

Palgablogi: Kes on „süüdi“ palgalõhes?

Autor: Kadri Seeder, Palgainfo Agentuuri juht

4. aprill 2016

Artikkel on kirjutatud Personali Praktiku tellimusel

Arutlused soolise palgalõhe teemal kipuvad tihti emotsionaalseks muutuma, kuna sooline kuuluvus puudutab kõiki ning igaühel on ka mingi oma isiklik kogemus või arvamus meeste ja naiste rollidest. Kirgi lisab „sõja“ kuulutamise palgalõhele, mis eeldab vaenlase või süüdlase olemasolu. Kes on süüdi soolises segregatsioonis tööturul, eriala valikutes või rollide jaotuses perekonnas? Raske öelda – tundub, et me kõik natuke taastoodame neid. Süüdlase otsimisel on lihtsam näidata näpuga palgamaksjale ehk tööandjale, kellel tegelikkuses on üsna vähe võimalusi palgaerisuste vähendamiseks.

Kelle probleem on sooline palgalõhe?

Palgalõhe lahkamisel on oluline määratleda, kelle probleem see on ja kes suurest meeste-naiste palkade erinevusest kõige enam kahju saab. On need naised, mehed, ettevõtjaid või riik ja ühiskond? Siis jõuame ka selleni, kust otsast probleemi lahendama hakata ja kes sellega tegelema peaks.

