

Palkade läbipaistvus kui soolise palgalõhe kujundaja: Eesti töötajate ja juhtide arusaamad ning praktilised seoses palkade avalikustamisega

Kadri Aavik

Teesid

Sooline palgalõhe Eestis on endiselt üks Euroopa Liidu suurimaid, ning kuigi see on viimastel aastatel järjepidevalt vähenenud, teenisid 2020. aasta seisuga naised Eestis keskmiselt 21,1% meestest vähem (Eurostat, 2022). Üks märkimisväärne soolist palgalõhet alal hoidev asjaolu on palkade läbipaistmatus, seega on tegu feministliku teemaga. Artikkel keskendub Eesti töötajate ja juhtide hoiakutele palkade avalikustamise küsimuses, tuginedes aastatel 2019–2020 läbi viidud 46 kvalitatiivsele intervjuule nelja organisatsiooni töötajate, sealhulgas juhttöötajatega. Andmete analüüs osutab, et nimetatud osapooled on palgaandmete suuremale läbipaistvusele valdavalt vastu, ning artikkel avab argumente, mida selle seisukoha põhjendamiseks kasutatakse. Diskursiivne vastuseis palkade avalikustamisele mõjutab märkimisväärselt seda, milliseid tegevusi kavandatakse ja viiakse ellu palkade läbipaistvuse suurendamiseks indiviidi ja organisatsiooni tasandil ning riiklikult poliitikameetmete kaudu. Kuna palkade läbipaistvus kujundab olulisel määral soolist palgalõhet, aitab tööturul tegutsevate peamiste osapoolte hoiakute analüüs mõista vastuseisu ja võimalusi soolise palgalõhe vähendamiseks.

Märksõnad: sooline palgalõhe, palkade läbipaistvus, palkade avalikustamine, töötajad, juhid, palgatöö, organisatsioonid

1. Sissejuhatus¹

Eestis on Euroopa Liidu üks suurimaid soolisi palgalõhesid – 21,1% (Eurostat, 2022) –, mis peegeldab soolist ebavõrdsust nii avalikus kui erasfääris. Üks soolist palgalõhet alal hoidev asjaolu on palkade läbipaistmatus. Seega peetakse palkade läbipaistvuse suurendamist palgainfo avalikkuse kaudu üheks oluliseks soolise palgalõhe vähendamise meetmeks (Baker *et al.*, 2019; Bennedsen *et al.*, 2020; Kim, 2015; Masselot & Ceballos, 2022; OECD, 2021).

Ligi kaks kolmandikku Eesti elanikest pooldab palkade avalikustamist (Hämmal *et al.*, 2022, lk 76). Seni pole aga Eestis tehtud lähemat kvalitatiivset sissevaadet nendesse hoiakutesse ning seega pole teada, mida täpsemalt palkade avalikustamise all mõeldakse ning mis põhjustel seda pooldatakse või mitte. Ka rahvusvahelises kirjanduses on palkade läbipaistvuse temaatikat kvalitatiivselt vähe uuritud (vt nt Stofberg *et al.*, 2022). Käesolevas artiklis püüan kõnealust lünka täita, käsitledes seda, kuidas töötajad ja juhid palkade läbipaistvust mõtestavad. Artikkel põhineb 2019.–2020. aastal läbi viidud kvalitatiivsetel intervjuudel nelja Eesti organisatsiooni töötajate ja juhtidega.

Keskendun järgmistele uurimisküsimustele.

- Millised on palkade läbipaistvuse retoorika ja praktikad Eesti organisatsioonides nelja organisatsiooni näitel?
- Kas ja millisel kujul pooldavad töötajad ja juhid palkade avalikustamist?
- Kas ja kuidas räägitakse palkadest kolleegidega organisatsioonis ning muude osapooltega väljaspool organisatsiooni?

¹ Artikkel põhineb 2019.–2020. aastal Tallinna Ülikooli sotsioloogide läbi viidud kvalitatiivsel uuringul, mis tehti soolise palgalõhe vähendamise (REGE) projekti raames. Tiimi kuulusid Kadri Aavik, Pille Ubakivi-Hadachi, Maaris Raudsepp ja Triin Roosalu (vt Aavik *et al.*, 2020). Uuringu tellis Sotsiaalministeerium ja seda rahastas Eesti Teadusagentuur Euroopa regionaalarengu programmi „Valdkondliku teadus- ja arendustegevuse tugevdamine (RITA)“ tegevuse 1 „Strateegilise TA tegevuse toetamine“ lepingu nr 7.2-2/19/2 raames (vt rege.tlu.ee).

