

Lõpuseminar „Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus“

26.01.2016

VESTLUSRINGI mõtteid.

Ülle-Marike Papp

- ✓ Palgalõhe on üks soolise kihistumise ja ebavõrdsuse näitajatest. Ühelt poolt on see sügavalt makromajanduslik küsimus, sest võib tingida edasise majanduslanguse ja vajaduse maksta eelarvest pensioniealistele naistele sotsiaaltoetusi suure soolise pensionilõhe tõttu, teiselt poolt seostub see naiste edasise ja süveneva vaesumisega.
- ✓ Kui uuringud jõuavad tõdemuseni, et sooline palgalõhe on suuresti seotud naiste ja meeste erinevate ootuste ja nõudmistega töötasudele, tuleks edasi küsida, miks mehed endid niivõrd palju kõrgemalt hindavad, et kolmandiku võrra kõrgemat palka küsivad. See, analoogiliselt küsimusega "miks naised ei küsi siis rohkem palka" suunaks meid rohkem uurima ja analüüsima, millised erinevused tüdrukute ja poiste kasvatamisel ja õpetamisel selliste enesehinnangute ning edasiste eriala- ja kutsevalikute erinevusteni viivad. Uurimisküsimused tuleks tõsta indiviidide tasandilt kultuuri, väärtuste ja ideoloogia küsimusteks. Kasutada tuleks soouurimuslikke lähenemisviise, et näha soolise kihistumise sügavamaid struktuurseid põhjuseid.
- ✓ Üheks selliseks alateemaks on näiteks õiguskuulekus ja õigusteadlikkus. Küsimus sellest, miks alati seadusi ei täideta. Seoses töötasudega on palgalõhe paljuski tööandjate normikohase käitumise küsimus. Seadus kohustab tööandjat individuaalselt oma organisatsioonis nais- ja meestöötajatele maksma võrdse ja võrdväärse töö eest võrdset palka. Ükski norm ei kohusta töölesoovijat küsima võrdset palka. Tööandjad kahes erinevas ettevõttes/organisatsioonis võivad seejuures oma töötajaid erineval määral tasustada. See, kui suured on palgasummad, on ja jääb turumajanduses tööandjate otsustada. Küsimus on iga konkreetse organisatsiooni palgamääramise aluste õiglusest ja läbimõeldusest. Selleks, et selleni jõuda, on vaja, et valitsus võtaks vastu ja annaks tööandjatele vajaliku vahendi – määruse, mis ütleb, milliseid andmeid on vaja tööandjal koguda ja analüüsida, et näha, kas tema organisatsioonis on või ei ole probleeme soolise ebavõrdsusega, sh. tööde tasustamisel, karjääri võimaldamisel jne. Seaduses on vastav norm olemas, aga vabariigi valitsuse määruse eelnõu on oodanud juba kümnekond aastat.