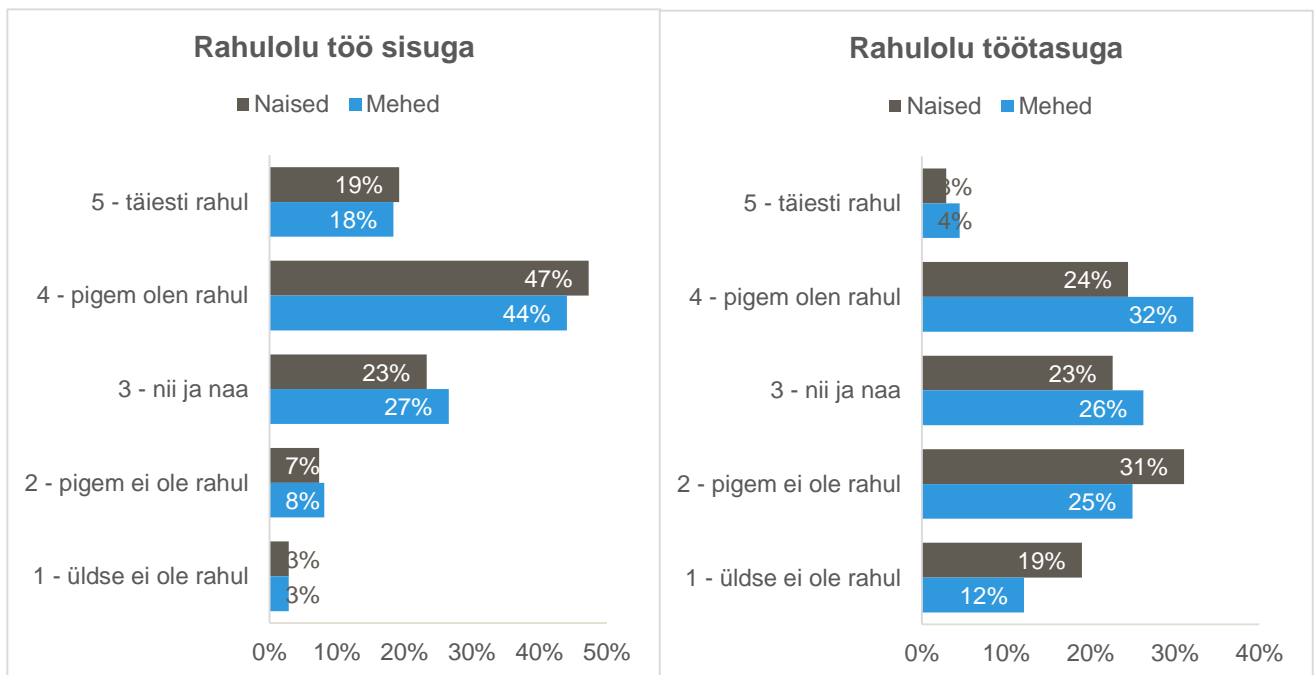
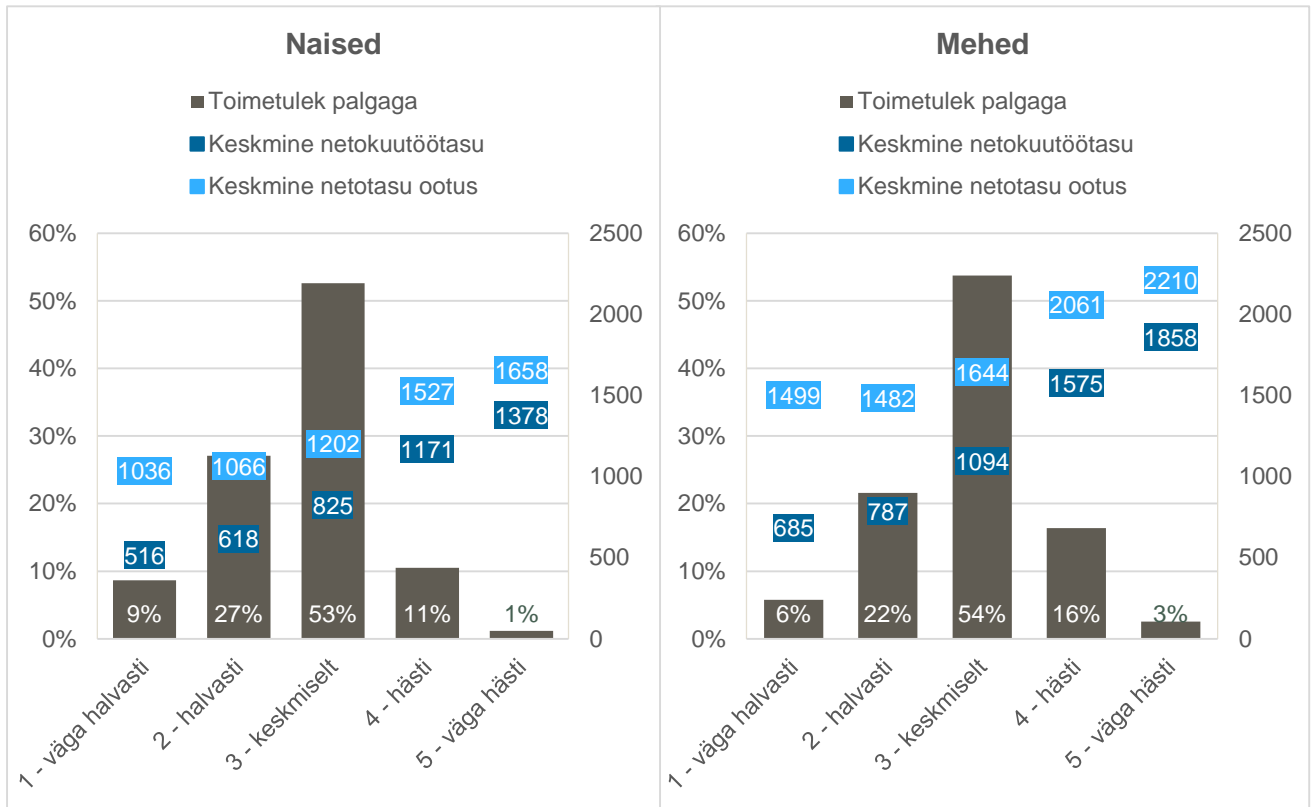
Palgalõhe retoorika keskmes on raha kultus – kellel on vähem raha, on kehvemas seisus, rahulolematu ja õnnetu ning sooviks kindlasti rohkem raha teenida. Kas see aga ka tegelikult nii on?

