

ÜTI 10 sünnipäeva konverents

**VÄIKERIIGI VÄLJAKUTSED
SEGASTEL AEGADEL**

KAS TEEL JÄTKUSUUTLIKKUSE POOLE?

*ÜTI sotsioloogia suund ja
Rahvusvaheliste sotsiaaluuringute keskus*

13.-14. novembril 2025 Tallinna Ülikoolis



TALLINNA ÜLIKOO
Ühiskonnateaduste
instituut

10

PILLE UBAKIVI-HADACHI

TLÜ NOOREMLEKTOR

*VÕRDÕIGUSLIKKUS KUI
SOTSIAALSE JÄTKUSUUTLIKKUSE
ALUS?*



TALLINNA ÜLIKOO
Ühiskonnateaduste
instituut

10

MIS ON JÄTKUSUUTLIKKUS?

Jätkusuutlikkus on võimalus “elada hästi” kogu elukaare jooksul, tehes seda nii, et teiste “hea elu” võimalused ei vähene - ei praegu ega ka tulevikus.

Mis peaks kaasnema? (*McKenzie 2004; Colantonio 2009; Hellberg 2023*)

- Sotsiaalne sidusus ja **solidaarsus**
- Õiglus ja võrdsus
- Turvalisus läbi elukaare

MIS ON HEA ELU?

„Hea elu“ (*needs-based good life*)
(*Hickel & Sullivan 2024*):

- inimvajaduste rahuldamine kõrgel tasemel
- universaalne ligipääs võtmeteenustele
- seda kõike **ilma** et ületaksime planeedi ökoloogilisi piire

HEA ELU JA SOTSIAALNE JÄTKUSUUTLIKKUS KÄSIKÄES

Hea elu kui:

- materiaalne turvalisus (töö, sissetulek)
- tunnustus, väärikus
- osalus ja hääl

Sotsiaalne jätkusuutlikkus = hea elu aspektid ei ole privileeg mõnele grupile, vaid **struktuurselt kättesaadavad** kõigile kogu elukaare jooksul.

Kui võrdõiguslikkus ei ole tagatud, jääb hea elu paljudele kättesaamatuks.

JÄTKUSUUTLIKKUS KUI JAGATUD PROJEKT - SOLIDAARSUSEST

Jätkusuutlikkus ei ole ainult tehniline eesmärk (CO₂, SKP, rohepööre), vaid **ühiskondlikult jagatud projekt**:

- kelle hea elu on kaitstud ja kelle oma mitte?
- kelle vahel riske ja ressursse jagatakse, kes jäävad ringist välja?
- kelle hääl on otsustes kuulda, kes on vaikne või vaigistatud?

SOLIDAARSUS selles raamistikus:

- valmisolek **näha teiste vajadusi legitiimsetena**, mitte „eraprobleemina“
- ressursside ja riskide jagamine üle: a.)sotsiaalsete gruppide ja b.)põlvkondade
- **mitte konfliktide puudumine, vaid valmidus elada koos püsivate huvierinevuste tingimustes**

(Wilde 2007; Oosterlynck & Van Bouchaute 2013; Hickel & Sullivan 2024; Coote 2022; Farahbakhsh 2022; Papadakis jt 2025.)

VÕRDÕIGUSLIKKUS LÄBI ELUKAARE

- Haridus
- Töö- ja hoolduskoormus
- Töötingimused ja sissetulek
- Pension ja vanadus

Kui elukaare algusesse ja keskele kuhjuv ebavõrdsus normaliseeritakse, siis hilisemas elufaasis on sotsiaalsed jätkusuutlikkust enam-vähem võimatu „tagantjärele“ tekitada (*Dannefer 2003, 2020; Ferraro & Shippee 2009; Helemäe jt 2023; Madero-Cabib jt 2016; Masso 2020*).

SOTSIOLOOGIDE PANUS: EBAVÕRDSUSE JA VÕRDÕIGUSLIKKUSE UURIMINE

Uurimisteemasid:

- sooline ebavõrdsus ja palgalõhe
- töö- ja pereelu ühitamine
- hoiakud, diskursused, poliitikakujundamine

Keskendun projekti “**Soolise palgalõhe vähendamine**” (REGG – “Reducing the Gender Wage Gap”) kvalitatiivse uurimistöö pinnalt sündinule, millest osa avaldatud artiklis “**The gender pay gap - What's the problem represented to be? Analyzing the discourses of Estonian employers, employees, and state officials on pay equality**” (*Kadri Aavik, Pille Ubakivi-Hadachi, Maaris Raudsepp, Triin Roosalu 2023*)

„WHAT’S THE PROBLEM REPRESENTED TO BE?“ (WPR) LÄHENEMINE

Mitte ainult „kui suur on palgalõhe?“, vaid:

- Kuidas palgalõhet kui probleemi sõnastatakse?
- Millist lahendust see sõnastus juba ette eeldab?

Kas probleemina on sõnastatud:

- „naiste valikud“?
- „turu loogika“?
- „info puudumine“?
- „ebateadlik diskrimineerimine“?

See, kuidas probleemi raamistame, määrab ära ka selle, kes üldse võiks kellega solidaarsust tunda.

MILLISED DISKURSUSED PALGALÕHEST DOMINEERIVAD?

