Tallinna Ülikool
Digitehnoloogiate Instituut
Infoteadused

Soolise palgalõhe käsitlemine eesti trükimeedias aastatel 2010-2021

Magistritöö

Koostaja Kadri Kesküla
Juhendaja Elviine Uverskaja

Tallinn 2021

SISUKORD

SISSEJUHATUS....4
1. Uurimiskirjanduse ülevaade....7
1.1. Soolise palgalõhe arvutamise põhimõtted. SPLi kujunemine ja muutused Eestis ühe kümnendi jooksul....8
1.1.1. Soolise palgalõhe uuringud Eestis aastatel 2010-2020....11
1.1.2. Uuringute tulemustes esitatud SPLi põhjused ja ettepanekud SPLi vähendamiseks....12
1.1.3. Soolise palgalõhe käsitlemine ELi ning Eesti normatiivsetes dokumentides....19
1.2. Ajakirjandus kui avaliku arvamuse kujundaja....21
2. Uurimistöö metoodika....25
2.1. Infootsingu läbiviimise metoodika....25
2.2. Uuringu läbiviimise metoodika....26
2.2.1. Valimi moodustamine....27
2.2.2. Kodeerimisjuhendi väljatöötamine ja kodeerimistabeli koostamine....28
3. Soolist palgalõhet käsitlevate artiklite bibliomeetriline analüüs....32
3.1. Meediakajastuste arv väljaannetes....32
3.2. Artiklite sisuline suunitlus....33
3.3. Artiklite arv väljaannetes aastate lõikes....33
3.4. Väljaannete huvi SPLi vastu aastate lõikes....37
3.5. Artikli maht, paigutus ja kujundus....38
3.6. Seosed väljaannete ja artiklites suhtumist väljendava sisu vahel....43
3.7. Kas artikli autori sugu mõjutab teema kajastamist?....45
3.8. Artiklite autorid ja eestkõnelejad SPLi teemal....47
3.9. Teema fookus, millega seonduvalt SPLi käsitletakse....50
3.10. SPLi põhjused ja pakutud lahendused SPLi vähendamiseks....57
ARUTELU....65
KOKKUVÕTE....68
SUMMARY....71
KASUTATUD KIRJANDUS....74

LISAD..... 79

Lisa 1. SOOLINE PALGALÕHE EUROOPA LIIDU LIIKMESRIIKIDES

Lisa 2. KVANTITATIIVANALÜÜSI KODEERIMISJUHEND

Lisa 3. ARTIKLITE NIMEKIRI

Lisa 4. ARTIKLITE SISUANALÜÜSI ANDMED

SISSEJUHATUS

Töötasu on põhiliseks sissetulekuallikaks enamikele Eesti inimestele ning mõjutab meie elu kvaliteeti kogu elukaare jooksul. Palga suurus mõjutab naiste ja meeste hüvitiste ning pensioni suurust. Laste heaolu sõltub vanemate, sageli eelkõige ema sissetulekust, sest üksikvanemate hulgas on suurem osa naisi. Naiste majanduslik toimetulek mõjutab kogu leibkonna elukvaliteeti. Naiste väiksemate sissetulekute mõju kandub palga- ja varalõhe näol pensioniikka ja muutub pensionilõheks.

Meeste ja naiste õigusi, kohustusi ning võimalusi tajutakse sageli erinevana, mis väljendub meeste ja naiste ametialases jagunemises, sotsiaalmajanduslikus olukorras ning koduses tööjaotuses. Soolise ebavõrdsuse ilminguteks on nii naiste madalam positsioon tööturul kui ka meeste kehvemad tervise- ja elukvaliteedi näitajad, seega kaotavad soolisest ebavõrdsusest nii mehed kui naised. (Soolise võrdõiguslikkuse monitooring, 2016)

Stereotüüpsed käitumismudelid tuginevad ajalooliselt väljakujunenud hoiakutele, millele viitab Bordieu, sõnastades selle järgmiselt: *"Vaatamata muutustele domineerivad mehed endiselt avalikus ruumis ja võimuväljal (majanduses ja tootmises), samas kui naised jäävad üldreeglina eraruumi (kodudesse ja soojätkamise ruumi), või selle ruumi teatud laiendustesse nagu sotsiaalteenused, haridussüsteem või sümboolse tootmise maailm (kirjandus, kunst ajakirjandus)".* Sellele tuginevad ka arusaamad, et naistele sobivateks ametiteks on kodutööde pikendused (haridus, arstiabi, teenindus), naistel ei sobi meeste üle domineerida ja töötada tehniliste seadmetega (Pilvre, 2011). Tänapäeval on aga ühiskondlik ja tehnoloogiline areng muutnud tööturu olukorda. Järjest enam liigutakse sooneutraalse mudeli suunas ka töösuhetes, kus füüsiline jõud on asendatav masinatega ning meestele omane riskialdis ja autoritaarne juhtimiskultuur ei ole alati ainuõige valik.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse (edaspidi SoVS, 2004) kohaselt mõistetakse soolise võrdõiguslikkuse all naiste ja meeste võrdseid õigusi, kohustusi, võimalusi ja vastutust tööelus, hariduse omandamisel ning kõigis teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel. Soolise võrdõiguslikkuse olukorda mõõdetakse mitmete indeksite ja indikaatoritega.

Üheks soolise võrdõiguslikkuse indikaatoriks on sooline palgalõhe (SPL) - rahvusvaheline indikaator, mis mõõdab naiste ja meeste keskmist brutotunnipalkade suhtelist erinevust ühiskonna majanduses tervikuna.

Eesti paistab nii Euroopas kui ka maailmas negatiivses mõttes silma kõrge SPLi poolest. Euroopas asub Eesti teiste riikide võrdluses esikohal, maailmas arenenud riikide võrdluses teisel kohal. Aastal 2020 oli sooline palgalõhe Eestis statistikaameti andmetel 15,6% - mehed teenisid keskmiselt 9,1 eurot tunnis ja naised 7,7 eurot tunnis. 2018. aastaga võrreldes oli palgalõhe vähenenud 1,5 protsendi võrra - statistikaameti andmetel oli 2018. aastal palgalõhe 17,1% (Statistikaamet, 2021).

Eesti 2035 arengukavas on üheks indikaatoriks ühiskondliku sidususe ja hariduses ja tööturul võrdsete võimaluste tagamise eesmärgil planeeritud soolise palgalõhe minimeerimine 2035. aastaks 5% tasemeni.

Eesmärgi realiseerimiseks saab ajakirjandus olla abiks probleemi teadvustamisel ning selle viimisel iga üksikisikuni, kuna meediakajastustel on arvestatav mõju inimeste hoiakute kujundamisel. Meedial on võimekus ühiskonnas probleeme teadvustada, diskussioone algatada ja neid lahendustele suunata.

Käesoleva töö kontekstis uuritakse, kui palju ja kuidas on eesti meedia soolist palgalõhet kui ühte soolise ebavõrdsuse näitajat käsitlenud.

Magistritöö eesmärgiks on DIGAR Eesti artiklite andmebaasi alusel välja selgitada ajavahemikus 2010-2021 eesti trükimeedias soolise palgalõhe (SPL) teemal ilmunud artiklid ning nende analüüsimisel leida vastused küsimusele, kuidas ajakirjandus on antud teemat kajastanud.

Uuring tugineb üleriigilistele päevalehtedele Eesti Päevaleht, Postimees, Õhtuleht ja Äripäev (trükiväljaanne ilmub nädalalehena alates 09.04.2020) ning nädalalehele Eesti Ekspress.

Käesoleva töö empiirilise analüüsi käigus otsitakse vastuseid järgmistele uurimisküsimustele:

- Kui oluliseks peab ajakirjandus SPLi teemat. Kui põhjalikult ja atraktiivselt on teemat käsitletud.
- Millised on ajakirjanduses esitatud SPLi põhjused. Kas need kattuvad uuringutes esitatud seisukohtadega.

- Millised on artiklites pakutavad lahendused SPLi vähendamiseks. Kas need kattuvad uuringutes pakutud lahendustega.
- Kes on soolise palgalõhe kui ühiskondliku nähtuse kajastamisel olnud ajalehtede trükiväljaannetes SPLi kõneisikuteks.

DIGAR Eesti artiklite andmebaasi kasutamine otsingusüsteemina tagab käesoleva uurimistöö andmete valiidsuse ja reliaabluse. Kõik kodeerimisjuhendi abil kodeeritud artiklid on ajas püsivad ja taasesitatavad. Andmebaasis säilitatatakse ajalehtede sisu alaliselt trükieelsete failidena.

Uurimisobjektiks valitud ajavahemik on SPLi käsitlemisel Eestis oluline, kuna just sellesse perioodi jäid seni kõige olulisemad soolise palgalõhe teadusuuringud ning teemakäsitlused ajakirjanduses. Esimesed artiklid SPLi teemal ilmusid Eestis aastal 2010.

Käesolev magistritöö koosneb sissejuhatusest ja kolmest peatükist.

Esimeses peatükis antakse ülevaade soolise palgalõhe probleemi olemusest, selle teadvustamisest Eestis ning probleemi peegeldamisest Euroopa Liidu (EL) ja Eesti poliitilistes dokumentides. Lühiülevaatena kajastab peatükk ajakirjanduse rolli avaliku arvamuse kujundajana ning ühtlasi leiavad avapeatükis kajastamist soolise palgalõhe uuringud ja käsitlused Eestis ajavahemikus 2010-2020.

Teine peatükk hõlmab endas kirjanduse ülevaate koostamise ja uuringu läbiviimise metoodikat. Peatükis kirjeldatakse valimi moodustamist, kodeerimisjuhendi ja -tabeli koostamist ning artiklite kvantitatiivse ja kvalitatiivse analüüsi läbiviimist.

Kolmandas peatükis tuuakse uuringu tulemused, tehakse kokkuvõtted ja järeldused.

Töö vormistamisel tuginetakse Tallinna Ülikooli Digitehnoloogiate instituudi lõputööde vormistusjuhendile ja APA7 viitamissüsteemile.

1. Uurimiskirjanduse ülevaade

Soolise ebavõrdsuse uurimisel ja analüüsimisel lähtutakse traditsiooniliselt naiste olukorra võrdlemisest meeste olukorraga. Ajalooliselt samastatakse mehi ühiskonnas võimu, autoriteedi ja prestiižiga - nii on välja kujunenud meeste eelised tööturul ja organisatsioonide sees. Meeste osakaal juhtide hulgas ja kõrgemini tasustatud ametikohtadel on oluliselt suurem (Aavik, 2020). Selline sotsiaalne norm on tekkinud pika ajaperioodi jooksul, aga tänaseks on tööturu tingimused muutunud ning soorollidele tuginev süsteem ei saa olla igavene. Pierre Bourdieu väidab, et kõik, mis näib ajalooliselt igavene, on üksnes kiriku, kooli ja perekonna institutsionaalse koostöö tulemusel põlistatud saadus (Pilvre, 2011).

Soouuringutes on konsensuslikult kasutusel Rubini poolt kasutusele võetud termin soosüsteem, mille puhul tehakse vahet bioloogilisel sool (*sex*) ja sotsiaalsel sool (*gender*) (Pilvre, 2011). Sotsiaalse soo ja soosüsteemi terminite kasutuselevõtuga püütakse vabaneda bioloogilistel soorollidel põhinevatest määratlustest töö- ja võimusuhetes.

Teadlased on kindlaks teinud, et soolise palgalõhe näol ei ole tegemist paratamatu, vaid inimeste poolt kujundatud ja pidevalt muutuva nähtusega, mis põhineb ühiskondlikel kokkulepetel ja ajalooliselt välja kujunenud soorollidel. Majandusteaduslikes uuringutes, mis toetuvad nn inimkapitali teooriale, eristatakse palgalõhe statistiliste andmete analüüsimisel kahte poolt - selgitatud ja selgitamata osa.

Selgitatud osaks uuringutes peetakse seda osa keskmiste tunnipalkade soolisest erinevusest, mis on seotud inimese individuaalsete tunnustega (haridus, tööstaaž, ametikoht, isikuomadused, majandusharu, kus ta töötab). Kõik muud karakteristikud, sh need, mida ei ole mõõdetud või kirjeldatud, moodustavad uuringutes palgalõhe selgitamata osa. Mõõdetamatuteks on näiteks kehtivad soonormid, tööturupoliitikad, valikute paratamatus (vanemapuhkused jms) ehk organisatsioonide ja ühiskonna tasandi näitajad. Selgitatud palgalõhe ei tähenda õiglast palgaerinevust, sooline palgalõhe on tervikuna problemaatiline, ja nn indiviidide tasandil isikutunnustega seostatud selgitatav osa ei too välja palgalõhe põhjuseid. Paremaid võimalusi palgalõhe vähendamise meetmete elluviimisel pakuvad uuringud, ms toovad välja soolise palgalõhe tegelikke ja sotsiaalseid põjuseid (Täht, 2019).

Eesti teadlased on oma uuringutes, mis on lähtunud inimkapitali teooriast, leidnud soolisele palgaerinevusele selgituse vaid väga väikses osas, umbes 25-30% (Anspal, 2010; Espenberg, 2014; Täht, 2019; Masso, 2020; Aavik, 2020).

Käesolevas peatüki esimeses alapeatükis antakse ülevaade soolise palgalõhe kui probleemi käsitlemisest. Teises alapeatükis leiavad kajastamist soolise palgalõhe uuringud ja analüüsid Eestis ning esitatakse uuringute tulemusel välja selgitatud SPLi põhjused ning ettepanekud selle vähendamiseks. Kolmandas alapeatükis tehakse lühikokkuvõte Euroopa Liidu (EL) ja Eesti poliitilistes dokumentides esitatud seisukohtadest ning naiste ja meeste võrdse kohtlemise õiguslikust regulatsioonist Eestis. Neljandas alapeatükis kirjeldatakse ajakirjanduse rolli avaliku arvamuse kujundajana.

1.1. Soolise palgalõhe arvutamise põhimõtted. SPLi kujunemine ja muutused Eestis ühe kümnendi jooksul

Teadlased on esile tõstnud soolise palgalõhe kui ühiskondliku ebavõrdsuse näitaja, märkides et see on üks olulisemaid indikaatoreid, mis peegeldab soolist ebavõrdsust ühiskonna eri valdkondades nii avalikus kui ka erasfääris (Täht, 2019).

Sooline palgalõhe (SPL) on rahvusvaheline indikaator, mis mõõdab naiste ja meeste keskmist brutotunnipalkade suhtelist erinevust majanduses tervikuna.

Palgalõhe arvutamiseks lahutatakse kõigi meestöötajate keskmisest brutotunnipalgast kõigi naistöötajate keskmine brutotunnipalk ning saadud summa jagatakse meestöötajate keskmise brutotunnipalgaga ja väljendatakse protsentides.

Palgalõhet võib arvutada ja võrrelda tegevusala põhigruppide järgi, erasektoris ja avalikus sektoris, maakondade lõikes, ühes ettevõttes või ühel ametialal, - antud töös keskendutakse soolisele palgalõhele eesti ühiskonna tasandil.

Eesti paistab lõhe suuruse osas negatiivses mõttes silma nii Euroopas kui kogu maailmas. Kogu maailma arvestuses paikneb Eesti soolise palgalõhe poolest arenenud riikide hulgas teisel kohal

(International Labour Organization, 2018). Eurostati (2021) andmetel oli 2020. aastal meeste ja naiste palgaerinevus Eestis 21,1%, Euroopa keskmine 14,1%.

Vaata lisa 1: Sooline palgalõhe Euroopa Liidu liikmesriikides.

Palgalõhe mõõtmiseks kasutatakse erinevaid arvestuspõhimõtteid ja sellest tulenevalt esinevad numbrilised erinevused, aga näitajate muutumise trend on kõikide arvestuspõhimõtete puhul ühtmoodi usaldusväärne ja ajas jälgitav.

Eurostati indikaatori arvestusse kuuluvad kõik tööstuse, ehituse ja teenuste sektori töötajad, kes töötavad kümne ja enama töötajaga ettevõtetes, ilma vanuse ja töötundide piiranguteta. Arvestatud ei ole alla kümne töötajaga ettevõtteid, põllumajanduse ja avaliku halduse, kaitse ja kohustusliku sotsiaalkindlustuse sektorit (Eurostat).

Eestis võetakse arvesse kõik majanduslikult aktiivsed ettevõtted, asutused ja organisatsioonid, kus on vähemalt üks töötaja. Statistikaameti (2021) arvutuste kohaselt on soolise palgalõhe indeks 2020. aastal 15,6%. Uuringu tulemusel selgunud andmete põhjal oli 1989. aastal, nõukogude aja lõpus SPL Eestis 41% ehk suurim Nõukogude Liidus ja kogu idablokis (Meriküll, 2020).

Tabel 1: Statistikaameti andmed. Soolise palgalõhe indeks

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Palgalõhe %	24,6	24,8	23,5	22,2	20,9	20,9	18,0	17,1	15,6

Allikas: Statistikaamet

Andmetest nähtub selge trend soolise palgalõhe vähenemise suunas. Alates 2013. aastast on indikaator vähenenud keskmiselt ühe protsendipunkti võrra aastas.

Palgalõhe kahanemise põhjusena on Jaan Masso nimetanud hariduse väärtustamist muutunud tööturul, kuna haridust peetakse järjest olulisemaks väärtuseks ja see on aidanud ka soolist palgalõhet kahandada. Naiste haridustase on üldiselt kõrgem meeste omast ning tööturu olukorra muutus vähendab soostereotüüpidest lähtuva "meestetööde" ja "naistetööde" eristamist (Eesmaa, 2020).

See ei ole ainus ja peamine põhjus – muudatusi on kindlasti mõjutanud parem informeeritus, muutused vanemahüvitiste maksmisel, oma roll on ka palgainfo avalikustamisel tööportaalides.

Teadlikkuse kasvu on toetanud kogutud andmed soolise võrdõiguslikkuse monitooringutest, mida on korraldatud regulaarselt aastatel 2003, 2005, 2009, 2013, 2016 (Kallas, 2013) ning millele on tuginetud Eesti teadusuuringutes ja riiklike arengukavade koostamisel.

Eesti Panga tööjõu uuringus (Põdra, 2021) väidetakse, et SPLi vähenemine tuleb peamiselt sellest, et nendel ametialadel, kus töötab rohkem naisi, on palgad kasvanud keskmisest kiiremini (nt hariduses, hoolduses), samuti on infotehnoloogia areng muutnud finantssektori töökohti, kus töötavad peamiselt naised. Palgalõhe suurust on vähendanud ka miinimumpalga tõus ja stabiliseerunud majandusareng. Ülevaates jõutakse kokkuvõtteni, et palgalõhe on vähenenud eeskätt seetõttu, et töökohti, kus töötab rohkem naisi, on hakatud rahalises mõttes rohkem väärtustama.

Suur roll SPLi vähendamisel on tööturupoliitika muutumisel sooneutraalseks. Meriküll ja Tverdostup (2020) toovad esile eesti inimeste üldise positiivse hoiaku soolise võrdõiguslikkuse toetamise osas, – uuringu tulemustes väidetakse, et see materialiseerub samuti SPLi vähenemises.

Kokkuvõte: SPL on kümne aasta jooksul kahanenud peaaegu 10% võrra, st 2012. aastal 24,6%, 2020. aastal 15,6%ni. Langus on olnud aastate lõikes ühtlane – keskmiselt üks protsent aastas.

Võib loota, et see trend jätkub. Näiteks on ühe praktilise meetmena valminud statistikaameti veebirakendus (Soolise Võrdõiguslikkuse…, 2021), mis koosneb palga- ja pensioni moodulist. Palgarakendus näitab, milline on tööturul makstavate palkade olukord Eestis. Töötajate registri andmete põhjal kuvatakse täistööajaga meeste ja naiste keskmise kuupalga erinevus maakondade ning ametialade kaupa. Näidatakse ka mediaanpalka, keskmist palka ja milline on palk erinevates piirkondades. Rakenduse abil on võimalik isiku tasandil teadlikkust kasvatada ning tööotsijatel end ette valmistada tulemuslikeks palgaläbirääkimisteks.

1.1.1. Soolise palgalõhe uuringud Eestis aastatel 2010-2020

Käesolevas alapeatükis antakse ülevaade ajavahemikus 2010-2020 Eestis riigi tellimusel tehtud soolise palgalõhe uuringutest.

Esimene ulatuslik soolise palgalõhe uuring "Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs" korraldati Eestis aastatel 2009-2010 Sotsiaalministeeriumi tellimisel, mille viisid läbi Praxis ja CentAR. Mahukas uuring koosnes kolmest osast, mille esimeseks osaks oli ülevaade SPLi teoreetilistest seisukohtadest ja empiirilistest uuringutest maailmas ning meetoditest ja meetmetest, mida on rakendatud soolise palgalõhe vähendamiseks teistes riikides (Anspal, 2009). Teises osas käsitleti soolist palgalõhet Eestis aastatel 2000-2008. Uuringu raames hinnati, mil määral tuleneb sooline palgalõhe soolisest segregatsioonist, töötajate kvalifikatsioonist, haridustasemest ning muudest isikutega seotud karakteristikutest, mis moodustavad nn selgitatud osa ehk tunnused, mis mõjutavad soolist palgalõhe. Sellest tulenevalt seati eesmärgiks välja selgitada, kui suur on selgitamata palgalõhe osakaal ja millest võib see olla tingitud (Anspal, 2010). Uuringu kolmandas etapis toimusid juhtumiuuringud organisatsioonides, leidmaks vastuseid soolise palgalõhe tekkepõhjustele, mis tulenevad palgasüsteemist ja hoiakutest personalipraktikas (Kallaste, 2010).

Aastatel 2019-2020 kulges Eestis paralleelset kaks projekti – Sotsiaalministeeriumi tellimisel Tallinna Ülikooli sotsioloogide juhitav teadusprojekt "Soolise palgalõhe vähendamine" (REGE – "Reducing the Gender Wage Gap"), kuhu olid kaasatud ka Tallinna Tehnikaülikool TalTech ja Statistikaamet (REGE, 2021) ning Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei juhitav "InWeGE" (Income, Wealth, Gender), kuhu oli kaasatud Tartu Ülikool ja Tallinna Tehnikaülikool TalTech (InWeGe, 2021). Mõlema projekti eesmärgid olid sarnased – soolise palgalõhe põhjuste analüüs ja uuringute tulemuste põhjal soovituste esitamine ning (digi)lahenduste loomine, mis võimaldaksid töötajatel ja tööandjatel usaldusväärsele informatsioonile tuginedes olla teadlikud tööturu palgatingimustest.

Kahe aasta jooksul uuriti soolise palgalõhe erinevaid aspekte (Harrik, 2020) ning valmis kaks veebirakendust, esimene neist võimaldab võrrelda oma palka või palgasoovi teiste ametikaaslastega soo- ja maakonnapõhiselt. Teine veebirakendus näitab, milliseks kujuneb inimese tulevane pension ning kuidas elu jooksul tehtud otsused seda mõjutavad.

REGE projekti raames viidi Tallinna Ülikoolis läbi kaks uuringut “Soolise palgalõhe kirjeldamine ja seletamine” (Täht, 2019) ning “Soolise palgalõhe vähendamine: mitmetasandiline kvalitatiivuuring” (Aavik, 2020).

1.1.2. Uuringute tulemustes esitatud SPLi põhjused ja ettepanekud SPLi vähendamiseks

Teaduslikud uuringud vaatlevad SPLi indikaatorit enamasti kahest suunast – valdavalt tuginetakse kas majandusteaduslikele või sotsiaalteaduslikele käsitlustele, kuid on veel teisi lähenemisviise – nt soouuringutest lähtuvad käsitlusviisid.

Käesoleva töö raames vaadeldakse SPLi majandusteaduslikust ja sotsiaalteaduslikust aspektist, sest soouurimuslikke ja feministlikke lähenemisviise eesti ühiskonna tasandil pole veel leida.

1) Soolise palgalõhe uuringutes tuginevad majandusteadlased inimkapitali teooriale, mille kohaselt inimene teeb kogu oma eluea jooksul investeeringuid oma haridusse, oskustesse, teadmistesse, omandades järjest uusi kogemusi selleks, et tõsta oma väärtust ja tootlikkust töötajana. Inimkapitali teooriast lähtudes on soolise palgalõhe peamine põhjus naiste ja meeste erinev tootlikkus (Biin, 2011).

Naiste suurimaks takistuseks oma väärtuse tõstmisel peetakse **katkestusi tööalase karjääri jooksul,** mis on enamasti seotud laste sündimise ja sellest tuleneva hoolduskohustusega. Naiste pikaajaline pühendumine perele ja kodule annab meestele tööturul suurema eelise, põhjustades naiste tööalase kapitali vähenemise ning asetades nad seeläbi tööturul meestega võrreldes ebavõrdsesse olukorda. Kuna laste sündimine langeb enamasti ajavahemikku, mis oleks inimkapitali investeeringute tegemisel kõige mõjusam aeg, siis võib tekkida ja enamasti tekib seeläbi ka mahajäämus teadmiste ja töökogemuse osas ning seeläbi ka töötasu osas (Biin, 2011).

Pikk vanemapuhkus võib olla üks nendest teguritest (Karu, 2010), mis asetab Eesti ELi riikide hulgas soolise palgalõhe poolest esikohale. Uuringute tulemusel on välja selgitatud, et sooline palgalõhe on suurem nende naistöötajate hulgas, kellel on lapsed ning naiste vanuserühmas 25-45 eluaastat on palgalõhe suurim (Anspal, 2010). Pikk vanemapuhkus (kolm aastat) ja helde hüvitis (435 päeva 100%

eelnevast palgast) Eestis, on üks põhjustest, mis mõjub negatiivselt naiste tööhõivele, kuna üldjuhul (2019. aastal 92%) kasutavad vanemapuhkust naised.

Lahendustena töö- ja pereelu ühitamisel (Karu, 2010; Aavik, 2020) nähakse süsteemi paindlikumaks muutmist hoolduskohustuse täitmisel, eesmärgiks suurendada meeste osalust vanemapuhkuse kasutamisel. Kõige suuremat kasu tooks individuaalse õiguse sätestamine isadele – st fikseeritud pikkusega puhkus emale ja eraldi puhkus isale, võimaluseta seda teisele poolele üle anda. Põhjamaades kehtib selline korraldus juba 90ndatest aastatest alates (Karu, 2010).

Hooldaja roll peresuhetes avaldab mõju ka naiste töökoormuse osas. Sageli valivad nad **osaajaga töö** selleks, et oleks võimalik töö kõrvalt perekondlikke kohustusi täita või lepivad väiksema töötasuga, et saaks tööaega paindlikult kasutada.

Samas viidatakse uuringutes osalise tööaja soodustamise vajadusele vanemapuhkuse ajal, et ei katkeks töötaja-tööandja kontakt ja tööturule naasmine kulgeks valutult, mahajäämuseta palgas ja hüvitistes (Karu, 2010; Aavik 2020).

Üheks oluliseks meetmeks peetakse kohalike omavalitsuste võimekust tagada lasteaiakohtade olemasolu ja paindlikkus nende võimaluste kasutamisel, et anda vanematele võimalus kiireks tagasipöördumine tööturule.

Tööturul kujundab pikk vanemapuhkus statistilise diskrimineerimise fooni, kus võib toimuda soopõhine karjääriteede hargnemine ning mehed suunatakse tööandja poolt “kiirele karjäärirajale”, misläbi edutatakse meestöötajaid meelsamini ning naiste puhul eeldatakse pikka eemalolekut tööturult ning suunatakse “emme karjäärirajale” (Sooline palgalõhe Eestis, 2011).

Soostereotüüpsete hoiakute vähendamise vajalikkust ja tööandjate teadlikkuse tõstmise vajadust nähakse pea kõikides uuringutes (Karu, 2010; Aavik, 2020; Meriküll, 2020).

Suurt SPLi Eestis mõjutab naiste tagasihoidliku palganumbri kujunemisel **ametiühingute toetava rolli puudumine** (Masso, 2020). Teistes Euroopa riikides on töötajad harjunud kollektiivselt oma õiguste eest seisma. Uuringutes toetatakse kollektiivseid palgaläbirääkimisi organisatsioonides, mis eeldatavasti soolist palgalõhet vähendab.

Uuringud kinnitavad, et suur SPL Eestis on põhjustatud suhteliselt **madalast miinimumpalgast** arenenud ELi riikidega võrreldes, sest selle alusel on tasustatud enamus hooldamisega ja teenindamisega seotud ja valdavalt naiste poolt tehtavaid töid. Alampalga tõstmine riiklikul tasandil annaks kiire tulemuse SPLi vähendamisel (Masso, 2020).

Isikust tuleneva SPL-i põhjusena toovad majandusteadlased välja **naiste nõrgemad palgaläbirääkimise oskused,** ning sellest tulenevalt ka väiksema töötasu. (Masso, Meriküll & Vahter 2020; Aavik, 2020; Masso, 2020) Võimaliku lahendusena nähakse palkade avalikustamist ja koolitusvajadust läbirääkimisoskuste arendamiseks.

