

Sooline palgalõhe Eestis vajab lahendust

Marianne Mikko

Riigikogu liige, Sotsiaaldemokraatlik Erakond

Eesti naisel on õigus saada mehega sama tööd tehes täpselt samasugust palka.

Kaks aastat tagasi võttis Riigikogu ühehäälselt vastu otsuse, millega parlamentaarne võim kohustas täitevvõimu välja töötama tegevuskava soolise palgalõhe vähendamiseks. Milline on praegune seis? Kehvpoolne, sest valitsusele on meeltnööda küll kosmeetika, aga mitte olukorra sisuline muutmine.

Kus siis Eesti ikkagi paikneb? Euroopa Liidus. Põhjas, aga mitte ilmakaare mõistes. Oleme Euroopa Liidu sügavaima soolise palgalõhega riik. Selline seis kestab aastaid, seega saab rääkida pikaajalisest suundumusest ja mitte juhusest.

Alustagem soolise võrdõiguslikkuse algus-aegadest. Marie Reisiku essee soolisest võrdõiguslikkusest („Naise-õiguslusest” ajakirjas Naesterahva Elu ja Töö 1913/7) kõlas sedavõrd aktuaalselt, et täpselt 100 aastat hiljem ei pannud üks Eesti meediaväljaanne tähelegi, et käesoleva artikli autor tsiteeris Marie Reisikut: „Mida suuremad oleksid naiste õigused ja mida kindlam ning selgem iga üksiku teadmine neist õigustest, seda julgemalt ja ühtlasemalt võiksid nad üles astuda igasuguse naiste töö-jõu koorimise, selle eest maksetava tasu väikseuse, igasuguse majanduslike surve vastu; seda suurema iseteadvusega püüaksid siis ka just naised ise rahva tervise seisukohalt nii tähtsate emakohuste hoolsale täitmisele.

Kogu praegune majandus, praegune kultuurajärk on sarnane, et täitsa võimatu oleks naise tööjõudu tarvitamata läbi saada. On paratamata tõeasi, et mõlema soo vaheline töö jaotus enam endine ei ole; naise labane „kodu-kana” nimetus tuleb vanavarana kolikambrisse heita. Kuuldub koguni tõsiseid hääli, kes abielu julgevad toreduse (luksuse) asjaks nimetada. Kahtlemata väga paljudele on ta seda tõeste.”

Selline ajakirjanduse tähelepanematus jutustab üht-teist ühiskonnast, kui sada aastat tagasi väljendatud mõte kõlab 21. sajandil sama värs-kelt kui toona.

Vaadakem tagasi lähiminevikku üheksa aastat tagasi. Eesti oli astumas Euroopa Liitu. Üheks konkreetseks tingimuseks seati muu hulgas soolise võrdõiguslikkuse seaduse vastuvõtmine. Mäletatavasti esimene kord ei läinud see Riigikogus läbi. Teine kord pälvis seadus heakskiidu, kuigi kaunis napilt. Riigikogu (mees)poliitikute vastuseis oli karm, aga ebaõiglane. Tolleaegseid seaduse menetlusega kaasnenud sõnavõtte ja kõnesid tasub veelkord mõttega läbi lugeda. Kui sõnavõttude tekstid tõlkida Euroopa kultuurkeeltesse, siis hakkab päris piinlik.

Mitte pelk Brüsseli kapriis

Soolise võrdõiguslikkuse seadus kehtib 1. maist 2004 ehk täpselt samast hetkest, kui Eestist sai Euroopa Liidu liikmesriik. Selles seaduses on ridamisi häid peatükke. Kogu seadus iseenesest on ühiskonnale vajalik ja mitte pelk Brüsseli kapriis, mille puhul Tallinn täitis nii-öelda lolli Vene seadust saksa täpsusega. Üheksa aasta eest kehtima hakanud seaduses on kirjas, et peaministrit peab nõustama ekspertide nõukogu, et anda juhiseid Eesti soolise võrdõiguslikkuse poliitikale. Viis sotsiaalministrit on vilistanud seaduse täitmisele, alles kuues asus seda täitma. -Riigikogu -põhiseaduskomisjon pani valitsusele ette konkreetse kuupäeva (1. oktoober 2013), kui valitsus peab nimetatud nõukogu välja kuulutama. Valitsus kinnitas nõukogu enam kui kolm nädalat hiljem.

