать личные качества работника.

#### МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

- Данные собраны посредством проведения качественных интервью, открытой веб-формы и анализа существующих документов:
  - 8 интервью с государственными служащими; анализ законопроекта о сокращении гендерных различий в оплате труда (2018 г.) (макроуровень)
  - тематическое исследование с участием четырех организаций - собеседования с 51 сотрудником (включая руководителей) и анализ информации о заработной плате; 7 интервью с руководителями других организаций (мезоуровень)
  - Рассказы об опыте гендерного неравенства, которыми 48 участников поделились посредством веб-формы, с 9 из них были проведены дополнительные интервью (микроуровень)
- Данные проанализированы с использованием качественного тематического анализа, изучалось, каким образом участники осмысливали, формулировали это явление

#### ЦЕЛИ ИССЛЕДОВАНИЯ

- Понять как формируется и сохраняется гендерная разница в зарплате на рынке труда Эстонии и в организациях.
- Выявить обстоятельства обуславливающие гендерную разницу в зарплате на рынке труда Эстонии и в организациях.
  - Какие модели мышления и какие практики повседневной трудовой деятельности способствуют формированию гендерных различий оплаты труда на рынке труда Эстонии?
  - Как участники рынка труда - представители государства, работодатели и работники осмысливают гендерные различия оплаты труда и причины, лежащие в их основе? Какие решения проблемы они видят сами?
- Способствовать созданию научно обоснованных предпосылок для сокращения различий в оплате труда мужчин и женщин

#### РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОКРАЩЕНИЮ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ В ОПЛАТЕ ТРУДА

- Государству**
  - Повысить осведомленность работодателей и работников о характере и причинах гендерных различий в оплате труда.
  - Поддержать работодателей в выполнении задач, предусмотренных Законом о гендерном равенстве, и в отслеживании гендерных различий в оплате труда.
  - По примеру других стран разработать конкретные меры по сокращению гендерных различий в оплате труда.
- Работодателю**
  - Система оплаты труда организации должна быть более прозрачной
  - Предпринять конкретные шаги по сокращению гендерной разницы в зарплате в организации.
  - Включить в трудовые обязанности одного из руководителей задачу понижения гендерной разницы в зарплате и повысить осведомленность руководства



TALLINNA ÜLIKOOL

