

KAS SOOLIST PALGALÕHET ON VÕIMALIK SELETADA PALGASOOVI ERINEVUSEGA?

Mari-Liis Räis, Kadri Täht, Marge Unt

MIKS?

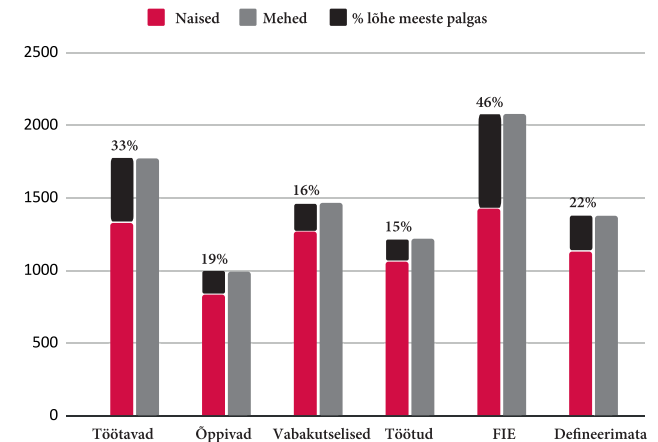
- Meeste ja naiste vaheline palgalõhe on Eestis jätkuvalt Euroopa kõrgeimate hulgas. Eurostati andmetel küündis see 2020. aastal 21.1%-ni.
- Uuring analüüsib, kuidas palgalõhe väljendub juba tööle kandideerimise protsessis, võrreldes reservatsioonipalka, soovitud palka ning makstud palka. Reservatsioonipalk on selles uuringus madalaim palk, millega töötu on nõus tööle asumata, soovitud palk on esialgne palgasoov töö otsimisel ning makstud palk on reaalne palk töö eest.
- Varasemalt (Meriküll ja Mötsmees 2014) on 2009. aasta andmete põhjal läbi viidud uuringus leitud, et lõhe palgaootustes peegeldas üsna tuntuvalt tegelikku mõõdetud palgalõhet. Siiski, lõhe oli madalam reservatsioonipalkade puhul (~24%) ning kõrgem soovitud palga ja makstud palga vahel (~30%). Teisisõnu, minimaalne vastuvõetav tasu oli meeste ja naiste vahel palju sarnasem, kui ootuste ja reaalse palga vaheline lõhe. 2009. aasta oli majanduskriisi algus, seetõttu tekib küsimus, kas ja kuivõrd mängis see neis trendides rolli majanduskriisi ning kuidas palgalõhe „stabiilemas“ majanduskeskkonnas väljendub.

KUIDAS?

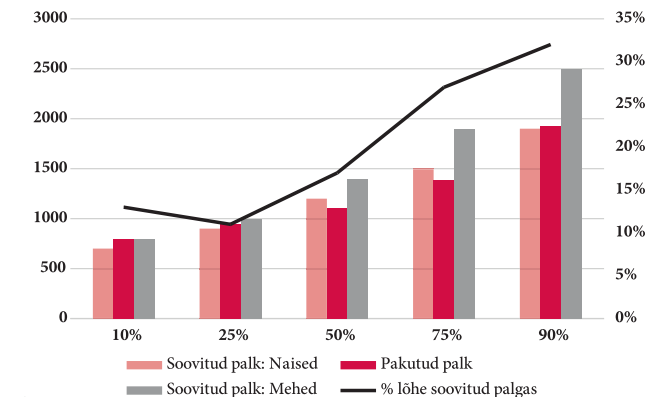
- Uuring põhineb CV.ee (CV-online/CVO) andmetel. CVO on Eestis tegutsev tööportaali, kus ettevõtteid saavad läbi töökuulutuste värvata töötajaid, töötajad saavad avalikustada oma CVd ja kandideerida pakutud positsioonidele. Andmed pärinevad perioodist november 2018 kuni jaanuar 2020. Analüüsi kaasati iga CV-online portaali kasutaja värskeim tööle kandideerimine, milles oli märgitud kandideerija palgasoov (kokku 7127 kuulutust). Valimisse kaasatud töötajatest olid sellel hetkel töötud 22%. Olemasolul võeti arvesse ka tööandja poolt töökuulutuses pakutud palga või palgavahemiku infot (n = 981).
- Analüüsis võrreldi töötajate reservatsioonipalku, soovitud palku ja makstud palku, eesmärgiga tuvastada, kas neid esineb soolisi erinevusi ning mis neid erinevusi võiks selgitada.

