

# REGE: SOOLISE PALGALÕHE VÄHENDAMINE

Pille Ubakivi-Hadachi, Tallinna Ülikool  
ENUT 25. aastapäeva konverents  
11. mai 2022

# REGGE: Soolise palgalõhe vähendamine (2019-2021)

- *Läbiviijad*: Tallinna Ülikool, partnerid TTÜ ja Statistikaamet
- *Tellijad*: EV Sotsiaalministeerium
- *Rahastaja*: Euroopa Regionaalarengu Fond Eesti

Teadusagentuuri programm RITA

Vt lähemalt [rege.tlu.ee](http://rege.tlu.ee)

Uuring kombineeris kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid metodoloogiasid, lõi rikkaliku andmestiku

Mis on sooline palgalõhe (SPL)?

**MEES- JA NAISTÖÖTAJATE BRUTOTUNNIPALGA ERINEVUS**

# Miks SPL väheneb?

- Alampalk on tõusnud (kuigi eranditega ja mitte piisavalt)
- Palgakasv on mingil hetkel olnud kiirem naiste poolt hõivatud ametites
- Teatud muutused on toimunud kas juhtide/töötajate/liidrite teadmistes, hoiakutes-väärtustes, organisatsioonikultuuris, tööturu struktuuris, laste eest hoolitsemise praktikates ja võimalustes...

AGA...

# Miks püsib SPL kõrge?

Kui fookuses on naised:

- Kõrge tööturu segregatsioon + Naiste töö väiksem väärtustamine

Kui fookuses on mehed:

- Kõrgepalgaliste meeste “seletamatult” kõrged palgad

# Milline on SPL-i seos alampalga ja emaduslõivuga?

- Simulatsioon näitas, et **ALAMPALGA TÕUSTES SPL VÄHENEB** (alampalga tõstmisel 50% vastavalt Euroopa Komisjoni soovitusetele) + avaldus mõju palgavaesusele
- Emaduslõiv ehk töise tulu muutus võrreldes töise tuluga enne lapsevanemaks saamist (1 aasta enne lapse sündi).
  - **EMADE KESKMINE TÖINE TULU ON 7 AASTAT PÄRAST LAPSE SÜNDI KESKMISELT KOLMANDIKU VÕRRA VÄIKSEM KUI ENNE LAPSE SÜNDI**

# Naiste hooletöö hind...

- Meeste tunnipalk laste arvu kasvades suureneb, naiste puhul vastupidi
- Millise ajalõivu võtab hooletöö?
  - *Viimase Eesti ajakasutusuringu andmetel kulutasid mehed päevas 155 minutit majapidamistöödele ja laste eest hoolitsemisele, samas kui naistel kulus selleks 248 minutit (vaba aega jagus vastavalt 366/316 min)*

# Mis selgus ettevõtete ja juhtivtöötajate tasandil?

- Kõrgema keskmise tunnipalgaga ettevõtetes on SPL suurem. SPL on suurem ettevõtetes, kus ka naiste osakaal töötajate seas on suurem

## ESINES EKSIARUSAAMU SPL-i OLEMUSEST JA PÜSIMISE PÕHJUSTEST

- SPL püsib kaudse ja varjatud diskrimineermise, mitte tööandjate otsese, teadliku ja tahtliku tegevuse tagajärjel?
- SPL-i mõõtmise metoodika? SPL kui vaid samadel ametikohtadel töötavate naiste ja meeste palgaerinevus
- Tööandja võimalused ja valikud SPL-i vähendamisel? Palga “tööturupõhisus”
- Iga töötaja on unikaalne! Isikuomadused versus struktuurne ebavõrdsus.
  - *Meestele omistatud või maskuliinsete omaduste väärtustatamine. Naistöötajate poolt tehtavat (rutiinset) töö, ilma milleta organisatsioon ei püsiks, sageli ei väärtustata*



# Mis selgus töötajate intervjuudest?

## JUHTUMIÜRINGUS OSALENUD TÖÖTAJAD (51)

- **Kolleegide palku ei teata.** Palgalõhet peetakse probleemiks, aga tihti mitte enda organisatsioonis, vaid kuskil mujal
- Ollakse huvitatud sellest, et kaastöötajad saaksid õiglast palka ja ühetaolised tööd samasugust tasu
- Ollakse huvitatud konkreetsete palgakriteeriumite ja edutamispõhimõtete juurutamisest organisatsioonis
- Peeti oluliseks seda, et palgaläbirääkimisi ei pea alati algatama töötaja, vaid et need saavad rutiinseks osaks iga-aastastest vestlustest töötaja ja tööandja vahel

## VEEBIVORMI KAUDU KOGUTUD SPL-i KOGEMUSLOOD (48 LUGU, 9 INTERVJUUD)

- Kriitilised olukorrad:
  - *tööle kandideerimine*
  - *palgatõus edutamisel*
  - *palgaläbirääkimiste puudumine*
  - *teadlik naiste toetamine palgaläbirääkimistel juhina või kolleegina*
- **Paljud kogemuste jagajad näitasid ebaõiglasena tajutud olukorras initsiatsiivi ja soovis midagi ette võtta**
- Juhtumid peegeldavad ebavõrdseid võimusuhteid töötaja ja tööandja vahel ning illustreerivad, kuidas **soovitused naistele ise palgatõusu või väärilist palka küsida on problemaatilised** (ei päädi palgatõusu või muu positiivse tulemiga)

# Mida saaksid teha töötajad?

- Võimaluste piires huvituda oma organisatsiooni palgakujunduspraktikatest
- Küsida informatsiooni näitajate kohta, mida organisatsioon ei soovi mingil põhjusel oma töötajatele jagada või ei kogugi (SPL-i suurus, tellitud palgauuringu tulemused jne)
- Tõstatada esilekerkinud probleeme (kolleegi/iseenda mittevastav palk, ebavõrdsus töötingimustes, diskrimineerimisjuhtumid jne)
- Ühineda ametiühinguga või muul moel organiseeruda, et saada ülevaade probleemide ulatusest ning tuge nendega tegelemisel

# Mida peaksid tegema riik ja ettevõtted?

## RIIK

- Teavitada tööandjaid ja töötajaid SPL-i olemusest ja kujunemise põhjustest
- Pakkuda tööandjatele tuge soolise võrdõiguslikkuse seadusega määratud ülesannete täitmisel ja SPL-i monitoorimisel
- Kujundada konkreetsed sekkumised ja meetmed, lähtudes teiste riikide eeskujust

## ETTEVÕTTED

- Juurutada läbipaistvat palgasüsteemi koos avatud ja rutiinsete palgaläbirääkimistega
- Koguda ja avalikustada SPL-i oma organisatsioonis, asuda konkreetselt SPL-i vähendama
- SPL-iga tegelemine peab kuuluma mõne (ja samas iga) juhipositsioonil oleva inimese tööülesannete hulka

rege.tlu.ee