Uuringutes on SPLi vähendamise ettepanekuna korduvalt viidatud vajadusele muuta palgapoliitikad avalikuks ja läbipaistvaks organisatsioonide sees ja väljaspool organisatsiooni ning ettevõtetele kehtestada kohustus soolisest aspektist vaadatuna töötajate palgaandmeid koguda ja analüüsida (Karu, 2010). Töötajate suurem teadlikkus töötasudest välistaks olukorra, kus naised liiga tagasihoidlikult palgaläbirääkimistel oma palgasoovi esitavad. Naiste ja meeste hoiakute erinevust palgaläbirääkimistel kinnitavad juhtumiuuringud organisatsioonides (Kallaste, 2010; Aavik, 2020; Karu, 2010). Uuringud selle kohta, miks need käitumuslikud erinevused nii suured on, meil puuduvad. Riigi tasandil ametialade kaupa töötasude avalikustamine on suure mõjuga diskrimineerivate praktikate kaotamisel. Juba 2010. aastal korraldatud uuringus viidati võimalusele teha Maksu- ja Tolliametis kogutud informatsiooni põhjal ametialade kaupa üldistatud info avalikuks (Karu, 2010). Aastaks 2021 on see soovitus realiseerunud.

Uuemad teadustööd on jõudnud järeldusele, et palkade ebavõrdsust ja soolise palgalõhe suurust erasektoris mõjutavad **ettevõtete tootlikkuse erinevused ning rahvusvahelistumine.** Ühtlasi mõjutab palgalõhe suurust see, kelle omandisse ettevõte kuulub. Tartu Ülikooli teadlaste uuring näitab, et umbes kolmandik Eesti soolisest palgalõhest on kujunenud ettevõtte tasandi tegurite (ettevõtte innovaatilisus, tehnoloogia, välisturule orienteeritus, rahvusvahelistumine, välisomanikele kuulumine) mõjul. Uuringu andmetel selgitavad need tegurid kuni 35 protsenti soolisest palgalõhest. Selgunud on, et meeste osakaal on suurem kõrgema tootlikkusega ja kõrgema palgatasemega ettevõtetes (Masso, 2020).

Uuringutes on kaalutud SPLi vähendamise meetmena ka sookvootide kehtestamist ettevõtete juhatustesse nimetamisel, kuid see ei ole leidnud teadlaste poolt toetust. Aavik (2020) toob esile ebatõenäolisuse aspekti, mis välistab selliste meetmete jõudmise Eesti seadustesse ning riiklikesse poliitikatesse. Põhjuseks see, et soolise võrdõiguslikkuse ja/või võrdse kohtlemise valdkondades tegutsevad või nende küsimustega tööalaselt kokku puutuvate institutsionaalse tasandi esindajad ei toeta SPL-i vähendamiseks juhtkondade soolise tasakaalu saavutamiseks rakendatavaid kvoote. Meedet peetakse meie ühiskonda sobimatuks ning ebaratsionaalseks. Pigem soovitatakse suurendada juhtimiskvaliteediga naistööjõu osakaalu läbi koolituste ning naisettevõtlust (Karu, 2010; Masso, 2020).

2) **Sotsiaalteadlased näevad probleemi põhjustena:**

- tööandjapoolset otsest diskrimineerimist (ebavõrdne tööde tasustamine);
- ebaõiglust tööde väärtuse hindamisel (sooline segregatsioon);
- struktuurset diskrimineerimist (takistused karjääriteel, “klaaslae efekt”);
- töötajate ekspluateerimist (üldine madal palgatase), (Aavik, 2020).

Sooline segregatsioon tööturul on üheks peamiseks soolise palgalõhe põhjustajaks. Probleemiks on nii **vertikaalne segregatsioon** – naised ja mehed on hierarhiliselt erinevatel tasemetel, mehed reeglina kõrgemal positsioonil ja paremini tasustatud, ning **horisontaalne segregatsioon** – mehed ja naised tegutsevad erinevatel erialadel (Anspal, 2009). Naised on enam koondunud tegevusaladele, kus töötasu on madalam. 2014. aasta andmetel olid kõige madalamad brutotunnipalgad majutuse, toitlustuse jm teeninduse sektoris ning naiste osakaal nendes sektorites oli 70%. Samas on leitud, et isegi kõrgemapalgalistele töökohtadele on naised valmis tööle asuma madalama palga eest, mis ei ole teisiti seletatav kui palgasüsteemi läbipaistmatuse, soolise alalhoidlikkuse või liigse tagasihoidlikkusega (Roosalu, 2016).

Vertikaalse segregatsiooni puhul on takistatud naiste liikumine karjääriredelil ülespoole – takistuseks **klaaslae efekt**, mis on tingitud **statistilisest diskrimineerimisest** – eelduslikult seotakse naised hoolduskohustuse täitmise vajadusega. Sellel ei ole tegelikku seost konkreetse töötaja tööalaste oskuste ja võimekusega ning tulemuseks on meesjuhtide ebaproportsionaalselt suur osakaal – ⅔ juhtidest on meesjuhid ning seeläbi paremini tasustatud.

Uuringutes on kaalutud SPLi vähendamise meetmena ka sookvootide kehtestamist ettevõtete juhatustesse nimetamisel, kuid see ei ole leidnud teadlaste poolt toetust. Aavik (2020) toob esile ebatõenäolisuse aspekti, mis välistab selliste meetmete jõudmise Eesti seadustesse ning riiklikesse poliitikatesse. Põhjuseks see, et soolise võrdõiguslikkuse ja/või võrdse kohtlemise valdkondades tegutsevad või nende küsimustega tööalaselt kokku puutuvate institutsionaalse tasandi esindajad ei toeta SPL-i vähendamiseks juhtkondade soolise tasakaalu saavutamiseks rakendatavaid kvoote. Meedet peetakse meie ühiskonda sobimatuks ning ebaratsionaalseks. Pigem soovitatakse suurendada juhtimiskvaliteediga naistööjõu osakaalu läbi koolituste ning naisettevõtlust (Karu, 2010; Masso, 2020).

Sooline segregatsioon hariduses selgitab soolist palgalõhet tööturul – mehed õpivad enamasti kõrgkoolides erialasid, mis on tööturul kõrgemini tasustatud. Erinevused erialavalikutes (Biin, 2011) on mõjutatud tööturu olukorrast ning omakorda avaldavad mõju tööturu jagunemisele nn meeste ja naiste töödeks. On leitud, et erialavalik võib selgitada 8-30% kogu palgalõhest. Samas on SPLi uuringu (Anspal, 2010) tulemusel järeldatud, et naiste ja meeste erinevused õpitud erialade osas mõjutavad soolist palgalõhet vaid vähesel määral. See arvamus tugineb asjaolule, et kuigi naisi on kõrgema keskmise palgaga erialade lõpetanute seas tööturul rohkem kui mehi, jääb nende palk jääb siiski alla sama eriala lõpetanud meeste palgale. Vajaks täpsustamist, kas seda mõjutab tööturu valdkond või on karjääriteed erinevad. Ei ole tõendatud, et naiste suunamine kõrgemapalgalistele erialadele, mille vajadust sageli rõhutakse, annaks soolise palgalõhe vähendamise eesmärgil loodetud tulemust.

Uuringutes esitatud ettepanekud SPLi vähendamiseks

Kokkuvõte esitatud ettepanekute osas tugineb RASI uuringus kasutatud mudelile (Aavik, 2020), mis näeb ette kolme analüütilise tasandi vaatlemist – makrotasand (riik), mesotasand (organisatsioon) ja mikrotasand (indiviid). Selline ülesehitus lähtub loogikast, mille kohaselt vormib struktuursel tasandil toimuv (hoiakud, protsessid jne) indiviidide arusaamu ja praktikaid mikrotasandil.

Tabel 2. Teadusuuringutes pakutud lahendused SPLi vähendamiseks

MAKROTASAND (RIIK)	• Riigil on oluline ja eeskuju loov roll seadusandliku raamistiku paikapanekul ning poliitikate (eriti perepoliitakate) kujundamisel • Töö- ja pereelu ühitamiseks võimaluste loomine ja poliitikate kujundamine • Teadlikkuse tõstmine, teavitustöö • Palkade korrigeerimine valdkonniti ja sektorite lõikes (haridus, hooldus). Palgatasemete, sh alampalga tõstmine • Kollektiivlepingute jõustamise suurendamine ja ametiühingute rolli tugevdamine • Palgasüsteemide läbipaistvuse suurendamine. • Uute tehnoloogiliste lahenduste (palgakalkulaatorid, platvormid) loomine • Paindliku vanemapuhkuse kasutamise ja hüvitise maksmise võimaldamine • Kvaliteetsete, kättesaadavate, taskukohaste, paindlike lapsehoiuvõimaluste tagamine
MESOTASAND (ORGANISATSIOON)	• Töö- ja pereelu paindliku ühendamise, sh osaajaga töötamise võimaldamine • Töökeskkonna kaasajastamine lapsevanemate huve arvestades • Töötajate ja tööandjate teadlikkuse suurendamine • Soopõhiste andmete kogumine ja analüüsimine, töökoha väärtuse hindamine võrdsetel alustel • Töötasustamissüsteemide ümberkujundamine • Läbipaistva palgapoliitika kujundamine
MIKROTASAND (INDIVIDUAALNE)	• Hoiakute muutmine • Informeeritus • Hoolduskohustuse jagamine võrdsetel alustel • Läbirääkimis- ja ettevõtlusoskuste arendamine

Teadusuuringutes pakutud lahendused makrotasandil panevad riigi ülesandeks perepoliitikate kujundamise töö- ja pereelu ühitamisel ning normatiivse keskkonna muutmise paindlikuks hüvitiste kasutamisel. Samuti nähakse ette makrotasandil toimivate mõjutusvahendite kaudu sooneutraalsete palgaauditite tegemist ja palgasüsteemide kaasajastamist avalikus sektoris. Uute tehnoloogiliste lahenduste (palgakalkulaatorid, platvormid) loomine ja arendamine suurendab palgasüsteemide

läbipaistvust ning seeläbi toetab töötajaid palgaläbirääkimistel parema tulemuse saavutamisel. Üldine palgataseme tõus, sh miinimumpalga tõstmine ning kollektiivsed palgaläbirääkimised parandavad tööturu olukorda tervikuna. Makrotasandil toimuvad muutused mõjutavad otseselt organisatsiooni- ehk mesotasandit ning seeläbi ka töötajat ehk mikrotasandit. Makrotasand mõjutab indiviidi ka otseselt, tagades informeerituse, võimaldades hoolduskohustuse jagamist, määrates riiklikke toetusi, tagades paindlikke lapsehoiuvõimalusi. Kolm tasandit on omavahel tihedalt seotud ja üksteisest mõjutatud.

Kokkuvõte: Naiste ja meeste keskmiste tunnipalkade palga erinevus on keerukas ja mitmetahuline nähtus. SPLi suurus ning muutused selles sõltuvad väga paljudest teguritest – majanduse struktuurist, tööturu jagunemisest "naiste ja meeste töödeks", töösuhete iseloomust (täis- või osaajaga töötamine), naiste ja meeste majanduslikust aktiivsusest (ettevõtluses osalemine), majandustsüklitest (tõusu- ja languse perioodid), väärtushoiakutest, erinevatest ootustest naiste ja meeste rollidele, konkurentsist tööjõuturul, valdkondade ja ametialade kaetusest kollektiivlepingutega, haridus- ja tööturu segregatsiooni vähendamisele suunatud meetmetest jms.

Enamasti räägitakse naiste ja meeste palkade võrdlemisel sellest, kas konkreetne tööandja oma asutuses või ettevõttes maksab sama, võrdse või võrdväärse töö eest nais- ja meestöötajale võrdset palka. Sellisel juhul on tegemist ühe konkreetse organisatsiooni palgapoliitika ja tööde tasustamise küsimusega mitte soolise palgalõhega. Kuid ka see küsimus pole lihtsalt lahendatav. Tööandjad viitavad enamasti sellele, et iga töötaja ja tema tööülesanded on unikaalsed ja kordumatud ning töötajate palku ja töötajaid ei saa seetõttu omavahel võrrelda. Sellele väitele on ilma organisatsioonisisest palgasüsteemi auditeerimata raske hinnangut anda ning pigem jõutakse sellistele olukordadele fikseerimiseni mõne isiku kaebuse alusel konkreetsete diskrimineerivate palgaerinevuste ilmnemisel. Sellised juhtumid, mis klassifiteeruvad otseseks või kaudseks dikrimineerimiseks, tuvastab kas Tööinspektsioon või kohus.

Teadlased näevad SPLi probleemi pigem selles, et naiste tööjõupotentsiaal ühiskonnas jääb täismahus rakendamata ning palgalõhest tingituna kanduvad probleemid perekonna üldisesse toimetulekusse ning võimenduvad pensionieas. Soolise võrdõiguslikkuse uuringute aruanded viitavad, et eesti tööandjad ja töötajad on SPL-ga kaasnevatest probleemidest vähe informeeritud ning ei oska seda ka

tulevikuperspektiivi silmas pidades ohuallikana näha. Kõige suurem roll SPL-I vähendamiseks on hoiakute muutmisel kõikidel tasanditel – nii isiklikul tasandil valikuid tehes kui tööandja tasandil töökeskkonda kaasajastades ning riiklikul tasandil pere- ja hariduspoliitikaid kujundades.

1.1.3. Soolise palgalõhe käsitlemine ELi ning Eesti normatiivsetes dokumentides

Käesolevas alapeatükis tuuakse välja soolist palgalõhet käsitlevate ELi poliitiliste dokumentide ja arengukavade seosed Eesti regulatsioonide ja arengudokumentidega. Seoste esiletoomine on oluline mõistmaks meediakäsitlustes esitatud argumente.

Euroopa Liidu institutsioonid on soolist võrdõiguslikkust läbi soolise palgalõhe vähendamise pidanud oluliseks prioriteediks kogu oma ajaloo jooksul. Sooline võrdõiguslikkus ja naiste ning meeste võrdne kohtlemine, sealhulgas võrdse töö eest võrdse palga maksmine on olnud fookuses alates Euroopa Ühenduse loomisest aastal 1957. (Rooma leping, 1957)

Õigus võrdsusele ja mittediskrimineerimisele on igaühe inimõigus.

Soolise võrdõiguslikkuse seadus (2004)(edaspidi SoVS) kinnitab, et “sooline võrdne kohtlemine ning naiste ja meeste võrdõiguslikkuse edendamine on üks meie riigi põhilistest inimõigustest ja riik peaks pakkuma üldist hüve kõigis ühiskonnaelu valdkondades, sh ka töösuhetes.”.

SoVSi muutmise seaduse eelnõu menetlusprotsessi kajastamine meedias mängis suurt rolli 2017-2018 SPLi teadvustamisel Eesti ühiskonnas.

Sotsiaalministeerium algatas 2018. aastal Vabariigi Valitsuse tegevusprogrammi 2016-2019 punkt 3.13 alusel soolise võrdõiguslikkuse seaduse muudatuse, mille eesmärgiks oli nimetatud kaasaaitamine soolise palgalõhe vähendamisele Eestis. Seletuskirjast nähtub, et seadusemuudatusega sooviti luua senisest efektiivsemad ja mugavamad võimalused soolise palgalõhe analüüsiks, kehtestada riiklik ja haldusjärelevalve naiste ja meeste võrdväärse töö eest makstava palga võrdsuse põhimõtte üle avaliku sektori organisatsioonides ja ettevõtetes. Esialgne plaan oli rakendada järelevalve süsteemi ainult avalikus sektoris, näitamaks positiivset eeskuju kõigile tööandjatele Eestis. Eelnõus välja pakutud palgaandmete soopõhine analüüs sarnanenuks Soome toimiva palgakaardistuse süsteemiga. Erinevusena oleks analüüsi tegemine kohustuslik ainult avalikus sektoris ja ainult nendele asutustele,

kelle puhul palgaandmete soopõhine võrdlus e soolise palgalõhe suurus annaks alust arvata, et rikutakse naiste ja meeste võrdse palga nõuet (Soolise võrdõiguslikkuse ..., 2018).

Seaduse järelevalve kohustus oleks antud Tööinspektsioonile, kuid nii seadusemuudatuse kooskõlastajate hulgas kui avalikes aruteludes meedia vahendusel eeldati, et sellise kontrollsüsteemi rakendamine on liiga ressursimahukas, ei aitaks otseselt kaasa palgalise diskrimineerimise ega soolise palgalõhe suuruse vähendamisele. Seadusemuudatus ei leidnud sotsiaalpartnerite ja kodanikuühenduse organisatsioonide poolt toetust ning ei jõudnud riigikogu saalis esimesest lugemisest kaugemale.

Ajakirjandus kajastas 2018. aastal seaduse menetlemise protsessi käigus soolise palgalõhe temaatikat väga aktiivselt ning diskussioonis said sõna nii poliitikud kui teadlased.

Aastal 2020 toodi soolise palgalõhe teema ELis taas liikmesriikide ette soolise palgalõhe resolutsiooni kinnitamisega (Euroopa Parlamendi resolutsioon, 2020), millega kaasnevalt pannakse liikmesriikidele kohustus teadvustada probleemi olemust ühiskonnas ning aidata positiivsete meetmete abil kaasa selle lahendamisele. Samal aastal esitas Komisjon aruande (Komisjoni aruanne, 2020) möödunud perioodi soolise palgalõhe vähendamist käsitleva ELi tegevuskava (2017–2019) rakendamise kohta. Selles sisaldub vajadus liikuda soolise palgalõhe olemasolu üle arutlemiselt edasi selle kõrvaldamiseks ettenähtud konkreetsete meetmete rakendamise suunas.

Euroopa Parlament (2021) on põhiliste soolise palgalõhe põhjustena toonud välja personaalsed tegurid, töökoha tegurid, organisatsioonilised tegurid, ametite ja tegevusalade soolise segregatsiooni, institutsionaalsed tegurid, sotsiaalsed normid ja traditsioonid.

Liikmesriigid lähtuvad oma arengudokumentide ja tegevuskavade kaasajastamisel ELis vastu võetud soovitustest.

Riiklik strateegia “Eesti 2035” kinnitati 2021. aasta alguses ning soolist võrdsust tagavad tegevused on arengukavasse sisse kirjutatud. SPLi vähendamise osas on seatud eesmärgiks jõuda 15,6%-lt 2020. aastal 2035. aastaks vähemalt 5% peale (Strateegia, 2021).

Strateegias (2021) on üldsõnaliselt esile toodud planeeritud tegevused SPLi minimeerimiseks, mis näevad ette:

- sooliste stereotüüpide ja soolise segregatsiooni vähendamise hariduses ja tööturul;
- soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamist tõhustavate meetmete väljatöötamise;
- läbipaistvate ja objektiivsetel kriteeriumidel põhinevate tasustamissüsteemide kasutuselevõtu ja palgainfo parema kättesaadavuse toetamise;
- naiste ja meeste töö-, pere- ja eraelu ühitamise võimaluste parandamise;
- hoolduskoormuse vähendamise ja selle sooliselt võrdse jagamise toetamise.

Kokkuvõte: ELi regulatsioonides ja arengukavades esitatud ettepanekud on liikmesriikidele soovitusliku sisuga ning riigiti on soovituste rakendamine olnud väga erinev. On neid riike, kes on aktiivselt rakendanud erinevaid meetmeid ja saavutanud seeläbi positiivseid tulemusi, nt Soome, Iirimaa, Portugal, Hispaania, kuid on ka neid riike, kes on oma regulatsioonidesse küll võrdõiguslikkust tagavad sätted sisse kirjutanud, aga ei ole aktiivselt kontrollinud nende täitmist. Nende riikide hulgas on ka Eesti, kes aastatel 2017-2018 küll üritas seadusandlikul tasemel vähendada SPLi läbi soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmise, kuid edutult. Samas on 2018. aastaga võrreldes SPL Eestis vähenenud 18%-lt 15,6%-le 2020. aastal.

Kehtiv riiklik arengukava "Eesti 2035" näeb ette soolise palgalõhe vähenemist aastaks 2035 kuni 5%-ni, võrreldes 2020. aastaga on ette nähtud langus 10,6% – samas ei ole eesmärgi saavutamiseks ette nähtud ühtegi radikaalset meedet, mis aitaks kiireid tulemusi saavutada. Eesti on valinud SPLi vähendamiseks tasakaaluka kursi.

1.2. Ajakirjandus kui avaliku arvamuse kujundaja

Tänapäeval saavad inimesed enamuse oma informatsioonist erinevate meediakanalite kaudu. Ajakirjandusel on ühiskondliku arvamuse kujundajana kanda oluline roll, suunates inimesi olulistel teemadel kaasa mõtlema ja arvamust avaldama. Teatud teemaderingi sage käsitlemine ja esiletõstmine mõjutab arutelusid ning suunab ka poliitikuid muudatusi ette võtma ja protsesse kiirendama.

Massikommunikatsiooniteooria (McQuail, 2003) kohaselt on teemade suhteline tähtsus meedias avalikuks tunnustuseks teatud kõneainete olulisuse kohta ning avaldab mõju arvamuste edasisele arengule ja poliitilisele sündmuste käigule. Mida rohkem meedias millestki räägitakse, seda olulisemaks inimesed seda peavad. Oluline roll on kõneisikutel, kes määravad suhtumise probleemi, meedia võimuses on probleemi vaatenurka fokusseerida.

Meedia ülesandeks peetakse kõikidele ühiskonna liikmetele mitmekülgse ja objektiivse informatsiooni jagamist, see on koht, kus avalik arvamus kujuneb erinevate arvamuste koosmõjus. Eesti ajakirjanike eetikakoodeks ütleb, et ajakirjandus teenib avalikkuse õigust saada tõest, ausat ja igakülgset teavet ühiskonnas toimuva kohta ning tema üks peamine kohustus on ühiskonnas kriitiliselt jälgida poliitilise ja majandusliku võimu teostamist (Eesti Meediaettevõtete Liit, 2021).

Avatud demokraatlikus ühiskonnas toetab valitsev meedia enamasti progressiivse sotsiaalse muutuse jõudusid, väljendades populaarseid nõudmisi muutuste järele. Massimeedia institutsioonid on meediaorganisatsioonid, mis on üles ehitatud ja alluvad samadele reeglitele kui mistahes muud äriettevõtted. Neil on oma struktuur, töökorraldus, personal, aga neile keskendub ühiskondlik surve ja ootus olla informatsiooni eesliinil uue ja usaldusväärse mõtteviisi looja ja edastaja. Meedia vastutab oma tegevuse eest laiema ühiskonna ees. Vastutus leiab aset seaduste, määruste ja riigi ning ühiskonna surve kaudu (McQuail, 2003: 14).

Euroopa Nõukogu Ministrite Komitee soovitus liikmesriikidele REC(2007)17 soolise võrdõiguslikkuse standardite ja mehhanismide kohta rõhutab, et “meedia saab tänapäeval äärmiselt tugevasti sotsiaalseid muudatusi mõjutada, kuna meedia on suuteline soolise võrdõiguslikkuse suunalisi struktuurseid muudatusi kas pidurdama või kiirendama.” Liikmesriikidele esitatud soovitusena on pandud ülesanne jälgida, et meedias austataks soolist võrdõiguslikkust kui inimõiguste põhimõtet kooskõlas sotsiaalse vastutusega. Ühtlasi soovitatakse meediaorganisatsioonidel järgida soolist diskrimineerimist välistavaid meetmeid organisatsiooni tasandil ning panustada meedia mõjuga naiste ja meeste väärtuste ja hoiakute, vajaduste ja huvide kujunemisele soolise võrdõiguslikkuse printsiipi silmas pidades (Sotsiaalministeerium, 2021).

Eesti meedias on viimastel aastatel soolise võrdõiguslikkuse teema leidnud käsitlemist erinevate vaatenurkade alt. Enim tundub tooni andvat perevägivalla teema, mis tänu meediakajastustele on avalikkuse ette toodud. Teaduslik uuring perevägivalla teema kajastamise kohta meedias on tehtud 2018. aastal. Uuringu eesmärgiks oli välja selgitada, kuidas meediakäsitlustes järgitakse Istanbuli konventsioonist kinnipidamist (Pilve, 2018).

Soolise palgalõhe teema on leidnud Eesti ajakirjanduses viimase kümne aasta jooksul mõõdukalt käsitlemist. Kahjuks ei ole tehtud teaduslikel alustel uuringuid soolise palgalõhe käsitlemise kohta meediatekstides teistes Euroopa riikides, et oleks võimalik objektiivselt andmeid võrrelda.

Töö autori eesmärgiks välja selgitada, kuivõrd on Eesti ajakirjandus tõstnud soolise palgalõhe probleemi avalikkuse tähelepanu alla ning millise vaatenurga alt on seda teemat kajastatud.

KOKKUVÕTE

Eestil on rahvusvaheliselt positiivne arenenud väikeriigi maine. Samas paistame negatiivses mõttes silma suurima SPLi poolest teiste ELi liikmesriikide ning teiste arenenud riikide hulgas kogu maailmas. Soolise võrdõiguslikkuse indeksi kohaselt oleme ELi liikmesriikide hulgas 18. kohal, kusjuures Eestist eespool on endistest Ida-Euroopa riikidest ainult Sloveenia ja Leedu (EIGE, 2021).

Viimase aja uuringutes on mõnes mõttes ootamatult suure soolise palgalõhe põhjustajana esile toodud meie seni eesrindlikuks meetmeks peetud pikka emapuhkust ja heldet hüvitist hoolduskohustuse täitmise eest. Eesti rahva iibe tõstmiseks mõeldud meede avaldab oma kahjuliku mõju naiste tööturu positsioonle. Paljudes uuringutes on nimetatud lapsehooldushüvitist emadustrahviks, mis toob peegeldusena esile ebavõrdse olukorra lapsehoolduspuhkuse regulatsioonis. Enamikes Eestis korraldatud riiklikes kompleksuuringutes toodi esile vajadus muuta vanemahüvitise maksmise regulatsioon paindlikumaks, et suurendada isade rolli laste kasvatamisel.

Kõrge soolise palgalõhe näitaja tuleneb ka sellest, et Eestis nähakse soolise palgalõhe ühe peamise põhjustajana soolist segregatsiooni hariduses ja tööturul. Seda aga peetakse isikute vabadeks valikuteks. Demokraatlikus riigis ei saa loomulikult elukutse valikutele sookvoote kehtestada. Küll on võimalikud sellised pikaajalised hariduspoliitlised meetmed, mis aegunud soorolle vaidlustavad. Samas

on igal tööandjal võimalik tagada naiste ja meeste võrdne kohtlemine võrdväärse töö korral; tagada võrdsed võimalused karjääri planeerimisel. Samuti on kohalikud omavalitsused kohustatud pakkuma paremaid ja paindlikumaid lapsehoiuvõimalusi taskukohase hinnaga. Riiklikul tasandil saab muuta vanemahüvitise maksmise aluseid. Seadusandlikud hoovad on võimalikud ja annavad kindlasti oma positiivse panuse, aga keerulisem on muuta ajalooliselt väljakujunenud hoiakuid tööturu jagunemisest "meeste töödeks" ja "naiste töödeks". Ühest küljest on nagu märgatud, et aeg ja naise roll ajas on muutunud, kuid ajalooliselt väljakujunenud tavad muutuvad aeglaselt.

Kuigi 2020. a seisuga näitavad statistilised numbrid, et naiste tehtavat tööd väärtustatakse 15,6% võrra vähem, siis viimase kümne aasta jooksul on vahe järjekindlalt vähenenud ja peaks "Strateegia 2035" tegevuskava alusel aastaks 2035 kahanema viie protsendini. Üheski teises riigis sellist muutust pole seni õnnestunud ellu viia.

Eestis läbiviidud uuringud on näidanud, et organisatsiooni ega indiviidi tasandil soolist palgalõhet igapäevaselt probleemina ei tajuta. Samas näevad ühiskonna- ja majandusteadlased selles suurt ühiskondlike probleemide allikat, mille vähendamise nimel on Eesti ELi liikmesriigina kohustatud palgalõhe vähendamisse panustama oma õiguslike regulatsioonide kaudu. Ühe radikaalse meetmena on pakutud näiteks sookvootide kehtestamist juhtkondade valikul ning pehmema meetmena palkade avalikustamist, mis võimaldaks isikutel algatada diskrimineerimisvaidlusi juhul, kui märkavad, et neid tööde tasustamisel on soo tõttu diskrimineeritud.

Probleemide teadvustamisel ja ühiskondlike diskussioonide algatamisel ja nende lahendamisele suunamisel on meedial täita oluline roll. Kõneisikud määravad suhtumise probleemi, meedia võimuses on nende vaatenurka fokusseerida.

Käesoleva töö kontekstis uuritakse, kas ja kuidas on eesti ajakirjandus kajastanud soolise palgalõhega kui soolise ebavõrdsuse näitajaga seotud teemasid ajalehtede trükiväljaannetes aastatel 2010-2021.

2. Uurimistöö metoodika

Käesoleva töö metoodika peatükis kirjeldatakse analüüsitavat materjali (valimit) ja analüüsi käiku. Esimeses alapeatükis tehakse ülevaade teoreetiliste lähtekohtade kirjeldamiseks läbiviidud infootsingust. Teise alapeatüki esimeses osas kirjeldatakse metoodika üldpõhimõtted, avatakse kontentanalüüsi mõiste ning teises osas kirjeldatakse valimi moodustamist ja tutvustatakse analüüsi käiku.