- Kas ja kuidas ilmneb palga läbipaistvuse diskursustes sugu ning milliseid soolisi erinevusi esineb uuritud osapoolte hoiakutes?

Enne uurimistulemuste esitamist annan ülevaate teoreetilistest lähtekohtadest ja varasematest uurimustest, mis käsitlevad soolise palgalõhet, palkade läbipaistvusele omistatud tähendusi, selle eri elemente ja tasandeid ning toimimist soolise palgalõhe vähendamise meetmena. Samuti tutvustan mõningaid makrotasandi asjaolusid, mis aitavad Eestis kujundada hoiakuid soolise palgalõhe vähendamise meetmete suhtes ning suhtumist palkade avalikustamisse. Empiirilise materjali analüüsile eelneb ülevaade andmetest ja uurimismeetoditest.

2. Teoreetilised lähtekohad, kontekstuaalne taust ja ülevaade varasematest uurimustest

2.1. Sooline palgalõhe

Kuigi sooline palgalõhe Eestis on viimastel aastatel aeglaselt, kuid järjepidevalt vähenenud, on see aastaid olnud Euroopa Liidus kõige suurem. 2022. aasta andmete kohaselt oli Eesti selle näitaja poolest Euroopa Liidus Läti järel teisel kohal: naiste keskmine palk oli meeste omast keskmiselt 21,1% väiksem (Eurostat, 2022).

Sooline palgalõhe on naiste ja meeste brutotunnipalkade suhteline erinevus, mis osutab sellele, kui palju naised meestest keskmiselt vähem teenivad. See statistiline näitaja kajastab palkasid kõigis tööturu sektorites kõigil ametikohtadel ehk ei võrdle vaid samal ametikohal töötavate naiste ja meeste palkasid. Üks oluline soolise palgalõhe põhjus on sooline segregatsioon tööturul.

- Horisontaalne segregatsioon tähendab, et naised ja mehed on koondunud eri sektoritesse tööturul (nt mehed IT-sektoris ja naised haridusvaldkonnas). Eesti kuulub Euroopa Liidus riikide hulka, mille tööturg on kõige enam sooliselt segregeeritud (European Institute for Gender Equality, 2017).

- Vertikaalne segregatsioon viitab naiste ja meeste töötamisele eri positsioonidel sama tegevusala või organisatsiooni sees, kus mehed paiknevad tüüpiliselt hierarhia tipus ning naised alumistel astmetel (nt tippjuhtide hulgas on enam esindatud mehed ning koristajatena töötavad valdavalt naised). Sektorites ja ametipositsioonidel, kus naised on üle esindatud, väärtustatakse ja tasustatakse tööd madalamalt kui neis, kus domineerivad mehed.

Seega osutab sooline palgalõhe naiste töö süstemaatilisele alavääristamisele (Grimshaw & Rubery, 2007; Koskinen Sandberg *et al.*, 2018) globaalse patriarhaalse kapitalismi tingimustes (vt Mies, 2014).

Tüüpiliselt eristatakse soolise palgalõhe puhul selgitatud ja selgitamata osi. Esimene viitab mõõdetavatele indiviidi tasandi tunnustele, näiteks haridustase, tööstaaz ja tööturu sooline segregatsioon (vt Täht *et al.*, 2019, lk 6). Teine aga osutab mitmele omavahel seotud asjaolule nii mikro- kui makrotasandil, mida on keeruline või võimatu mõõta, näiteks diskrimineerimine tööturul ning mitmesugused praktikad erasfääris. See, et vähemalt osaliselt on soolist palgalõhet võimalik mõõdetavate teguritega selgitada, ei tähenda, et see oleks õiglane, näiteks mõjutab palgalõhet naiste ebaproportsionaalselt suur hooletöö koormus erasfääris (Täht *et al.*, 2019, lk 6).

Soolisel palgalõhel on negatiivne mõju naiste eneseteostusele ja elukvaliteedile olevikus ja ka tulevikus, kuna palga suurus kujundab mitmeid teisi sissetulekuvorme, näiteks vanemahüvitis ja pension (Sotsiaalministeerium, 2011, lk 7).

2.2. Palkade läbipaistvus ja selle toimimine soolise palgalõhe vähendamise meetmena

Palkade läbipaistvus tähendab töötajate teadlikkust üksteise palgakdest organisatsioonis ja/või väljaspool seda. Seda võib mõtestada spektrina, kus ühes otsas on kõigi organisatsiooni töötajate palgaandmete avalik kättesaadavus ning teises palkade täielik läbipaistmatus, mille korral keegi ei tea kellegi teise palka (Trotter *et al.*, 2017, lk 3). Lisaks töötajate

individuaalsete palganumbrite avalikustamisele tuuakse akadeemilistes aruteludes palkade läbipaistvuse üle välja veel kaks selle vormi: organisatsiooni palgapoliitika põhimõtete ja töökoha (mitte isiku) palga avalikustamine (Heisler, 2021, lk 3). Siinses artiklis käsitlen töötajate individuaalsete töötasude ning vähemal määral ka ametikoha palga (või vahemiku) läbipaistvust.

