

Töötajate ja juhtide (väär)arusaamad soolisest palgalõhest

Kadri Aavik

30.05.2023

Miks on oluline teada, kuidas olulised osapooled tööturul soolist palgalõhet mõtestavad?

- ▶ Arusaamad palgalõhest → teatud tegevused (või tegevusetus) palgalõhe vähendamiseks indiviidi, organisatsiooni ja riigi tasandil
 - ▶ Arusaamad, et sooline palgalõhe on paratamatu/õigustatud/dikteeritud turu poolt jne → palgalõhe suurust ei monitoorita, selle vähendamiseks ei kavandata tegevusi

Sooline palgalõhe: kvalitatiivne uuring

- ▶ Osa uurimisprojektist **REGE: Soolise palgalõhe vähendamine (2019-2021)**
- ▶ Läbiviijad: **Tallinna Ülikool**, partnerid TTÜ ja Statistikaamet
- ▶ Uuringu tellija: EV Sotsiaalministeerium
- ▶ Rahastaja: Euroopa Regionaalarengu Fond Eesti Teadusagentuuri programmi RITA raames
- ▶ Eesmärk: tuvastada mõttemustreid ja praktikaid, mis kujundavad soolist palgalõhet Eesti tööturul ja organisatsioonides
- ▶ **63 intervjuud**: töötajad ja juhid 4 organisatsioonis (erinevad sektorid, erinev SPL jne.) + soolise võrdõiguslikkuse teemaga kokkupuutuvad riigiametnikud
- ▶ Vt lähemalt **rege.tlu.ee**

Kuidas mõtestavad tööandjad, töötajad ja riigi esindajad soolist palgalõhet? Millised tagajärjed on nendel arusaamadel palgalõhe jätkumisele?

- ▶ Tööandjad, töötajad ja riigi esindajad olid teadlikud suurest SPL-st Eestis ning seda peeti valdavalt probleemiks
- ▶ Hinnangud probleemi tõsidusele erinesid mõnevõrra: pooltõrjuv skeptilisus, teadlik aktiivsus → riigiametnike, töötajate ja juhtide erinev motivatsioon SPL-iga tegelemiseks
- ▶ Osapoolte erinev positsioon ja huvid, kuid üldjoontes sarnased arusaamad ja hoiakud soolise palgalõhe kohta
- ▶ Kõigi osapoolte seas esines piiratud või koguni valearusaamu SPL-i olemusest ja jätkumise põhjustest ning ka selle mõõtmismeetodite kahtluse alla seadmist

Peamised piiratud arusaamad soolise
palgalõhe kohta

„Sooline palgalõhe tekib suuresti tööandjate teadlike või tahtlike otsuste tagajärjel“

► Miks on see arusaam piiratud?

- Lihtsustatud jaotus: „head“ vs „halvad“ tööandjad
- Enamasti toimub soolise ebavõrdsuse ja soolise palgalõhe jätkumine varjatud kujul ja kaudse, mitte otsese diskrimineerimise tagajärjel. Tööturul ja organisatsioonides kehtivad valdavalt teadvustamata väliselt sooneutraalsed kuid vaikimisi maskuliinsed normid (Acker 1990), mis annavad eelise (eelkõige juhtivatel kohtadel paiknevatele) meestele, kel on võrreldes naistega vähem hoolitsuskohustusi eraelus. Kes on „hea“ töötaja?

► Kuidas see piiratud arusaam soolist palgalõhe kujundab?

- Tööandja saab maskeerida palgalõhe olemasolu (nt kaasaegne töökeskkond, „sõbralik“ atmosfäär jne.)
- Näiliselt „hea“ ja „eetilise“ tööandja puhul ei kahtlustata soolist ebavõrdsust ega SPL-i

„Sooline palgalõhe tuleneb samal ametikohal töötavate naiste ja meeste erinevast tasustamisest. Soolise palgalõhe mõõtmismetoodika (naiste ja meeste brutotunnipalga võrdlus) pole asjakohane.“

► **Miks on see arusaam piiratud?**

- Peamiseks SPL-i põhjuseks on tööturu sooline segregatsioon (horizontaalne ja vertikaalne): ametialad, kuhu on koondunud mehed on kõrgemalt tasustatud. Samuti, organisatsiooni hierarhias kõrgemal paiknevatel ametikohtadel, kus on meeste ülesindatus, on palgad kõrgemad.
- Meeste ja naiste brutotunnipalkade võrdlus on rahvusvaheliselt kokkulepitud SPL-i mõõtmismetoodika. Üksnes samal ametikohal töötavate naiste ja meeste palkade võrdlus annab väga piiratud arusaama SPL-st, selle ulatusest ja tagajärjedest tööturul, ei arvesta tööturu soolist segregatsiooni.