2.1. Infootsingu läbiviimise metoodika

SPLi teema kaardistamiseks tutvuti esmajärjekorras *Google´*i otsingumootori abil pakutava informatsiooniga. Otsingu tulemus oli laiapõhjaline ja andis hea alguse edasiliikumiseks, aga representatiivsuse seisukohalt oli tegemist väheväärtusliku killustatud informatsiooniga. Viidatud 76 infoallika hulgast selekteerusid mõned institutsioonide veebilehed, kelle ülesannete on valdkonnaga tegelemine, nende arengukavad, analüüsid, normatiivsed dokumendid, mõned artiklid ja ettekanded.

Institutsioonide kaudu lähenemine andis oluliselt parema tulemuse, sest kaasaegsed veebilehed pakuvad infot süstematiseeritud kogumikena ning võrdsete võimaluste voliniku ja sotsiaalministeeriumi veebilehed pakkusid taustainformatsiooni hankimiseks hea lähtekoha.

Infootsingu esimeses etapis selgitati välja uuringu läbiviimiseks vajalikud andmebaasid ning määratleti uuringu jaoks sobivad märksõnad eesti ja inglise keeles. Kuna uurimistöös on soolise palgalõhe teema seostatud meediakäsitlustega, siis tehti infootsingud kahes suunas - soolise palgalõhe probleemide käsitlemine ning soorollidest lähtuvad meediauuringud.

Kuna termin „sooline palgalõhe“ on laialdaselt kasutusele võetud ning raamatukogu kataloogides märksõnana kasutusel, siis andmebaasidest ja portaalidest informatsiooni leidmine ei olnud keeruline. Probleemiks kujunes pigem informatsiooni üleküllus, sest valiku tegemine väga suure infokoguse hulgas on aeganõudev.

Inglise keeles olid otsisõnad järgmised: *gender pay gap, pay gap, gender wage gap.*

Representatiivse informatsiooni väljaselgitamiseks kasutati andmebaase *Web of Science,* ülikoolide digitaalseid repositooriume ETERA ja DSpace ning teadusartiklite otsingumootorit *Google Scholar.* Suureks abiks ajakirjandusliku aspektiga seotud teema avamisel olid Barbi Pilvre 2011. aastal kaitstud doktoritöö teemal "Naiste meediarepresentatsioon Eesti ajakirjanduskultuuri ja ühiskonna kontekstis" ning Mariliis Pilve 2018. aasta magistritöö "Perevägivald Eesti ühiskonnas ja selle meediakajastused ajalehtedes". Käesoleva töö autor kasutas eelnimetatud teadustöid teadusallikate info otsinguks ning ühtlasi viitab ka käesolevas uurimistöös nendes esitatud väidetele ja uuringutulemustele.

Töö autor otsis informatsiooni samal teemal uurimustööde läbiviimise kohta teistes Euroopa riikides, aga kahjuks ei olnud võimalik leida võrdluseks ühtegi teist teadustööd, kus oleks SPLi teemal meediauuringut tehtud. Abistava otsingu tegi Rahvusraamatukogu infospetsialist.

Infootsingul oli oluliseks kriteeriumiks ka ajaline määratlus - otsingutes kasutati ajalise piirangut 2010-2021.

2.2. Uuringu läbiviimise metoodika

Käesoleva töö uurimisküsimustele vastamiseks kasutatakse standardiseeritud kontentanalüüsi ning bibliomeetrilise uuringu ühte meetodit, infokogumi mitmeaspektset analüüsi.

Traditsiooniline kontentanalüüs on kõige laialdasemalt kasutatav uurimismeetod 20. sajandi esimestest kümnenditest alates. Bernard Berelson (1952:18. McQuail, 2003 kaudu) defineeris selle kui "uurimistehnika, kus püütakse leida kommunikatsiooni manifesteeritud sisu objektiivse, süstemaatilise ja kvantitatiivse kirjelduse abiga". Eeldusel, et tekstid on tähenduse poolest ühemõttelised, uurija jaoks kergesti leitavad ja kvantitatiivselt kirjeldatavad. Eeldusel, et elementide arvuline tasakaal tekstide puhul (maht, teemadering, aeg) on usaldusväärne ja näitab üldist tähendust (McQuail, 2003).

Klaus Krippendorff esitab kontentanalüüsi peamiste nõuetena süstemaatilisuse, korratavususe ja järelduste tegemise üksnes selgelt väljendatud sisu põhjal. Kontentanalüüsile seatud süsteemsuse nõue tähendab, et empiiriline materjal peab olema tõenduspõhine ja selle alusel saab teha üldistusi. Uurija ülesandeks on olla süsteemne juba operatsiooniprotseduure planeerides (valim, muutujad jne). "Süstemaatilisus ja korratavus viitavad usaldusväärsusele, objektiivsusele, selgusele. Kontentanalüüsi

tuleb teha nii, et uuringu põhimõtted ja reeglid oleksid teistele uurijatele üheselt arusaadavad ning nad jõuaksid analüüsi korrates sarnastele tulemustele” (Pilve, 2018).

Käesolevas töös selgitatakse standardiseeritud kontentanalüüsi ja bibliomeetrilise analüüsi meetodeid kasutades välja soolise palgalõhe teemalised artiklid; leida uuritava perioodi jookusl kõige aktiivsemad SPLi teema eestkõnelejad ning välja selgitada, kui palju on meedias sõna antud teadlastele ja spetsialistidele/ametnikele. Uurimustöös vaadeldakse soolise palgalõhe teema olulisust tekstide paiknemise ning tekstide mahu alusel ajalehtedes. Selgitatakse välja kellele ja/või millele tuginevad autorid oma teemakäsitlustes. Tuuakse välja, millised on artiklite autorite arvamuse kohaselt soolise palgalõhe põhjused. Artiklite analüüs peaks andma vastuse küsimusele, kas ja kui palju soolist palgalõhet probleemiks peetakse, milline on suhtumine SPLi. Üheks analüüsi eesmärgiks on leida, milliseid lahendusi soolise palgalõhe vähendamiseks on ajakirjanduse vahendusel välja pakutud ja kas neis on erinevusi võrreldes teadusuuringutes ja Eli ja Eesti strateegiates ja tegevuskavades pakutud lahendustega.

Töö metodoloogilise raamistuse moodustavad Eestis viimase kümne aasta jooksul tehtud üleriigilised SPLi kompleksuuringute tulemused ja lähtekohad ning ELi ja Eesti soolist võrdõiguslikkust reguleeriv normatiivne keskkond ja kehtiva riikliku arengukava tegevuskavas määratud suunised.

2.2.1. Valimi moodustamine

Kontentanalüüsi valimiks on üleriigiliste ajalehtedes Eesti Ekspress, Eesti Päevaleht, Postimees, Õhtuleht ja Äripäev trükiväljaannetes ilmunud artiklid perioodil 2010-2021, mille teemaks on sooline palgalõhe. Andmed on kogutud 4. veebruari 2021. aasta seisuga.

Artiklite otsing on tehtud portaalis DIGAR Eesti artiklite andmebaas.

Otsisõnale "sooline palgalõhe" leiti 186 vastet, valimisse võeti nendest 126, ülejäänud 60 artiklis leidis “sooline palgalõhe” sõnapaarina äramainimist.

Valiku kriteeriumiks on artikli sisu. Artiklid on kirjutatud soolise palgalõhe teemal.

Erandina kuulub valimisse Postimehe 10. märtsi 2014. a artikkel “Manifest nõuab kõikjal soolist tasakaalu”, kus on esitatud Eestimaa Naiste VI kongressi manifesti täistekst. Tegemist oli tähelepanuväärse sündmuse kajastamisega eesti meedias. Eesti Naisliidu ja teiste Eesti naiste ühenduste korraldamisel toimunud kongress oli esimene taasiseseisvumisaja jooksul toimunud Eesti naiste esinduslik poliitiline kogunemine - eelmine kongress toimus aastal 1935. Kongressi peateemaks oli naiste majandusliku iseseisvuse ja sõltumatuse suurendamine ning naiste esindatuse tagamine otsustustasandil. Aastatel 2017 ja 2020 toimunud kongressid DIGARi andmetel päevalehtede trükiväljaannetes kajastamist ei leidnud.

Teemat laiendati otsisõnaga “palgalõhe” ning relevantsuse valikukriteeriumit kasutades lisandus valimisse kaks artiklit: “Riigikogu endine esimees Ene Ergma soolise palgalõhe järelevalve kehtestamisest ja ettevõtete märgistamisest palgalõhe suuruse järgi” (Õhtuleht, 25. jaanuar 2017) ja “Sotsioloogid püüavad saada jälile palgalõhe põhjustele” (Postimees, 16. jaanuar 2019). Õhtulehes kajastatud Ene Ergma kirjutise näol on tegemist kommentaariga EPLs 24. jaanuaril 2017 ilmunud artiklile “Ossinovski tõmbab spidomeetri abil suure palgalõhega ettevõtted liistule”. Kuna DIGAR Eesti artiklite andmebaasis oli see eraldi kirjena kajastatud, siis on see võetud käesoleva töö valimisse eraldi artiklina.

Kontentanalüüsi valimisse kuulub 126 artiklit.

Vaata lisa 2: Artiklite nimekiri

2.2.2. Kodeerimisjuhendi väljatöötamine ja kodeerimistabeli koostamine

Kontentanalüüsi kodeerimisjuhend (vaata lisa 3) koosneb kolmest plokist:

- Artikli tunnused
- Artikli sisu
- Hinnangud (suhtumist väljendav sisu)

Artikli tunnuste alla paigutuvad:

- pealkiri
- väljaanne
- ilmumisaeg

- autor
- sugu
- autori staatus
- artikli ajakirjanduslik žanr ja rubriik
- kus artikkel lehel paigutub ja kuidas on kujundatud
- artikli maht sõnades
- tekstis viidatud info allikad (nimeliselt)

Artikli sisu kategooriad on:

- artikli sisu suunitlus (fakte esitav, hinnanguid andev, analüütiline)
- kõrvalteema(d)
- soolise palgalõhe põhjused
- ettepanekud probleemi lahendamiseks
- millisel tasandil teemat käsitletakse (ühiskond / makrotasand, organisatsioon / mesotasand, indiviid / mikrotasand)

Hinnanguid ja suhtumist väljendavad kategooriad on:

- suhtumine soolise palgalõhe probleemi (toetav, eitav, neutraalne)
- teksti intensiivsus (agressiivne, ründav, ironiseeriv) või neutraalne (hinnanguvaba) või toetav, poolehoidu väljendav (nii poolt kui vastuargumente esitades)

Artiklite tunnuste osas eristab töö autor meediakajastuste autoreid **soo** alusel, kuna analüüsi tulemusel soovitakse leida vastus küsimusele, kas see määrab teema käsitlemisel hoiaku probleemi olemusse.

Üheks uurimistöö eesmärgiks oli **kõneisikute** väljaselgitamine. Käesoleva töö raames on kõneisikutena määratletud inimesed, kellele arvamusele artiklites viidatakse või keda intervjueeritakse. Oluliseks täienduseks on nende **staatus** (töö- ja ametikoht).

Artikli **esiletoomine ajalehtedes** (pealkirja suurus, illustreeriva materjali olemasolu) on oluline kriteerium välja selgitamaks, kui oluliseks meediaväljaanded SPLi teemat peavad. Orienteeruv **artikli maht sõnades** näitab teema käsitlemise põhjalikkust ning on seotud samuti teema olulisusega väljaandes.

Artiklite sisu analüüsimisel arvestatakse artikli sisulist suunitlust – kas tegemist on fakte esitava (statistiliste jm andmete esitamine), analüütilise (uuringute andmetele tuginevaid ja statistilisi andmeid analüüsivad artiklid) ja hinnanguid andvate (hoiakutel ja uskumustel tuginevad väited ja järeldused) meediakajastusega. **Teemad,** mida artiklites soolise palgalõhega seostatakse, olid kodeerimistabelis tähistatud järgmiste märksõnadega:

- **Avaliku sektori roll.** Artiklites on esile toodud avaliku sektori roll soolise ebavõrdsuse likvideerimisel, keda nähakse eeskujuna erasektorile.
- **Lapsehoolduspuhkus/omastehooldus/katkestused karjääris.** Artiklites on pikk emapuhkus ja hoolduskohustuse täitmine esile toodud kui üks suurematest soolise palgalõhega seotud põhjustest.
- **Palgad avalikuks!** Ühe meetmena pakutakse artiklites välja palkade avalikustamist.
- **Pension ja pensionilõhe.** Artiklites on toodud esile tõenäoline palgalõhe seos pensionilõhega.
- **Sooline diskrimineerimine.** Artiklites viidatakse otseselt soolisele diskrimineerimisele töö tasustamisel (k.a konkreetsed juhtumid).
- **Sooline segregatsioon.** Üheks olulisemaks põhjuseks SPLi kujunemisel peetakse sooline segregatsioon tööturul (vertikaalne ja horisontaalne).
- **Soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmine.** Suur osa artiklitest ajavahemikus 2016 detsember kuni 2019 veebruar keskendub soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmise seadusele menetlemisele.
- **Soolise võrdõiguslikkuse tagamine.** Siia kuuluvad soolist võrdõiguslikkust nõudlikult väljendavad artiklid.
- **Soorollid/sissejuurdunud tavad ja hoiakud.** Ühiskonnas väljakujunenud hoiakud ja tavad näevad naisi ja mehi eelduslikult erinevates rollides - naine “koduhoidja”, mees “leivateenija”.
- **Sotsiaalsed probleemid.** Artiklites on puudutatud on sotsiaalseid probleeme, mis seonduvad palgalõhega (laste vaesusrisk, üldine toimetulek).
- **Statistilised andmed.** Suur osa artiklitest esitab riikliku ja ametkondliku statistika andmeid.
- **Tööandja hoiakud.** Värbamisel, edutamisel ja tasustamisel tehakse otsus väljakujunenud hoiakutest lähtuvalt, eeldatakse et naistel tekivad karjäärikatkestused (statistiline diskrimineerimine).

- **Tööturg reguleerib ennast ise.** Artikli autorid viitavad tööturu eneseregulatsioonile, kus kehtivad turutingimused, nõudluse ja pakkumise suhe.
- **Võrdse palga päev.** Kirjutised, mis on seotud meeleavalduste ja üritustega, mis toimuvad Võrdse palga päeval. (2019. aastal Eestis 23. märtsil, Euroopa Liidus 20. veebruaril)
- **Võrdne töö = võrdne palk.** Artiklite autorid on valdavalt ühisel seisukohal, et võrdse töö eest peab saama võrdset tasu ja väidavad, et palgaerinevused peegeldavad erinevaid tööülesandeid ja ei ole soost sõltuvad.

Artiklites viidatakse **soolise palgalõhe põhjustele** esitatakse konkreetseid **ettepanekuid probleemi lahendamiseks**, mida on samuti käesoleva töö raames uuritud, analüüsitud ning seostatud teadusuuringute tulemustega.

Artiklite **suhtumist väljendav sisu** tuuakse esile seostatuna mees- ja naisautorite ning meediaväljaannete hoiakute analüüsimisel.

3. Soolist palgalõhet käsitlevate artiklite bibliomeetriline analüüs

Käesoleva uurimistöö raames analüüsiti Eesti trükimeedias soolise palgalõhe teemalisi artikleid, mis on ilmunud ajavahemikus 1. jaanuar 2010 kuni 2. veebruar 2021. Valimisse kuulub 126 artiklit.

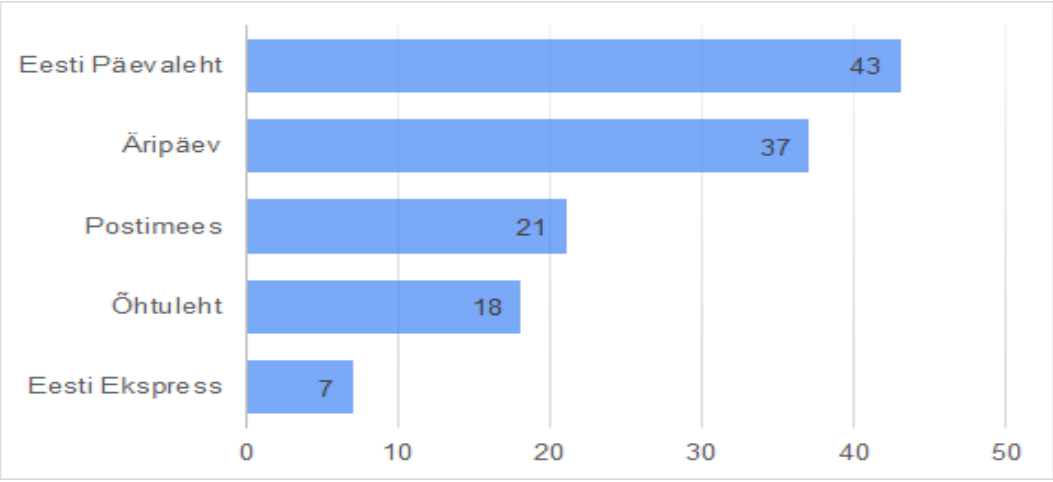
Tabel 3: Meediakajastuste arv aastate lõikes

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	6	5	11	13	15	12	23	24	7	8	1

2021. aastal oli vaadeldava perioodi jooksul (kuni 2.02.2021) ilmunud üks artikkel.

3.1. Meediakajastuste arv väljaannetes

Ajavahemikus 2010-2021 ilmus soolise palgalõhe teemal DIGAR Eesti artiklite andmebaasi andmetel käesoleva uurimistöö valimisse kuuluvate ajalehtede trükiväljaannetes 126 artiklit: Eesti Päevalehes 43, Äripäevas 37, Postimehes 21, Õhtulehes 18 ja nädalalehes Eesti Ekspressis seitse artiklit.

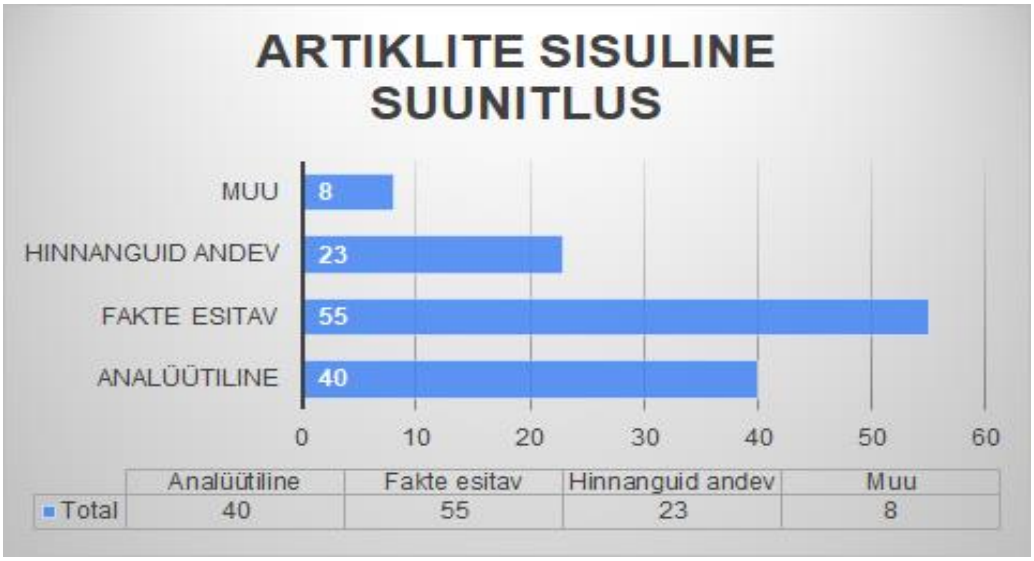


Joonis 1: Artiklite arv väljaannete lõikes.

Kõige rohkem artikleid SPLi teemal ilmus Eesti Päevalehes, - kogu perioodi jooksul kokku 43 artiklit. Äripäevas ilmus 37, Postimehes 21, Õhtulehes 18 ja Eesti Ekspressis seitse artiklit.

3.2. Artiklite sisuline suunitlus

Töö vaates on jagatud artiklid sisulise suunitluse poolest nelja kategooriasse – fakte esitavad, hinnanguid andvad, analüütilise sisuga ja muud artiklid. Artiklite sisulise suunitluse all arvestatakse, kas tegemist on fakte esitava (statistiliste jm andmete esitamine), analüütilise (uuringute andmetele tuginevaid ja statistilisi andmeid analüüsivad artiklid) või hinnanguid andvate (hoiakutel ja uskumustel tuginevad väited ja järeldused) meediakajastusega.



Joonis 2: Artiklite sisuline suunitlus

Fakte esitavaid artikleid oli valimi hulgas kõige rohkem - 55 artiklit, hinnangutele tuginevaid artikleid 23 ja muu kategooria alla kuulub kaheksa artiklit.

Artiklite sisulise suunitluse alusel selgitati välja 40 analüütiliste tunnustega artiklit, milles sisalduvaid väiteid, põhjendusi ja andmeid võrreldakse teadusuuringutes esitatud seisukohtadega.

3.3. Artiklite arv väljaannetes aastate lõikes

Alljärgnevas tabelis on esitatud SPLi teemal ajalehtede trükiväljaannetes ilmunud artiklite arv aastate lõikes.

Tabel 4: Artiklite arv väljaannetes aastate lõikes

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Kokku
EPL	1	4	5	4	4	6	3	8	3	2	3	0	43
ÄP	0	1	0	6	4	5	4	4	11	2	0	0	37
PM	0	0	0	0	1	0	4	3	6	2	4	1	21
ÕL	0	0	0	0	3	4	0	7	3	0	1	0	18
EE	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	7
Kokku	1	6	5	11	13	15	12	23	24	7	8	1	

Aastatel 2010-2012 oli SPLi teemaliste meediakajastuste arv tagasihoidlik, teemat kajastasid oma trükiväljaannetes ainult Äripäev ja Eesti Päevaleht. Aastal 2010 ilmus üks artikkel EPL-s, 2011. aastal neli artiklit EPL-s, üks ÄP-s ja üks EE-s. 2012. aastal ilmus viis artiklit, kõik EPL-s.

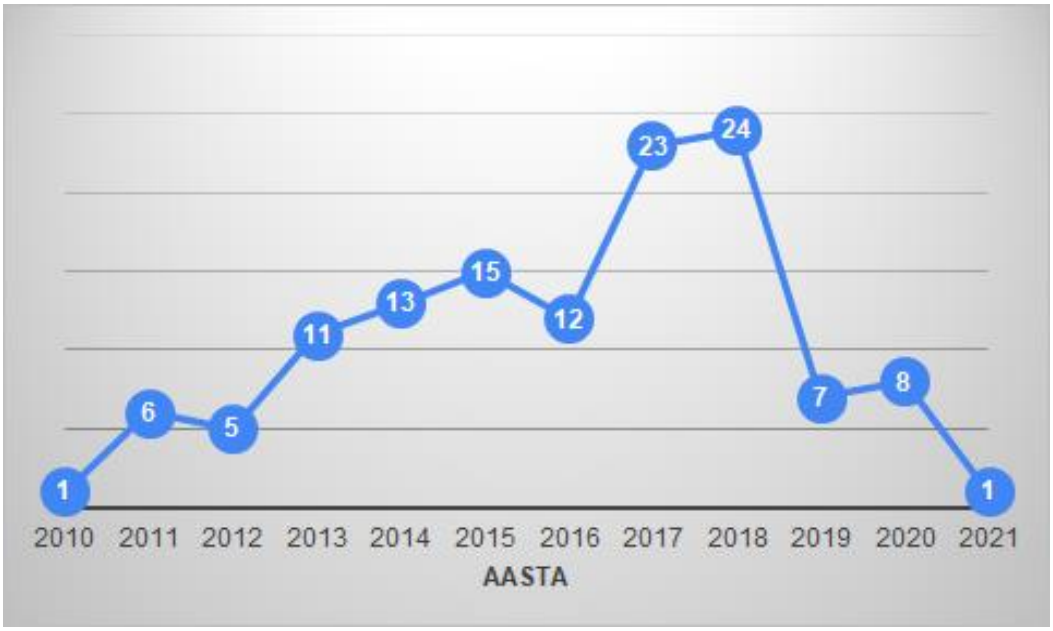
Aastal 2013. tõusis Päevalehe nelja artikli kõrvale Äripäev kuue artikliga ja EE-s ilmus üks artikkel.

2014-2016 oli täheldatav teatud huvi kasv kõikides väljaannetes, ilmus kõikide väljaannete peale kokku 13-15 artiklit aasta kohta.

Aastal 2017 toimus arvuliselt suur tõus, ajalehtede trükiväljaannetes ilmus 23 SPLi teemalist artiklit, nendest EPL-s kaheksa, ÕL-s seitse, ÄP-s neli ja PM-s kolm artiklit.

Kõige rohkem artikleid ilmus 2018. aastal – kokku 24 artiklit, nendest ÄP-s 11, PM-s kuus, EPL-s ja ÕL-s kolm artiklit. Artiklite numbriline kasv oli põhjustatud ÄP huvist SPLi teema vastu, nende meediakajastuste arv tõusis 2017. aastaga võrreldes peaaegu kolmekordseks, s.o neljalt artiklilt 11-le.

Aastatel 2019-2020 oli SPLi teema kajastamine trükiväljaannetes kahanenud 2018. aastaga võrreldes rohkem kui kolmekordselt, s.o 24 artiklilt seitsmele.



Joonis 3: Artiklite arv aastate lõikes

Meediahuvi tõus aastatel 2017-2018 ja langus aastal 2019 on selgitatav uue valituskoalitsiooni moodustamise ja koalitsioonileppe vastuvõtmisega 2016. a novembris. (Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2016-2019) Valitsuse moodustasid Keskerakond, Sotsiaaldemokraatlik Erakond ning Isamaa ja Res Publica Liit. Soolise palgalõhe temaatika oli sotsiaaldemokraatide valimisplatvormi osa. (Sotsiaaldemokraatliku…, 2021) Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2016-2019 (punkt 3.13) nägi ette soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmist, mille eesmärgiks oli kaasa aidata soolise palgalõhe vähendamisele Eestis.

Seadusemuudatuse eelnõu menetlemine lõppes riigikogu saalis esimese lugemisega 2019. a veebruaris ning valitsuskoalitsioon lagunes 29. aprillil 2019.

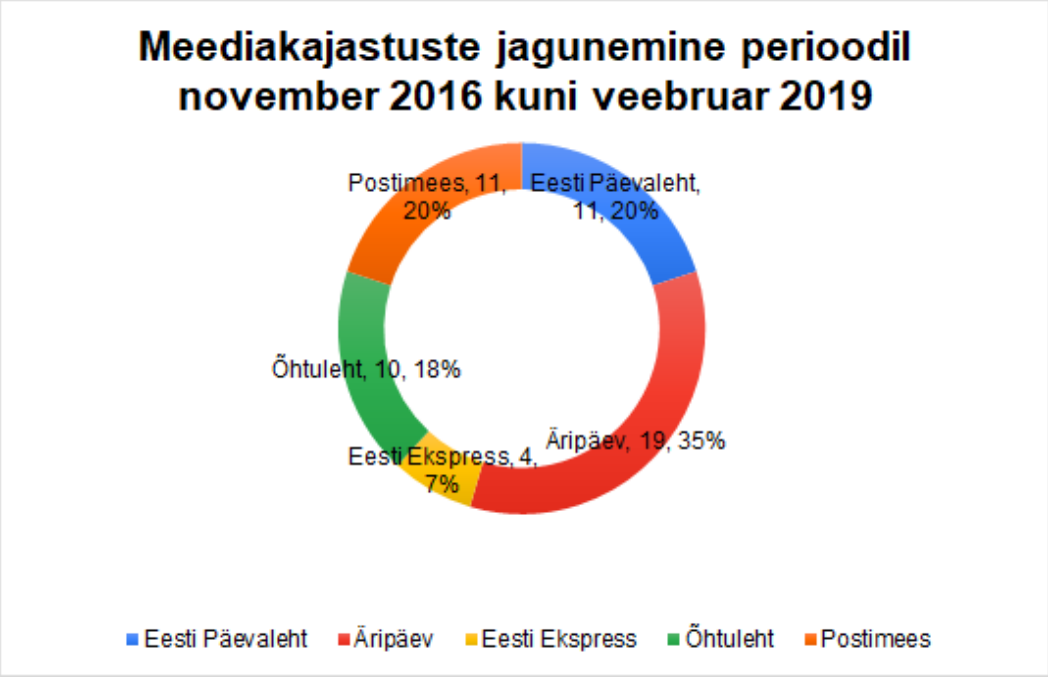
Ajakirjandus kajastas 2017-2018 seaduse menetlemise protsessi käigus soolise palgalõhe temaatikat väga aktiivselt ning diskussioonis said sõna nii poliitikud kui teadlased.

Nimetatud periood pakkus töö autorile huvi seetõttu, et seadusemuudatus läbis kooskõlastamise käigus kõik instantsid, kuid ei jõudnud riigikogus teisele lugemisele ja katkestati. Hüpoteetiliselt võis seda protsessi mõjutada avalikkus meediaväljaannete kaudu.

Aastatel 2017-2018 oli ajakirjanduses SPLi kajastamise kõige aktiivsem periood ning suurima tähelepanu all SoVSi muudatuste eelnõu. Töö autorit huvitas meediakajastuste tasakaal sellel perioodil ja milline oli ajakirjanduse üldine meelestatus SPLi suhtes sellel perioodil.