Palkade läbipaistvust reguleerivad makrotasandi õigusaktid (nt avaliku teenistuse seadus, mille kohaselt peavad avaliku sektori teenistujate palgad olema avalikud) ning organisatsiooni tasandil kehtestatud formaalsed ja juriidilised meetmed (nt klausel mõne organisatsiooni töölepingus, mis keelab töötajal oma palganumbrit kolleegidega jagada). Organisatsioonide puhul võib rääkida ka mitteformaalsetest kokkulepetest ja tavadest töötajate seas palgainfo jagamisel või selle varjamisel.

Erasektori palkade läbipaistvuse puhul võib eristada avalikustamist organisatsiooni sees, näiteks tööandja avalikustab töötajatele kõigi palgad. Seevastu avalikustamisel väljapoole organisatsiooni on kõigi või vähemalt osa töötajate palgad teada ka võõrastele – sarnaselt avaliku sektori töötajate palgainfoga, mis on avalikult kättesaadav. Samuti on palkade läbipaistvuse kontekstis oluline uurida, kas ja kuidas räägitakse oma palganumbrist väljaspool töökeskkonda, näiteks sõprade ja pereliikmetega, ning millised normid sel juhul kehtivad – aspekt, mida artiklis samuti käsitlen.

Töötajad ja tööandjad võivad ülaltoodud palkade läbipaistvuse tasanditesse, praktikatesse ja normidesse suhtuda erinevalt, pooldades palkade läbipaistvust teatud määral või tingimustel, mis ilmneb ka artikli aluseks olevast uuringust.

Palkade läbipaistvus on feministlik küsimus. Eelnevad uuringud osutavad, et töötasude läbipaistvuse suurendamine on üks soolise palgalõhe vähendamise tõhusaid meetmeid (vt nt Baker *et al.*, 2019; Bennedsen *et al.*, 2020; Heisler, 2021; Kim, 2015; Masselot & Ceballos, 2022; OECD, 2021). Näiteks, seadusemuudatus Kanadas, mille kohaselt pidid ülikoolid avalikustama töötajate palgainfo, aitas soolist palgalõhet vähendada 20–40%. Palkade suurem läbipaistvus on eelkõige haavavamate ja madalamapalgaliste töötajate, sealhulgas paljude naiste huvides,

aidates kaasa nende palkade tõusule (Kim, 2015; vt ka Lyons & Zhang, 2022). Sarnase tulemuse andis Suurbritannias 2018. aastal vastu võetud ettevõtete soolise palgalõhe raporteerimise kohustus, mille tulemusena vähenes sooline palgalõhe 18% (Duchini *et al.*, 2020). Samuti aitavad avalikud palgaandmed töötajaid palgaläbirääkimistel, sealhulgas tööle kandideerimisel. Nimelt on teada, et naised küsivad palgaläbirääkimistel meestest väiksemat palka (Babcock & Laschever, 2009), ning kuigi Eestis on populaarsed seisukohad, mille kohaselt on töötasu suurus naiste endi teha (vt Aavik *et al.*, 2020), kujundavad indiviidide agentsust selles kontekstis struktuursed asjaolud, kaasa arvatud ebavõrdsed töö- ja soosuhted. Kuna Eesti tööturul on normiks individuaalsed palgaläbirääkimised, tuleks organisatsioonide ametikohtade palgainfo avalikustatus kasuks eelkõige palgaläbirääkimistesse astuvatele naistele.

Negatiivse poole pealt on palkade avalikustamise tagajärjedena nimetatud kadeduse ja konfliktide suurenemist organisatsiooni töötajate vahel ning ebaõiglustunnet töötajate seas (Bamberger & Belogolovsky, 2017). Samuti on leitud, et saades teada palgaebavõrdsusest organisatsioonis, väheneb töötajate motivatsioon tööülesandeid täita (Frey *et al.*, 2013). Kuigi töötajate teadlikuks saamine palgakäärdest organisatsioonis võib olla tööandjale ebasoodne, on see siiski oluline samm töötajate jaoks positiivsete muutuste suunas, näiteks (kollektiivsel) tegutsemisel ametiühingus.