Intervjuud tööandjate, töötajate ja riigiametnikega (63 intervjuud):

1. “teadlik” diskrimineerimine tööandjate poolt
2. erinev palk „sama töö“ eest
3. palgalõhe kui mõõdetamatu näitaja (unikaalsed tööd ja töötajad)
4. naiste „oskamatus“ õiglast palka küsida
5. turujõud, mis justkui ei luba tööandjal palgalõhet vähendada

Need diskursused nihutavad tähelepanu struktuursetelt suhetelt üksikisikutele või tehnilisele „parandustööle“:

- palgalõhe paistab paratamatu ja osaliselt isegi õigustatud
- fookus nihkub soo- ja võimusuhtelt indiv. omadustele ja „turule“
- tööandjate ja riigi vastutus hajub

KUIDAS NEED DISKURSUSED SOLIDAARSUST TAKISTAVAD?

1. „Mõned halvad tööandjad“

- vastandus jääb üksikute „rumalate/halbade“ tööandjate ja „normaalsete“ vahele
- võimaldab öelda: „meil küll nii ei ole“ → struktuurset probleemi ei nähta

2. ja 3. „Sama töö“ vs „Unikaalsed tööd“

- kui kõik tööd ja inimesed on „unikaalsed“, kaob võimalus näha tööülesannete ühisosa
- horisontaalne segregatsioon ja naiste töö alaväärtustamine jäävad fookusest välja
- palgalõhe muutub tehniliseks mõõtmisküsimuseks, mitte solidaarsusküsimuseks

4. „Naised ei küsi“

- probleem „psühhologiseeritakse“ ja individualiseeritakse, „parandame naisi“, mitte institutsioonide toimimist
- soodustab naiste enesesüüdistamist, mitte solidaarsust

5. „Turg ei luba“

- vastutus lükatakse abstraktsele turule – tööandja on justkui abitu
- kui turu loogika on „loodusseadus“, on vastuseis sellele irratsionaalne

KONFLIKT + SOLIDAARSUS = DEMOKRAATLIKULT JÄTKUSUUTLIK ÜHISKOND

DuFord'i tees (2022): solidaarsus ei ole üksmeel ega harmoonia – solidaarsus kasvab ja püsib läbi konfliktide ja vaidluse, kui need on avalikud, kaasavad ja reeglitega raamitud. Nii sünnib demokraatia, mis ei piirdu valimiskastiga, vaid elab igapäevastes solidaarsuspraktikates.

*(DuFord, R. (2022). *Solidarity in Conflict: A Democratic Theory*. Stanford University Press. (Print ISBN: 978-1-5036-2888-5; eISBN: 978-1-5036-3070-3).)*

MIKS AITAB KONFLIKT KAASA SOLIDAARSUSE TEKKELE?

- konflikt teeb ebaõiglused/raskused nähtavaks ja sõnastab ühishuvid;
- vaidluse kaudu kujuneb vastastikune kohustus (mitte pelk koostöö), st **valmisolek riske ja koormaid jagada**;
- nii tugevneb demokraatlik eluviis, mitte ainult institutsioonide formaalne külg.

MIKS SEE ON JÄTKUSUUTLIKKUSE TUUM?

- **solidaarsusest sündinud demokraatia hoiab konfliktikanalid avatuna** (osalus, organiseerumisõigus, kollektiivne läbirääkimine) ja **muudab vaidlused loovaks, mitte lõhkuvaks;**
- selline poliitiline „lihaskond“ võimaldab pikas plaanis hoida koos nii võrdsust, sidusust kui turvatunnet – s.t sotsiaalset jätkusuutlikkust. (*Järeldus DuFord'i argumendist: demokraatia „sünnib solidaarsusest“ ja vastupidi.*)

Praktiline rusikareegel: eesmärk ei ole konfliktide kadumine, vaid nende kaasavam ja õiglasem läbimängimine – just nii tekib ja püsib solidaarsus, mis kannab demokraatiat ka kriisides.

VÕRDÕIGUSLIKKUS KUI JÄTKUSUUTLIKKUSE EELDUS

Võrdõiguslikkus kui:

- struktuurne eeltingimus heale elule üle kogu elukaare
- jätkusuutlikkuse eeltingimus, tulemus ja hoidja
- konfliktikohtade esiletooja ja lahenduste otsija
- solidaarsuse võimaldaja, mitte lihtsalt „poliitkorrektne“ eesmärk

Palgalõhe uurimus näitab, et:

- probleem ei ole ainult numbrites, vaid selles, kuidas me probleemi raamistame
- see, kas konflikti olemasolu eri osapoolte vahel saab üldse nähtavaks, määrab ära, kas solidaarsus saab tekkida ning koos solidaarsusega ka jätkusuutlikkus

Jätkusuutlikkus kui jagatud projekt

Hea elu (Hickel & Sullivan 2024) – vajadustel põhinev heaolu – universaalsed teenused – ökoloogilised piirid

Solidaarsus & konflikt (DuFord 2022) – konflikt teeb ebaõiglused nähtavaks – reeglistatud vaidlus loob kohustuse – solidaarsus kasvab konfliktist

Sotsiaalne jätkusuutlikkus – sidusus – õiglus & võrdsus – turvalisus läbi elukaare

Palgalõhe diskursused (Eesti uuring) A – diskrimineerimine B – „sama töö“ C – „unikaalsed tööd“ D – „naised ei küsi“ E – „turu hind“ → de-gendering, individualiseerimine

Võrdõiguslikkus läbi elukaare – haridus – töö & hooldus – tingimused & sissetulek – pension (+ kumulatiivne ebavõrdsus)

Mõju solidaarsusele – vastutus hajub – konflikt neutraliseeritakse – „meie“ ei teki

Politiika & kollektiivne tegutsemine – universaalsed teenused (UBS) – palga läbipaistvus & kollektiivlepped – võrdse hoolduse poliitikad

Demokraatlikult jätkusuutlik ühiskond (avatud konfliktikanalid + solidaarsuspraktikad)

AITÄH!



TALINNA ÜLIKOO
Ühiskonnateaduste
instituut

10