Motivatsiooniteooriate klassikud (vt nt Maslow või Herzberg) töid juba eelmise sajandi keskel välja, et palk on pigem hügieenifaktor, mis võib üksnes rahulolematust toota. Sisemine motivatsioon kujuneb aga hoopis teistest teguritest, nagu töö huvitavus, arengu- ja eneseteostuse võimalused, juhtimiskvaliteet jms. Kui töö ise on motivaator, siis on ka palgasurve väiksem – ja vastupidi, kui tööd tehakse vastumeelselt – see on raske, igav ja tüütu – siis tahetakse selle eest rohkem raha saada. Suhtumist töösse mõjutavad inimese isikuomadused, kasvatus ja kogemused, mistõttu üks võtab tööd kui iseenesest mõistetavat tegevust, teine aga kui vastikut kohustust (vt ka McGregor).

Ootused elukvaliteedile on erinevad

Kõige enam mõjutab töötasuga rahulolu majanduslik toimetulek ehk kas ellujäämiseks hädavajalik palgatase on tagatud. Milline on aga „normaalse“ toimetuleku piir – see hinnang on töötajate gruppide lõikes erinev. Kui palgaga hästi toimetulevad müügi- ja teenindustöötajad teenivad keskmiselt 882 eurot kätte, siis oma toimetulekut heaks hindavad tippspetsialistid teenivad keskmiselt 1400 eurot (Palgainfo Agentuuri sügis 2015 uuringu andmed). Inimeste tarbimisharjumused on erinevad, samuti ootused elukvaliteedile, mis kujunevad vastavalt võimalustele ja enesehinnangule.

Samamoodi on meeste ja naiste hinnangud oma palgaga majanduslikult toimetulekule erinevad. Kui naised, kes hindavad oma toimetulekut keskmiseks, teenisid oktoobris 2015 keskmiselt 825 eurot kätte, siis samasuguse toimetuleku tasemega mehed teenisid 1094 eurot ehk 200 eurot rohkem. Kuigi vastajatel paluti hinnata oma majanduslikku toimetulekut eelkõige lähtuvalt oma palgatasemest, siis võib töötajate hinnanguid mõjutada kogu pere majanduslik toimetulek. Seega vaatamata sellele, et naised teenivad pea kõikidel ametikohtadel ligi kolmandiku võrra vähem kui mehed, saab suurem osa neist oma töötasuga majanduslikult hakkama. Naiste hinnangud sellele, millise rahaga on võimalik majanduslikult toime tulla, mõjutavad ka palgaootust.