Peavoolumeediat on süüdistatud teemade valikul ja kajastamisel ebaobjektiivsuses, - sümpaatias või antipaatias poliitiku või mõne muu avaliku elu tegelase suhtes. Töö autorit huvitas, kas SPLi teema käsitlemisel leiab see väide kinnitust.

SoVS menetlemise perioodil ilmus kõige rohkem artikleid ajalehes Äripäev - 19, Eesti Päevalehes ja Postimehes ilmus võrdselt 11 artiklit, Õhtulehes 10 ja Eesti Ekspressis 4.



Joonis 4. Meediakajastuste jagunemine SoVS menetlusprotsessi ajal november 2016 – veebruar 2017

Vaadeldes artiklite jagunemist väljaannete kaupa tõusis esile Äripäev 19 artikliga. Artiklite põhifookus oli väljaandes SoVSi muudatustega seonduv. Äripäev on valdavalt keskendunud majandusteemalise

sisu tootmisele, kuid kajastab oma artiklites põhjalikult ka avalikus sektoris toimuvat, kus toob esile seoseid avaliku sektori suundumuste ja ärisektoris toimuvate muutuste vahel. Põhjamaade meediakontserni Bonnier Busines Press esindajana Eestis on tal täita väärikas roll infotootja ja vahendajana ning olla sõltumatu ja usaldusväärne partner avalikus sektorile (Äripäev, 2021).

SPLi teema käsitlemisel said Äripäevas nimetatud perioodil sõna eksperdid neljal korral, ametnikud viiel korral ning ajakirjaniku poolt kirjutatud artikleid oli üheksa. Sellest võib järeldada, et väljaanne oli teema kajastamisel pädevuse poolest tasakaalus. Äripäeva kirjutiste autoritena andsid oma panuse naiseksperdid Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskuse (ENUT) juhatuse esinaine Reet Laja, Talentest.ee tegevjuht Karin Kustavus, Swedbanki vanemökonomist Liis Elmik, statistikaameti juhtivanalüütik Kaia Oras, Fontese tasutiimi juht Irja Rae ning ametnikena soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik Liisa Pakosta (kahel korral), sotsiaalministeeriumi võrdsuspoliitika osakonna nõunik Agnes Einman, sotsiaalministeeriumi võrdsuspoliitikate osakonna juhataja Liina Kanter.

Kaheteistkümnel juhul oli Äripäeva artiklite autoriks naine, viiel juhul mees ja ühel juhul ei ole autor teada. Äripäeva artiklite sisuline suunitlus nimetatud perioodil oli teema käsitlemisel valdavalt toetav (8) või neutraalne (7), seitsmel korral eitav.

Meediaväljaannete kallutatus ei pea töö autori hinnangul SoVS menetlusprotsessis SPLi käsitlemisel paika, kuna üleriigilised nädalalehed olid nimetatud perioodil artiklite ilmumise osas üsna võrdsed (Postimees ja Eesti Päevaleht 11 artiklit, Õhtuleht 10). Avaliku arvamuse kallutamisel võiks kahtlustada Äripäeva, kus ilmus nimetatud perioodil 35% artiklitest, aga kuna ei mindud vastuollu ajakirjanduseetikaga ning anti teema käsitlemisel sõna erinevatele osapooltele, siis oli informatsioon esitatud korrektselt.

3.4. Väljaannete huvi SPLi vastu aastate lõikes

Eesti Päevalehes jagunesid kogu perioodi jooksul ilmunud artiklid aastate lõikes kõige ühtlasemalt, 2017. a oli väike tõus, ilmus kaheksa artiklit, eelneval ja järgneval aastal oli see arv kolm.

Äripäeva huvis SPLi teema vastu on olnud suuri erinevusi aastate lõikes - kõige suurem oli meediakajastuste arv 2018. aastal, väljaandes ilmus 11 artiklit, 2017. a ilmus neli ja 2018. a kaks artiklit.

Postimehes ilmus 2018. a kuus ja Päevalehes kolm artiklit, seega domineerisid töö autori hinnangul 2018. aastal ajakirjanduses Äripäevas esitatud seisukohad.

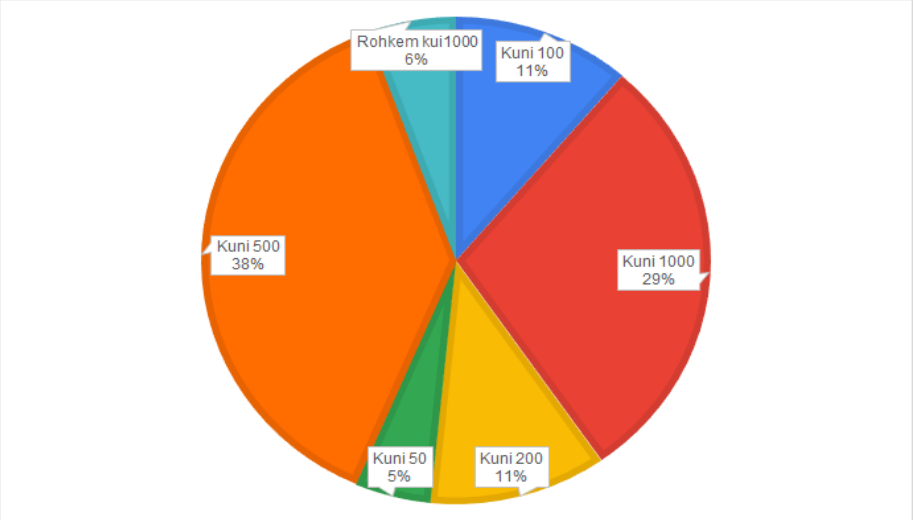
Õhtulehe huvi teema vastu oli kõige suurem 2017. aastal, mil ilmus seitse artiklit 18-st. 2016 ei ilmunud ühtegi artiklit ja 2018 oli see arv kolm.

Eesti Ekspressis jagunes huvi ühtlaselt aastate lõikes, igal aastal ilmus üks artikkel, v.a 2010, 2012 ja 2015, kus ei ilmunud ühtegi artiklit SPLi teemal.

Postimehe trükiväljaande meediakäsitlused SPLi teemal jagunevad kõige ebaühtlasemalt. Aastatel 2010-2013 ei ilmunud Postimehe trükiväljaandes ühtegi SPLi teemal kirjutatud artiklit. Artiklid SPLi teemat ilmusid PM-s aastatel 2016-2020 (vastavalt 4, 3, 6, 2, 4 artiklit aastas). Varasematest aastatest ilmus 2014. aastal üks artikkel. Samas on PM olnud 2020. aasta lõpus kõige aktiivsem SPLi teema teadusliku vaate vahendaja. Väljaandes ilmus kahe kuu jooksul kaks artiklit, üks neist Rainer Katteli kirjutis “Eesti vajab feminismi”, mis kandis uuemate teadusuuringute sõnumit. 2021. a jaanuaris ilmus Postimehes Kadri Aaviku artikkel “Miks sooline palgalõhe Eestis püsib?”, mis on üks olulisema tähendusega SPLi teemalisi suunamuutjaid ajakirjanduslikes meediakäsitlustes.

3.5. Artikli maht, paigutus ja kujundus

Oluliseks teema väärtustamise näitajaks on, kui põhjalikult teemat käsitletakse. Artikli maht sõnades on oluliseks aspektiks, mis väljendab autori süvitsiminekut. Teiseks oluliseks aspektiks on teema presenteerimine trükiväljaandes - olulised näitajad on artikli paiknemise koht väljaandes, kas artikli juures on esitatud graafikuid, fotosid, illustreerivat materjali, kas artiklil on pealkiri kirjutatud suurelt või ei ole seda üldse.



Joonis 5: Artikli maht sõnades, protsent artiklite koguarvust

Kõige suurem osa artiklitest jäid mahu poolest vahemikku 200 ja 500 sõna, selliseid artikleid oli kokku 48, st 38% artiklitest. Põhjalikumaid, enamasti analüütilise sisuga artikleid oli 38, st 29% artiklite koguarvust ja üle 1000 sõnalisi artikleid oli kokku kaheksa, st 6% artiklitest. Alla 200-sõnalised fakte esitavad uudised ja arvamused moodustasid kokku 11%, vahemikus 50-100 sõna esitati enamasti faktilised andmed ja kommentaar ning alla 50-sõnaliste uudisnupukeste all olid kommentaarid või uudis uuringute andmete kohta.

Suured pealkirjad ja illustreeriv materjal artiklite juures aitab köita lugejate tähelepanu ning teeb teema lugejate jaoks kergemini mõistetavaks.

Analüüsitavad artiklid olid 104 juhul ajalehes esile toodud suure pealkirjaga ning 58 korral olid lisatud teksti illustreerimiseks graafikuid, fotod, karikatuursed joonistused vm illustratiivset materjali. Kahekümne kahel juhul oli lisatud üks element - kas graafik, foto või karikatuur.

Soolise palgalõhe teema illustreerimiseks on kõige rohkem kasutatud fotosid Võrdse palga päeva puhul korraldatud pikettidest.

Fotodel on sageli eksitava sõnumiga plakatid : „Võrdse töö eest võrdne palk!“.

Võrdse palga päeva tähistamine pole seotud sellega, kas kedagi palga maksmisel mõnes organisatsioonis diskrimineeritakse. Võrdse palga päev on see päev, mis näitab soolise palgalõhe suurust majanduses tervikuna. See on päev, milleni naissoost töötajad peavad töötama, et teenida välja sama palk kui meessoost töötajad eelneva aasta jooksul said.

Järgnevalt mõned näited.

Õhtuleht, 9. mai 2017. *Vallajuhtide palkade vahel laiutab lõhe.* Foto: Laura Oks.

VÕRDSET PALKA!: Sama tööd tegevate naiste ja meeste palgavahe on Eestis endiselt jõus ka vallavanemate seas. Fotol soolise palgalõhe vastu suunatud pikett Tallinnas 2015. aasta aprillis.

Sama fotot kasutas Teet Teder, 22. aprillil 2015 Õhtulehe artikli “SAMA TÖÖ: mees saab 1000 eurot, naine aga 890” illustreerimiseks.

Järgnev näide on aastast 2020 ja illustreerib Eesti Ekspressi 5. mai artiklit “Saatan peitub detailides. Kuidas likvideerida palgalõhe?”

Eesti Ekspress, 5. mai 2020. *Saatan peitub detailides. Kuidas likvideerida palgalõhe?* Foto Martin Ahven.

VÕRDSE PALGA EEST! Sotsid naiste marsil. Roosa salliga Marianne Mikko (pildil vasakul) rõhutab kogenud poliitikuna, et asi pole ainult naistes. „Kasvama peaks nende inimeste palk, kes täna ei saa oma annetele, haridusele ja kompetentsile vastavat tasu," ütleb ta. „Kahjuks on selliste inimeste hulgas väga palju naisi, kuid kindlasti leidub ka meeste hulgas alaväärtustatud ja -makstud töötegijaid."

Kolmas näide on aastast 2019, 6. augusti „Eesti Päevalehe" artikkel "Eesti naised ei jää varakuselt meestele alla. Välja arvatud lastega abielunaised". Artikli teemaks on Jaanika Meriküllі, Merike Kuke ja Tairi Rõõmu varade jaotuse uuringu tutvustamine, ja teemat illustreerib foto piketist.

Eesti Päevaleht, 6. august 2019. *Eesti naised ei jää varakuselt meestele alla. Välja arvatud lastega abielunaised.* Foto RAUNO VOLMAR. Soolise palgalõhe vastu suunatud pikett.

Teine osa illustreerivatest fotodest on moodustavad artikli autori ja/või teema kommenteerija fotodest. Kõige rohkem on fotodel kajastatud võrdse kohtlemise volinikku Liisa Pakostat.

Postimees, 3. juuni 2020. *Liisa Pakosta: emade taskute kallale minna ei tohi*. FOTO: Sille Annuk

Foto pärineb 3. juuni 2020 Postimehest, artikkel “Liisa Pakosta: emade taskute kallale minna ei tohi”, mis vastandub Rahandusministeeriumi plaanile leevendada soolise palgalõhe regulatsioone.

Artiklite sisu ja hoiaku esiletoomiseks on kasutatud karikatuurseid joonistusi, kuhu on peidetud varjatud suhtumine probleemi käsitlemisse.

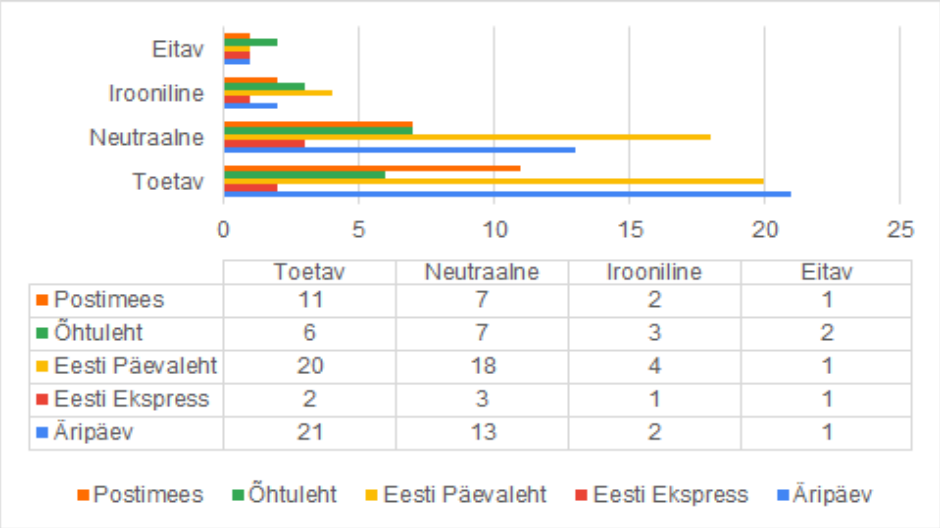
Äripäev, 11. aprill 2017. *Palgalõhe taltsutamiskampaania.* Illustratsioon: Anti Veermaa

3.6. Seosed väljaannete ja artiklites suhtumist väljendava sisu vahel

Töö autorit huvitas antud teema kontekstis, kas väljaannete meediakajastustes on erinevused hoiakute suhtes SPLi.

Autor on jaganud suhtumist väljendavad kategooriad kolmeks osaks järgmiste tunnuste alusel:

- toetav - probleemi olemasolu ja olulisust tunnetav
- neutraalne - fakte esitav, suhtumist mitte väljendav
- eitav - probleemi olemasolu eitav
- irooniline - probleemi olemust naeruvääristav



	Toetav	Neutraalne	Irooniline	Eitav
Postimees	11	7	2	1
Õhtuleht	6	7	3	2
Eesti Päevaleht	20	18	4	1
Eesti Ekspress	2	3	1	1
Äripäev	21	13	2	1

Joonis 6: Suhtumist väljendav sisu artiklites väljaannete kaupa

SPLi teema kajastamisel on olnud kõige toetavamad Äripäev - 21 artikliga (56% ÄP artiklitest) ja Eesti Päevaleht - 20 artikliga (46,4% PL artiklitest). Need kaks väljaannet on soolise palgalõhe teemat ka ühtlasi enim käsitlenud.

Järgnevad Postimees - üheteistkümne toetava artikliga (52,4% PM artiklitest) ja Õhtuleht kuue artikliga (33,3% ÕL artiklitest). Eesti Ekspressis ilmus kaks toetava sisuga meediakajastust (28,6% EE artiklitest).

Neutraalseid, fakte esitavaid ja sündmusi kirjeldavaid, oli artiklite hulgas kokku 48. Neutraalsed artiklid täidavad samuti positiivset rolli, nad aitavad SPLi teema avalikustamise ja teadvustamise kaudu kaasa probleemi lahendamisele.

Negatiivses ja/või iroonilises võtmes SPLi teemat kajastavate autorite kirjutised jagunesid meediaväljaannete vahel järgmiselt: Äripäevas kolm (8,1% ÄP artiklitest), Eesti Päevalehes viis (11,6% EPL artiklitest), Postimehes ilmus kolm artiklit (16,7% PM artiklitest), Õhtulehes viis (27,8% ÕL artiklitest). Eesti Ekspressis oli SPLi teemal avaldatud seitsmest artiklist kaks (28,5%) negatiivse ja/või iroonilise sisuga.

Seitsme artikliga kümne aasta jooksul paistab negatiivses mõttes silma Eesti Ekspress huvipuudusega antud teema vastu ning meediakajastused on olnud parimal juhul neutraalsed, aga pigem kalduvad olema eitavas ja/või iroonilises võtmes, isegi siis kui sisu poolest tunduvad olevat neutraalsed. Näide

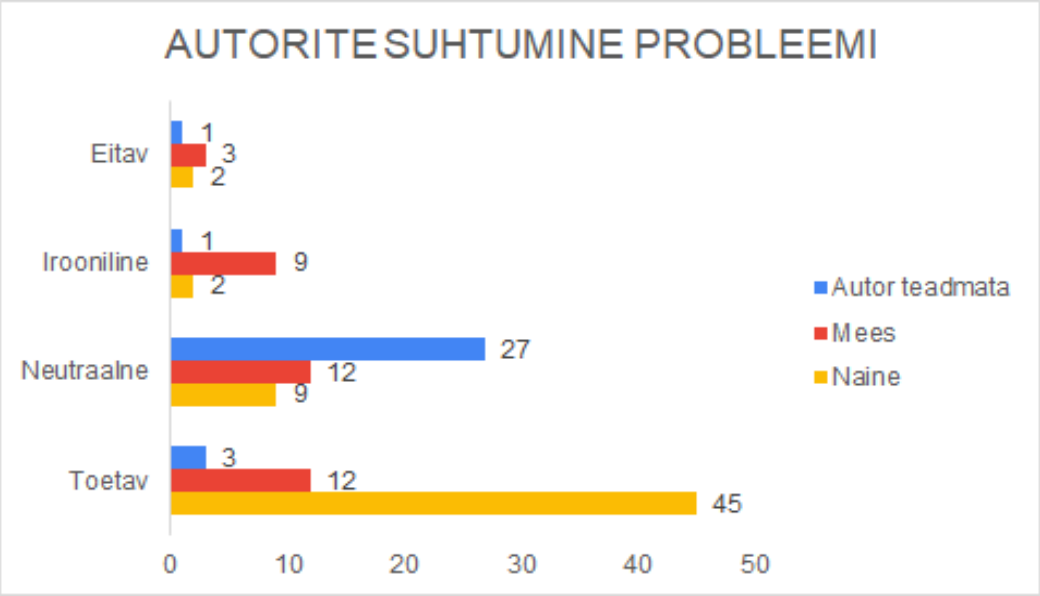
Sulev Vedleri artiklist “Saatan peitub detailides. Kuidas likvideerida palgalõhe?”, kus suhtumine teemasse on esile toodud suurtähtedega, mis muudavad lause mõtte vastupidiseks: *“Iga eestlane teab, et palgalõhe on KOHUTAVALT SUUR probleem.”* Või teine seksistlik näide samalt ajakirjanikult artiklis “Miks on palgalõhe hea,”: *“Kolmandaks: laulusõnadki ütlevad, et väikesed tüdrukud on tehtud suhkrust ja jahust ja maasikavahust ning väikesed poisid tiigrist ja konnast ja kutsika hännast. See erinevus tuleb välja ka palgakõnelustel. Õrnem sugu küsib sageli vähem palka ja tööandjal puudub vajadus talle rohkem pakkuda. Naised soovivad kindlust, et suudaksid üleval pidada ennast ja oma lapsi. Turvatunde nimel on nad valmis leppima väiksema palgaga. Mehed riskivad rohkem, küsivad rohkem ja saavadki rohkem.*” Ning arvamus lisab tuure - *“Kapitalistlik ühiskond ei ole rajatud võrdsusele, vaid erinevusele. Võrdsusest rääkisid punaokupandid, kuid nende puhul polnud inimesed mitte võrdselt rikkad, vaid pigem võrdselt vaesed.”* Artikkel “Säh teile veel 6 palgalõhet!” ja “Eesti Pank: palgalõhe on kohati naiste kasuks” on samuti oma hoiakult üsna piiripealsed. Eesti Ekspressi meediakajastustest eristuvad vaid Raul Eametsa artikkel “Palgalõhest ja sellega seotud müütidest”, kus ta märgib, et (soolisel) diskrimineerimisel ei ole otsest majanduslikku põhjendust ehk seda ei ole võimalik selgitada majandusteooriast lähtuvalt, vaid kõik taandubki eelarvamustele ja hoiakutele. Teine toetav artikkel on kirjutatud Tallinna Ülikooli toonase sotsioloogiatudengi Sandra Horma poolt esseevormis, mille ta lõpetab järgmiste sõnadega: *“Kas jäädagi kartma “soo-kolli” ja palgalõhet? Noore sotsioloogina usun, et jaanalinnu mängimine ei aita tegelikkuses mitte kedagi. Mõistlikul, aga kindlal viisil saab esile kutsuda muutusi nii endas, kogukonnas kui ühiskonnas, et jõuda soovitud tulemuseni ja öelda lahti kammitsevast sildistamise hirmust.”.*

Käesoleva uurimistöö autor on Eesti Ekspressi hoiaku esile toonud kindla eesmärgiga, näidates, kuidas Eesti Ekspress kui “uuriva ajakirjanduse lipulaev aastast 1989, kelle eesmärk on nõudlikule lugejale pakkuda uurivat, analüüsivat, eksperimenteerivat, ausat ja otsekohest ajakirjandust”, on soolise palgalõhe teemat kümne aasta jooksul käsitlenud. (Eesti Ekspress, 2021)

3.7. Kas artikli autori sugu mõjutab teema kajastamist?

Töö autorit huvitas, kas on võimalik täheldada SPLi teema käsitlemisel hoiakutest lähtuvat erinevust autorite soost lähtuvalt.

Analüüsitavad artiklid jagunevad kolme gruppi, - naisautoriga, meesautoriga ja teadmata autoriga (autor märkimata). Analüüsi tulemused on esitatud meeste ja naiste grupi kohta. Mehi oli artiklite autorite hulgas 36, naisi 58, st analüüsitakse 94 artikli autori hoiakuid. Kolmas grupp (32 artiklit) jäi kõrvale, kuna autorid ei olnud tuvastatavad.



Joonis 7: Nais- ja meesautorite suhtumise erinevus soolise palgalõhe probleemi

Naiste huvi SPLi käsitlemisel oli ülekaalukalt suurem - 61,7% artiklite autoritest olid naised ja 38,3% olid mehed.

Analüüsi tulemusel selgus, et 77,6% naisautoritest olid teema käsitlemisel toetavad ja 15,5% neutraalsed. Meestest väljendasid toetavat positsiooni 33,3% autoritest ja neutraalset positsiooni samuti 33,3%.

Mehed olid probleemi kajastamisel eitavad ja iroonilised 12 korral (33,3%), naised neljal korral (6,9%).

Uurimistulemustele tuginedes saab väita, et meesautorid jagunesid oma hoiakutelt SPLi suhtes kolmeks - ⅓ on toetavad, ⅓ neutraalsed ja ⅓ on iroonilised või probleemi olemasolu eitavad.

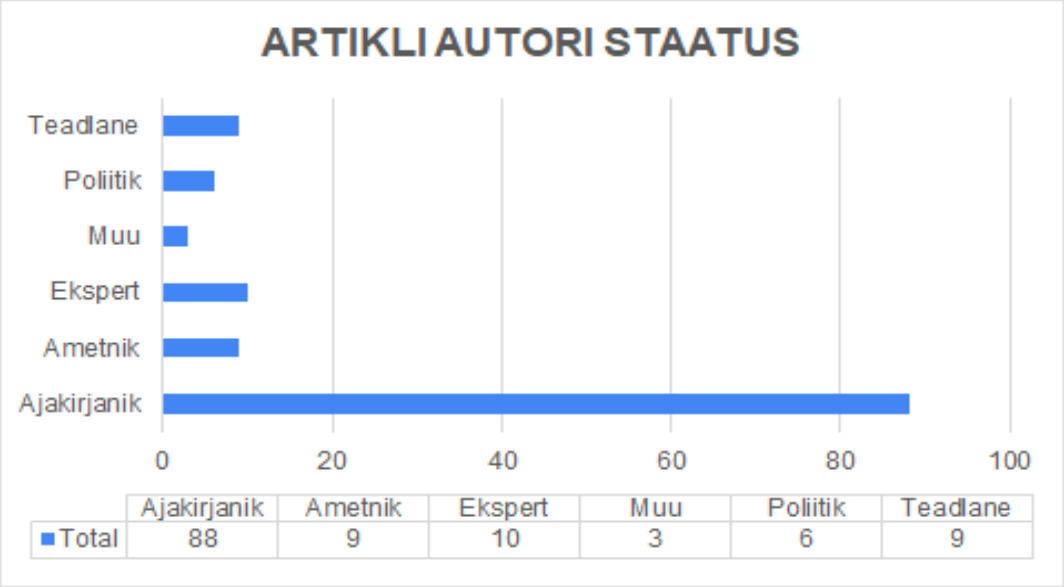
Naisautorid olid artiklites valdavalt toetavad või neutraalsed. Siiski jäid kaks artiklite naisautorit oma kommentaarides soolise palgalõhe olemasolu ja sellega riiklikul tasemel tegelemise suhtes selgelt ja

ühemõtteliselt eitavale seisukohale. Riigikogu endine esimees Ene Ergma ei pea vajalikuks soolise palgalõhe järelevalve kehtestamist ja ettevõtete märgistamisest palgalõhe suuruse järgi, märkides et teemapüstitus on naistele alandav. *„Vabandust, aga see on pseudoteema. Kas tõesti pole millegi muuga tegeleda kui märgistamisega? Märgistavad autosid, nüüd hakkavad ettevõtteid ka märgistama. Varsti oleme nagu Natsi-Saksamaa. Selline märgistamine on naiste vastu lugupidamatu! Minu arust võiks naisi alandamise asemel hoopis toetada. Ma olen ise soovitanud naiskolleegi teaduste akadeemia liikmeks. Nüüd näevad teised teaduste akadeemia liikmed samuti, kui väärtuslik ta on. Kui naisterahvas soovib ja näitab, kui tugev ta omal alal on, siis pole sellist erikohtlemist vaja,"* ütles Ergma. Eesti Päevalehe ajakirjanik Marta Jaakson märgib repliigina: *"Ma ei vaja erikohtlemist. Olen ajakirjanik ja ema, saan palka oma läbirääkimisoskuse ja tööpanuse järgi ning mul on piinlik. Piinlik, et riigi esindaja, teine naine, ütleb, et ma olevat mannetu oma õiguste eest seisma ja vajavat erikohtlemist."*

Need kaks näidet on kinnituseks, et nö "meeste maailmas" on võimalik ühiskonnas kehtivaid reegleid järgides naistel ennast tööalaselt teostada. Oma saavutuse eest vajavad nad "mehist" tunnustust.

3.8. Artiklite autorid ja eestkõnelejad SPLi teemal

Töö autorit huvitas, kui palju on antud ajakirjanduses teema käsitlemisel sõna teadlastele, ekspertidele, ametnikele ja poliitikutele, kelle arvamusele tuginedes loob ja edastab meedia informatsiooni inimestele arvamuse kujundamiseks. Samuti on autor seadnud oma uuringu eesmärgiks välja selgitada soolise palgalõhe eeskõnelejad.



Joonis 8: Artiklite autorite staatus

Artiklite koguarvust (126) 88 ehk 69,8% olid kirjutatud ajakirjanike poolt; eksperdid said autorina sõnai kümnel korral (7,9% artiklitest). Ametnikud olid artiklite autorite rollis üheksal korral (7,1%), muude elualade alla paigutus kolm artikli autorit (2,4%).

Poliitikute artikleid oli kuus (4,7% artiklite koguarvust), neist nelja autor oli sotsiaaldemokraat Marianne Mikko, ühe autor Helmen Kütt ja ühe kirjutise autor Jaanus Vogelberg. Marianne Mikko poolt esitatud SPLi kohta esitatud argumentidele viidati erinevates artiklites neljal korral.

Teadlased said artiklite autorina sõna üheksal korral (7,1% artiklitest). Teadlaste hulgas olid autoritena esindatud sotsioloogid Kadri Aavik, Rainer Kattel, Juhan Kivirähk, Sandra Horma, Rein Vöörmann kahe artikliga, psühholoogid Jüri Uljas ja Avo-Rein Tereping ning majandusteadlane Raul Eamets.

Teadusuuringutega seoses viidatakse Tartu Ülikooli vanemteadur Jaan Massole, Tallinna Ülikooli võrdleva sotsioloogia professor Marge Untile, sotsioloogidele Kadri Aavikule ja Rainer Kattelile, statistik Kai Maasoole.

Ühtlasi on märgitud Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi “Elanikkonna uuringule 2018” ning Jaanika Meriküllı, Merike Kuke ja Tairi Rõõmu analüüs “Millega selgitada naiste ja meeste varalist ebavõrdsust?”, mis ilmus Eesti Panga publikatsioonina 2019. aastal.