► **Kuidas see piiratud arusaam soolist palgalõhe kujundab?**

- Keskendumine vaid samade ametikohtade võrdlusele (mida võib organisatsioonis olla vähe) jätab tähelepanuta tööturu soolise segregatsiooni kui peamise SPL-i põhjuse, pidades seda nähtust paratamatuks.
- Tähelepanuta jääb fakt, et mitmed tööülesanded ning vastutuse määr on erinevate ametikohtade puhul sarnased. Selline hoiak summutab põhimõttelisemad küsimused selle kohta, miks naiste ja meeste poolt tehtav töö on erinevalt väärtustatud ja tasustatud (vrdl nt lasteaiaõpetaja vs autoremondiluksepp/IT spetsialist), sh organisatsioonisiselt

“Sooline palgalõhe tuleneb sellest, et naised ei oska/julge väärilist palka küsida”

▶ Miks on see arusaam piiratud?

- Naised on palgaläbirääkimistes vähem edukad kui mehed (Artz, Goodall and Oswald 2018); soostereotüübid tööandjate seas, sh naiste ja meeste “loomulikud” erinevused;
- Individuaalsed vs struktuursed takistused: see, mida tüüpiliselt nähakse töötaja isikuomadustena (nt pühendumus, motivatsioon, julgus), võib olla kujunenud teatud struktuursete asjaolude, sh ebavõrdsete soosuhete tulemusel - näiteks, väikeste laste eest hoolitseva naistöötaja „motivatsiooni“ väljaspool tavapärast tööaega töötada kujundab tema kodune olukord ning üksikema „julgest“ palgatõusu küsida mõjutab risk töökoht kaotada.

▶ Kuidas see piiratud arusaam soolist palgalõhe kujundab?

- Struktuurne probleem taandatakse individuaalseks „naiste probleemiks“, ei kavandata organisatsiooni ega riigi tasandil süstemaatilist tegevust SPL vähendamiseks

„Soolist palgalõhe ei olegi võimalik mõõta, kuna enamik töökohti ja inimesi organisatsioonis on unikaalsed ja võrreldamatud.“

► **Miks on see arusaam piiratud?**

- Tööde ja tööülesannete hindamiseks ja standardiseerimiseks on kasutusel mitmeid sootundlikke meetodikaid (vt nt Chicha 2008).
- Tööandja saab teha valikuid selle kohta, mida ta näeb organisatsiooni jaoks väärtusliku tööna - tihti kiputakse alahindama tüüpiliselt naistöötajate poolte tehtud rutiinse lihttöö väärtuslikkust, ilma milleta organisatsioon toimida ei saaks.
- „Isikuomadusi“ kujundavad struktuursed asjaolud, kontekst

► **Kuidas see piiratud arusaam soolist palgalõhe kujundab?**

- Ebavõrdset töötasu ei seostata sooga, ei nähta soolise palgalõhena
- Arusaam, et mitmetel juhtudel on sooline palgalõhe õigustatud
- Tööandjate (soolistatud) subjektiivsed hinnangud töötasu määramisel, osade töötajate ja töö liikide (mehed, meeste poolt tehtav töö) kõrgemal väärtustamine
- See vaikumisi soolistatud uskumus aitab kaasa tüüpiliselt meeste kui kõrgematel ametikohtadel ja paremini tasustatud sektorites paiknevate töötajate töö suuremale väärtustamisele. Teatud töötajate esiletõstmise asemel peaks tööandja looma tingimused, kus kõik töötajad oleksid väärtustatud ja õiglaselt koheldud - see aitaks parandada töötajate motivatsiooni.