TULEMUSED

- Analüüsi tulemused näitasid, et sooline palgalõhe eksisteerib juba palgaootustes, mis omakorda selgitab selle nähtuse läbivat ja visa püsivust Eesti tööturul. Keskmine soovitud palk oli meestel 1585€ kuus ning naistel 1240€ kuus (Eesti keskmine palk 2019 oli umbes 1162€). Meeste teatatud soovitud palk oli seega keskmiselt 22% kõrgem kui naiste oma, mis on sarnane tegelikule palgalõhele (23%). Seejuures oli naiste soovitud palk väga lähedal keskmisele palgale, samas kui meeste ootused olid sellest palju kõrgemad.
- Palgaootus ja ka palgalõhe oli seotud töötajate haridustasemega. Kõige suurem sooline lõhe soovitud palkades oli kutseharidusega kandidaatide seas (40%), kutse- ja kutsekeskharidusega kandidaatide seas oli see väiksem (vastavalt 28% ja 26%) ning kõige väiksem oli lõhe doktorikraadiga kandidaatide seas (17%).
- Töölase staatuse alusel (graafik 1) oli näha selget erinevust töötavate ja töötute kandidaatide seas. Töötute soovitud palk oli reservatsioonipalgale väga lähedal, mis viitab sellele, et majandusliku pinge all langetatakse ka ootusi palga suhtes.
- Kõige suurem vahe ilmneb varasema töökogemusega kandidaatide seas, kus sooline palgalõhe soovitud palkades küündis peaaegu 40%-ni. Selles väljendub märkimisväärne ootuste erinevus meeste ja naiste vahel juba tööturule sisenedes.
- Palgasoov ja sooline lõhe seostus ka palgatase endaga – kõrgema palgatase juures oli vaadeldud vahe märkimisväärselt suurem. Naiste soovitud palk oli pakutud palgale lähemal, samas kui meeste soovitud palk seda keskmiselt kergelt ületas (graafik 2).
- Sooline lõhe soovitud ja makstud palkade vahel vähenes, kui kuulutus oli lisatud tööandja palgapakkumise. Kandidaatide puhul, kellel oli varasem töökogemus riigiasutustes, kus palga läbipaistvus on reeglina suurem, oli palgalõhe samuti mõnevõrra väiksem, mis viitab veelkord palkade läbipaistvuse olulisusele palgalõhe vähendamisel. Ühtlasi kinnitab see, et kättesaadavam palgateave progageerib ühtlasi võrdsemat positsiooni palgaläbirääkimistel.
- Ei isikupõhised ega tööalased tunnused ei suutnud siiski kuigivõrd selgitada vaadeldud lõhet palgaootustes. Selgitamata osa vähenes mõnevõrra kui mudelis võeti arvesse ka tööandja poolt pakutud palka. Asjaolu, et suuremat osa vaadeldud palgaootuste lõhest ei õnnestunud ära seletada viitab mh sellele, et vastus võib peituda endiselt diskrimineerivates sotsiaalsetes normides ning palgamise läbipaistmatutes praktikates.



Joonis 1. Soovitud palgad soo ja töötajate poolt määratud tööturustaatusel



Joonis 2. Pakutud ja soovitud palgad ja palgalõhe sissetuleku protsentide lõikes

Räis, M.-L., Täht, K., Unt, M. Do desired wages explain the gender wage gap in Estonia? An examination of desired wages in job applications. 2022. TLÜ RASI.