Enim tsiteeritud ja viidatud (üheksal korral) on soolise palgalõhe uuring aastast 2010 (Praxis ja CentAR). Soolise palgalõhe uuringu tulemuste avaldamisel 2011. aastal andsid oma kommentaarid, Eesti Loto (Heiki Kranich), ES Sadolini (Piret Minni), RMK (Aigar Kallas). Neljal korral tuuakse hea praktika näiteks Swedbanki ja kommentaare jagab vanemökonomist Liis Elmik.

Ametniku seisukohti esitas soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik Liisa Pakosta viiel korral, ühtlasi oli ta ka kõige enam viidatud allikas ning kommentaaride autor meediakajastustes. Sotsiaalministeeriumi ametnikud on olnud artikli autori rollis kolmel korral - võrdsuspoliitikate osakonna juhataja Liina Kanter on olnud ühe artikli, Agnes Einman, sotsiaalministeeriumi võrdsuspoliitika osakonna nõunik teise artikli ning tervise- ja tööministri nõunik Katri Eespere kolmanda artikli autor. Statistikaameti spetsialistid Kaia Oras ja Eneli Niinepuu olid ühe artikli autorid, ühtlasi on nad esinenud ka kommenteerija rollis.

Ekspertide grupp autorite hulgas kujunes käesoleva uuringu vaates kõige mitmekesisemaks (kokku üheksa autorit), ulatudes pensioneerunud statistik Aavo Heinlost ja CV.ee arendusjuhist Heikko Grossist kuni inimõiguste aktivist Maari Põimini. Käesoleva töö autor paigutas kontentanalüüsi käigus sellesse gruppi praktikud, kes oma tööülesannete käigus puutuvad kokku SPLiga. Tegemist ei ole ekspertidega soolise palgalõhe mõistes.

Andmete esitamisel tuginetakse enim Eurostati (20 artiklis) ja Statistikaameti (17 artiklis) andmetele, Eesti Panga uuringute tulemustele (neljas artiklis), Eurobaromeetrile (kahel korral), Fontese palgauuringutele (neljas artiklis), Soolise võrdõiguslikkuse seirele (ühes artiklis), Maailma majandusfoorumi (WEF) raportile (kahes artiklis), sh ühes artiklis ka 2012. a soolise ebavõrdsuse indeksile (*The Global Gender Gap Index*), Bertelsmanni Fondi sotsiaalse õigluse indeksile (ühes artiklis).

Sündmustest on artiklites ära märgitud Eestimaa VI Naiste Kongressi toimumine 7. märtsil 2014 ja esitatud täistekstina manifest ning viidatud Võrdse palga päeva tähistamisele protestiaktsioonidega (sh “Tilliga ja tillita” kampaaniad).

Artiklite autorid on oma seisukohtades viidanud Euroopa Komisjoni, Euroopa Parlamendi, Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi, Sotsiaalministeeriumi, Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku, Sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse seisukohtadele ja arvamusele.

Ajakirjandustekstides on leidnud äramärkimist Eesti Ettevõtlike Naiste Assotsiatsiooni (EENA) ja Eesti Naisuurimus-ja Teabekeskuse (ENUT) roll SPLi eestkõnelejatena.

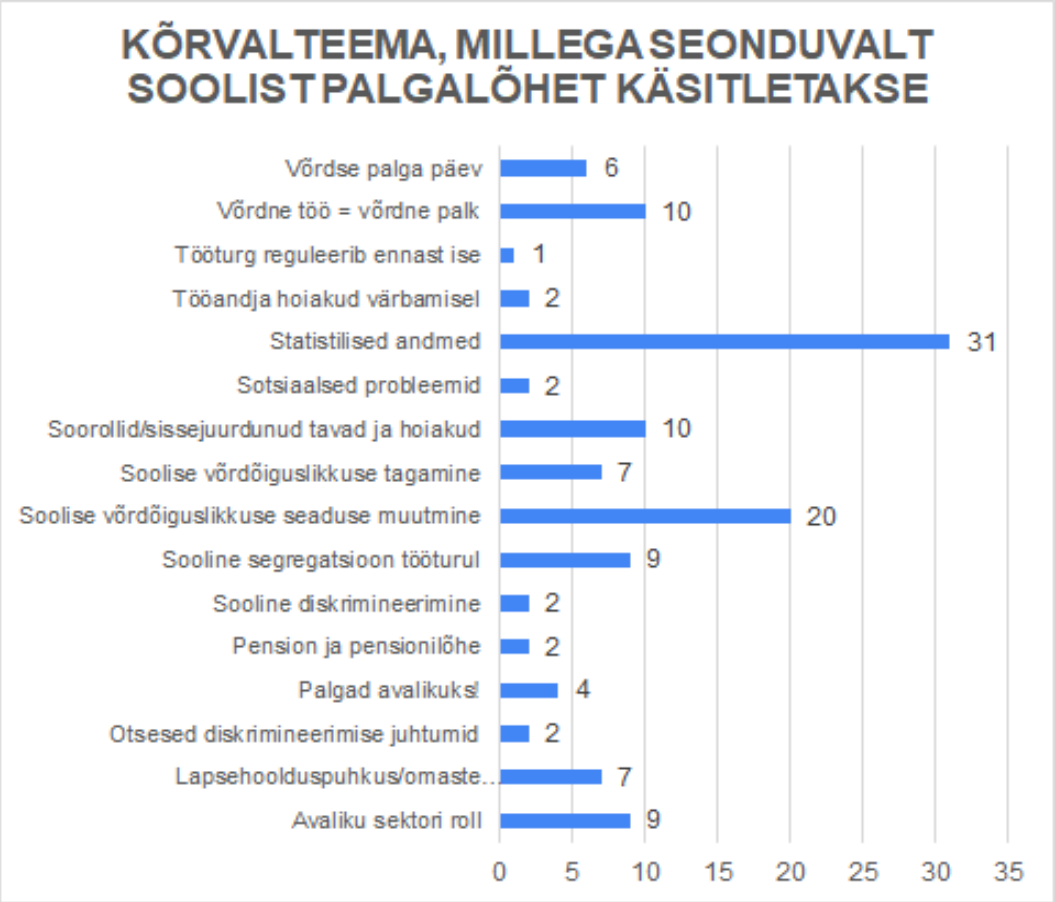
Artiklites kasutati praktikute kommentaare ja arvamusi. Aastatel 2017-2018 oli fookuses SoVSi muutmine. Menetlusprotsessi käigus küsiti ekspertarvamust Eesti Kaubandus- ja Tööstuskojalt, kommentaare jagas Tööandjate Keskliidu juht Toomas Tamsar. Oma arvamuse esitasid Statoili, Rimi, Kinnisvarabüroo 1Partner (Martin Vahter), Circle K (Kai Realo), Eesti Energia (Hando Sutter), Tallinna Kaubamaja (Raul Puusepp), Farmi Piimatööstus (Katre Kõvask), CGI Eesti (Karen Burns) jt.

Seadusemuudatuse eelnõu menetlemise perioodi jooksul oli enim (sh negatiivset) meedia tähelepanu all tervise- ja tööminister Jevgeni Ossinovski.

Peeter-Eerik Ots hindab Äripäeva 11. aprilli 2017. a juhtkirjas minister Jevgeni Ossinovski tegevust, ambitsioone ja isikuomadusi *“ Minister Ossinovski on ühe sammu siiski teinud, vangerdades võrdse palga üle tehtava järelevalve võrdõigusvoliniku büroo käest enda haldusalas olevasse tööinspektsiooni. Selle sammu põhjusi tasub otsida soovist saada instrument ka erasektori palgapoliitikasse sekkumiseks. Palgalõhega annab tegeleda küll, iseasi, kas minister Ossinovski sellega tegeleda soovib. Avaliku sektori palkade ühtlustamine võib olla tema jaoks liiga lihtne lahendus – ei tekita vastukaja ja seega ei saavuta piisavalt tähelepanu. Nii on läinud rahva tervise eest võitlemisega, kus minister on visalt hoidunud isikliku eeskuju näitamisest ning ei ole ise kahjulikest harjumustest loobunud”.* Viimases märkuses viidatakse ilmselt suitsetamisele, kui tervist kahjustavale tegevusele.

3.9. Teema fookus, millega seonduvalt SPLi käsitletakse

Sooline palgalõhe on sotsiaalne probleem, mis seostatakse põhiliselt soolise ebavõrdsusega, seega on probleemi olemus sotsiaalmajanduslik. Töö autorit huvitas, kui suures osas kajastatakse artiklites probleemi sotsiaalmajanduslikku külge.



Joonis 9: Teema fookus, millega seonduvalt SPLi käsitletakse

Kõige suuremas osas oli tegemist **statistiliste andmete** avaldamisega - 31 artiklit tõid esile soolise palgalõhe näitajad ning enamasti oli lisatud arvudele kommentaar. Näiteks "Eesti Päevalehe" 2. novembri 2012. a artiklis "Eesti soolise võrdsuse arengut rahastab Norra kuningriik" on ajakirjanik esitanud faktid koos omapoolse suhtumisega valitsuse tegevusse: *"Seni palgalõhe küsimusse pehmelt öeldes leigelt suhtunud valitsus sai möödunud suvel lõpuks valmis meeste ja naiste palgalõhe vähendamise tegevuskava. Paraku ei peeta selle finantseerimist ilmselt riiklikult prioriteetseks, sest valdavat rahastust oodatakse Norrast. Tegevuskavas lubatakse panustada peamiselt teavitus ja koolitustegevusse. Norra finantsmehhanismist saab Eesti kuni 2014. aastani kokku 23,68 miljonit eurot."*

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmine oli fookuses 20 artikli puhul 126st ja see oli ka enim tähelepanu kajastamist leidnud teema kogu vaadeldava perioodi jooksul. Kirjutistes kõlasid nii poolt kui vastuargumendid. Ühena esimestest meediakajastustest sellel teemal ilmus 27. detsembril Postimehes, kus Toomas Tamsar esitas Eesti Tööandjate Keskliidu juhina oma seisukoha juba artikli pealkirjas "Tööandjate arvates jõuga palgalõhe vastu ei saa". *"Sotsiaalministeeriumi plaani juures teeb ka tööandjate keskliitu murelikuks soov suurendada ettevõtete halduskoormust"*, ütles ta ning lisas: *"Soolise palgalõhe tuvastamisel on oluline võtta arvesse töötajate kvalifikatsiooni ja oskusi. Tööjõuturul ei ole konkureerimisel oluline ainult konkreetne ametinimetus, vaid ka kogemus ja haridus ning isiksuseomadused. Arvestades järjest suurenevat tööjõupuudust, peab tööandja arvestama iga töötaja nn turuväärtust".*

Äripäeva 26. jaanuari juhtkirjas "Palgalõhe ravi algab mõtteviisi muutusest" naeruvääristab ajakirjanik Vilja Kiisler riigi poolt kavandatavaid samme ning soovitab selleks, et tõbe ravida, aru saada, kust ta tuleb. *"See arusaamine on doktor Ossinovskil mõnevõrra lünklik. Esiteks, sund, kontroll ja järelevalve võivad küll lühiajalises plaanis mõningast efekti anda, aga kõik suured muutused algavad ikka peast. Ettevõtted ja organisatsioonid ei suhtu just erilise entusiasmiga väljavaatesse, et tööinspektsioon kahtlustavalt sisse imbub ja asju paika panema hakkab. Palgakokkulepped sõlmitakse siiski konkreetse tööandja ja konkreetse töötaja vahel,"* sõnas ta.

Statistik Aavo Heinlo esitas 14. veebruari 2017. a Eesti Päevalehes oma seisukoha ning kinnitab, et mitte igasuguse palgalõhega pole vaja võidelda. *"Kahe silma vahele jäetakse asjaolu, et palgalõhel on kaks komponenti, nn vertikaalne ja horisontaalne komponent. Kui horisontaalse komponendi allikas on samaväärsetel ametikohtadel naistele madalama palga maksmine, siis vertikaalse komponendi tekitab tööjõu sooline struktuur"* ja lisab, järgmist: *"Palgalõhe tekitab tema vertikaalne komponent. Kas on vaja või saab palgalõhe vertikaalset komponenti mõjutada? On ju võimalik kehtestada telleritele ja analüütikutele sookvoodid või võrdsustada nende palgatasemed, kuid mõlemad lahendused oleksid majanduslikult absurdsed, kui mitte kahjulikud".*

Neutraalses toonis esitatakse konkreetne informatsioon Agnes Einmanni kirjutises "Loome võrdse palga kompetentsikeskuse" Äripäevas 5. aprillil 2018: *"Tööinspektsioonile antakse õigus teostada avalikus sektoris võrdse palga järelevalvet ehk jälgida, et avaliku sektori tööandjad peavad printsiibist*

“võrdse töö eest võrdne tasu” kinni. Muudatustega ühtlasi aidatakse ettevõtetel muuta palgasüsteeme läbipaistvamaks ning tuvastada oma palgasüsteemide võimalikud puudujäägid. Eesmärk ei ole niivõrd tuvastada üksikuid diskrimineerimise juhtumeid, vaid aidata ettevõtetele oma palgasüsteeme reformida süstemaatiliselt. Vaid hästi läbi mõeldud tasustamise süsteem aitab tagada, et naised ja mehed saavad võrdse töö eest võrdset tasu.”

Heaks näiteks tasakaalustatud informatsiooni esitamisel on Eliisa Matsalu artikkel “Võrdse palga seadus nõuab üle 1,5 miljoni euro”, mis ilmus Äripäevas 27. aprillil 2018. aastal. Juhtlauses esitatakse kahepoolsed seisukohad. *“Sotsiaalministeerium koostas eelnõu, kuidas vähendada Eestis palgalõhet. Kaubanduskoja arvates on üle 1,5 miljoni euro nõudev seadusemuudatus viga, ent leidub ka pooldajaid.”* Sotsiaalministeeriumi soolise võrdõiguslikkuse poliitikajuht Agnes Einman selgitas artiklis, et tegu on digitaalse tööriistaga. Tööriist loodaks juba olemasolevate andmete põhjal, mis tähendab, et halduskoormus ei tohiks eriti suureneda. Samas oli lisatud Kaubandus-Tööstuskoja hinnang, et nende arvates ei ole tegu aga sugugi tööandjatele vastu tulemisega, vaid hoopiski nende halduskoormuse suurendamisega. *“Koda teatas oma kodulehel, et nende hinnangul ei pruugi täiendava teabe avaldamine loodetud kasu tuua, sest paljudes organisatsioonides ei tööta samadel ametikohtadel nii mehed kui ka naised, mistõttu pole ka nende töötasu võrreldav”.* Vastupidiselt koja arvamusele leidis Swedbanki personalijuht Ülle Matt, et “*võrdse palga seaduse muudatuse jõustumisel oleks kindlasti positiivne mõju”.* Artikli lõpus oli esitatud teaduslikele argumentidele esitatuna lõik:

“*TASUB TEADA! Praegusest seadusest vähe kasu. Ka praegu kehtib seadus, mis keelab töötasude määramisel soolise diskrimineerimise. Praeguseks see ei ole aga vilja kandnud. Sotsiaalministeerium leiab, et põhjused on järgmised: - Eesti elanike üldine vähene õigusteadlikkus soolise võrdõiguslikkuse küsimustes; - piiratud võimekus ja valmidus oma õiguste kaitseks aktiivselt tegutseda; - enamiku inimeste palga salastatus; - tööandjate palgasüsteemi läbipaistmatus; - individuaalsete palgaläbirääkimiste suur roll palkade kujunemisel; - faktipõhist infot naiste ja meeste palkade võrdsuse kohta omab vaid väike osa tööandjatest.”*

SoVS muutmise seaduse teemakäsitluse ajakirjanduses saab kokku võtta Kaubandus- ja Tööstuskoja juristi Merike Koppeli 4. veebruaril 2019 esitatud argumentidega Äripäevas: *“Riik peaks pöörama tähelepanu põhjustele, mitte liigselt lootma vaid regulatiivsetele lahendustele. Kaubanduskoda ei toeta*

eelnõud sellisel kujul, sest see ei aita soovitud muutustele kuidagi kaasa. Eelnõud on samuti kritiseerinud naisorganisatsioonid, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik, tööandjate keskliit, linnade ja valdade liit ja teised, kuid kriitikat ei ole üldse arvesse võetud."

Kümnes artiklis oldi seisukohal, et võrdse töö eest peabki võrdset palka saama ning seda ei sea keegi kahtluse alla. Selle väite kinnituseks sobib samuti eelnevas lõigus viidatud artikkel, kus Koppel esitab Kaubandus- ja Tööstuskoja seisukoha: *"Toetame igati põhimõtet, et sama või võrdväärse töö eest tuleb meestele ja naistele maksta võrdset töötasu. Sooline palgalõhe Eestis ei ole aga tingitud diskrimineerimisest, vaid põhjused peituvad mujal: ühiskonnas väljakujunenud hoiakutes ja soorollides, mis omakorda tekitavad näiteks soolist segregatsiooni tööturul, mõjutavad haridusvalikuid ja takistavad töö-ja pereelu ühildamist."*

Kümne artikli puhul nenditi, et siiski ollakse üldjuhul ootuste suhtes kallutatud - **soorollid** on paigas, st naised teevad "naistetöid" ja mehed on "leivateenijad".

Pika **lapsehoolduspuhkuse roll ja hoolduskohustuse täitmine** on soorolliga tihedalt seotud - artiklites oli see kõrvalteemana esile toodud küll ainult seitsmel korral, aga leidis ühe põhilise SPLi põhjusena korduvalt äramärkimist analüütilise sisuga artiklites.

Swedbanki vanemökonomist saab sõna Äripäeva artiklis 21. mail 2018 "Soolise palgalõhe üks põhjus on vanemapuhkus", kus ta faktidele tuginedes esitab ühe mainekaima tööandja nägemuse palgalõhe tekkimisest. Faktid on järgmised: *"Eesti naised tegid (2017) päevas tasulist tööd keskmiselt 18% vähem ja koduseid töid 60% rohkem kui mehed. Ka Euroopas silma paistva soolise palgaerinevuse üheks põhjuseks on Eesti erakordselt pikk vanemapuhkus. Vanusegruppidest on palgalõhe suurim vanusevahemikus 35– 44, mil naised naasevad pärast lapsehoolduspuhkust taas tööturule (64% lastest sünnib Eestis naistel vanuses 25–34).* Elmik kinnitab eesrindliku tööandja esindajana, et *"Meie jaoks on oluline, et nii mehed kui ka naised saaksid võrdse töö eest võrdset palka. Selle aluseks on terviklik ja õiglane palgasüsteem. Sarnast tööd tegevate inimeste palku jälgitakse, et seal ei oleks põhjendamata erisusi. Lapsehoolduspuhkuselt naasjate palk tõstetakse kolleegidega sarnasele tasemele."* Tegemist on tõenäoliselt erandliku organisatsiooniga (Töö autori hinnang).

Postimehes 2018. a 31. jaanuaril ilmunud Kristi Malmbergi artikkel kus Liisa Pakosta kinnitab, et "Vanemahüvitis soodustab palgalõhet" toob esile pika vanemapuhkuse negatiivsed tahud ja pakub välja lahendused. *"Oluline roll palgalõhe püsimisel on ka vanemahüvitisel, mis jätab naised pikaks ajaks koju".* Võrdsete võimaluste volinik Liisa Pakosta nentis, et palgalõhe puudutabki eelkõige emasid. Palgalõhe vastu aitaksid nii lasteaiakohtade parem kättesaadavus kui ka tugi eakahooldusel. Samuti oleks abi paindlikumast ja ka isadele mõeldud vanemahüvitisest. Sarnaselt Pakostaga viitas vanemahüvitisele kui ühele palgalõhe tekitajale ka Tööandjate Keskliidu kommunikatsioonijuht Andres Kask. *"Kui riik on seadnud prioriteediks sündide soodustamise – ja siin saavad ainult naised olukorda parandada – ning maksab heldelt ja pikaajaliselt emapuhkusel viibimise eest, on medali teine külg paratamatult see, et naine viibib tööturult eemal, mis omakorda mõjutab ka tema palka tööle naasmisel. Palgalõhe on emapalga hind"*.

Sotsiaalministeeriumi laste ja perede osakonna perepoliitika juht Pirjo Turk lisas, et palgalõhet aitaks vähendada naiste lühem kodusoleku aeg. *"Nii plaanib valitsus lähiajal välja tulla ettepanekutega võrdse palga järelevalve tõhustamiseks ja lisaks on kavas muuta lapsega kodus olemise tasustamise ja osaajaga töötamise põhimõtteid veel paindlikumaks. Mida tasakaalustatum on lapsehoolduspuhkuse jagamine vanemate vahel, seda lühem on kokkuvõttes konkreetse vanema eemalviibimine tööturult. Nii säilib vanema seotus tööga ja võimalus säilitada oma kvalifikatsioon ka kiiresti arenevas valdkonnas,"* väitis Turk.

Üheksas artiklis nähti **avalikul sektoril põhilist eestvedaja rolli** - seda nii õigusliku keskkonna loomisel kui ka eeskujuna oma töösuhete korraldamisel.

Äripäeva juhtkirjas 11. aprillil 2017. a "Palgalõhe taltsutamiskampaania" esitas Peeter-Eerik Ots väljakutse alustada soolise palgalõhe kaotamisega avalikus sektoris. *"Avalikust sektorist tulebki alustada ja palgad võrdseks viia. See oleks suur samm ja eeskuju, mis tõenäoliselt annab aluse murrangule suhtumises. Pole tarvis muuta seadusi, et avalikus sektoris naiste palgad sama töö eest meeste palkadega võrdseks korrigeerida. Teine palgalõhet vähendav instrument on maksustatud sissetulekute avalikustamine,"* esitas Ots artiklis oma ettepaneku.

Võrdse palga päeva puhul kirjutatud artikleid oli kuus ja **üldist soolist võrdõiguslikkust** nõuti seitsmes artiklis.

Võrdse palga päev leidis äramärkimist viitna ürituse toimumise kohta, nt *"Võrdse Palga Päeva tähistamiseks korraldab Eesti Ettevõtlike Naiste Assotsiatsioon igal aastal meeleolukat aktsiooni "Tilliga ja tillita", mille käigus juhitakse tähelepanu naiste ja meeste palkade erisusele"*.

Üldise soolise võrdõiguslikkuse nõue oli tekstides esitatud tavapäraselt kategoorilises vormis. Heaks näiteks Külli-Riin Tigassoni artikkel 9. märtsil 2012 Eesti Päevalehes, kus ta lisaks kirjutises esitatud SPLi põhjustele ja lahendustele vahendab europarlamendisaadiku sõnumit: *""Eesti naise euro on 70 senti," ütles europarlamendi liige Siiri Oviir kolmapäeval Euroopa Parlamendi seminaril, kus tutvustati uut Eurobaromeetri arvamusuuringut palgalõhe kohta. „Kui naisele makstakse võrdse töö eest vähem palka kui mehele, on see naise tagant varastamine.""*

Marianne Mikko artikkel Õhtulehes (15.10.2015) "Palgalõhe lõpu algus", mille sissejuhatus esitab informatsiooni europarlamendi soolise palgalõhe vähendamise resolutsiooni vastuvõtmisest. Mikko viitab liikmesriikide ignorantsusele ja kurjustab, et hoolimata juba üheksa aastat kehtinud soolise võrdõiguslikkuse direktiivist pole palgalõhe kuhugi kadunud. *"Või kuhu ta kaokski, kui 28 liikmesriigist on direktiivi nagu kord ja kohus üle võtnud üksnes kaks. Vaid Holland ja Prantsusmaa."* Artiklis on Mikko esitanud Euroopa Parlamendi soovitused nõudlikus toonis.

Tööturu ja tööandja roll probleemi lahendamisel oli esikohale asetatud kolmel korral. Eesti Ekspressis Sulev Vedleri poolt 12. aprilli 2017. a artiklis "Miks on palgalõhe hea" esitatud argumendile on raske vastu vaielda - tõepoolest *"Kapitalistlik ühiskond ei ole rajatud võrdsusele, vaid erinevusele".* Samas tundub lühinägelik naisi ja mehi tööturul vastandada.

Ühe tööandja poolset nägemust selgitava näitena võib tuua 2018. aasta 17. oktoobri Postimehe artikli "Naine ongi kallim? Kuidas ometi nii?", kus soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik Liisa Pakosta väidab, et vananenud regulatsioonid muudavad lapsevanemate, eriti emade palkamise tööandjale kallimaks, mis võib olla üks naiste vaesuse ja palgalõhe paljudest põhjustest. Kolm aastat vanemapuhkusel viibiv töötaja, kes võib igal hetkel tööle naasta, teeb ka asendaja palkamise tööandja jaoks keeruliseks. *"Tööturu muutused muudavad sellised kohustused tööandjale üha kallimaks ja naiste*

positsioon palgaläbirääkimistel ei parane nii, nagu tahaksime. Üks tõhus viis on ka hoolduskoormuse jagamine ehk isade värbamise sama «kalliks» muutmine, milleks isakuu pakkumisega on kiiduväärselt algust tehtud", sõnab Pakosta kokkuvõtteks.

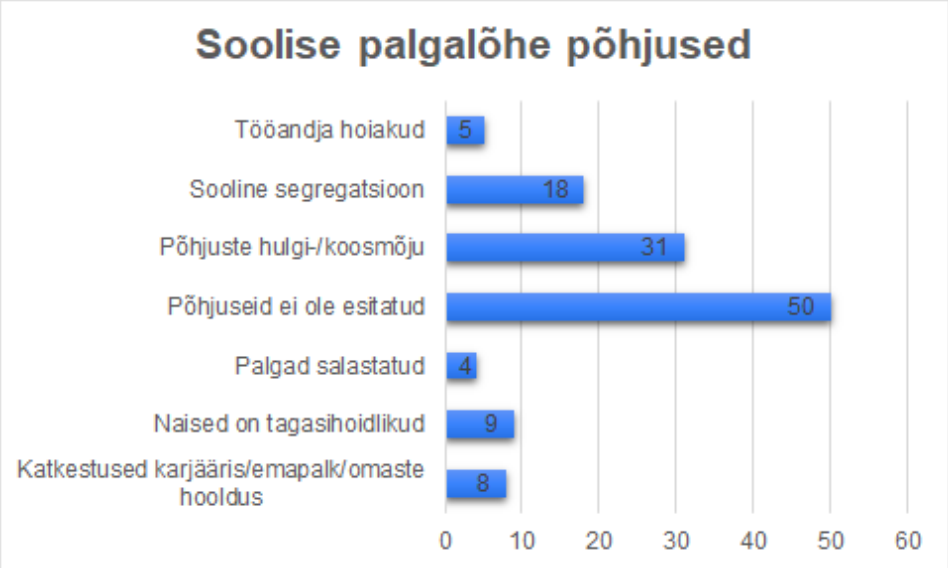
Sotsiaalmajanduslikke probleeme toodi esile neljas artiklis – pensionilõhe ja sotsiaalsete probleemidega seonduvalt.

Õhtulehe 21. aprilli 2015. a artiklis tõi Marianne Mikko muuhulgas esile hüvitiste maksmisel tekkiva soolise ebavõrdsuse, mis tulemusena kandub tulevikku. Artikli autor sõnab, et "*kui võrrelda meestele ja naistele määratud riiklikku vanaduspensioni, siis see oluliselt ei erine, küll aga on suur vahe sees II pensionisamba väljamaksetes. Meeste keskmine II samba väljamakse on 30% suurem kui naistel. Kas me tõesti tahame, et meie tuleviku pensionär on vana vaene naine?"* ning manitseb tulevikku vaatavalt - "*Head põhimõtted peavad saama ellu rakendatud. Seda peavad tegema valitsus, tööandjad ja ametiühingud käsikäes. Me ju ei soovi, et sooline palgalõhe kasvaks üle sooliseks pensionilõheks."*.

3.10. SPLi põhjused ja pakutud lahendused SPLi vähendamiseks

Uurimistöö eesmärgi täitmiseks selgitas töö autor esimeses järgus välja kogu valimi ulatuses artiklites esitatud SPLi põhjused ja ettepanekud.

Soolise palgalõhe põhjusena on enim esile toodud soolist segregatsiooni tööturul – 18 korral, üheksal korral on arvatud, et naised on palgaläbirääkimistel liiga tagasihoidlikud ja küsivad väiksemat töötasu kui mehed. Katkestusi karjääri jooksul, mis on põhjustatud hoolduskohustuse täitmisest laste kasvatamisel ja pere eest hoolitsemisel, peetakse artiklites peasüüdlaseks kaheksas artiklis. Neljal korral süüdistatakse diskrimineerivas käitumises tööandjat ning palkade salastatus tuuakse esile neljas artiklis.



Joonis 10: Artiklites esitatud SPLi põhjused

Põhjuseid ei ole esitatud 50 artiklis ning 31 artiklis nähakse SPLi põhjuste hulgas mitme erineva faktori koosmõju ja ühte kõige olulisemat nende hulgast eraldi välja tuua ei saanud. Seetõttu tegi autor käesoleva töö uurimisülesannete täitmiseks valiku analüütiliste artiklite hulgast, et võrrelda neis esitatud põhjusi uuringutes esitatud põhjustega.

Vaata lisa 4: Artiklite sisuanalüüs tabel.