Palkade läbipaistvusega seotud hoiakud ja praktikad erinevad riigiti ning neid erinevusi kujundavad kultuurinormid ja seadused ning palgapoliitika (vt Scott *et al.*, 2020). Kuigi osas riikides, näiteks Suurbritannias ja USAs, võib täheldada liikumist palkade suurema läbipaistvuse poole ning töötajate järjest kasvanud sellekohaseid ootusi – osaliselt tänu palgainfo jagamise veebiplatvormide levikule (Eestis nt palgad.ee) –, on palkade salastatus siiski jäänud normiks: 2016. aasta seisuga avalikustasid vaid 4% USA organisatsioonidest töötajatele palgaandmed (Arnold & Fulmer, 2018, lk 88).

Eesti elanike hoiakud palkade avalikustamise suhtes osutavad, et 63% inimestest pooldab palkade avaldamist nii avaliku kui ka erasektori

ametikohtade puhul, tagamaks palgavõrdsust, ning selles arvamuses ei esine olulisi soolisi erinevusi (Hämmal *et al.*, 2022, lk 76). Seejuures pooldab 95% palgatöötajatest palgavahemike avaldamist töökuulutustes (*ibid.*, lk 138). Ootuspäraselt on tunduvalt vähem läbipaistvuse suurendamise poolt ettevõtjad ja tööandjad, kellest ligi pooled on selle vastu (*ibid.*, lk 76).

Seniseid kvalitatiivseid uuringuid arusaamadest ja hoiakutest palkade läbipaistvuse kohta on rahvusvahelises kirjanduses vähe. Stofbergi jt (2022) intervjuud 20 töötajaga neljast organisatsioonist Lõuna-Aafrika Vabariigis osutavad, et töötajate hulgas esineb väga erinevaid arusaamu palkade läbipaistvusest ning leidub nii palkade suuremat läbipaistvust pooldavaid kui ka selle vastaseid seisukohti, mida kujundasid töötajate isiklikud kogemused. Uuringu autorid leidsid, et töötajatel on tööandjatele palkade läbipaistvuse suurendamise suhtes madalad ootused.

2.3. Soolist palgalõhet ja palkade läbipaistvust kujundavad asjaolud Eestis

Hoiakuid ja tegutsemisviise soolise palgalõhe vähendamisel ning palkade avalikustamisel kujundab makrotasandi keskkond, sealhulgas institutsionaalne ja poliitiline raamistik (nt seadused, poliitika), kultuurinormid ja ideoloogia (nt soonormid) ning riigi ajalooline taust. Teisisõnu, need asjaolud vormivad indiviidide ja organisatsioonide väärtusi ja praktikaid, mis omakorda kujundavad organisatsioonide ja riigi (meso- ja makrotasand) valmisolekut soolist palgalõhet vähendada.

Samamoodi nagu suures osas postsotsialistlikus Kesk- ja Ida-Euroopas, on Eesti poliitilised diskursused ja suunad kantud neoliberaalsest ideoloogiast (Bohle & Greskovits, 2007; Marling & Koobak, 2017; Mikecz, 2023) ja majandusmudelist. See tähendab muu hulgas individualismi² ülistamist, kollektiivsuse ja hoolet põhinevate vastastikuste suhete alaväärtustamist, võimalikult õhukese riigi propageerimist ja

²Individualismi mõistet on kasutatud mitmes tähenduses (ülevaate saamiseks vt Lukes, 1971). Siinkohal pean silmas selliseid individualismi vorme, mis näevad ühiskonda atomiseeritud indiviidide kogumina ning rõhutavad indiviidide isiklike valikuid oma elu kujundamisel, arvestamata väliseid tegureid, ja indiviidikesksust relatsioonilisuse, solidaarsuse, haavatavuse, hoole ja kollektiivse tegutsemise asemel. Suhtun neisse vormidesse kriitiliselt.

minimaalsed sekkumist eraettevõtete tegutsemisse. Seejuures käsitletakse indiviidi tüüpiliselt sootuna ja muul moel markeerimata. Sellises poliitikaruumis on eelisseisus privilegeritud inimesed, tähelepanuta jääb aga struktuurne ebavõrdsus. Neoliberalistlik ideoloogia peegeldub ja seda taastoodetakse ka indiviidi tasandi hoiakutes ja praktikates (Saar & Aavik, 2022).