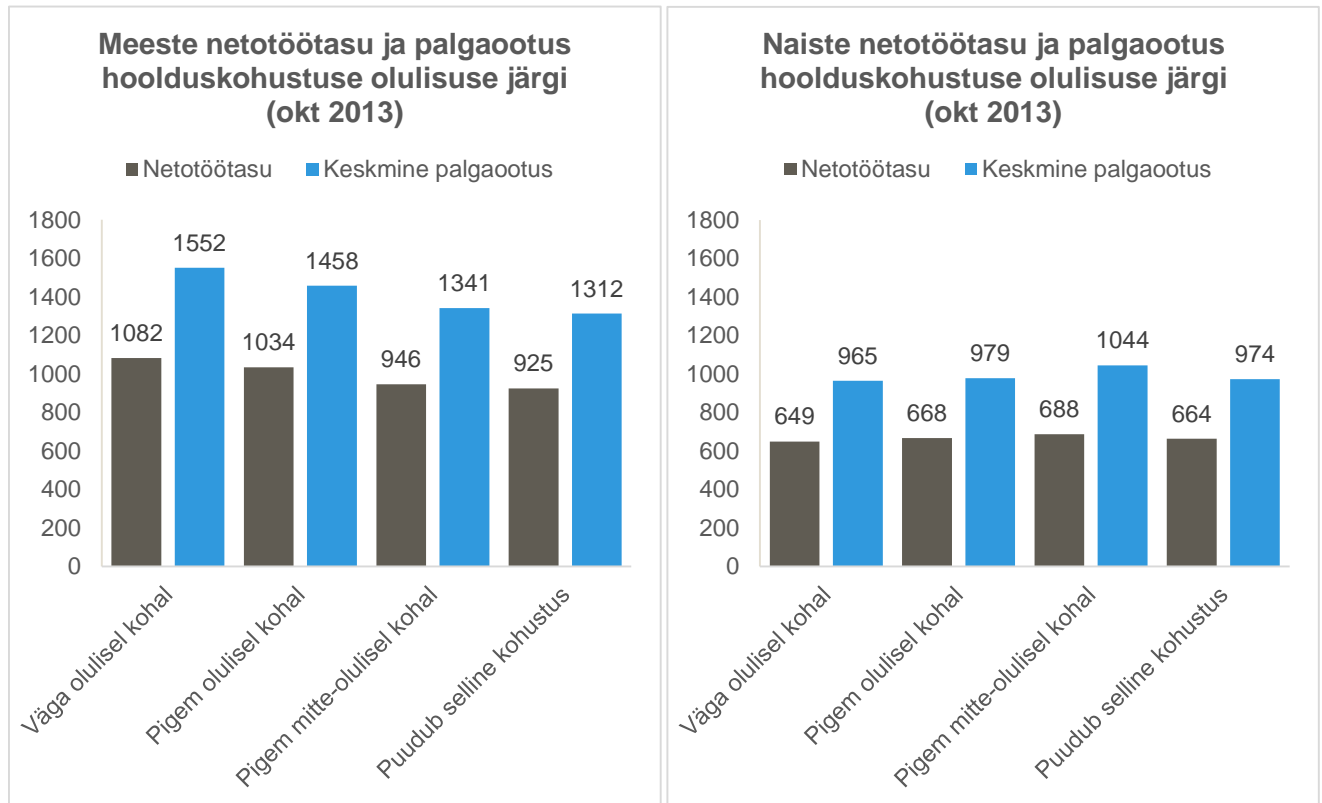


Naised - motiveeritud, lojaalne ja odav töötajad

Kuigi naiste seas on rohkem neid, kes tulevad oma töötasuga kehvemini toime ja ei ole sellega rahul, on nende motivatsioon ja lojaalsus meestega võrreldes isegi pisut kõrgem. Töandjate jaoks on seega naiste puhul tegemist haritud, motiveeritud, lojaalse ja suhteliselt odavama töötajuga, mis peaks tööle kandideerimisel andma olulise eelise meeste ees. Naiste väiksemat palgaküsimist võib kirjeldada ka kui hoiakut „parem varblane peos, kui tuvi katusel“. Majanduskriisi aastatel nägime, et selline strateegia töötas

hästi – töökaotajate seas oli märksa rohkem mehi kui naisi. Teisisõnu on naiste tööturukäitumine suunatud rohkem stabiilsusele ja väiksemale riskide võtmisele.

Kui vaadata töökoha valikukriteeriume ehk tegureid, mis panevad ühe või teise töökoha kasuks otsustama, siis on naiste jaoks lisaks parematele teenimisvõimalustele meestega võrreldes pisut olulisem sobiv töökoha asukoht, tööaja korraldus ning koormus (Palgainfo Agentuuri uuring Kevad 2015). Naised võtavad endale rohkem perekohustusi ning vastutavad sagedamini laste logistika ja kodumajapidamise toimimise eest. See mõjutab ka töökoha valikut ja hinnangut enda võimekusele pühenduda tööle.



Kohustused pere ja kodu ees on ilmselt üks põhjus, miks naised end ise nõ alla hindavad ja müüvad pigem odavat hinda kui tööjõu kvaliteeti. Meestel seostub pere eest hoolitsemine aga pigem jahil käimisega ehk palga teenimisega, mis aitab seletada ka hoolduskohustusega meeste kõrgeimaid palgaootusi (Palgainfo Agentuuri uuring Sügis 2013). Seega mõjutab tööjaotus ja soorollid peres selgelt palgaootusi ehk hinda, millega end tööturul müüakse.

Milline on „õiglane“ palk?