Tabel 5: Artiklites esitatud SPLi põhjendused

Meedias toodud põhjendused	**Viidatud artiklites**
Soostereotüübid; Eelarvamused/hoiakud; Sooline (varjatud, statistiline) diskrimineerimine; Teadvustamata normid, mis on väliselt sooneutraalsed, kuid vaikimisi maskuliinsed; Tugevad soostereotüübid (valda sobib juhtima tõsine põllumees); Hoiakud, perekonnast kaasaantavad väärtused; Ühiskonnapilt on suhteliselt meestekeskne; Varjatud diskrimineerimine (normid, hoiakud, väärtused, mis näevad naist koduhoidja rollis ja pehmete väärtuste kandjana, mehes leivateenijat); Võimendatud soorollid (mehe peamine ülesanne raha teenimine ja naisel kodu ja pere eest hoolitsemine).	21 artiklis
Karjäärikatkestused; Pikk vanemapuhkus ja helde vanemahüvitis; Hoolduskohustus; Riigi prioriteet – sündide suurendamine!; Hoolduskohustused (vanemapuhkus ja jooksvad kohustused lapse kasvatamisel); Lasteaiakohtade puudus; Palgalõhe on valdavas osas seotud lapsevanemaks olemisega.	19 artiklis

Tööturu sooline segregatsioon (vertikaalne ja horisontaalne); Sooline segregatsioon tööturul (ei väärtustata alasid, mida esindavad naised – nt lasteaiakasvatajad ja meditsiiniõed); Mehed ja naised ei tee võrreldavat tööd.	17 artiklis
Naiste põhjendamatult madal palgaootus ja vähene julgus suuremat palka küsida; Töötasu suuruse dikteerib tööotsija; Naisjuhtide väiksem palgaootus; Õrnem sugu küsib sageli vähem palka ja tööandjal puudub vajadus talle rohkem pakkuda; Naised on ise süüdi!; Mehed küsivad oluliselt rohkem palka (ja saavad); Naised küsivad väiksemat palka; Naised lepivad väiksema töötasuga - palgaootus on naistel ligemale 30 % madalam kui meestel; Naised alustavad palgaläbirääkimisi madalamalt tasemelt; Mehed küsivad palgakõrgendust, toovad julgemini juhtidele välja oma saavutusi.	15 artiklis
Isikuomadused (iseloom, maailmataju, stabiilsuse ja turvatunde otsimine); Naised ei soovi võtta ebaõnnestumisega kaasnevat riski; Naised ja mehed on erinevalt motiveeritud; Valitsevad väärtushinnangud; Isikuomadused (erinev haridus, vanus, tööstaaž); Naised on tööturul alalhoidlikuma käitumisega; Naiste ambitsioonid on madalamad; Isetäituva ootus (naised kinnitavad oma käitumisega tööandjate statistilise diskrimineerimise aluseks olevaid uskumusi); Ebavõrdsus kodutöödes; Hoolduskohustuse ebavõrdne jagunemine; Ebavõrdne kohtlemine rahvuse, vanuse ja ka soo pinnal; Vähene eesti keele oskus.	13 artiklis
Palgalõhe on seotud tööturu iseloomu ja üldise palkade erinevusega; Liiga suur palgavahe tippjuhtide ja keskastmejuhtide vahel organisatsioonis; Juurdunud ettekujutus kehvapalgalistest ametitest – näiteks päästjad, lihttöölised, meditsiiniõed; Ebakindel tööturupositsioon; Eesti naised on väga tublid ning osalevad aktiivselt tööturul; Naistetööde, nt õpetamise vähene väärtustamine; Väike miinimumpalk; Hõivelõhe / Osaline tööaeg; Ebavõrdne kohtlemine tööandja poolt; Sooline (otsene) diskrimineerimine; Diskrimineerimine tööturul (liiga väiksed palgad); Töötamine valdkondades, kus toimuvad kiired muudatused ja ratsionaliseerimised (elektroonikatööstus, toiduainetööstus, rõiva- ja tekstiilitööstus); Ametikohad ja inimesed ei ole võrreldavad (erinevad tööülesanded, kogemused ja vastutus, töötaja loodav lisandväärtus).	12 artiklis
Statistilise arvestuse alused on valed; Andmed on valed, võrreldud on ameteid, kuid mitte töökohti; Statistilised andmed pole piisavalt detailsed; Arvestuspõhimõtted on valed, ei arvesta Eesti eripäraga (suurettevõtteid on vähe, enamus on alla 10 töötajaga ettevõtted).	Neljas artiklis
Palkade salastatus; Tööandjate palgasüsteemi läbipaistmatus; Faktipõhist infot naiste ja meeste palkade kohta omab vaid väike osa tööandjatest; Puudub palgaanalüüs (nt KOVidel).	Kolmes artiklis
Sooline segregatsioon hariduses (eriala valik).	Kahes artiklis
Kollektiivlepingute väike osakaal võrreldes teiste Euroopa riikidega; Individuaalsete palgaläbirääkimiste suur roll palkade kujunemisel.	Kahes artiklis
Vähene õigusteadlikkus soolise võrdõiguslikkuse küsimustes.	Ühes artiklis

Töö autor soovis välja tuua artiklites esitatud SPL-i põhjendused, et välja selgitada, millistele aspektidele meediaväljaannetes kõige suuremat tähelepanu pööratakse ja mida kõige olulisemaks probleemiks peetakse.

Analüütiliste artiklite süstematiseeritud andmete kohaselt moodustab kõige suurema grupi viitamine **soostereotüüpsetele hoiakutele ning käitumismudelitele** ühiskonnas. Selle osakaalu SPL-i kujunemisel peetakse ajakirjandustekstides kõige suuremaks (esile toodud 21 artiklis). Teise suure grupi SPLi põhjuste moodustavad viited **karjäärikatkestuste** kahjulikele mõjudele - 19 artiklis. **Naiste põhjendamatult madalale palgaootusele** ja **kesistele läbirääkimisoskustele** rõhutakse 15 artiklis ning kui sinna lisada isikuomadustest tulenev **alalhoidlik käitumisviis** (13 artiklis) ja vähene õigusteadlikkus (ühes artiklis), siis võiks ekslikult järeldada, justkui mängiksid kõige suuremat rolli SPL-i kujunemisel naiste enda valikud, mis põhinevad sissejuurdunud soorollidel. Teaduslikud käsitlused siiski seda olukorda selliselt ei hinda.

Sooline segregatsioon tööturul (vertikaalne ja horisontaalne) on SPL-i põhjustava faktorina esile toodud 18 artiklis ja sooline segregatsioon hariduses leiab äramärkimist kahes artiklis.

Tööturu tingimustest tulenevat üldist palgapoliitikat (alatasustataud sektorid) ning **madalat palgataset** peetakse SPL-i põhjustajaks 12 artiklis. **Palkade salastatus** tuuakse SPLi põhjusena välja kolmes artiklis, kollektiivlepingute puudumine ja **ametiühingute nõrk roll** leiab märkimist kahel korral.

Erinevalt teaduslike uuringute tulemustes esitatud SPL-i põhjendustest on ajakirjandustekstides viidatud asjaolule, et Eesti oma väikse tööturu, suurettevõtete puudumise, naiste suure tööhõivega annab Eurostati metoodikat kasutades vale pildi ja ei sobi võrdlusesse teiste liikmesriikidega. Esikoht SPL-i osas tundub olevat liiga suur tähelepanu. Teema on uuringutes käsitlemist leidnud, aga Eurostati metoodika muutmine ei ole Eesti riigi pädevuses.

Tööturu horisontaalse ja vertikaalse segregatsiooni aspektist vaadelduna on esile toodud tööde erinev väärtustamine ja jagunemine meeste ja naiste töödeks. Naised „valivad“ töötamise madalalt tasustatud sektorites ja ametites, mida peetakse traditsiooniliselt naistele sobivaks – hariduse ja hoolitsemisega seotud tööd. Sektorites ja valdkondades nagu IKT, ehitus, mis on hästi tasustatud, on meeste ülekaal. Naisi on vähe teaduses, mehi seevastu sotsiaal- ja haridusvaldkonnas. Teine diskursus

on seotud **naiste ja meeste erinevate juhiomadustega** – artiklites tuuakse esile, et juhtivatel kohtadel on mehi rohkem kui naisi ning valik on toimunud vääreeldusel, et juhi töökoormus on suur, tööpäevad pikad, töö stressirohke – trend, mis oli omane 90ndatel ning naised oma hoolduskohustuse tõttu ei ole piisavalt motiveeritud juhirolli täitma. **Tasustatud ja tasustamata tööde ebavõrdne jagunemine sugude vahel** tuleb esile nii soostereotüüpsete käitumismudelite osas, naistel on rohkem karjääripause seoses perekohustustega. Hoolduskohustused ja osa-ajatöö ei ole meeste ja naiste vahel võrdselt jagunenud. Levinud on väärtõlgendus, et naised vabatahtlikult „valivad" osa-ajaga töö ja töökohad, kus puuduvad kaarjäärivõimalused.

Kokkuvõte: Analüüsi tulemusel selgus, et ajakirjanduses käsitlemist leidnud põhjused kattuvad üldplaanis teadusuuringutes esitatud seisukohtadega. Ühe suure erinevusega. Kui ajakirjanduslikes tekstides kaldutakse pigem „süüdistama" naisi, et nad on liiga alalhoidlikud, lepivad väiksema palgaga, töötavad alatasustatud sektorites, siis teadusuuringutes esitatud seisukohad „süüdistavad" pigem soorollidel tuginevat segregeeritud haridus- ja tööturu süsteemi.

Artiklites pakutud lahendused SPLi vähendamiseks.

Artiklites esitatud ettepanekute analüüsimisel lähtub käesoleva töö autor William Richard Scott´i ja John W. Meyeri (1994) poolt pakutud sotsiaalse nähtuse mitmekihilisuse eeldusest eristades järgmisi tasandeid:

- **mikrotasand,** kus toimiv individuaalne tegutseja tõlgendab makrotasandilt lähtuvaid tähendusi ja reegleid, alludes neile või neid muutes;
- vahepealne **mesotasand** ehk konkreetsete organisatsioonide tegevusväljad, kus saavad kokku makrotasandi institutsionaalsed normid ning mikrotasandi individuaalsed valikud ja eelistused, moodustades võimaluste ruumi konkreetseks tegevuseks;
- **makrotasand,** mille moodustavad valitsevad väärtuste ja tähenduste süsteemid ning neile vastavad praktikad, formaalsed ja mitteformaalsed reeglid ja normid. Makrotasand toimib reguleerivana madalamate tasandite suhtes (Täht, 2019).

Selline ülesehitus lähtub loogikast, mille kohaselt vormib struktuurselt tasandil toimuv (hoiakud, protsessid jne) indiviidide arusaamu ja praktikaid mikrotasandil. (Aavik, 2020)

Tabel 6: Artiklites pakutud SPLi lahendused

Artiklites pakutud lahendused	**Viidatud artiklites (kordade arv)**
MAKROTASAND (RIIKLIK TASAND)	**Viidatud 68 korral**
Meetmed, mis vähendaks lapsepuhkusel olemise negatiivset mõju naistele; Töö- ja pereelu ühitamine võrdsetel alustel; Sotsiaalse koormuse jagamine; Paindlik vanemahüvitis (isadele suuremad võimalused); Vanemapuhkuse paindlikkus; Tugi eakahooldusel; „Emapuhkuse“ aja lühendamine; Kvaliteetsed, kättesaadavad, paindlikud lapsehoiuvõimalused; Palju võimsamad tugiteenused lapsevanematele; Kogu perekondliku hoolduskoormuse korralduse kaasajastamine; Isarolli suurendamine; Vanemahüvitise paindlikumaks muutmine; Tuleb üle vaadata lastehoiu ja alushariduse korraldus; Parandada lasteaiakohtade kättesaadavust alla kolmeaastaste laste puhul; Riigi toetus suuremate lastetoetuste näol.	19 korral
Avaliku sektori eeskuju; Soolise palgalõhe uuringu läbiviimine avalikus sektoris; Palgaauditi korraldamine avalikus sektoris; Palgalõhe spidomeeter; Avalik teenistus peab olema palgalõhe vastu võitlemisel eestvedaja roll; KOVidel tuleb edendada soolist võrdõiguslikkust; Riiklik järelevalve soolise palgalõhe üle avalikus sektoris; Soopõhiste tööalaste andmete kogumise korra ja esitatavate andmete loetelu kehtestamine; Anda palgalõhe vähendamiseks tööinspektsioonile volitused järelevalve tegemiseks.	14 korral
Palgad avalikuks (seadusandlikul tasandil); Palkade suurem läbipaistvus; Palgarakenduse lisamoodul; Terviklik ja õiglane palgasüsteem; Uute tehnoloogiliste lahenduste (palgakalkulaatorid, platvormid) loomine; Avaliku sektori asutuste kodulehel soo ja tööperede lõikes töötasustamise andmete avaldamine; Palga suurusi avalikustades peaks kirjeldama ka palgasaajate tööülesanded ja vastutuse.	13 korral
Sookvoodid; Tippjuhtide valimisel püüelda suurema soolise tasakaalu poole; Sookvoodid juhatustes; Kehtestada börsiettevõtete juhtkondades 40 protsendi nõue alaesindatud soole; Naiste osaluse suurendamine juhtimises; Naiste osakaalu suurendamine ettevõtete juhtkonnas.	Kuuel korral
Hoiakute ja stereotüüpide muutmine ühiskonnas; Probleemi lahendamiseks on tarvis hoiakuid muuta; Muutuda võiksid ka arusaamad soorollidest.	Viiel korral
Palkade korrigeerimine alatasustatud ametialadel; Investeerida valdkondadesse, kus naiste osakaal on suur ning mis vananeva ühiskonna tingimustes muutuvad üha tähtsamaks; Miinimumpalga tõus; Alampalga tõus.	Neljal korral
Avaliku sektori koostöö ärisektoriga lahenduste leidmiseks; Ettevõtjate tunnustamine; Kohustuslikud palgaauditid börsil noteeritud Euroopa Liidu liikmesriikide ettevõtetele; Rahalised karistused ettevõtetele diskrimineerimise eest.	Neljal korral
Kollektiivsed palgaläbirääkimised; Ametiühingutesse kuulumine, kes palgaläbirääkimistel kollektiivselt võrdsete palkade eest seisab.	Kahel korral
Statistilise arvestusmeetodi muutmine (poliitiline otsus)	Ühel korral
MESOTASAND (ORGANISATSIOONI TASAND)	**Viidatud 14 korral**
Võimaldada lapsevanematel paindlikumalt ühendada töö- ja pereelu; Töökeskkonna kaasajastamine lapsevanemate huve arvestades; **Töötajate ja tööandjate teadlikkuse suurendamine;** Soopõhiste andmete kogumine töökohtadel; Ametikohtade hindamise süsteem – palgaastmestikud; **Soolist võrdõiguslikkust tagavad personalipraktikad**; Palgaandmete ajakohasus ning põhjalik kogumine; Venekeelsete naiste tööturu potentsiaali avastamine ja parem rakendamine; Head tööd tegev naine peaks teenima	14 korral

rohkem kui kehva tööd tegev mees; Osalise tööajaga töötamise võimalus - luua lapsevanematele (eelkõige naistele) võimalus väikese lapse kõrvalt töötamiseks; Palgaauditid (organisatsioonisisesed**); Ettevõtete läbipaistev palgapoliitika**; ISO juhtimisstandardi kasutuselevõtmine.	
MIKROTASAND (INDIVIDUAALNE TASAND)	**Viidatud 10 korral**
Naised peaksid olema julgemad palgaläbirääkimistel; Kes muu peaks endale õiglast palka küsima, kui mitte naised ise?; Naised peaksid ise julgelt palka juurde küsima; Naistel tuleb olla tööturul oma palgasoovi esitamisel oluliselt enesekindlam; Palgaläbirääkimisteks tuleks end ette valmistada ja uurida oma valdkonna ja positsiooni keskmist palganumbrit; Kui naised tunnevad, et neid palgaturul diskrimineeritakse, mingu ettevõtjaks. Ettevõtluses ei pea võitlema nii palju sooliste eelarvamustega, seal loevad rohkem oskused; Naiste julgustamine andmaks teada ebavõrdsest kohtlemisest; Kehtivate soostereotüüpidega peab võitlema naine ise.	Kaheksal korral
Vähendada soolist segregatsiooni tööturul ja haridusvalikute tegemisel; Naiste julgustamine „meestetöödele ” ja meeste julgustamine „ naistetöödele“.	Kahel korral

Artiklites esitatud ettepanekute jaotamine makro-, meso- ja mikrotasandile annab selgema vaate, millisel tasandil peaks toimuma SPList tulenevatele probleemidele lahenduste otsimine. Protsess, kus muutused indiviidi tasemel muudavad maailma, ühiskondlike protsesside juhtimisel ei toimi. Selleks, et midagi muuta, on vaja muutusi algatada ja neid juhtida.

Artiklites esitatud ettepanekutel on selge ülekaal makrotasandil toimuvate protsesside juhtimise osas – ajakirjanduses pakutud lahenduste kohaselt peaks 2/3 muutustest toimuma makrotasandil. Siinkohal tuleks arvestada meedia kandvat rolli ühiskondliku arvamuse kujundajana – kõik SPLi vähendavad arengud, tegevused, plaanid ja protsessid peaksid leidma kõlapinna avalikkuses meedia kaasabil ning jõudma seeläbi iga indiviidi tasandile.

Organisatsiooni tasandil toimuvad muutused lähtuvad makrotasandil toimuvast – ettevõtted ei ole üldjuhul ilma väliskeskkonna surveta valmis oma ressursse paigutama uuringutesse, audititesse ja süsteemide kaasajastamisse. Riiklik surve börsiettevõtete jt suurettevõtete palgasüsteemide sooneutraalseks analüüsiks võiks anda selles osas tulemusi, samuti saab lihtsate vahenditega nõuda palgaauditite korraldamist avalikus sektoris. Sellele on juhitud tähelepanu ka artiklites.

Mikrotasandil toimuvat saab juhtida läbi koolitussüsteemi ja inimeste teadlikkuse suurendamise, naiste julgustamine ja valmisoleku kujundamine ettevõtluseks ja juhirolliks võiks olla üks suund, mida peaks ühiskonna tasandil teadvustama.

Kokkuvõte: Meediatekstides pakutud lahendused ühtivad teaduslike uurimustööde tulemustes esitatud ettepanekutega, kuid näevad probleemi mõnevõrra kitsamalt ning suurem osa käsitlustest näevad SPLi võrdse töö eest võrdse palga maksmise aspektist.

ARUTELU

Enamike soolise palgalõhe põhjuste puhul on aluseks stereotüüpsed soorollid, mis saavad alguse kodust, lasteaiast, koolist ning mõjutavad poiste ja tüdrukute varajast kujunemist, arusaamu sellest, millist tüüpi töid mehed ja naised saavad või peaksid tegema ning milliseid oskusi meeste ja milliseid oskusi naiste puhul hinnatakse. Kõik see omakorda mõjutab läbi elutsükli tööalase karjääri ja töötasu kujunemist. Stereotüüpsed hoiakud püsivad ühiskonnas hariduse ja kasvatuse, meedia, töökohtade normide ja väärtuste (värbamise, palga struktuuri, koolituste ja edutamisvõimaluste) ning sotsiaalkindlustussüsteemide kujundamise kaudu (kuidas ja kellele makstakse vanemahüvitist, kas isadel on individuaalne lapsehoolduspuhkuse aeg jms).

Tavakäsitlustes oletatakse, et inimesed on oma valikutes vabad vabad ja ei arvestata sellega, et valikud on mõjutatud eelnevast kasvatusest, sotsialiseerimisest, eelarvamustest, soostereotüüpidest ning mida sotsiaalses keskkonnas reaalselt nähakse. Kõik isiklikud valikud on mõjutatud ühiskonna tasandi struktuursetest teguritest, töö tegemise viisidest jms. Haridussüsteemi roll on muuta ettekujutust tööst ja kahandada eelarvamusi, mis on eelneva elu jooksul kujunenud. Hoiakute ja väärtussüsteemide muutused on aeglased ning saavad alguse lapseeas.

Soolise palgalõhega seostatakse ekslikult sama, võrdse ja võrdväärse töö eest naiste ja meeste tasustamist ühes ettevõttes ja/või organisatsioonis. Seda kuvandit kannavad edasi ka meediakäsitlused. Selle käsitluse kõrval on saanud meedias vähem tähelepanu kogu majanduse tasemel arvutatud sooline palgalõhe, milles nähakse oluliselt suuremat sotsiaalset probleemi, mille viljad küpsevad tulevikus soolise pensionilõhe ja varalise ebavõrdsuse näol.

Soolise palgalõhe põhjused joonistusid teadusuuringute tulemustes üsna selgelt välja juba kümmekond aastat tagasi, ettepanekud soolise palgalõhe vähendamise osas on aja jooksul uuringutes vähesel määral, kuid meediakäsitlustes esitatud seisukohad seevastu on olnud üsna staatiliselt kinni ühesugustes põhjendustes ja järeldustes kuni aastani 2020.

Käesoleva uurimustöö tulemustest nähtub, et tavaarusaamade kohaselt seostavad meediakäsitlused SPLi naiste ja meeste palkade võrdlemisega, – kas konkreetne tööandja oma asutuses või ettevõttes maksab sama, võrdse või võrdväärse töö eest nais- ja meestöötajale võrdset palka. Tegemist on sellisel juhul ühe konkreetse organisatsiooni palgapoliitika ja tööde tasustamise küsimusega ning selle probleemi lahendamine peaks kuuluma konkreetse organisatsiooni kompetentsi. Võrdse palga sõnumit kandsid ka Võrdse palga päeval kasutatud loosungid, mis süvendavad lihtsustatud vaadet SPLi probleemile.

Uuritava perioodi jooksul said teadlased artikli autori rollis sõna üheksal korral, mis on teema aktuaalsust arvestades liiga vähe.

Järgnevaks uurimisküsimuseks võiks püstitada, kas meedia kajastab piisavalt teadusuuringutel põhinevat informatsiooni. Sageli võib kuulda teadlaste poolt ”süüdistusi”, et nende ettepanekute ja arvamustega ei arvestata, teiselt poolt ”süüdistab” uudiste tavatarbija teadlasi, et räägitakse isegi lihtsatest asjades tavainimesele arusaamatus teaduskeeles.

Informatsiooni edastamise kanalid on muutunud ning paljud meediakajastused ajalehtede trükiväljaannetesse enam ei jõua. Samas on artiklite alalise säilitamise seisukohalt oluline teadvustada, et DIGAR Eesti artiklite andmebaasis kuuluvad kõikide ajalehtede trükiväljaannete failid (trükifailid) alalisele säilitamisele ning on ajalooallikana ja kultuuripärandina hindamatu väärtusega.

InWeGe projekti tegemisi kajastati projektimeeskonna esitatud andmete kohaselt meedias 70 korral (Summary of Media Work InWeGe, 2020) – trükimeediasse jõudis neist kolm.

Olulise käiguvahetuse trükimeediasse tõi professor Rainer Kattel Postimehes 15. detsembril 2020 ilmunud artiklis “Eesti vajab feminismi”, kus ta sõna-sõnalt tsiteerides ütleb järgmist: “*Peame ühiskonnana tunduvalt suurendama naiste tegelikku valikuvabadust. Selleks ei pea me võtma feminismi mitte kui majanduslikku ebaõiglust korrigeerivat mõttelaadi, vaid kui peamist avalike investeeringute põhimõtet. Oleme harjunud pidama investeeringuid füüsilisse infrastruktuuri ja haridusse valitsuse peamiseks rolliks majanduse elavdamisel. Ometigi näitavad uuringud, et investeerimine sotsiaalsesse infrastruktuuri – ehk heaolu ja hooldamisega seotud teenustesse – loob poole rohkem töökohti kui näiteks investeerimine ehitustegevusse. Koroonakriis pakub meile võimaluse uue Euroopa abiraha abil*

oluliselt investeerida valdkondadesse, kus naiste osakaal on suur ning mis vananeva ühiskonna tingimustes muutuvad üha tähtsamaks.". Sõnum on selge ning selles valguses asetub küsimus, miks peaks saama autoremonditööline, kes on enamasti mees, saama rohkem palka kui vanurite hooldaja, kes on enamasti naine.

Teine ja veelgi olulisem muutus teema käsitlemisel toimus 27. jaanuaril 2021 Postimehe artiklis "Miks sooline palgalõhe Eestis püsib?", kus Tallinna Ülikooli soouuringute dotsent Kadri Aavik tutvustab põhjalikult Tallinna Ülikooli, TalTechi ja statistikaameti koostöös (REGE projekt) valminud uuringu tulemusi. Ajakirjanduslikus võtmes on teema kahe lausega lahti selgitatuna lihtne palgalõhega seoses on soostereotüüpidest ja eelarvamustest tingituna levinud mitmed valearusaamad, mille taga ei nähta ühiskondlikke olusid.

Olulise muutuse toovad need kaks artiklit esile seeläbi, et kõnelejateks on teadlased, kes suhtlevad lugejaga otse, ilma ajakirjaniku kui vahendaja märgatava kohalolekuta – see toob teemakäsitluse lugejale lähemale ning loob võimaluse otsedialoogi tekkimiseks teadlase ja meediatarbija vahele. Mõlemad teadlased toovad diskussiooni uue paradigma, – võimalusi SPLi vähendamiseks ja naiste tööjõupotentsiaal paremaks rakendamiseks tuleb otsida uutest ühiskondlikest kokkulepetest. Seni on teatud elualad, kus enamasti töötavad naised, alatasustatud. Millegipärast arvatakse, et lasteaiaõpetajad ja hooldekodu töötajad ei vääri vähemalt Eesti keskmist palka. Lihtne oleks luua uus kriteerium tööjõu kasuteguri hindamisel – kui suurt kasu toob tehtav töö ühiskonnale mitte ainult majanduslikku vaid sotsiaalmajanduslikku väärtust luues. Organisatsioonis tuuakse tihti esile maskuliinsete omaduste positiivne pool, aga vaadatakse mööda teistsuguste omaduste olulisusest – rutiinse, täpse, suurt pühendumust ja empaativõimet eeldava töö väärtustamise peaks olema sama oluline kui riskijulguse, autoritaarsuse ja enesekehtestamise oskuse hindamine. Sageli toob tavapärase rutiinse töö tegemine organisatsioonile suuremat lisandväärtust ja võiks olla seetõttu ka motiveerivalt tasustatud ning edutatud. Ausa ja läbipaisteva palgasüsteemi loomine peaks teadlaste arvamusele kohaselt tuginema täiesti uuele sooneutraalsele hindamismudelile.

KOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada ajavahemikus 2010-2021 eesti trükimeedias soolise palgalõhe (SPL) teemal ilmunud artiklid ning nende analüüsimisel leida vastused küsimusele, kuidas ajakirjandus on antud teemat kajastanud. Uuring tugines üleriigilistele päevalehtedele Eesti Päevaleht, Postimees, Õhtuleht ja Äripäev ning nädalalehele Eesti Ekspress.

Käesoleva töö empiirilise analüüsi käigus selgitati välja ajakirjandusväljaannetes esitatud SPLi põhjused, SPLi vähendamiseks pakutud lahendused ning SPLi kõneisikud.

Artiklite otsing tehti DIGAR Eesti artiklite andmebaasi abil, kuna selle otsingusüsteem tagab käesoleva uurimistöö andmete valiidsuse ja reliaabluse. Kõik kodeerimisjuhendi abil kodeeritud artiklid on ajas püsivad ja taasesitatavad. Andmebaasis säilitatatakse ajalehtede sisu alaliselt trükieelsete failidena.

Uurimistöös kasutati uurimismeetodina standardiseeritud kontentanalüüsi ning bibliomeetrilise uuringu ühte meetodit, infokogumi mitmeaspektset analüüsi.

Uuringu läbiviimisel tugineti Statistikaameti andmetele SPLi kohta. Aastal 2012 oli SPLi indeks 24,6%, kümne aasta jooksul oli see kahanenud peaaegu 10% võrra ning aastaks 2020 oli SPL Eestis 15,6% (Statistikaamet, 2021). Langus oli aastate lõikes ühtlane – keskmiselt üks protsent aastas.

Teadlased on näinud SPLi probleemi selles, et naiste tööjõupotentsiaal ühiskonnas jääb täismahus rakendamata, palgalõhest tingituna kanduvad probleemid perekonna üldisesse toimetulekusse ning võimenduvad pensionieas. Soolise võrdõiguslikkuse uuringute aruanded on näidanud, et eesti tööandjad ja töötajad on olnud SPL-ga kaasnevatest probleemidest vähe informeeritud ning ei ole osanud seda ohuallikana näha. Probleemide teadvustamisel ja ühiskondlike diskussioonide algatamisel ning nende lahendamisele suunamisel on meedial oluline roll.

Ajavahemikus 2010-2021 ilmus soolise palgalõhe teemal DIGAR Eesti artiklite andmebaasi andmetel ajalehtede trükiväljaannetes 126 artiklit: Eesti Päevalehes 43, Äripäevas 37, Postimehes 21, Õhtulehes 18 ja nädalalehes Eesti Ekspressis seitse artiklit. Artiklite sisulise suunitluse alusel selgitati välja 40

analüütiliste tunnustega artiklit, milles sisalduvaid väiteid, põhjendusi ja andmeid võrreldi teadusuuringutes esitatud seisukohtadega.