Eestit iseloomustab ebavõrdsus töösuhetes, mille üks olulisi kujundajaid on töötajate madal ametiühingusse kuulumise määr. Siinsed ametiühingud on võrreldes enamiku Euroopa riikide omadega nõrgad ja ebaefektiivsed, ametiühingute liikmesuse määr on madalaim Euroopas ning sõlmitud on väga vähe sektoritasandi kollektiivlepinguid (Kall, 2020, lk 25–26)³. See tähendab, et vastutus õiglase töösuhte, sealhulgas palga eest jääb töötaja kanda. Seda olukorda on kujundanud ühelt poolt Nõukogude perioodi taak, kuid teisalt ka tänases Eestis domineeriv neoliberaalne ideoloogia. Riikides, kus on kõrge ametiühingusse kuulumise määr, on sissetulekute ebavõrdsus väiksem (Montebello *et al.*, 2022). Ametiühingutel on ka oluline roll soolise palgalõhe vähendamisel (Montebello *et al.*, 2022; Rubery & Johnson, 2019).

Inimeste hoiakud soolise palgalõhe suhtes kujundavad märkimisväärselt individuaalseid ja kollektiivseid strateegiaid selle vähendamiseks. Viimase soolise võrdõiguslikkuse monitooringu andmete kohaselt esineb selge lõhe naiste ja meeste hoiakutes soolise palgalõhe suhtes: palgalõhet peab probleemiks 71% sellest kuulnud naistest ning vaid 35% meestest (Hämmal *et al.*, 2022, lk 74). Kuna mehed on tööandjate ja juhtide hulgas üle esindatud, aitab see statistika selgitada Eesti tööandjate leiget suhtumist soolise võrdõiguslikkuse edendamisse, kaasa arvatud soolise palgalõhe vähendamisse.

2.4. Seoseid diskursuste ja materiaalsete praktikate vahel

Töötajate, juhtide ja tööandjate suhtumine ning tegevused seoses palkade avalikustamisega kujundavad praktilist võimalust saavutada palkade

³Mõnes sektoris püüavad töötajad töötasusid reguleerida ka mitteametlike kokkulepete kaudu. Näiteks kunstivaldkonnas, kus esineb palju prekaarset tööd, on töötajate perspektiivist koostatud ettepanekud õiglasemate tasumäärade kehtestamiseks (Ektermann & Triisberg, 2021).

oluliselt suurem läbipaistvus. Just seetõttu on tähtis välja selgitada, millised on nende osapoolte arusaamad palkade läbipaistvusest ning valmisolek palkade avalikustamiseks.

Maailma mõtestamise viisid diskursiivsel tasandil aitavad luua ja legitimeerida konkreetset sotsiaalset reaalsust (Burr, 1995, lk 5; Jørgenson & Phillips, 2002, lk 5). Nähtuste teatud viisil raamistamine muudab tähendusrikkaks ühe kindla reaalsuse ning teised võimalikud versioonid sellest mõeldamatuks (Jørgenson & Phillips, 2002, lk 5). See omakorda viib teatud tegutsemisviisideni, jättes kõrvale teised, mida ei peeta võimalikuks. Seega, diskursused on tihedalt seotud materiaalsete praktikatega ehk diskursiivne ja mittediskursiivne ning materiaalne tasand on omavahel põimunud (vt ka Hearn, 2014, lk 6–7). Näiteks, arusaamad, mille kohaselt on töötasu isiklik küsimus, mis ei puutu teistesse ning mida nähakse vaid töötaja isikliku panuse ja väärtuse peegeldusena, ei vii tõenäoliselt tegutsemisviisideni, mis aitaks jõuda palkade suurema avalikustamiseni. Seega on vaja selgitada, kuidas olulised osapooled Eesti tööturul palkade läbipaistvust mõtestavad.

3. Valim, andmete kogumise ja analüüsimise meetodid ning uurimiseetika

Toetun kvalitatiivsetele empiirilistele andmetele, mis koguti 2019.–2020. aastal Tallinna Ülikoolis läbi viidud soolise palgalõhe vähendamise projekti REGE raames (rege.tlu.ee). Kvalitatiivse uuringu tarbeks tegid artikli autor ja Tallinna Ülikooli sotsioloogiadoktorant Pille Ubakivi-Hadachi töötajatega 46 intervjuud (sh 21 eri positsioonidel paiknevat juhttöötajat⁴) neljas eri profiiliga Eesti organisatsioonis. 30 osalejat identifitseeris end naise ja 16 mehena. Organisatsioonid erinesid tegevusala (O1: avalik haldus ja riigikaitse, O2: finants ja kindlustus, O3: kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus, O4: töötlev tööstus), suuruse (50–250 töötajat),

⁴ Piir nn tava- ja juhttöötaja vahel ei ole alati selge. Juhid paiknevad organisatsiooni eri tasanditel ning võimupositsioonidel, sh vastavalt organisatsiooni spetsiifikale (vrd nt büroojuht vs. ettevõtte juht). Mõni töötaja on juhtrollis ajutiselt, täites näiteks projektijuhi kohustusi. Siinses analüüsis on sellised töötajad loetud juhttöötajate hulka. Samuti on juhttöötajateks arvatud personalijuhid.

omandivormi (avalik ja eraomand) ja soolise palgalõhe suuruse (8–58%) alusel.

