

# Palgavõrdsus

# Sooline palgalõhe

**Soolist palgalõhet saab arvutada mistahes populatsiooni põhjal:** maailmas tervikuna, mõnes konkreetses sektoris või riigis, ettevõtte või ettevõtte üksuse lõikes jne.

**Palgalõhe teada saamiseks** lahutatakse meestöötajate keskmisest brutotunnipalgast naistöötajate keskmine brutotunnipalk ja saadud summa jagatakse meestöötajate keskmise brutotunnipalgaga. Tulemus näitab, mitu protsenti on naiste brutotunnipalk meeste omast väiksem.

$$\frac{\text{meestöötaja brutotunnipalk} - \text{naistöötaja brutotunnipalk}}{\text{meestöötaja brutotunnipalk}} = \% \text{ naiste brutotunnipalk meeste omast väiksem}$$

**See meetod ei võta arvesse**, mis tasemel tööd inimesed teevad ehk tulemus ei näita, kas naist või meest sama töö eest erinevalt tasustatakse. Ent uuringute kohaselt on umbes 1/3 soolisest palgalõhest on selgitatav erinevustega meeste ja naiste mõõdetavates tunnustes, nagu ametid, tegevusalad, haridus, tööaeg jne. See tähendab, et **selgitamata palgaerinevus moodustab 2/3 üldisest soolisest palgalõhest**. See viitab diskrimineerimisele ning ühiskondlikele arusaamadele naiste ja meeste erinevatest rollidest ja väärtustamisest.

# Võrdne palk

Võrdsest palgast rääkides **võrreldakse samaväärset tööd tegevate naiste ja meeste palku – eesmärk on tagada võrdse töö eest võrdne palk**. Selle eelduseks on palgasüsteem, milles on kindlaks määratud, millised tööd on võrreldavad.

**Ametikohtade kategoriseerimiseks** on kasutusel erinevaid hindamise metodoloogiad. Üks levinumaid on nn **Hay meetod** ehk Korn Ferry Hay Groupi poolt väljatöötatud ametikohtade hindamise mudel.

**Ametikohtade hindamine aitab** paremini mõista, kuidas on tasustatud erinevad ametikohad organisatsioonis. Saadud tulemused aitavad näha, kas **palgatasemed on ettevõttes õiglased, vastavad ametikoha keerukusele ning ei diskrimineeri ühtegi töötajat**. Lisaks saab andmete põhjal koostada võrdlusanalüüse ning planeerida karjäärimudelit.

► [Tutvu Hay meetodi põhimõtetega](#)

# Palgalõhe ≠ ebavõrdne palk

- Palgalõhe ei võta arvesse ametikohta, rolli, töötulemusi ega senioorsust. Üks põhjuseid palgalõhe taga on, et **mehed täidavad suurema tõenäosusega kõrgemal tasemel (juhtivaid) rolle**. Lisaks on **naistel keskmiselt madalam palgaootus**. Kui seda palga määramisel sarvesse ei võeta ning teadlikult palgavõrdsust ei jälgita, ongi **tulemuseks ebavõrdne palk**.
- **Võrdse palga maksmine sama töö eest on seadustega nõutud**. Enamasti eeldatakse, et samal ametikohal töötavate meeste-naiste sissetulekus erinevust ei ole.
- **Põhjendused palgaerinevuse „välja vabandamiseks“ on piiratud** – staaž, tulemused, kompetents jms peaksid suure populatsiooni puhul olema sarnaselt jaotunud.
- **Iga lahkunud töötaja või uus värbamine muudab statistikat**

Swedbank

