



Reducing the Gender Wage Gap
Soolise palgalõhe vähendamine

TAUST JA LÄHTEKOHTI

- Kõigist Euroopa Liidu riikidest on Eestis suurim sooline palgalõhe, Eurostati andmetel on see 22,7%.
- Sooline palgalõhe on üks olulisemaid soolise ebavõrdsuse näitajaid ühiskonnas.
- Sooline palgalõhe ei ole paratamatu, vaid sotsiaalselt kujunev ja kujundatav nähtus. Seda vormivad tööandjate ja töötajate hoiakud ja tegutsemisviisid ning ka tööturuvälised asjaolud. Riigil on soolise palgalõhe vähendamisel oluline roll ning mitmeid tegutsemisvõimalusi.
- Soolist palgalõhe kujundavad organisatsioonide igapäevategevused, juhtimis- ja personalitavad. Sugu mängib vaikumisi olulist rolli tööalaste otsuste või tegevuste puhul, kuid selle mõju enamasti ei teadvustata.
- Soolise palgalõhe põhjused on suuresti struktuursed ega peitu eelkõige naistes endis. Tööturul ja organisatsioonides valitsevad väärtused, mis annavad eelise maskuliinse normiga enam sobituvatele töötajatele.

Uuringuraport: 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, Tallinna Ülikooli võrdleva sotsioloogia professor
E-post: marge.unt@tlu.ee

Kadri Täht, sotsioloogia dotsent ja vanemteadur
E-post: kadri.taht@tlu.ee

KUIDAS VÄHENDADA SOOLIST PALGALÕHET?

LÜHIÜLEVAADE KVALITATIIVSEST UURINGUST
NING SOOVITUSED TÖÖANDJATELE JA RIIGILE

LEVINUD HOIAKUD JA TEGUTSEMISVIISID, MIS PÄRSIVAD SOOLISE PALGALÕHE VÄHENDAMIST EESTI TÖÖTURUL

Hoiakud ja juhtimisviisid, mis toetavad soolise palgalõhe kujunemist:

- Palgainfo on „läbipaistmatu”, levinud on arusaam palgast kui isiklikust asjast ning mitmedki juhid ja töötajad toovad vastuväiteid palkade läbipaistvuse suurendamisele isegi siis, kui nad ideed palkade suuremast läbipaistvusest retoorikas toetavad.
- Palgaläbirääkimised on sisuliselt kättesaamatud eelkõige madalamatel ametikohtadel paiknevatele töötajatele, kes on tüüpiliselt naised. Töötajal on kohustus põhjendada, miks ta palgatõusu „väärrib”. Tüüpilised on individuaalsed palgaläbirääkimised, kus initsiatiiv palgatõusu küsimiseks on jäetud töötaja kanda.
- Organisatsioonides puudub üldjuhul süstemaatiline ja eesmärgistatud tegevus soolise võrdõiguslikkuse ja soolise palgalõhe küsimustega tegelemiseks, nendes küsimustes ei võta keegi vastutust.
- Töösuhetes on valdav individualistlik ideoloogia: vastutus õiglase töösuhete eest on jäetud töötaja kanda, kollektiivsed läbirääkimised AÜ abil on harvad.
- Tööandjad, töötajad ja ka riigi esindajad on vastu töösuhete „ülereguleerimisele”, sh ollakse vastu konkreetsetele soolist palgalõhet vähendavatele meetmetele, nt kvoodid, tööandja kohustus riigile raporteerida palgalõhe seisu.
- Organisatsioonides pole tööd ja tööülesanded piisavalt võrreldud ega standardiseeritud. Rõhutatakse tööde, töötajate ja töökohtade unikaalsust ja võrreldamatust.

Neli peamist arusaama tööandjate, töötajate ja riigiametnike hulgas, mis toetavad soolise palgalõhe jätkumist:

1. Sooline palgalõhe tekib tööandjate teadlike või tahtlike otsuste tagajärjel.
2. On levinud arusaam, et palgalõhe tuleneb samal ametikohal töötavate naiste ja meeste erinevast tasustamisest.
3. Arvamus, et tööandjad ei saa palgalõhe vähendamiseks palju teha, kuna palgakujundus peab lähtuma turust.
4. Leitakse, et palgalõhe pole võimalik mõõta, kuna enamik töökohti ja inimesi organisatsioonis on unikaalsed ja võrreldamatud ja et palgakujunduses tuleb arvestada töötaja isikuomadusi.

UURINGU METOODIKA

- Andmed koguti intervjuude läbiviimise ja veebivormi kaudu ning analüüsiti olemasolevaid dokumente:
 - 8 intervjuud riigiametnikega; soolise palgalõhe vähendamise seaduseelnõu (2018) analüüs (makrotasand)
 - 4 juhtumiuuringus osalenud organisatsiooni, sh nende palgadokumendid ja intervjuud 51 (juhtiv)töötajaga ja 7 intervjuud juhtidega teistest organisatsioonidest (mesotasand)
 - 48 veebivormi kaudu kogutud soolise palgalõhe kogemuslugu 9 intervjuud kogemuste jagajatega (mikrotasand)
- Andmete analüüsiks kasutati kvalitatiivset temaatilist analüüsi ja uuriti soolise palgalõhe raamistamisviise



Euroopa Liit
Euroopa
Regionaalarengu Fond



Eesti
tuleviku heaks

Uuringu tellis EV Sotsiaalministeerium ja rahastas Eesti Teadusagentuur Euroopa regionaalarengu programmi „Valkondliku teadus- ja arendustegevuse toetamine (RITA)” tegevuse 1 „Strateegilise TA tegevuse toetamine” lepingu nr 7.2-2/19/2 raames.

UURINGU EESMÄRGID

- Mõista, kuidas kujuneb ja jätkub sooline palgalõhe Eesti tööturul ja organisatsioonides
- Tuvastada ja avada soolist palgalõhet kujundavaid asjaolusid Eesti tööturul ja organisatsioonides:
 - Millised mõttemustrid ja igapäevased tegevused tööelus kujundavad soolist palgalõhe Eesti tööturul?
 - Kuidas mõtestavad soolist palgalõhet, selle põhjuseid ja tagamaid tööturul tegutsevad osapooled - riigi esindajad, juhid ja teised töötajad? Milliseid lahendusi nad ise probleemile näevad?
- Luua teadmispõhised eeldused soolise palgalõhe vähendamiseks

SOOVITUSI SOOLISE PALGALÕHE VÄHENDAMISEKS

RIIGILE

- teavitada tööandjaid ja töötajaid soolise palgalõhe olemusest ja kujunemise põhjustest.
- pakkuda tuge tööandjatele soolise võrdõiguslikkuse seaduses toodud ülesannete täitmiseks ja palgalõhe monitoorimiseks.
- kujundada konkreetseid sekkumised ja meetmed lähtudes teiste riikide eeskujust.

TÖÖANDJALE

- organisatsiooni palgasüsteem peaks olema läbipaistvam.
- tööandjatel tuleks astuda palgalõhe vähendamiseks oma organisatsioonis konkreetseid samme.
- juhid peaksid soolisest palgalõhest rohkem teadma: lisada palgalõhe vähendamine mõne juhi ülesannete hulka.