Töötajate valimi moodustamine igas organisatsioonis lähtus põhimõttest saavutada valimi mitmekesisus töötajate soo, vanuse, tööstaaži ja ametikoha poolest, et mõista organisatsiooni toimimist eri vaatenurkadest. Samas aga pidasime oluliseks tutvuda organisatsiooniseste protsessidega vähem tasustatud ja madalamatel positsioonidel paiknevate töötajate vaatest, kelleks olid pea eranditult naised. Seejuures lähtusime eeldusest, et selliselt positsioneeritud töötajad puutuvad organisatsioonis soolise ebavõrdsusega kokku rohkem kui hierarhia tipus asuvad töötajad. Igas organisatsioonis intervjuerisime tippjuhti ja personalijuhti, et mõista juhtkonna hoiakuid ning tegevusi soolise palgalõhe vähendamisel. Kõik osalejad andsid informeeritud nõusoleku uuringus osaleda. Käesolevas artiklis jäävad kõik uuringus osalenud isikud ja organisatsioonid anonüümseks.

Intervjuud olid poolstruktureeritud ja keskmise pikkusega 60 minutit. Eesmärk oli mõista uuringus osalejate perspektiive soolise palgalõhe olemuse, põhjuste, tagajärgede ja võimalike lahendusvariantide kohta, hinnanguid soolisele palgalõhele oma organisatsioonis ning organisatsioonilisi praktikaid soolise palgalõhe vähendamiseks. Lähtudes kirjandusest, käsitlesime intervjuudes ühe teemana palkade läbipaistvust kui soolise palgalõhe kujundajat. Palusime uuringus osalejatel jagada oma isiklike hoiakuid ja kogemusi palkade avalikustamise kohta ning vastavaid tavasid ja praktikaid oma organisatsioonis.

Intervjuude tegemisel lähtusime kvalitatiivse sotsioloogilise ja feministliku uurimistöö üldistest metodoloogilistest ja uurimiseetilistest põhimõtetest, mis rõhutavad eelkõige järgmisi aspekte:

- tähelepanu võimusuhtel erinevalt positsioneeritud uurijate ja uuringus osalejate vahel;
- osalejate perspektiivide süvitsi mõistmine;

- intervjuueeritute konfidentsiaalsuse tagamine, uurimistulemuste kasulikkus eelkõige haavatavatele gruppidele (sh vähemalt osa naised) (vt nt DeVault, 1996; Oja & Poopuu, 2022).

Intervjuueerijad olid läbipaistvad oma üldistelt hoiakutelt uuritavasse teemasse. Nii ilmnis intervjuuküsimustest, et pooldame soolist võrdõiguslikkust ja soolise palgalõhe vähendamist, kuid intervjuude käigus püüdsime mõista erinevaid seisukohti nendes küsimustes ning saada neisse detailne sissevaade. Mitmes intervjuus andis intervjuueerija uuringus osalejatele infot Eesti soolise palgalõhe suuruse ja muude soolise ebavõrdsuse näitajate kohta (selliselt, kuidas tundus intervjuu kontekstis asjakohane). Mõnes intervjuus mainis intervjuueerija, et palkade läbipaistvus toimib soolise palgalõhe vähendamise meetmena. Seega sisaldas uuring feministliku tegevusuuringu (ingl *feminist action research*) elemente (vt nt Reid, 2004) eesmärgiga tekitada uurimistöö kaudu positiivset muutust. Iga intervjuu puhul olime teadlikud intervjuueerijate ja uuringus osalejate erinevast spetsiifilisest interseksionaalsest positsioneeritusest, sellega kaasnevatest võimusuhetest ning nende mõjust räägitud sisule. Näiteks väljendasid keskealised meesjuhid oma seisukohti jõulisemalt kui madalamatel kohtadel paiknevad vanemad naistöötajad.

Intervjuud salvestati ja transkribeeriti sõna-sõnalt. Andmete analüüs lähtus temaatilise analüüsi põhimõtetest (Braun & Clarke, 2006). Esmaseks temaatiliseks kodeerimiseks ja grupeerimiseks kasutati kvalitatiivse analüüsi tarkvara NVivo. See teemade ja alateemade jaotus oli aluseks hilisemale analüüsile, kus süvenesin detailselt palkade läbipaistvuse poolt ja vastu esitatud argumentidesse.

