

Naiste tööturult äratoomine ei ole lahendus

Ellu Saar

Eelmise aasta lõpus sai ajakirjanduses laialdase kajastuse justiitsminister Lea Danilson-Järgi sekkumine soolise palgalõhe teemalisse diskussiooni. Paraku sumbus kogu mõttevahetus sarnaselt varasemate selleteemaliste aruteludega. Milles nägi justiitsminister väljapääsu soolise palgalõhe vähendamisel? Nimelt väitis ta nõudluse ja pakkumise vahekorrale toetudes, et palgalõhet aitaks vähendada naiste väiksem osalus tööturul. Sellisel juhul peaks sooline palgalõhe olema väiksem riikides, kus naiste osalus tööturul on väiksem.

Mida näitavad Eurostati andmed? Paraku on pilt väga kirju. Soolised palgaerinevused on suured nii riikides, kus naiste osalus tööturul on väike (nt Kreeka ja Itaalia), kui ka riikides, kus see on suur (nt Šveits, Holland, Saksamaa). Analüüsidest naiste tööturul osaluse ja palgaerinevuste seotust, ilmneb pigem vastupidine nõrk seos. Riikides, kus naised osalevad tööturul enam, on ka sooline palgalõhe väiksem. Seega ei näi kuidagi toimivat lihtne lahendus, et toome naised tööturult ära koju pere eest hoolitsema.

Ühiskonnas nii lihtsad lahendused ei toimi, sest poliitilised meetmed ja institutsionaalsed lahendused on tihti ristuvad. Ka soolist palgalõhet mõjutavad tegurid on omavahel seotud, mistõttu ei ole sellele sirgjoonelisi ja lihtsaid lahendusi. Mitmed varasemad uuringud on rõhutanud, et olulist rolli palgalõhe kujunemisel mängivad riigi poliitikad ja regulatsioonid, nt perepoliitikad, soonormid jne.

Uuringud on näidanud lastehoiupoliitikate vastuolulist mõju tööturu soolisele tasakaalule. Ehkki lastehoiu riiklik väärtustamine on oluline, võib see käsikäes jäiga vanemahüvitisega või traditsiooniliste perenormide kontekstis tuua kaasa naiste tööturuväljavaadete halvenemise ja ka palgalõhe suurenemise. Riikide võrdluses eristuvad helde vanemahüvitisega riigid Mandri- ja Ida-Euroopas, kus sooline palgalõhe on keskmisest suurem.

Teisalt, mõõduka või napi vanemahüvitisega riikides on palgalõhe väga erinev. Seega ei ole vanemahüvitise heldus eraldiseisva mõõdikuna soolise palgalõhe prognoosimisel otstarbekas. Selle mõju sõltub nii hüvitise teistest tunnusjoontest kui ka koostoimist muude poliitikameetmetega (nt isade kaasatus, lastehoiukorraldus). Hüvitise helduse ja isade kaasatuse kõrval on soolise palgalõhe vähendamisel väga oluline ka hüvitise paindlikkus, sh nii see, kellel on seda õigus välja võtta, kui ka selle ajastamine ning paralleelse töötamise soosimine.

Teise soolise palgaerinevusi mõjutava poliitikameetmena tuuakse välja lastehoiu korraldust ja eelkõige osalust kuni kaheaastaste lastehoius. Mitmed uuringud on näidanud riiklikult tagatud varase lastehoiu tähtsust soolise palgalõhe vähendamisel. Eesti puhul on viidatud sellele, et meil keskendutakse vaid toetustele, pööramata küllaldast tähelepanu pakutavatele teenustele, sh naiste võimalustele ühitada töö- ja pereelu. Samas toimivad mitmesugused meetmed

TEADLASE PILGUGA

üksteisega koostoimes. Ei saa välja tuua üht ja ainuõiget lahendust soolise palgalõhe vähendamisel, sest toimivad lahendused võivad riigiti olla suhteliselt erinevad, sõltudes riigi üldisest struktuurset ja institutsionaalsest kontekstist ning muidugi ka kehtivatest soonormidest¹.

Seega ei ole pilt tegelikult sugugi nii ühene, nagu justiitsministri viidatud nõudluse ja pakkumise vahekord. Meil on teatavasti suur puudus nii IT-spetsialistidest kui ka näiteks õpetajatest ja hooldajatest. Samas on keskmine palgatase neist sektorites täiesti erinev. Kui hooldajate puhul saab viidata sellele, et see töö ei nõua kuigi kõrget haridustaset, siis õpetajate ja IT-spetsialistide võrdluses see argument paika ei pea. Millegipärast kipub olema nii, et majandusharudes, kus naised domineerivad, on keskmine palgatase madalam ja ka soolised palgaerinevused suuremad.

Paraku seostub sellise koondumisega erinevatele ametialadele ka nn klaaslae ja klaaslifti efekt. Esimene tähendab, et naiste jõudmine juhtivatele ametikohtadele on takistatud, ja teine, et naiste ülekaaluga tegevusaladel soositakse karjäärivõimaluste mõttes mehi.

Miks peetakse seda normaalseks ja naiste puhul viidatakse sellele, et nad peaks karjäärivalikute tegemisel otsustama tasuvama ameti kasuks? Jah, tõepoolest, IT-spetsialisti ja õpetaja või lasteaiakasvataja töö nõuab erinevaid oskusi, kuid nendel ametitel nõutavate (küll erinevate) oskuste tase peaks olema võrreldav. Seega, probleem ei ole ei nõudluse ja pakkumise vahekorras ega ka naiste karjäärivalikutes, vaid üldisemalt ka eri ametite väga erinevas palgatasemes ja sotsiaalse ebavõrdsuse ulatuses.

[Ilmunud ajalehes Postimees 7. jaanuaril 2023](#)

¹ <https://rege.tlu.ee/>