„Tööandja ei saa soolise palgalõhe vähendamiseks palju teha, kuna need paneb paika turg”

► Miks on see arusaam piiratud?

- Kuigi tööandjate agentsus on piiratud (Evans 1997), on neil siiski võimalik teha teatud valikuid, mis võimaldavad liikuda õiglasemate töösuhete (sh väiksema SPL-i) poole. Seda ilmestab muuhulgas asjaolu, et käesolevas uuringus esindatud neljas organisatsioonis ilmnesid märkimisväärsed erinevused SPL-i ulatuses, mis tulenesid osaliselt juhtkonna valikutest ning nende kujundatud organisatsioonikultuurist.

- Samuti, isegi kui teatud oskustega töötajate hoidmiseks on vaja neile maksta sarnast palka kui nad mujal teeniksid, saab tööandja väärtustada ja vääriliselt tasustada ka turul mitte nii „nõutud“ töötajate tööd, lähtudes ka muudest väärtustest, näiteks õiglus ja mitmekesisus ning teised postmaterialistlikud väärtused, mis on järjest olulisemad just noorematele põlvkondadele.

► Kuidas see piiratud arusaam soolist palgalõhe kujundab?

- Organisatsioonis ei võeta SPL-i monitoorimiseks või vähendamiseks midagi ette, sest sellise argumendi kasutamine võimaldab veeretada vastutuse mujale. Jätkub olukord, kus teatud oskustega töötajaid väärtustatakse ja tasustatakse kõrgemalt.

Kokkuvõtteks: peamisi hoiakuid ja praktikaid, mis pärsivad soolise palgalõhe vähendamist Eesti tööturul

- ▶ Piiratud arusaamade esinemine palgalõhe kohta
- ▶ Tööde ja tööülesannete ebapiisav võrdlemine ja standardiseerimine organisatsioonides, selle asemel tööde, töötajate ja töökohtade unikaalsuse ja võrreldamatuse rõhutamine.
- ▶ Arusaam palgast kui isiklikust asjast, juhtide ja töötajate vastuseis palkade läbipaistvuse suurendamisele praktikas, kuigi retoorikas võidakse ideed palkade suuremast läbipaistvusest toetada.
- ▶ Individuaalsed palgaläbirääkimised, kus initsiatiiv palgatõusu küsimiseks on jäetud töötaja kanda; palgaläbirääkimiste sisuline kättesaamatus eelkõige madalamatel ametikohtadel paiknevatele töötajatele (tüüpiliselt naistöötajad), töötaja kohustus põhjendada, miks ta palgatõusu „väärrib“.
- ▶ Individualistlik ideoloogia töösuhetes: vastutus õiglase töösuhte eest on jäetud töötaja kanda; töötajate vähene omavaheline solidaarsus ning minimaalne koondumine ametiühingutesse.
- ▶ Tööandjate, töötajate, riigi esindajate vastuseis töösuhete „ülereguleerimisele“, sh konkreetsetele SPL-i vähendavatele meetmetele (nt kvoodid, tööandja kohustus riigile raporteerida palgalõhe seisu).
- ▶ Organisatsioonides puudub üldjuhul süstemaatiline ja eesmärgistatud tegevus soolise võrdõiguslikkuse ja palgalõhe küsimustega tegelemiseks, nendes küsimustes ei võta keegi vastutust.

Ettepanekuid soolise palgalõhe vähendamiseks: lähtekohad

- ▶ Sooline palgalõhe on struktuurne probleem, mille lahendamiseks on vaja süstemaatilisi sekkumisi eelkõige makro- ja mesotasanditel (riik ja tööandjad).
- ▶ Indiviidide agentsus tööturul on piiratud - nende võimalusi ja käitumist tööturul ja töösuhtes kujundavad suuresti makro- ja mesotasandil kehtivad normid ja praktikad, sealhulgas soonormid.
- ▶ Olemasolevad normid, hoiakud ja praktikad muutuvad ilma struktuursete sekkumisteta liiga aeglaselt: SPL-i vähendamiseks on tarvilikud konkreetsed riiklikud meetmed ning tööandjate eesmärgistatud tegevused. Teiste riikide kogemused näitavad, et SPL ei vähene nn omasoodu, ilma riigi sekkumiseta.
- ▶ Riik peab võtma senisest suurema vastutuse probleemiga tegelemisel, vastasel juhul ei ole võimalik SPL-i tõhusalt vähendada.