4. Analüüs: palkade läbipaistvusest töötajate ja juhtide pilgu läbi

4.1. Töötajate teadlikkus üksteise palkadest ja soolisest palgalõhest organisatsioonis ning juhtide tegevus soolise palgalõhe vähendamisel

Kolmes organisatsioonis (O2, O3, O4) ei olnud töötajatele üksteise palgainfo kättesaadav. Kuna töötajad üksteisega oma töötasu suurust valdavalt ei jaganud (seda aspekti avan lähemalt allpool), ei olnud neile teiste palganumber teada, kuigi esines mõningast teadlikkust, sh oletuspõhist, (lähemate kolleegide) palkade suurusjärgudest. Üks organisatsioon (O1) oli avaliku sektori asutus, mille töölepinguga töötajate töötasud (sh lisatasud) on avaliku teabe seaduse kohaselt avalikud, mis tähendab, et töötajad võisid soovi korral üksteise palgainfoga tutvuda.

Uuringus osalenud organisatsioonid edastasid uurijatele töötajate palgainfo konfidentsiaalselt ja isikustamata kujul ning selle põhjal arvutasime soolise palgalõhe igas organisatsioonis⁵. Palgalõhe varieerus organisatsiooniti märkimisväärselt, jäädes vahemikku 8% (O4) ja 58% (O2). Üheski organisatsioonis ei olnud intervjueeritud töötajad teadlikud soolise palgalõhe olemasolust ega ulatusest ning nad tuginesid selle kohta hinnangute andmisel oletustele ja arvamustele. Enamik intervjueeritud töötajaid ja ka juhte uskus ning lootis, et soolist ebavõrdsust ja seega palgalõhet nende organisatsioonis ei esine.

O2, personalijuht, N: Aga jah, ma tahaks arvata, et meil on tegelikult inimesed siin võrdselt hästi koheldud, ja palgalõhe poole pealt ma tahaks loota, et kui siit tuleb erinevus, siis see on väga minimaalne ja võibolla see tuleb sellise koha pealt, kus me ei osanud seda nagu tähele panna. Aga ma arvan, et suurt probleemi meie ettevõttes ei ole sellega. Ja me hoiame silma peal sellel.

⁵ Saadud palgainfo oli mõnevõrra erineval kujul ja erineva detailsusastmega, mis tulenes organisatsiooni palgasüsteemi eripärast ning nende valikust selle kohta, mida ja kui detailselt meiega jagada. Seetõttu ei olnud võimalik võrreldaval kujul välja arvutada soolist palgalõhet ametikohtade, tööperede jms lõikes.

O4, töötaja2, N: Ma usun, et meil on nagu üsna võrdsed palgad. Või õiglased. Ma väga loodan seda vähemalt. Ma oleks väga pettunud [O4-s], kui see ei oleks nii.

O2, büroojuht, N: Ma arvan, et pigem on võrdne /.../. Ma ei oskagi seletada, mis see õige sõna siin on, aga ma ei usu, et on [ebavõrdsust]. Selles mõttes. Ma arvan, et selles mõttes on siin üpriski võrdne.

Soolise palgalõhe olemasolu ja ulatus aga ei pruugi organisatsiooni argipraktikates ega organisatsioonikultuuris kuidagi välja paista. Vastupidi, mitmed organisatsioonikultuuri elemendid (kaasaegne töökeskkond, paindlik töökorraldus jne) võivad aidata maskeerida ka väga ulatuslikku soolist palgalõhet ning jätta mulje, et tööandja hoolib töötajatest ja organisatsioonis ei esine soolist ebavõrdsust ega ebavõrdset kohtlemist laiemalt, nagu osutas O2 juhtum.

Oma organisatsiooni soolise palgalõhe suuruse kohta ei osanud valdavalt kommentaare anda ka organisatsioonide juhttöötajad, vaatamata sellele, et neil oli ligipääs palgaandmetele ning palgalõhe väljaarvutamine ei ole keerukas ülesanne. Intervjuudest juhttöötajatega, sh personali-juhtidega, selgus, et soolise palgalõhe väljaarvutamiseks puudusid huvi ja tajutud vajadus. Tippjuhtide hoiakuid ja vastutuse võtmist soolise palgalõhe kohta ilmestab kõnekalt järgnev tsitaat organisatsiooni O2 juhilt. Vaikimisi käsitleb see ka palkade läbipaistvust.