Nii meeste kui naiste tegelik töötasu moodustab valdavalt 69% palgaootusest ehk palgaootus erineb tegelikult saadavast palgast pisut üle kolmandiku (31%). Meeste ja naiste palgaootuse lõhe on kõigis ametirühmades väga sarnane tegelikule palgalõhele. Siit aga ei saa järeldada, et palgalõhe peamine põhjus on naiste tagasihoidlikum palgasoov. Pigem on tegelik palk ja palgasoov vastastikkuses mõjus – unistuste palk lähtub praegusest palgast ja vastupidi. Kui lõhe naiste ja meeste palgasoovi vahel oleks väiksem, ehk naiste ja meeste palgasoovid sarnasemad, aga tegelikud palgad naiste kahjuks erinevamad, siis saaksime rääkida märksa tõsisemalt erinevast kohtlemisest tööturul.

Võrdse palga eest võitlejad on tööandjatele ette heitnud, et palga kokku leppimisel lähtutakse kandideerija palgasoovist. Ehk kui tööle kandideerib kaks oskustelt ja võimetelt võrdset kandidaati – madalama palgasooviga naine ja kõrgema palgasooviga mees – peaks tööandja naise palkamisel talle tema soovist kõrgemat palka maksma. Praktikas on sellist soovitusi üsna keeruline rakendada. Palgasoovid erinevad ka nt vanusegruppide ja rahvuste lõikes, Valgas küsitakse vähem palka kui Tallinnas – milline oleks siis see õige või õiglane palk, et sooline, vanuseline, rahvuste vaheline või piirkondlik palgalõhe ei kasvaks?

Töötaja värbamisel on tööandjal tavaliselt mingi ettekujutus palgavahemikust, mida tal majanduslikult on võimalik pakkuda, mis sobitub organisatsiooni sisemise hierarhia ja õiglusega ning millega ta arvab, et on võimalik vajalikku töötajat palgata. Kuna suure osa turul tegutsevate ettevõtete töötasude turuvõrdlus põhineb kõhutundel ja kuulujuttudel, varieeruvad ka palgad ametite lõikes üsna palju ning sõltuvad suuresti sellest, kui hästi ettevõttele läheb ja keda tööturul võtta on. Nii nagu tavatarbimises on ka tööturul neid tööandjaid, kes tahavad saada võimalikult heade oskustega inimest võimalikult soodsa hinnaga, aga ka neid, kelle jaoks on oluline ainult odav hind, ning neid, kellele kõrge hind näitab töötaja kvaliteeti.

Majandustulemused ja enda positsioneerimine palgaturul määrab ära organisatsiooni töötasude taseme. Sisemist tasustamise õiglust silmas pidades ei ole tööandjal otstarbekas palgata oma olemasolevate palgatasemetega võrreldes liialt kallilt või liialt odavalt uut inimest, kuna esimene variant viiks alla olemasolevate töötajate motivatsiooni ja teine variant uue inimese motivatsiooni. Loota sellele, et töötajad töötasudest omavahel ei räägi, on naiivsus. Maksta aga töötajale oluliselt rohkem, kui ta küsib, seepärast, et keegi teine (nt mõni mees) küsib sama töö eest rohkem, ei tundu turutingimustes otstarbekas tegevus.

Seega peavad töötaja palgasoo ja organisatsiooni poolt pakutav töötasude vahemik omavahel sobituma, et töösuhe toimiks. Meeste ja naiste erinevad palgasooivid sobituvad erinevate organisatsioonidega, see on ka üks põhjus, miks on palgastatistikast väga keeruline leida võrdlusmaterjali meeste ja naiste poolt sarnastes organisatsioonides sarnaste ametite töötasude kohta.

Töötasud ametitel on erinevad ja tööandjatel ei ole mingit ühtset seisukohta, millist palka millisel ametikohal maksta. Töötasu maksmisel ollakse omavahel eelkõige konkurendid ja palgainfot hoitakse kiivalt enda teada. Töötaja tööle võtmisel lähtub kokkulepitav palganumber organisatsiooni võimalustest ja töötaja palgasooivist. Maksta sama töö eest soo, vanuse, rahvuse või mõne muu tunnuse alusel organisatsioonisiselt erinevat palka ei ole otstarbekas, kuna tasustamise toimimise üks olulisemaid aluseid on õiglus ja töötajatel on selles osas väga terav tunnetus. Seega peaks palgalõhe vähendamiseks tegelema eelkõige töötajate palgasooivide ühtlustamisega. Rohkem infot töötasustamise kohta, läbirääkimised tööandjate ja töötajate ühenduste vahel aitavad ka kindlasti arusaamasid erinevate tööde hindadest lähendada.