Miks just nüüd on oluline soolise võrdõiguslikkuse nõukogu moodustamine? Kas mitte sellepärast, et Sotsiaaldemokraatliku Erakonna fraktsioon esitas soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmise seaduse eelnõu. Selle järgi tahtsime asendada valitsuse poolt väljakuulutatamata soolise võrdõiguslikkuse nõukogu Riigikogus moodustatava soolise võrdõiguslikkuse erikomisjoniga. Mõte on lihtne: nõuandmise asemel tekib ühiskonnas suurema mõjujõu ja kõlapinnaga institutsioon, millel on ühtlasi järelevalvefunktsioon. Erikomisjoni idee pole praegugi kadunud, aga ootab oma õiget hetke.

Palgalõhe puhul on põhjust peatuda ühel peatükil pikemalt. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 11 lõige 2 sätestas tööandja kohustuse koguda soopõhiseid tööalaseid statistilisi andmeid, et hinnata võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist töösuhetes. See säte eeldab tööandjate võimet ja oskust hinnata oma organisatsiooni ametikohtade väärtusi ning tagada oma tegevuse vastavus seadusele. Võrdlusandmed on esimene samm, rakendamaks nais- ja meestöötajatele sama või samaväärse töö eest võrdse tasu maksmist. See on esimene samm üksikult üldisele liikumisel, mille eesmärk on kaotada sooline ebaõiglus palgapoliitikas.

Töökoha sooliste andmete kogumise korra ja andmete loetelu tuli kehtestada soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 11 lõike 2 kohaselt Vabariigi Valitsuse määrusega. Nagu märgitud, on möödunud üheksa aastat, aga Vabariigi Valitsus pole talle seadusega pandud kohustust täitnud. Seega pole tööandjatel võimalik seda kohustust praktikas täita. Olukord Eestis on soolise palgalõhe vähendamise asjus äraspidine. Kui üksteist aastat tagasi oli meeste ja naiste palgalõhe 22 protsenti naiste kahjuks, siis 2013. aasta kevadel tuli kurvalt nentida, et sooline palgalõhe on Eestis paraku juba 28 protsenti.

Palgalõhe aktiivses tööeas toob teadagi kaasa samavõrra madalamad sotsiaalkindlustuse hüvitised ning lõpuks ka madalama pensioni. Nimetatud ebaõiglus saadab naist elukaare vältel. Ilmselgelt on naiste ebaõiglane töötasu põhjuseks suurele hulgale vaesuses elavatele lastele. Tasub meeles pidada sedagi, et üksikvanemate suure arvu poolest oleme Euroopa Liidu liidrid.

Sooline palgalõhe, nn rahvuskala

Peaminister on korduvalt Riigikogu liikmete ees küsimustele vastates väitnud, et muretsemiseks pole põhjust. Kui septembris 2011 nõudis Riigikogu ühehäälselt valitsuselt soolise palgalõhe vähendamise tegevuskava, siis peaaegu aasta hiljem Toompeal tutvustatud dokument ei kannata kriitikat: sotsiaalministeerium oli välja töötanud soolise palgaerinevuse tõrjumiseks ... teavituskava palgalõhest. Rahvaesindajatele püüti müüa *best before* ehk midagi, mis on teada nagoonii.

Kurioosne on fakt, et 85 protsendi ulatuses maksab Eesti palgalõhet teadvustava tegevuskava kinni naftat ja lõhet eksportiv Norra Kuningriik. Nagu teame, pole see rikas Põhjala riik Euroopa Liidu liikmesriik. Ent sootundlikule Norrale läheb vägagi korda Eesti soolise võrdõiguslikkuse räbal seisukord. Raha leida sotsiaalselt ebaküpsele väikeriigile pole Norra valitsusele probleem. Riigikogu liikmena on aga enam kui piinlik, et praegune valitsus laseb tegevuskava kinni maksta võõra riigi valitsusel. Küsimus on ikkagi poliitilises tahtes, mida parempoolsetel ministritel ilmselgelt napib.