Aastatel 2010-2012 oli SPLi teemaliste meediakajastuste arv tagasihoidlik (kaks artiklit), 2014-2016 oli täheldatav teatud huvi kasv kõikides väljaannetes, ilmus 13-15 artiklit aasta kohta, 2017. a toimus arvuliselt suur tõus, ajalehtede trükiväljaannetes ilmus 23 artiklit, 2018. aastal 24, nendest ÄP-s 11. Aastatel 2019-2020 oli SPLi teema kajastamine trükiväljaannetes kahanenud 2018. aastaga võrreldes rohkem kui kolmekordselt, s.o 24 artiklilt seitsmele.

Meediahuvi tõus aastatel 2017-2018 ja langus aastal 2019 oli selgitatav soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmise seaduse eelnõu menetlemisega, mis lõppes riigikogu saalis esimese lugemisega 2019. a veebruaris, valitsuskoalitsioon lagunes 29. aprillil 2019. Seadusemuudatusega sooviti luua efektiivsed võimalused soolise palgalõhe analüüsiks, kehtestada riiklik ja haldusjärelevalve naiste ja meeste võrdväärse töö eest makstava palga võrdsuse põhimõtte üle avalikus sektoris. Ajakirjandus kajastas 2017-2018 seaduse menetlemise protsessi käigus soolise palgalõhe temaatikat aktiivselt ning diskussioonis said sõna nii poliitikud kui teadlased. Kõige rohkem artikleid ilmus Äripäevas, – kahe aasta jooksul kokku 19 artiklit. Meediaväljaanne oli seadusemuudatuse suhtes kriitiline, põhjendades vastuseisu liiga suure halduskoormuse tekkimisega ning väikse kasuteguriga SPLi vähendamisel.

Töö autorit huvitas, kui palju on antud ajakirjanduses teema käsitlemisel sõna teadlastele, ekspertidele, ametnikele ja poliitikutele, kelle arvamusele tuginedes loob ja edastab meedia informatsiooni inimestele arvamuse kujundamiseks.

Analüüsi tulemusel selgitati välja, et artiklite koguarvust (126) 88 ehk 69,8% oli kirjutatud ajakirjanike poolt; eksperdid said autorina sõnai kümnel korral (7,9% artiklitest). Ametnikud olid artiklite autorite rollis üheksal korral (7,1%), muude elualade alla paigutus kolm artikli autorit (2,4%). Poliitikute artikleid oli kuus (4,7% artiklite koguarvust), neist nelja autor oli sotsiaaldemokraat Marianne Mikko, ühe autor Helmen Kütt ja ühe kirjutise autor Jaanus Vogelberg. Marianne Mikko poolt esitatud SPLi kohta esitatud argumentidele viidati erinevates artiklites neljal korral. Teadlased said artiklite autorina sõna üheksal korral (7,1% artiklitest). Teadlaste hulgas olid autoritena esindatud sotsioloogid Kadri Aavik,

Rainer Kattel, Juhan Kivirähk, Sandra Horma, Rein Vöörmann kahe artikliga, psühholoogid Jüri Uljas ja Avo-Rein Tereping ning majandusteadlane Raul Eamets.

Soolise palgalõhe põhjusena toodi enim esile nii vertikaalset kui horisontaalset soolist segregatsiooni tööturul, kus mehed ja naised töötavad erinevalt tasustatud sektorites ning mehi on tippjuhtide hulgas rohkem kui naisi. Väideti, et naised on liiga alalhoidlikud ja palgaläbirääkimistel liiga tagasihoidlikud. Probleemiks peeti naiste hoolduskohustusest tingitud katkestusi karjääri jooksul. Vähem oli põhjusena esile toodud tööandjate diskrimineerivat käitumist ning palkade salastatust.

Artiklite analüüsi tulemusel selgus, et ajakirjanduses käsitlemist leidnud SPLi põhjused kattuvad üldplaanis teadusuuringutes esitatud seisukohtadega. Ühe suure erinevusega. Kui ajakirjanduslikes tekstides kaldutakse „süüdistama“ naisi, et nad on liiga alalhoidlikud, lepivad väiksema palgaga, töötavad alatasustatud sektorites, siis teadusuuringutes esitatud seisukohad „süüdistavad“ pigem soorollidel tuginevat segregeeritud haridus- ja tööturu süsteemi. Meediatekstides pakutud lahenduste puhul võib täheldada, et suurem osa meediakäsitlustest näevad SPLi võrdse töö eest võrdse palga maksmise aspektist.

SUMMARY

The Gender Pay Gap in the Estonian Print Media in 2010-2021

The aim of the master's thesis was to analyze the articles published in the Estonian print media on the topic of the gender pay gap (GPG) during the period 2010-2021 and to find answers to the question of how the press has covered the mentioned topic. The study was based on the national daily newspapers Eesti Päevaleht, Postimees, Õhtuleht and Äripäev and the weekly newspaper Eesti Ekspress.

In the course of the empirical analysis of the work, the media's attitudes and views in dealing with GPG were clarified, as well as the reasons for GPG being presented in the press, what solutions were offered to reduce GPG, and who were GPG spokespersons during the aforementioned period.

The search of articles was performed using the DIGAR Estonian article database, as its search system ensures the validity and reliability of the data of this research. All articles encoded with the coding guide are time-stable and reproducible. The contents of newspapers are permanently stored in the database as pre-press files.

The research method used standardized content analysis and one method of bibliometric research, multi-aspect analysis of the information set.

The survey was based on Statistics Estonia's data on GPG. In 2012, the GPG index was 24.6%, in ten years it had decreased by almost 10%, and by 2020 the GPG in Estonia was 15.6% (Statistics Estonia, 2021). The decline was steady over the years – an average of one percent per year.

Researchers have seen the problem of GPG in the fact that the labor force potential of women in society is not fully realized, and due to the pay gap, the problems are transferred to the general subsistence of the family and intensify in retirement. Reports of gender equality surveys have shown that Estonian employers and employees have been poorly informed about the problems associated with GPG and have not been able to see it as a source of danger. The media has an important role in raising awareness and initiating societal debates and guiding them into solving them.

During 2010-2021, according to the DIGAR Estonian article database, 126 articles on the gender pay gap were published in the form of newspaper publications: Eesti Päevaleht 43, Äripäev 37, Postimees 21, Õhtuleht 18 and seven articles in the weekly Eesti Ekspress. Based on the substantive focus of the articles, 40 articles with analytical features were identified, in which the statements, justifications and data were compared with the views expressed in the research.

In 2010-2012, the number of media coverages of GPG was modest (two articles), in 2014-2016 there was a certain increase in interest in all publications, a total of 13-15 articles per year were published for all publications, in 2017 there was a large increase in numbers, 23 articles about GPG were published in newspapers. In 2018-2020, the coverage of the GPG topic in printed publications had decreased more than three times compared to 2018, ie from 24 articles to seven.

The increase in media interest in 2017-2018 and the decrease in 2019 can be explained by the processing of the Bill on Amendments to the Gender Equality Act, which ended with the first reading in the Parliament in February 2019, the governing coalition resigned on the 29th of April 2019. The objective of amendment of the law was to establish state and administrative supervision over the principle of equal pay for equal work for women and men in the public sector. During the 2017-2018 procedure of processing the law, the press actively covered the issue of the GPG and both politicians and researchers spoke in the discussion. The most articles were published in Äripäev, a total of 19 articles in two years. The media outlet opposed the change in the law, citing excessive administrative burdens and low efficiency in reducing the GPG.

The author of the work was interested in how much word has been given in the press to scientists, experts, officials and politicians when discussing the topic, based on whose opinion the media creates and transmits information to form an opinion of the public.

The analysis revealed that 88 or 69.8% of the total number of articles (126) were written by journalists; experts got an oppurtunity to write articles ten times (7.9% of articles). Officials were in the role of authors of articles nine times (7.1%), under other areas of life three authors of articles (2.4%). There were six articles by politicians (4.7% of the total number of articles), four of them by the Social Democrat Marianne Mikko, one by Helmen Kütt and one by Jaanus Vogelberg. The arguments put

forward by Marianne Mikko concerning the GPG have been referred to four times in various articles. Researchers were mentioned as authors of articles nine times (7.1% of articles). Among the researchers, sociologists Kadri Aavik, Rainer Kattel, Juhan Kivirähk, Sandra Horma, Rein Vöörmann with two articles, psychologists Jüri Uljas and Avo-Rein Tereping and economist Raul Eamets were represented as authors.

Both vertical and horizontal gender segregation in the labor market, where men and women work in differently paid sectors and men are more likely than senior managers were brought up the most as the reason for GPG. It has been argued that women are too modest and too humble in wage negotiations. Interruptions in women's careers due to caring responsibilities were considered a problem. Discriminatory behavior of employers and wage secrecy were less cited as reasons.

The analysis showed that the reasons for the GPG that were discussed in the press overlap with the views expressed in the research in general. With one big difference. While journalistic texts tend to "blame" women for being too conservative, accepting lower pay, working in underpaid sectors, the research findings tend to "blame" a gender-segregated education and labor market system. In the case of the solutions proposed in the media texts, it can be observed that most of the approaches see the GPG from the aspect of equal pay for equal work, and a broader picture was presented in articles written by researchers.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Aavik, K., Ubakivi-Hadachi, P., Raudsepp, M., Roosalu, T. (2020). *Soolise palgalõhe vähendamine: mitmetasandiline kvalitatiivuuring.* RASI toimetised nr 11. Tallinn: Tallinna Ülikool. https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/RASI/2020_RASI%20toimetised%20nr%2011_mitmetasandililine%20kvalitatiivuuring.pdf

2. Anspal, S., Biin, H., Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L. (2009). *Sooline palgalõhe. / Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade.* Tallinn: Eesti Rakendusuuringute Keskus CentAR, Poliitikauuringute Keskus Praxis. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/1_raport.pdf

3. Karu, M., Kallaste, E., Kraut, L., Rõõm, T., Turk, P., Anspal, S. (2010). *Sooline palgalõhe Eestis. / Poliitikameetmete analüüs.* Tallinn: Estonian Center for Applied Research CentAR, Poliitikauuringute Keskus Praxis. http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja_Sotsiaalpoliitika/4_raport.pdf

4. Anspal, S., Kraut, L., Rõõm, T. (2010) *Sooline palgalõhe Eestis. / Empiiriline analüüs.* Tallinn: Eesti Rakendusuuringute Keskus CentAR, Poliitikauuringute Keskus Praxis. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/2_raport.pdf

5. Biin, H. (2011). Sooline palgalõhe, selle põhjused ja hindamisviisid. Artikkel kogumikus: Sooline Palgalõhe Eestis. Uuringu kokkuvõte. (2011). *Artiklite kogumik.* Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2/2011. Tallinn: Sotsiaalministeerium. https://www.digar.ee/arhiiv/et/nlib-digar:109757

6. Eesti Meediaettevõtete Liit. (2021, 24. aprill). *Eesti ajakirjanduseetika koodeks.* https://meedialiit.ee/eetikakoodeks/

7. Eesmaa, M. (2021) Sooline palgalõhe viib soolise pensionilõheni. Ajakiri Universitetas Tartuensis. 2021, jaanuar. Nr 1. https://www.ajakiri.ut.ee/artikkel/3925

8. Euroopa Komisjon. (2014, 7. märts). *Komisjoni soovitus meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte tugevdamise kohta läbipaistvuse suurendamise kaudu.* (EMPs kohaldatav tekst)

(2014/124/EL) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN

9. Eesti Statistikaamet. (2021, 24. aprill). *Eesti statistika. Statistika andmebaas.* https://andmed.stat.ee/et/stat
10. Eesti Vabariigi põhiseadus. (RT 1992, 26, 349). https://www.riigiteataja.ee/akt/115052015002?leiaKehtiv
11. EIGE. (2021, 26. aprill). Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut. https://eige.europa.eu/et/in-brief
12. Euroopa Parlament. (2021, 26. aprill). *Sooline palgalõhe: selgitus ja põhjused.* https://www.europarl.europa.eu/news/et/headlines/society/20200109STO69925/sooline-palgalohe-selgitus-ja-pohjused
13. Espenberg, K., Aksen, M., Lees, K., & Puolokainen, T. (2014). *Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus. Soolise palgaerinevuse analüüs.* Tartu: Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. https://www.digar.ee/arhiiv/et/raamatud/47965
14. Euroopa 2020. (2021, 26. aprill). *Võrdsed võimalused.* https://www.vordsedvoimalused2020.ee/
15. Euroopa Komisjon. (2021, 26. aprill). *Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele soolise palgalõhe vähendamist käsitleva ELi tegevuskava (2017–2019) rakendamise kohta.* Lk 9. https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2020/ET/COM-2020-101-F1-ET-MAIN-PART-1.PDF
16. Euroopa Parlamendi resolutsioon. (2020, 30. jaanuar). *Euroopa Parlamendi 30. jaanuari 2020. aasta resolutsioon soolise palgalõhe kohta* (2019/2870(RSP)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0025_ET.html
17. Hansson, L. (2010). Töö ja pereelu ühitamine. Toimetajad R. Marling & L. Järviste. *Teel tasakaalustatud ühiskonda. Naised ja mehed Eestis II.* Tallinn: Sotsiaalministeerium, 40-51. Kättesaadav: https://www.digar.ee/arhiiv/et/raamatud/12695

18. Harrik, A. (2020, 18. märts). *Uuring: sooline palgalõhe tekib Eestis ettevõtte sees.* Eesti Rahvusringhääling. https://novaator.err.ee/1065549/uuring-sooline-palgalohe-tekib-eestis-ettevotte-sees

19. International Labour Organization, ILO. (2018) *Global Wage Report 2018/19. What lies behind gender pay gaps. International Labour Office* – Geneva: ILO, 2018 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

20. InWeGe. (2021, 26. aprill). *InWeGe (Income, Wealth, Gender) projekt.* Soolise Võrdõiguslikkuse ja Võrdse Kohtlemise Volinik. https://volinik.ee/inwege/

21. Kallaste, E., Kari, M., Kraut, L., Turk, P. (2010). *Sooline palgalõhe Eestis. / Juhtumite uuringud.* Tallinn: Estonian Center for Applied Research CentAR, Poliitikauuringute Keskus Praxis. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/3_raport.pdf

22. Masso, J., Meriküll, J., Vahter, P. (2020). *The role of firms in the gender wage gap*. University of Tartu, School of Economics and Business Administration. Working Paper No. 120, 2020; https://majandus.ut.ee/en/research/workingpapers

23. Meriküll, J., Tverdostup, M. (2020). *The Gap that Survived the Transition: the Gender Wage Gap over Three Decades in Estonia.* https://volinik.ee/wp-content/uploads/2020/12/febawb127.pdf

24. McQuail, D. (2003). *McQuaili massikommunikatsiooni teooria.* Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

25. Pilve, M. (2018). *Perevägivald eesti ühiskonnas ja selle meediakajastused ajalehtedes.* Tartu Ülikool. Magistritöö. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/61189/pilve_ma_2018.pdf

26. Pilvre, B. (2011). *Naiste meediarepresentatsioon Eesti ajakirjanduskultuuri ja ühiskonna kontekstis.* Tartu Ülikool. Doktoritöö. https://dspace.ut.ee/handle/10062/17921

27. REGE projekt. (2021, 26. aprill). *Soolise palgalõhe vähendamine 2019-2021. Palgalõhe probleem Eestis.* http://rege.tlu.ee/palgalohe-probleem-eestis/

28. Põdra, K., Matsulevitš, L., Oja, K., Soosaar, O., Urke, K. (2021). *Tööturu ülevaade.* Võrguväljaanne. https://www.eestipank.ee/publikatsioon/tooturu-ulevaade/2020/tooturu-ulevaade-12021

29. Rooma leping. (1957). *Euroopa Majandusühenduse asutamisleping.* Kättesaadav: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=LEGISSUM:xy0023

30. Sooline Palgalõhe Eestis. (2011). *Uuringu kokkuvõte.* Artiklite kogumik. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2/2011. Tallinn: Sotsiaalministeerium. Lk 15. https://www.digar.ee/arhiiv/et/nlib-digar:109757

31. Soolise võrdõiguslikkuse seadus. (2004). RT I, 10.01.2019, 19. https://www.riigiteataja.ee/akt/110012019019?leiaKehtiv

32. Soolise Võrdõiguslikkuse ja Võrdse Kohtlemise Volinik. (2021, 26. aprill). *InWeGe.* https://volinik.ee/inwege/

33. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmise ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (2018). https://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/92d5645d-2c32-415e-8844-bfe6d8dc881d#m15WLfPE

34. Sotsiaalministeerium. (2021, 4. aprill). *Euroopa Nõukogu Ministrite Komitee soovitus liikmesriikidele REC(2007)17 liikmesriikidele soolise võrdõiguslikkuse standardite ja mehhanismide kohta.* Punkt 46. https://www.sm.ee/et/euroopa-noukogu-ministrite-komitee-soovitus-liikmesriikidele-rec200717-liikmesriikidele-soolise

35. Sotsiaaldemokraatliku Erakonna programm. (2021, 26. aprill). *Sotsiaaldemokraatliku Erakonna programm 2015. aasta Riigikogu valimisteks.* https://www.sotsid.ee/liikmele/dokumendid/programmid/

36. Strateegia „Eesti 2035“. (2021, 26. aprill). https://www.valitsus.ee/strateegia-eesti-2035-arengukavad-ja-planeering/strateegia

37. Summary of Media Work InWeGE project no 820778. (2020) *Promotion campaigns for the application.* https://volinik.ee/wp-content/uploads/2021/02/SUMMARY-OF-Newspapers-and-magazines-INWEGE-PROJECT-NO-820778.pdf

38. Täht, K. (Toim.) (2019). *Soolise palgalõhe kirjeldamine ja seletamine – tehniline ülevaade.* RASI toimetised nr 10. Tallinn: Tallinna Ülikool. https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/RASI/2019_RASI%20toimetised%20nr%2010_soolise%20palgal%C3%B5he%20kirjeldamine%20ja%20seletamine.pdf

39. Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2016-2019. (2016). RT III, 29.12.2016, 1. Loetud aadressil https://www.riigiteataja.ee/akt/329122016001

40. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik. (2021, 30. aprill) *InWeGe*. https://volinik.ee/inwege/

41. Kallas, K., Kaldur, K., Raudsepp, M., Roosalu, T., Aavik, K. (2013). *Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis. Uuringuaruanne.* Balti Uuringute Instituut / TLÜ RASI. https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/V%C3%B5rdse-kohtlemise-edendamine-ja-teadlikkus-Eestis.pdf

42. Roosalu, T. (2016). *Kellel on Eestis hea, kellel parem? Võrdõiguslikkuse mõõtmise mudel. (2016).* Soolise Võrdõiguslikkuse ja Võrdse Kohtlemise Voliniku Kantselei. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. https://www.digar.ee/arhiiv/et/raamatud/61002

43. Äripäev AS. (2021, 24. aprill). *Firmast.* http://firma.aripaev.ee/firmast/?kmi=mg2YggTcBSDNVchtqCIYq3lXROs%3D

LISAD

Lisa 1

SOOLINE PALGALÕHE EUROOPA LIIDU LIIKMESRIIKIDES

	Riik	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
1.	Eesti	29,9	29,8	28,1	26,7	24,8	24,9	21,8	21,7
2.	Läti	14,9	16,0	17,3	18,4	19,7	19,8	19,6	21,2
3.	Austria	22,9	22,3	22,2	21,8	20,8	20,7	20,4	19,9
4.	Saksamaa	22,7	22,1	22,3	21,8	21,1	20,4	20,1	19,2
5.	Tšehhi	22,5	22,3	22,5	22,5	21,5	21,1	20,1	18,9
6.	Slovakkia	20,8	18,8	19,7	19,7	19,2	20,1	19,8	18,4
7.	Ungari	20,1	18,4	15,1	14,0	14,0	15,9	14,2	18,2
8.	Soome	19,2	18,8	18,4	17,5	17,5	17,1	16,9	16,6
9.	Prantsusmaa	15,6	15,5	15,5	15,6	15,9	16,3	16,7	16,5
10.	Holland	17,6	16,6	16,2	16,1	15,6	15,1	14,7	14,6
	Euroopa Liidu keskmine	16,4	16,0	15,7	15,5	15,1	14,6	14,4	14,1
11.	Bulgaaria	15,1	14,1	14,2	15,5	14,6	14,3	13,9	14,1
12.	Taani	16,8	16,5	16,0	15,1	15,1	14,8	14,6	14,0
13.	Leedu	11,9	12,2	13,3	14,2	14,4	15,2	14,0	13,3
14.	Hispaania	18,7	17,8	14,9	14,1	14,8	13,5	11,9	11,9
15.	Rootsi	15,5	14,6	13,8	14,0	13,8	12,5	12,1	11,8
16.	Malta	9,5	9,7	10,6	10,7	11,6	13,2	13,0	11,6
17.	Kroaatia		7,7	8,7		11,6	12,3	11,4	11,5
18.	Portugal	15,0	13,3	14,9	16,0	13,9	10,8	8,9	10,6
19.	Küpros	15,6	14,9	14,2	13,2	12,3	11,2	10,4	10,1
20.	Poola	6,4	7,1	7,7	7,3	7,1	7,0	8,5	8,5
21.	Sloveenia	4,5	6,3	7,0	8,2	8,1	8,4	9,3	7,9
22.	Belgia	8,3	7,5	6,6	6,4	6,0	5,8	5,8	5,8

23.	Itaalia	6,5	7,0	6,1	5,5	5,3	5,0	5,5	4,7
24.	Rumeenia	6,9	4,9	4,5	5,6	4,8	2,9	2,2	3,3
25.	Luksemburg	7,0	6,2	5,4	4,7	3,9	2,6	1,4	1,3
26.	Iirimaa	12,2	12,9	13,9	13,9	14,2	14,4	11,3	
27.	Kreeka			12,3				10,4	
28.	Suurbritannia	22,6	21,0	20,9	21,0	20,7	20,8	19,8	

Allikas: Eurostat (2021)

Lisa 2

KVANTITATIIVANALÜÜSI KODEERIMISJUHEND

A Artikli tunnused

A1 Järjekorranumber

A2 Pealkiri (märgitakse sõnadega)

A3 Väljaanne (üleriigilised väljaanded)

1. Eesti Päevaleht
2. Eesti Ekspress
3. Postimees
4. Õhtuleht (SL Õhtuleht)
5. Äripäev

A4 Ilmumise kuupäev (aaaa/kk/pp)

A5 Autor (nimeliselt)

A6 Autori sugu (mees, naine)

A7 Kuhu artikli autor liigitub (autori staatus)

1. Ajakirjanik
2. Ametnik
3. Ekspert
4. Teadlane
5. Muu

A8 Artikli esiletoomine ajalehes (teema väärtustamine)

A9 Pealkiri

1. Väikeses kirjas pealkiri
2. Suures kirjas pealkiri

A10 Teksti illustreeriv materjal (foto, illustratsioon, diagramm jmt, värviliselt esile toodud protsent vm)

1. On
2. Ei ole

3. Teksti illustreerivaid materjale on rohkem kui 1-2 (tabel, diagramm, foto, illustratsioon, juhtmõte esile toodud jne)

A11 Artikli maht

1. Kuni 50 sõna
2. Kuni 100 sõna
3. Kuni 200 sõna
4. Kuni 500 sõna
5. Kuni 1000 sõna
6. Rohkem kui 1000 sõna

A12 Tekstis viidatud info allikad (nimeliselt)

1. Kelle koostatud statistilistele andmetele tuginetakse
2. Ametkond või organisatsioon, kes tegeleb valdkonnaga
3. Ekspertgrupp või asutus, kellelt küsitakse kommentaare
4. Isik (nimi, staatus)
5. Grupp

B Artikli sisu

B1 Artikli suunitlus

1. Fakte esitav (statistlised jm andmed)
2. Analüütiline (tugineb uuringutel)
3. Hinnanguid andev (emotsioonidel tuginev, fakte vabalt tõlgendav, demagoogiline)
4. Muu

B2 Kõrvalteemad (fookus)

1. Avaliku sektori roll
2. Lapsehoolduspuhkus/katkestused karjääris
3. Otsesed diskrimineerimise juhtumid
4. Palgad avalikuks!
5. Pension ja pensionilõhe
6. Sooline segregatsioon tööturul/hariduses

7. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmine
8. Soorollid/sissejuurdunud tavad ja hoiakud
9. Soolise võrdõiguslikkuse tagamine
10. Sotsiaalsed probleemid
11. Statistilised andmed
12. Tööandja hoiakud värbamisel
13. Tööturg reguleerib ennast ise
14. Võrdne töö = võrdne palk
15. Võrdse palga päev

B3 Soolise palgalõhe põhjused, millele artiklis viidatakse:

1. Katkestused karjääris/emapalk/omaste hooldus
2. Palgad on salastatud
3. Põhjuseid ei ole esitatud
4. Põhjuste hulgi-/koosmõju
5. Naised on tagasihoidlikud
6. Sooline segregatsioon
7. Tööandja hoiakud

B4 Ettepanekud probleemi lahendamiseks

1. Avaliku sektori roll
2. Ei esita ettepanekuid
3. Kvootide kehtestamine
4. Läbipaistev/läbimõeldud palgasüsteem
5. Naised peavad ennast ise rohkem väärtustama
6. Palgad avalikuks!
7. Riiklik järelevalve
8. Soostereotüüpidega võitlemine
9. Tööandjate teadlikkuse tõstmine
10. Töö- ja pereelu ühitamine võrdsetel alustel
11. Tööturg reguleerib ennast ise
12. Tööturu teadlik ümberkujundamine

B5 Mis tasandil teemat käsitletakse

1. Ühiskonna tasandil
2. Organisatsiooni tasand (konkreetsed juhtumid, tööandjad)
3. Indiviidi tasand

C Hinnangud (suhtumist väljendav sisu)

C1 Artikli suhtumine soolise palgalõhe probleemi

1. Toetav (probleem on olemas, sellega tuleb tegeleda, autor pakub lahendusi)
2. Eitav (kriitiline seisukohal probleemi kui sellise suhtes)
3. Neutraalne (nentiv, hinnanguvaba)
4. Irooniline

Lisa 3

ARTIKLITE NIMEKIRI

	Artikli pealkiri (A2)	Väljaanne (A3)	Ilmumise aeg (A4)	Autor (A5)
1	Miks sooline palgalõhe Eestis püsib?	Postimees	2021.01.27	Kadri Aavik
2	Eesti vajab feminismi	Postimees	2020.12.15	Rainer Kattel
3	Eestis on jätkuvalt Euroopa võimsaim palgalõhe	Postimees	2020.12.01	Liina Laks
4	Palgalõhe väheneb	Õhtuleht	2020.07.23	-
5	Sooline palgalõhe on endiselt 17%	Eesti Päevaleht	2020.07.23	-
6	Naised teenisid mullu ainult ühel alal meestest rohkem	Postimees	2020.07.22	Erik Aru, Aarne Seppel
7	Liisa Pakosta: On ohtlik, kui riigi palgapoliitikat kujundav ministeerium ei tunnista palgalõhet	Eesti Päevaleht	2020.06.09	Vilja Kiisler
8	Emade taskute kallale minna ei tohi	Postimees	2020.06.03	Liisa Pakosta
9	Kallis uuring ei saa kõrgepalgaliste palgalõhest sotti	Eesti Päevaleht	2020.01.16	Loora-Elisabet Lomp
10	Venekeelsed naised on tööturul viimased	Postimees	2019.09.18	Iris Pettai
11	Eesti naised ei jää varakuselt meestele alla. Välja arvatud lastega abielunaised	Eesti Päevaleht	2019.08.06	Raimo Poom
12	Välisomanike firmas suur sooline palgalõhe	Eesti Päevaleht	2019.06.26	-
13	Saatan peitub detailides. Kuidas likvideerida palgalõhe?	Eesti Ekspress	2019.02.20	Sulev Vedler
14	Bürokraatiaga palgalõhet ei lahenda	Äripäev	2019.02.04	Merike Koppel
15	Sooline ebavõrdsus näitab vähenemise märke	Äripäev	2019.01.16	Kaia Oras. Eneli Niinepuu
16	Sotsioloogid püüavad saada jälile palgalõhe põhjustele	Postimees	2019.01.17	-
17	Naine ongi kallim? Kuidas ometi nii?	Postimees	2018.10.17	Liisa Pakosta
18	Särav lahendus palgalõhele / Särav lahendus ja sooline palgalõhe kaob justkui peoga pühitul	Postimees	2018.09.27	Marti Aavik
19	Sooline võrdsus on kõigi huvides	Äripäev	2018.09.25	Liina Kanter
20	Vallajuht arutleb: sooline palgalõhe omavalitsuses – kas see on müüt?	Õhtuleht	2018.06.14	Kristjan Väli, Margus Järv
21	Erasektori palgalõhe vähendamine jääb unaruss	Postimees	2018.05.29	-
22	Palgalõhe vähendamine	Postimees	2018.05.29	-
23	Pankades lokkab palgalõhe	Äripäev	2018.05.21	-
24	Eesti mehed on endast liiga heal arvamusel, naised tagasihoidlikud	Äripäev	2018.05.21	Kristel Härma
25	Soolise palgalõhe üks põhjus on vanemapuhkus	Äripäev	2018.05.21	Liis Elmik
26	Palgaauditiga saab kohe alustada	Äripäev	2018.05.21	Liisa Pakosta
27	Sooline palgalõhe ei vähene	Äripäev	2018.05.15	Ken Rohelaan
28	Palgalõhe vastu võib aidata tulemuspalk	Postimees	2018.05.15	Kristi Malmberg
29	Sooline palgalõhe püsib endisel tasemel	Õhtuleht	2018.05.15	-
30	Säh teile veel 6 palgalõhet!	Eesti Ekspress	2018.05.02	Krister Kivi
31	Võrdse palga seadus nõuab üle 1,5 miljoni euro	Äripäev	2018.04.27	Eliisa Matsalu