Tööandja hindab oma võimalusi ja riske

Töö ostmise ja müümise ehk töösuhtes kokku leppimise juures on palk ainult üks paljudest tingimustest. Töötaja jaoks on olulised ka töö käimise mugavus, tööaja korraldus, erialase arengu võimalused jpt töötingimused, mille osas kalkuleeritakse läbi oma tulud ja kulud. Samamoodi hindab tööandja oma võimalusi ja riske – töötaja potentsiaali ja võimekust, aga ka puudumiste ja erinevate probleemide tõenäosust. Kui töötajaid ei ole tööturul võtta, on tööandjad rohkem valmis vastu tulema ja paindlikud olema, kui aga töötajaid on valida, siis lähtutakse ikka sellest, mis annab äri seisukohast kõige parema tulemuse.

Puudumine, eriti pikalt töölt eemal olemine, on tööandja vaatenurgast ebamugav ja kallis – tuleb leida asendaja, ta välja õpetada, hiljem puudujat järgi aidata. See kõik tähendab nii otseseid kulusid väljaõppe ja asendamise näol kui ka kaudseid kulusid tootlikkuse languse või saamata jäänud müügitulu osas. Kui see risk on seotud peamiselt ühe töötajate grupiga ehk naistega, siis püütakse seda maandada, kas töötajate valikul või tööjõukulude kavandamisel. Riskide vältimine ja maandamine tööjõu palkamisel on tööandja seisukohalt ratsionaalne tegevus, mida ei saa kuidagi diskrimineerimiseks pidada – kõik me tahame hommikul värsket ajalehte ja kohvi, kedagi ei huvita, kas kellelgi jäi laps haigeks või mitte.

Sellist tööandjate kalkuleerimist saaks muuta, kui kõik töötajate grupid kannaksid võrdselt puudumise riske, sh pikalt eemal oleku riske, mis aga ei ole hästi teostatav, kuna kõik töötajad ei saa lapsi ja kõigil töötajatel ei ole hoolduskohustust või on see väga väike võrreldes teistega. Seega peaks mõtlema, millised meetmed aitaks paratamatult osade töötajate, sageli parimas tööeas naistega, kaasnevaid suuremate kulude ja ebamugavuste riske tööandjate jaoks maandada. See võiks parandada ka naiste kindlustunnet tööturul ja julgust palka küsida.

Siit jõuame taas küsimuseni, et kelle probleem palgalõhe tegelikult on. Naiste palgad vastavad nende palgaootusele samal määral kui meeste omad ning enamus tuleb palgaga majanduslikult toime. Tööandja seisukohalt on sama töö eest erineva palga maksmise organisatsioonisiselt soo või mõne tunnuse alusel

ebaotstarbekas tegevus. Erialavalikuid või tööde jaotust peres soo stereotüüpidest lähtuvalt on töandjal aga üsna keeruline mõjutada.

Ühiskonna tasandil iseloomustab palgalõhe tööde, aga ka vastutuse ja koormuse, erinevat jaotust meeste ja naiste vahel, mille tulemusena küsitakse ka turul oma töö eest erinevat hinda. Naiste koondumine laste, haigete jt eest hoolitsemisega seotud valdkondadesse taastoodab arusaama, et see ongi naiste roll. Selle tendentsi muutmise hoob on aga riigi käes. Palgalõhe teine pool on meeste lühem eluiga ning üksikute naispensionäride suur osakaal ühiskonnas, mis on samuti riigitasandi probleem, mida ei saa likvideerida ettevõtte tasandil läbi suurema aruandluse või „õige“ palga maksmise kontrolli.