Mida ikkagi kujutab Eestis palgalõhe, see nn rahvuskala? Euroopa Liidus mõistetakse soolise palgalõhe all naiste ja meeste tunnipalkade erinevust majanduses tervikuna. Praegu on sooline palgalõhe Euroopa Liidus 16,2 protsenti. Tuleb nentida, et see arv ei kätke erinevusi naiste ja meeste hariduses, töökogemuses, tööaja kestuses ega töökohtades. Euroopa Komisjoni analüüsis on nende tegurite arvesse võtmisel võimalik seletada umbes pool palgalõhe suurusest. Selgitamata soolise palgalõhe üks põhjusi võib olla naiste diskrimineerimine tööturul.

Peaministril on õigus, et Itaalias on palgalõhe väike, viieprotsendine sooline palgaerinevus tuleb sellest, et Itaalia naiste tööhõivemäär on madalam. Miinimumpalga teenimise asemel eelistavad vähem haritud või kutseoskusteta naised jääda koju. Nii tulebki, et naiste osakaal sealse tööjõu hulgas on väike. Palgalõhe on enam-vähem olematu meiega suuruselt ja kommunistliku taustaga sarnases Sloveenias, kus erinevalt Eestist on Euroopa Liidu kõige väiksem sooline palgalõhe, ainult kaks protsenti naiste kahjuks.

Palgalõhet täheldatakse ka siis, kui osaajaga töötavate naiste osakaal tööjõuturul on suur. Sellised riigid on Saksamaa ja Austria. Sooline palgalõhe on neis riikides vastavalt 22 ja 24 protsenti. Palgalõhe suurus mõjutab ka palgakorralduse institutsionaliseeritus. Vabamatest ja väiksemate piirangutega palgaläbirääkimistest võidavad harilikult mehed. Järgemate palgasüsteemide puhul on erinevused meeste ja naiste palkade vahel tavaliselt väiksemad. Naised võidavad igal juhul ametiühingutesse kuulumisest, kuivõrd palga eest ei pea siis ise seisma, vaid selle nimel võitleb usaldusisik.

Aeg nõuab jõulisi samme

Eesti suure soolise palgalõhe põhjusi on segregeeritud tööturg, mis tähendab, et Eesti naised on koondunud kas teatud erialadele või sektoritesse. Horisontaalne segregatsioon annab tunnistust sellest, et naised domineerivad teatud tegevusaladel, kus on keskmisest madalamad palgad. Kultuuri-, meditsiini- ja haridusvaldkond on need, kus põhiliselt töötavad Eesti naised.

Statistikaameti järgi oli 2010. aasta hooldustöötajate keskmine tunnipalk (2,6 eurot) enam kui kolmandiku võrra väiksem kui mootorsõidukite lukkseppade tunnipalk (4,1 eurot). Seega võib täheldada, et kui naised ja mehed koonduvad tööturul erinevatele tegevus- ja ametialadele, võib see põhjustada soolise palgalõhe ka sel juhul, kui sama töö eest makstakse kõigile täpselt sama palka.

Eesti soolise palgalõhe puhul on paslik käsitleda ka vertikaalse segregatsiooni teemat. See puudutab küsimust, kui palju on juhtivatel kohtadel naisi. Eesti börsiettevõtete nõukogudes on naisi vähe. Tõsi, meil on ka börsiettevõtteid vähevõitu – 11. Vaid kolmes neist on alaesindatud sugu enam-vähem euroopalikult esindatud. Üldiselt aga kehtib tõik, et nõukogudes istuvad laua taga piltlikult öeldes pintsakud, sekka ei ühtki kleiti.