Riigile

- ▶ **Konkreetsete sekkumiste kujundamine:** nt palkade avalikustamise kohtustust laiendada ka erasektorile, SPL-i raporteerimise kohustus tööandjatele jms.
- ▶ **Tööandjatele ja töötajatele suunatud teavitustöö:** vaeleusaamade kummutamine, palkade läbipaistvusega seotud normide ja tabude vaidlustamine, rõhutada tööandjate kohustust tagada võrdne kohtlemine. Tuletada meelde tööandjate seadusest tulenevat kohustust hoida ära oma organisatsioonis sooline ebavõrdsus, mille üks olulisi indikaatoreid SPL on.
- ▶ **Tööandjate toetamine SV seaduses toodud ülesannete täitmisel, selged soovitusel ja nõuanded,** kuidas SPL-i oma organisatsioonis monitoorida ja vähendada. Konkreetsete lahendused: digilahendused jms.

Tööandjale

- ▶ **Teadlikkus soolisest palgalõhest ja vastutuse võtmine**
 - ▶ Suurendada juhtide teadmisi SPL-st, kuidas see oma organisatsioonist väljendub, väärarusaamade kummutamine
 - ▶ Konkreetsed sammud SPL-i vähendamiseks, palgainfo analüüs, töötajate teavitamine
 - ▶ SPL-i põhimõtteline taunimine, kuid tegevuste puudumine ei aita SPL-i vähendada: lisada see valdkond mõne juhtivtöötajate ülesannete hulka
- ▶ **Palgakujundus (sh lisatasud) ja palkade läbipaistvus**
 - ▶ Suurendada palgasüsteemi läbipaistvust, töötajatele arusaadavust
 - ▶ Töötaja ei pea enda “väärtust” ja “kasumlikkust” põhjendama, ei pea ise algatama palgaläbirääkimisi
 - ▶ Väärtustada ja õiglaselt tasustada madalamatel ametikohtadel ja rutiinseid töid tegevaid töötajaid (enamasti naised), ilma kelleta organisatsioon ei toimiks
 - ▶ ”Turust” lähtumine pole alati paratamatu valik
 - ▶ Muuta palgainfo läbipaistvamaks, organisatsioonisiselt kui ka väljapoole, kandideerijal peab olema teada töötasu ametikohal

Hoiakuid palkade läbipaistvuse osas

- ▶ Palkade läbipaistvus kui oluline soolise palgalõhe vähendamise meede (vt Bennedsen jt., 2020; Baker jt., 2019; Masselot & Ceballos, 2022; OECD, 2021; Kim, 2015).
- ▶ Pooldati pigem jäämist palkade läbipaistmatuse juurde. Valdavalt ei soovitud palkade avalikustamist organisatsioonisiselt ega ka väljapoole organisatsiooni. Palga teemal samas organisatsioonis töötavate kolleegidega valdavalt ei räägita, peamiselt seetõttu, et seda peetakse isiklikuks teemaks, mille üle ei sobi arutada. Palganumbri rääkimine on valdavalt tabu ka sõprade ja perekonna ringis. Erandina pooldati palgavahemiku (kuid mitte täpse palganumbri) avalikustamist organisatsiooni avalikes tööpakkumistes. Leidus mõningaid töötajaid, kes olid isiklikule keerulisele palgaläbirääkimiskogemusele tuginedes palkade avalikustamisest huvitatud.
- ▶ Palkade avalikustamisele vastuseisu põhjendamiseks kasutati peamiselt „võrreldamatute“ inimeste ja tööülesannete ning „unikaalsete“ ametikohtade diskursust.
- ▶ Järeldus: üleüldist valmisolekut palkade läbipaistvuse suurendamiseks töötajate ning eelkõige juhtide hulgas valdavalt ei ole; ilma riiklike regulatsioonideta ei liigu tööandjad suuremat palgaläbipaistvuse poole.

Aitäh!

kadri.aavik@tlu.ee