32	Palgalõhe kardab palkade avalikustamist	Äripäev	2018.04.11	Erki Varma
33	Loome võrdse palga kompetentsikeskuse	Äripäev	2018.04.05	Agnes Einmann
34	Liisa Pakosta: kümme ettepanekut, mis aitavad palgalõhet vähendada	Eesti Päevaleht	2018.04.02	Liisa Pakosta
35	Palgalõhe kui turutõke?	Eesti Päevaleht	2018.03.09	Jaanus Vogelberg
36	Sooline palgalõhe väheneb, naisjuhte tuleb juurde	Eesti Päevaleht	2018.03.05	-
37	Uuring näitab soolise palgalõhe vähenemist	Õhtuleht	2018.03.05	-
38	Vanemahüvitis soodustab palgalõhet	Postimees	2018.01.31	Kristi Malmberg
39	Palka saab see, kes julgeb küsida	Äripäev	2018.01.11	Karin Kustavus
40	Palgalõhe ületamine eeldab mõtteviisi muutust	Äripäev	2018.01.04	Reet Laja
41	Ossinovski tahab järelevalvega vähendada palgalõhet	Postimees	2017.12.12	-
42	Palkade avalikustamine tõi ilmsiks suure lõhe	Äripäev	2017.07.24	Urmo Andressoo
43	Eestis haigutav palgalõhe on endiselt suurim kogu Euroopa Liidus	Õhtuleht	2017.07.05	Denes Kattago
44	Eestlased pseudoteemade lummuses	Õhtuleht	2017.06.03	Manfred Saks
45	Vallajuhtide palkade vahel laiutab lõhe	Õhtuleht	2017.05.09	Maarit Stepanov
46	Eesti tippjuhid teenivad töölistest 10 korda rohkem	Postimees	2017.04.24	Adele Johanson
47	Mida teha soolise palgalõhega	Äripäev	2017.04.17	Liisa Pakosta
48	Miinimumpalga tõus vähendas palgalõhet	Õhtuleht	2017.04.14	-
49	Miks on palgalõhe hea?	Eesti Ekspress	2017.04.12	Sulev Vedler
50	Palgalõhe taltsutamiskampaania	Äripäev	2017.04.11	Peeter-Eerik Ots
51	Töötasud tuleb avalikustada	Õhtuleht	2017.04.11	Marianne Mikko
52	Palgalõhet toidab palkade salastatus	Eesti Päevaleht	2017.04.10	Kaire Uusen
53	Palgalõhe on kreenis ametnike kasuks	Õhtuleht	2017.04.10	-
54	Naised 1,5 eurot väiksemal palgal. Kommentaar	Eesti Päevaleht	2017.03.13	-
55	Lasteaiakohtade nappus ei lase palgalõhel kahaneda	Eesti Päevaleht	2017.03.13	Marta Tuul
56	Palgalõhet ei saa kaotada bürokraatia abil	Postimees	2017.02.17	Marko Udras
57	Mitte igasuguse palgalõhega pole vaja võidelda	Eesti Päevaleht	2017.02.14	Aavo Heinlo
58	Palgalõhe ravi algab mõtteviisi muutusest	Äripäev	2017.01.26	Vilja Kiisler
59	Palgalõhe kaob pigem tunnustades	Eesti Päevaleht	2017.01.26	-
60	Riigikogu endine esimees Ene Ergma soolise palgalõhe järelevalve kehtestamisest	Õhtuleht	2017.01.25	-
61	Ossinovski tõmbab spidomeetri abil suure palgalõhega ettevõtted liistule	Eesti Päevaleht	2017.01.24	Maarja-Liis Orgmets, Marta Tuul
62	Ma ei vaja erikohtlemist	Eesti Päevaleht	2017.01.24	Marta Jaakson
63	Aasta jooksul on olnud ainult kaks pöördumist	Eesti Päevaleht	2017.01.24	-
64	Tööandjate arvates jõuga palgalõhe vastu ei saa	Postimees	2016.12.28	Adele Johanson
65	Eestis on ebavõrdsus väiksem kui euroliidus keskmiselt	Eesti Ekspress	2016.12.21	-
66	Naiste-meeste palk võrdseks. Selleni jõuame aastal 2186!	Äripäev	2016.11.02	Meelis Mandel
67	Miks palgalõhe suureneb?	Äripäev	2016.10.17	Irja Rae
68	Palgalõhe Eestis kasvab	Äripäev	2016.09.26	-
69	Volinik Pakosta: 30% palgalõhe ei näita Eestit õiges valguses	Eesti Päevaleht	2016.05.10	Teele Tammeorg
70	„Tõeline mees" ja „õige naine"	Eesti Päevaleht	2016.04.13	Maari Põim

71	Eestis on endiselt ELi suurim sooline palgalõhe	Postimees	2016.03.08	-
72	Eestis on ikka ELi suurim sooline palgalõhe	Eesti Päevaleht	2016.03.09	-
73	Suurbritannia lõhub palgalõhet	Äripäev	2016.02.25	Anu Jõgi
74	Poisid ja tüdrukud ongi erinevad	Postimees	2016.02.18	Avo-Rein Tereping
75	Loobuks fem-religioonist?	Postimees	2016.02.06	Marti Aavik
76	Eestis on Euroopa suurim sooline palgalõhe	Eesti Päevaleht	2015.12.21	-
77	Soolise palgalõhe allhoovustest	Õhtuleht	2015.10.23	Rein Vöörmann
78	Palgalõhe lõpu algus	Õhtuleht	2015.10.16	Marianne Mikko
79	Finantssektor hindab meestöötajaid	Eesti Päevaleht	2015.10.06	-
80	Palgalõhe Eestis vähenes	Äripäev	2015.09.30	-
81	Mis siis tingib soolist ebavõrdsust?	Eesti Päevaleht	2015.07.27	Rein Vöörmann
82	Üks küsimus. Miks saab naismüüja vähem palka kui meesmüüja?	Äripäev	2015.04.27	Heikko Gross
83	SAMA TÖÖ: mees saab 1000 eurot, naine aga 890	Õhtuleht	2015.04.22	Teet Teder
84	Palgalõhe muutub pensionilõheks	Õhtuleht	2015.04.21	Marianne Mikko
85	Pikett palgalõhe vastu	Eesti Päevaleht	2015.04.22	-
86	Helmen Kütt: ühiskond tasakaalust väljas	Äripäev	2015.04.01	Helmen Kütt
87	Mehed ja naised tabelisse. Lisakoormus ettevõtjale.	Äripäev	2015.04.01	Marge Väikenurm
88	Nohused lapsed ja emmede palgalõhe	Eesti Päevaleht	2015.04.17	Vahur Koorits
89	Meeste ja naiste võrdsuse põhimõte tuleks kirja panna põhiseadusesse	Eesti Päevaleht	2015.03.30	Kadri Ibrus
90	Naised ootavad 20% väiksemat palka	Äripäev	2015.03.05	-
91	Sissetulekud avalikuks ja palgalõhe kaob	Äripäev	2014.12.05	Erki Varma
92	Sooline palgalõhe algab juba noores eas	Äripäev	2014.12.05	-
93	Mees küsib sama töö eest 1000 eurot, naine 850	Eesti Päevaleht	2014.09.09	-
94	Mari-Liis Sepper: võrdse kohtlemise poolest oleme endiselt Euroopas mahajääja	Eesti Päevaleht	2014.05.30	Teele Tammeorg
95	Sooline palgalõhe jätkab kasvu	Õhtuleht	2014.04.29	-
96	Palgalõhest konkreetselt, arvude keeli	Õhtuleht	2014.04.25	Enn Vatter
97	Naisõiguslased tegutsevad valedel alustel	Õhtuleht	2014.04.19	Tiit Kuresilma
98	Eesti Pank: palgalõhe on kohati naiste kasuks	Eesti Ekspress	2014.04.17	-
99	Palga lõhe on paha kala	Eesti Päevaleht	2014.04.10	Marianne Mikko
100	Erinevad palgad kui hallitus moosipurgis	Eesti Päevaleht	2014.04.10	Katri Eespere
101	Manifest nõuab kõikjal soolist tasakaalu	Postimees	2014.03.10	Merike Teder
102	Palgalõhe käriseb	Äripäev	2014.02.28	Kadri Põlendik
103	Naine, tule meile tööle! Meil teenid mehega võrdselt!	Äripäev	2014.02.28	Peep Talimaa
104	Eesti palgalõhe on Euroopa suurim	Eesti Päevaleht	2013.12.10	-
105	Soolise palgalõhe kaks allikat / Mitte igasuguse palgalõhega pole vaja võidelda	Äripäev	2013.11.26	-
106	Sooline palgalõhe taastoodab iseennast	Eesti Päevaleht	2013.11.21	Jüri Uljas
107	Soolist palgalõhet vähendab stereotüüpide lõhkumine	Äripäev	2013.10.14	Peep Talimaa
108	Kuulge, meil on ju naised!	Äripäev	2013.08.06	Siim Kaevats
109	Palgalõhest ja sellega seotud müütidest	Eesti Ekspress	2013.06.06	Raul Eamets
110	Avalikud palgad vähendaks seletamata palgalõhet	Äripäev	2013.05.08	Hille Hanso
111	Palgainfo avalikustamine vähendaks palgalõhet	Äripäev	2013.05.03	Kadri Bank

112	Lõhe kasvab. Ettevõtjad probleemi ei näe	Äripäev	2013.05.02	Katariina Krjutškova
113	Sookvootideta palgalõhet ei ületa	Eesti Päevaleht	2013.04.17	Juhan Kivirähk
114	Head naistepäeva, sooline palgalõhe!	Eesti Päevaleht	2013.03.08	Tuuli Jõesaar
115	Raport: Eestis on soolise võrdsuse seis halvem kui Ugandas	Eesti Päevaleht	2012.11.02	Tuuli Jõesaar
116	Eesti soolise võrdsuse arengut rahastab Norra kuningriik	Eesti Päevaleht	2012.11.02	Tuuli Jõesaar
117	Naiste diskrimineerimine käib isegi riigi tähtsaimates asutustes	Eesti Päevaleht	2012.11.02	Tuuli Jõesaar
118	Soovolinik Mari-Liis Sepper : meie ühiskond ei soosi enda eest seismist	Eesti Päevaleht	2012.10.04	Tuuli Jõesaar
119	Eesti naise euro on 70 senti	Eesti Päevaleht	2012.03.09	Külli-Riin Tigasson
120	Sookoll ja palgalõhe	Eesti Ekspress	2011.12.08	Sandra Horma
121	Sooline palgalõhe peab vähenema	Eesti Päevaleht	2011.09.21	-
122	3 : 2 naiste kahjuks	Eesti Päevaleht	2011.03.15	Elo Odres
123	Bestseller hallist hiirest ja kollasest kõutsist	Eesti Päevaleht	2011.01.20	Agne Narusk
124	Riik võiks naiste palgaga anda eeskuju	Äripäev	2011.01.17	Alyona Stadnik
125	Naiste kuni 33% väiksemast palgast leiti selgitus 4,4%-le	Eesti Päevaleht	2011.01.15	Urmas Jaagant
126	Ministeerium plaanib Eesti esimest soolise võrdõiguslikkuse kampaaniat	Eesti Päevaleht	2010.01.07	Dannar Leitmaa

Lisa 4.

ARTIKLITE SISUANALÜÜSI ANDMED

Jrk nr			Artikkel	SPLi põhjused	Ettepanekud SPLi vähendamiseks
1.	2021.01.27	Postimees	Miks sooline palgalõhe Eestis püsib?	Soostereotüübid; Eelarvamused / hoiakud; Sooline (varjatud) diskrimineerimine; Teadvustamata normid, mis on väliselt sooneutraalsed, kuid vaikimisi maskuliinsed; Statistiline diskrimineerimine; Tööturu sooline segregatsioon (vertikaalne ja horisontaalne.	Probleemi lahendamiseks on tarvis hoiakuid muuta.
2.	2020.12.15	Postimees	Eesti vajab feminismi	Pikk vanemapuhkus; Helde vanemahüvitis.	Investeerida valdkondadesse, kus naiste osakaal on suur ning mis vananeva ühiskonna tingimustes muutuvad üha tähtsamaks.
3.	2020.06.03	Postimees	Emade taskute kallale minna ei tohi	Hoolduskohustus; Statistiline diskrimineerimine.	Palkade suurem läbipaistvus; Töö- ja pereelu ühitamise direktiiv; Palgarakenduse lisamoodul.
4.	2019.09.18	Postimees	Venekeelsed naised väärivad tööturul paremat	Ebakindel tööturupositsioon; Töötamine valdkondades, kus toimuvad kiired muudatused ja ratsionaliseerimised (elektroonikatööstus, toiduainetööstus, rõiva- ja tekstiilitööstus); Vähene eesti keele oskus; Ebavõrdne kohtlemine rahvuse, vanuse ja ka soo pinnal; Traditsioonilised soorollid; Tugevad soostereotüübid.	Venekeelsete naiste tööturu potentsiaal väärib avastamist ja rakendamist.
5.	2018.10.17	Postimees	Naine ongi kallim? Kuidas ometi nii?	Statistiline diskrimineerimine; Hoolduskohustus (vanemapuhkus, pere eest hoolitsemine); Soostereotüübid.	Sotsiaalse koormuse jagamine; Töökeskkonna kaasajastamine lapsevanemate huve arvestades.
6.	2018.05.21	Äripäev	Soolise palgalõhe üks põhjus on vanemapuhkus	Sooline segregatsioon; Hoolduskohustus; Hõivelõhe / Osaline tööaeg.	Terviklik ja õiglane palgasüsteem.

7.	2018.05.21	Äripäev	Palgaauditiga saab kohe alustada	Hoolduskohustuse täitmine; Ebavõrdne kohtlemine tööandja poolt.	Riikliku sektori järelevalve; Avaliku sektori eeskuju / palgaauditi korraldamine avalikus sektoris; ISO juhtimisstandardi kasutuselevõtmine; Koostöö ärisektoriga lahenduste leidmisel.
8.	2018.05.15	Äripäev	Sooline palgalõhe ei vähene	Sooline segregatsioon tööturul (horisontaalne ja vertikaalne); Hoolduskohustus (pereliikmed); Pikk vanemapuhkus; Hõivelõhe / Osaline tööaeg.	Terviklik ja õiglane palgasüsteem.
9.	2018.04.27	Äripäev	Võrdse palga seadus nõuab üle 1,5 miljoni euro	Tööturu horisontaalne segregatsioon; Vähene õigusteadlikkus soolise võrdõiguslikkuse küsimustes; Piiratud võimekus ja valmidus oma õiguste kaitseks aktiivselt tegutseda; Palkade salastatus; Tööandjate palgasüsteemi läbipaistmatus; Individuaalsete palgaläbirääkimiste suur roll palkade kujunemisel; Faktipõhist infot naiste ja meeste palkade kohta omab vaid väike osa tööandjatest.	Riikliku sektori järelevalve; Palgalõhe spidomeeter; Võrdse palgaauditi platvormi loomine (palgainfo avalikustamine); Avaliku sektori palgaaudit; Õiglane palgasüsteem.
10.	2018.01.31	Postimees	Vanemahüvitis soodustab palgalõhet	Hoolduskohustus; Pikk vanemapuhkus; Helde vanemahüvitise süsteem Eestis; Soostereotüübid (mees – leivateenija, naised tagasihoidlikud); Riigi prioriteet – sündide suurendamine! Sooline segregatsioon tööturul; Töötasu suuruse dikteerib tööotsija (mehed küsivad rohkem ja saavad rohkem); Sooline segregatsioon hariduses.	Lasteaiakohtade parem kättesaadavus; Tugi eakahooldusel; Paindlik vanemahüvitis (isadele suuremad võimalused); Naiste emapuhkuse aja lühendamine; Töötajate ja tööandjate teadlikkuse suurendamine; Hoiakute muutmine; Naised peaksid olema julgemad palgaläbirääkimistel.

11.	2018.01.11	Äripäev	Palka saab see, kes julgeb küsida	Naiste põhjendamatult madal palgaootus ja vähene julgus suuremat palka küsida; Soorollid ja väljakujunenud hoiakud; Isikuomadused (iseloom, maailmataju, stabiilsuse ja turvatunde otsimine); Naised ei soovi võtta ebaõnnestumisega kaasnevat riski.	Kes muu peaks endale õiglast palka küsima, kui mitte naised ise? Palgaläbirääkimisteks tuleks end ette valmistada ja uurida oma valdkonna ja positsiooni keskmist palganumbrit.
12.	2017.05.09	Õhtuleht	Vallajuhtide palkade vahel laiutab lõhe	KOVidel puudub palgaanalüüs Soostereotüübid (valda sobib juhtima tõsine põllumees);	Avalikus teenistuses peab olema palgalõhe vastu võitlemisel eestvedaja roll KOVidel tuleb edendada soolist võrdõiguslikkust.
13.	2017.04.25	Eesti Päevaleht	Ossinovski tahab järelevalvega vähendada palgalõhet	Sooline segragatsioon (horisontaalne ja vertikaalne); Töötajal tööandjaga võrreldes ebapiisav ligipääs informatsioonile.	Riiklik järelevalve soolise palgalõhe üle avalikus sektoris; Uute tehnoloogiliste lahenduste (palgakalkulaatorid, platvormid) loomine; Avaliku sektori asutuste kodulehel soo ja tööperede lõikes töötasustamise andmete avaldamine; Palgaauditid (organisatsioonisisesed); Soolise palgalõhe uuringu läbiviimi avalikus sektoris; Tippjuhtide valimisel püüelda suurema soolise tasakaalu poole.
14.	2017.04.24	Postimees	Eesti tippjuhid teenivad töölistest 10 korda rohkem	Liiga suur palgavahe tippjuhtide ja keskastmejuhtide vahel organisatsioonis; Naisjuhtide väiksem palgaootus.	-
15.	2017.04.17	Äripäev	Mida teha soolise palgalõhega	Soostereotüübid; Hoolduskohustused (vanemapuhkus ja jooksvad kohustused lapse kasvatamisel).	Kvaliteetsed, kättesaadavad, paindlikud lapsehoiuvõimalused; Palju võimsamad tugiteenused lapsevanematele; Kogu perekondliku hoolduskoormuse korralduse kaasajastamine. Isarolli suurendamine

16.	2017.04.12	Eesti Ekspress	Miks on palgalõhe hea?	Statistilise arvestuse alused on valed; Sooline segregatsioon (vertikaalne); Pikk emapuhkus; Isikupõhised (inimesed teevad erinevat tööd ja on erinevate võimetega); Õrnem sugu küsib sageli vähem palka ja tööandjal puudub vajadus talle rohkem pakkuda.	Sookvoodid juhatustes; Palgalõhe on hea, sest ta sunnib inimesi rohkem pingutama Head tööd tegev naine peaks teenima rohkem kui kehva tööd tegev mees; Palga suurusi avalikustades peaks kirjeldama ka palgasaajate tööülesandeid ja vastutust.
17.	2017.04.10	Eesti Päevaleht	Palgalõhet toidab palkade salastatus	Mehed ja naised ei tee võrreldavat tööd; Naised on ise süüdi; Soorollid, hoiakud, isikuomadused, vanus, uued ja vanad töötajad; Juurdunud ettekujutus kehvapalgalistest ametitest – näiteks päästjad, lihttöölised, meditsiiniõed; Palkade salastatus	Ametikohtade hindamise süsteem – palgaastmestikud; Ettevõtjate tunnustamine; Naised peaksid ise julgelt palka juurde küsima.
18.	2017.03.13	Eesti Päevaleht	Lasteaiakohtade nappus ei lase palgalõhel kahaneda	Lasteaiakohtade puudus; Pikk vanemapuhkus; Andmed on valed, võrreldud on ameteid, kuid mitte töökohti; Statistiline diskrimineerimine	Miinimumpalga tõus; Lastehoiuasutuste arvu suurendamine ja riiklikult rohkem lasteaiavõimalusi; Vanemahüvitise paindlikumaks muutmine; Tuleb üle vaadata lastehoiu ja alushariduse korraldus.
19.	2017.02.17	Postimees	Palgalõhet ei saa kaotada bürokraatia abil	Ametikohad ja inimesed ei ole võrreldavad (erinevad tööülesanded, kogemused ja vastutus, töötaja loodav lisandväärtus); Eesti naised on väga tublid ning osalevad aktiivselt tööturul.	Hoiakute ja stereotüüpide muutmine ühiskonnas; Vähendada soolist segregatsiooni tööturul ja haridusvalikute tegemisel; Võimaldada lapsevanematel paindlikumalt ühendada töö- ja pereelu; Parandada lasteaiakohtade kättesaadavust alla kolmeaastaste laste puhul.
20.	2017.01.26	Äripäev	Palgalõhe ravi algab mõtteviisi muutusest	Naised küsivad vähem palka; Pikk emapuhkus; Hoiakud, perekonnast kaasaantavad väärtused.	Palgad avalikuks; Avaliku sektori eeskuju; Vanemapuhkuse paindlikkus; Hoiakute muutmine.

21.	2016.12.28	Postimees	Tööandjate arvates jõuga palgalõhe vastu ei saa	Palgalõhe on valdavas osas seotud lapsevanemaks olemisega; Mehed küsivad oluliselt rohkem palka (ja saavad); Sooline segregatsioon tööturul; Soostereotüübid, hoiakud; Isikuomadused (kogemus, haridus)	Luua lapsevanematele (eelkõige naistele) võimalus väikese lapse kõrvalt töötamiseks; Lasteaiakohtade tagamine; Palgainfo avalikustamine Riik võiks luua palgainfo platvormi (palgauuringud avalikuks); Naistel tuleb olla tööturul oma palgasoovi esitamisel oluliselt enesekindlam.
22.	2016.11.02	Äripäev	Naiste-meeste palk võrdseks. Selleni jõuame aastal 2186!	Sooline segregatsioon (vertikaalne); Isetäituva ootuse (naised kinnitavad oma käitumisega tööandjate statistilise diskrimineerimise aluseks olevaid uskumusi); Klaaslae hüpotees (sooline diskrimineerimine on kõige suurem karjääriredeli kõrgematel astmetel); Klaaslifti efekt (ametialadel, kus naistöötajad on arvulises ülekaalus, suhtuvad ülemused, kaastöötajad ja kliendid neil ametialadel töötavatesse meestesse soosivamalt kui naistesse); Kleepuva põranda efekt (olukord, kus naisi ja mehi edutatakse võrdsel määral, kuid naiste juhtivatel kohtadel töötamist tasustatakse madalamalt).	Kui naised tunnevad, et neid palgaturul diskrimineeritakse, mingu ettevõtjaks, hakatagu endale ise tööd ja leiba andma. Ettevõtluses ei pea võitlema nii palju sooliste eelarvamustega, seal loevad rohkem oskused.
23.	2016.05.10	Eesti Päevaleht	Volinik Pakosta: 30% palgalõhe ei näita Eestit õiges valguses	Arvestuspõhimõtted on valed, ei arvesta Eesti eripäraga (suurettevõtteid on vähe, enamus on alla 10 töötajaga ettevõtted)	Arvestusmeetodi muutmine (poliitiline otsus).
24.	2015.10.23	Õhtuleht	Soolise palgalõhe allhoovustest	Sooline segregatsioon tööturul; Naiste (kaudne) diskrimineerimine tööturul; Ühiskonnapilt on suhteliselt meestekeskne; Soorollid, hoiakud; Naised küsivad väiksemat palka.	-

25.	2015.10.16	Õhtuleht	Palgalõhe lõpu algus	-	Kohustuslikud palgaauditid börsil noteeritud Euroopa Liidu liikmesriikide ettevõtetele; Jätta soolise võrdõiguslikkuse kohustusi mittetäitvad ettevõtted kõrvale üldeelarvest rahastatavate kaupade ja teenuste avalikest hangetest; Kehtestada börsiettevõtete juhtkondades 40 protsendi nõue alaesindatud soole; Soopõhiste tööalaste andmete kogumise korra ja esitatavate andmete loetelu kehtestamine.
26.	2015.07.27	Eesti Päevaleht	Mis siis tingib soolist ebavõrdsust?	Sooline segregatsioon hariduses (eriala valik); Varjatud diskrimineerimine (normid, hoiakud, väärtused, mis näevad naist koduhoidja rollis ja pehmete väärtuste kandjat, mehes leivateenijat); Sooline vertikaalne ja horisontaalne segregatsioon tööturul; Ebavõrdsus kodutöödes.	varjatud diskrimineerimisega, mille all mõistetakse tavaliselt selliseid ühiskonnas kehtivaid norme, hoiakuid ja väärtusi, mis näevad naises koduhoidjat ja laiemalt pehmete väärtuste kandjat ning mehes põhilist leivateenijat.
27.	2015.04.22	Õhtuleht	SAMA TÖÖ: mees saab 1000 eurot, naine aga 890	Sooline (otsene) diskrimineerimine; Sooline segregatsioon tööturul (ei väärtustata alasid, mida esindavad naised – lasteaiakasvatajad ja meditsiiniõed); Hoolduskohustuse ebavõrdne jagunemine; Naiste palgaootus on madalam; Sooline segregatsioon (vertikaalne).	-
28.	2015.04.21	Õhtuleht	Palgalõhe muutub pensionilõheks	Diskrimineerimine tööturul.	Soopõhiste andmete kogumine töökohtadel; Anda palgalõhe vähendamiseks tööinspektsioonile volitused järelevalve tegemiseks.
29.	2015.03.05	Äripäev	Naised ootavad 20% väiksemat palka	Naiste palgaootus on meeste omast viiendiku võrra väiksem; Sooline segregatsioon tööturul; Sooline segregatsioon hariduses; Hoolduskohustus, statistiline diskrimineerimine.	-

30.	2013.11.26	Äripäev	Soolise palgalõhe kaks allikat / Mitte igasuguse palgalõhega pole vaja võidelda	Sooline vertikaalne segregatsioon tööturul.	Palkade korrigeerimine alatasustatud ametialadel.
31.	2013.11.21	Eesti Päevaleht	Sooline palgalõhe taastoodab iseennast	Naiste palgaootus on väiksem kui meestel; Hoolduskohustuse täitmine; Võimendatud soorollid (mehe peamine ülesanne raha teenimine ja naisel kodu ja pere eest hoolitsemine); Naised ja mehed on erinevalt motiveeritud; Valitsevad väärtushinnangud.	Riigi toetus suuremate lastetoetuste näol; Muutuda võiksid ka arusaamad soorollidest. (Kuid meeste ja naiste soorollid on komplementaarsed: kui muutub üks, siis muutub ka teine).
32.	2013.10.14	Äripäev	Soolist palgalõhet vähendab stereotüüpide lõhkumine	Soolised stereotüübid; Sooline segregatsioon hariduses ja tööturul; Naised lepivad väiksema palgaga.	Kehtivate soostereotüüpidega peab võitlema naine ise; Palkade avalikustamine; Sookvoodid.
33.	2013.06.06	Eesti Ekspress	Palgalõhest ja sellega seotud müütidest	Sooline segregatsioon tööturul; Isikuomadused (erinev haridus, vanus, tööstaaž). Naised lepivad väiksema töötasuga - palgaootus on naistel ligemale 30 % madalam kui meestel; Naised on tööturul alalhoidlikuma käitumisega; Tööalane varjatud diskrimineerimine.	-
34.	2013.05.08	Äripäev	Avalikud palgad vähendaks seletamata palgalõhet	Diskrimineerimine; Sooline segregatsioon tööturul (horisontaalne ja vertikaalne); Naised alustavad palgaläbirääkimisi madalamalt tasemelt; Mehed küsivad palgakõrgendust, toovad julgemini juhtidele välja oma saavutusi .	Palgasüsteemide suurem läbipaistvus; Ametiühingutesse kuulumine, kes palgaläbirääkimistel kollektiivselt võrdsete palkade eest seisab.

35.	2013.05.03	Äripäev	Palgainfo avalikustamine vähendaks palgalõhet	Sooline segregatsioon tööturul; Karjäärikatkestused; Statistilised andmed pole piisavalt detailsed; Isikuomadused; Sooline diskrimineerimine	Palgainfo peaks Eestis olema praegusest läbipaistvam.
36.	2013.04.17	Eesti Päevaleht	Sookvootideta palgalõhet ei ületa	Naiste ambitsioonid on madalamad	Sookvoodid; Naiste osaluse suurendamine juhtimises.
37.	2012.11.02	Eesti Päevaleht	Raport: Eestis on soolise võrdsuse seis halvem kui Ugandas	Palgalõhe on seotud tööturu iseloomu ja üldise palkade erinevusega; Sooline segregatsioon tööturul.	-