Huvitav on siinkohal peatuda tõigal, et soolisest ebaproportsionaalsusest hoolimata ajas meie valitsus nagu põikpäine sõnn sõrad vastu Euroopa Komisjoni algatusele, mille kohaselt peaksid börsiettevõtte juhtorganid olema sooliselt tasakaalustatud. Aastaks 2020 peaks neis vastavalt olema 40 protsenti naisi. Riigikogu Sotsiaaldemokraatliku Erakonna fraktsiooni arupärimisele vastas peaminister resoluutselt, et kvoote ei ole ega tule. Imelik on kuulda sellist jäärpäist avaldust aastal 2013, kui Eesti ülikoolide lõpetajatest kolmveerand on naised. Mida teha, et palgalõhet vähendada? Võõra rahaga elluviidav valitsuse tegevuskava on oma olemuselt teavituskava. Ent aeg nõuab jõulisi samme. Sotsiaaldemokraatlikud naised MTÜ Kadri kujul on juba kolm aastat pakkunud lahendusi. Nii nagu alamaksustatud õpetajad ja meedikud tulid tänavale protestima, avaldasid kadrid koos erinevate parteide ja organisatsioonide naistega meelt Tammsaare pargis 11. aprillil ehk Eesti naise võrdse palga päeval. Sellel piketil kõlas kõnedes fakt, et Eesti naine saab eelmise aasta palga Eesti mehega võrreldes kätte 101 päeva hiljem. Euroopa Liidus on see päev märtsi algul enne naistepäeva.

Läbipaistvus kui printsiip

Nagu aastal 2011, nii ka eelmisel ja sellelgi aastal vormistasid mittetulundusühingute naised valitsusele kirjaliku petitsiooni. Selles märgukirjas on juhitud tähelepanu soolisele palgalõhele kui Eesti ühiskonnas hädasti lahendamist vajavale probleemile. Esiteks tuleb täielikult ellu rakendada soolise võrddõiguse seadust. Eesti maskuliinsel valitsusel on aastatega välja kujunenud komme seda seadust eirata. Üks kahest: kas valitsus eesotsas peaministriga peab ennast seadusest kõrgemalseisvaks või eirab valitsus soolise võrddõiguse põhimõtet tahtlikult. Miks muidu viibis soolise võrddõiguse nõukogu kinnitamine peaaegu kümme aastat.

Teiseks peaksid avaliku sektori palgad muutuma täielikult läbipaistvaks. Arusaamatu, miks rahandusminister seisab nii meelekindlalt salastatud töötasude poolt. Rahandusminister kasutas sel kevadel Riigikogu liikmete ees esinedes argumenti, et mehel võib hakata häbi, kui ta näeb, et teine teenib temast rohkem. Meeste alaväärsuskompleksi võimaliku tekkimise pärast läbipaistvus kui printsiip härra Ligi ministriks olemise aja vältel teoks ei saa.

Sotsiaaldemokraadid väidavad, et Eesti naise õigus on täpselt sama töö eest saada mehega täpselt sama palka. Selle õigusprintsiibi on Euroopa Liit sätestanud rohkem kui 50 aastat tagasi oma Rooma lepingus.

Kolmandaks on aeg sealmaal, et börsiettevõtete nõukogude 40 protsendi teemast tuleb Eestis edasi minna. Maarjamaa kontekstis, kus naistel on meestest kõrgem haridustase, tuleb rääkida juba riigiettevõtetest. Sotsiaaldemokraatlik Erakond juhib valitsuse tähelepanu naiste alaesindatusele riigile kuuluvate ettevõtete juhtkondades. Silmas on peetud nii nõukogusid kui ka juhatusi. Kes siis veel, kui mitte riik ei peaks sootundlikkusega eeskujuna näitama enne kui hilja.

Euroopa Liidu liikmesriigina tuleb ka Eestil täita põhimõtteid, mis on teistes liikmesriikides ammu normiks kujunenud. Mis töötab Taanis, Rootsis, Soomes, töötab ka Eestis, Lätis ja Leedus. Kuna meie postkommunistlik minevik on tahes tahtmata meile jälje jätnud, siis on tark Euroopa Liidu nii-öelda vanade demokraatiade häid tavasid üle võtta.

Soolise palgalõhe vähendamiseks teiste riikide kogemusi ellu rakendades saab Eestiski olukord meeste ja naiste palkade erinevuse kaotamisel muutuda üksnes paremaks. -Põhjariigis, nagu me oleme.