O2, organisatsiooni juht, M: No ma arvan, et see on personalijuht [kes peaks võtma vastutuse soolise palgalõhe temaatikas]. Okei, päeva lõpuks vastutab ettevõtte juht kõikide asjade eest, aga ma mõtlen, et kui vaadata nagu minu vaatest allapoole. Loomulikult, ütleme, kui keegi avastab, et [O2-s] on räme sooline palgalõhe, mingi jama, ja tuleb minna kuskile aru andma, siis mina olen see, kes peab minema aru andma. See on absoluutselt õige! /.../ Aga ma arvan niimoodi, et keegi ei ole midagi küsinud meilt, meil ei ole seda kuskilt tulnud, meile endale ei tundu ka, et see sedasi on. Ja ei ole ettevõtte sees ka ükski inimene meile seda signaali andnud. Kui sa küsid, kes selle eest vastutab, siis tipposas vastutan mina. Allpool on see, et no kelle käest mina küsiks seda, on personalijuht, et ta suudaks selle siis välja arvutada või vaadata või mis iganes või kuidas seal on /.../. Aga jah, ma usun, et kuna personalijuht ju omab tegelt kogu teadmist personalist, võrdlust, palgavõrdlust, turuhindasid, siis see oleks see, kelle käest mina küsiks seda.

Ülaltoodud tsitaat illustreerib organisatsioonide juhtide huvipuudust ning selle õigustamist soolise palgalõhe väljaarvutamise ja võimalike vähendamise meetmete puhul. See ilmestab ka enda taandamist vastutusest selles küsimuses, mis oli intervjueeritud juhtide hulgas tüüpiline. Kuigi personalijuhti, kelle vastutuselaks O2 juht soolise palgalõhe temaatikat pidas, käsitletakse sageli juhttöötajana, ei pruugi selle ametikoha töötajatel olla organisatsioonis märkimisväärset otsustusvõimu. Kõnekas on, et soolise palgalõhe väljaselgitamise ajendina märkis intervjueeritud juht välist survet – võimalikke küsimusi või kaebusi palgalõhe kohta töötajatel või väljastpoolt organisatsiooni. Palkade salastatuse korral aga ei saagi töötajatel olla ülevaadet, mille pinnalt päringuid esitada. Lisaks, eelkõige organisatsioonilise hierarhia madalamatel astmetel paiknevad töötajad – peamiselt naised – ei ole piisavalt võimestatud, et juhtkonnale selliseid päringuid teha. Samuti puudub makrotasandil juriidiline raamistik, mis võimaldaks eraettevõtelt nõuda palgaandmete avalikustamist.

Eelkirjeldatud juhtide seisukohad ja praktikad viitavad, et soolise palgalõhe ja laiemalt soolise võrdõiguslikkuse probleeme peetakse organisatsioonides ebaoluliseks (vt lähemalt Aavik *et al.*, 2020). Seda positsiooni võib käsitleda strateegilise teadmatuse (Sullivan & Tuana, 2007) praktiseerimisena juhtide poolt.⁶ Kriitilised rassi- ja valgesuseuurijad on seda mõistet kasutanud valgesusprivileegi taastootmise puhul. Tegu ei ole mitte lüngaga teadmises, vaid strateegiliselt kultiveeritud teadmatusega või teadlikult teatud teadmiste omandamisest hoidumisega, mille eesmärk on toetada privileegeerituse säilimist (Sullivan & Tuana, 2007; vt ka Gross & McGoey, 2015).

4.2. Töötajate hoiakud ja organisatsioonilised praktikad seoses palkade läbipaistvusega

Valdavalt ei pooldanud töötajad ega juhid töötajate palkade avalikustamist ei organisatsiooni sees ega ka sellest väljaspool. Uuringus osalejate hoiakud ja praktikad võib kokku võtta järgmise tüpoloogია abil.

⁶Olen oma varasemas uurimistöös näidanud, kuidas eestlastest meesjuhid praktiseerivad strateegilist teadmatust töösuhete kontekstis, näidates üles skeptilisust või koguni vastumeelsust soolise võrdõiguslikkuse temaatika suhtes (Aavik, 2015).

- a. **Palkade suurema läbipaistvuse vastased**, kes ka ise oma palgainfot (vähemalt töökaaslastele) ei avalikusta. Sellesse gruppi paigutus selgelt kõige enam intervjuerituid, sh selliste hoiakutega paistsid silma eelkõige juhid. Artiklis avan peamiselt palkade suurema läbipaistvuse vastu esitatud põhilisi argumente.
- b. **Kahtlejad või kindla seisukohata inimesed**, kes esitasid nii poolt kui ka vastuargumente. Tüüpiliselt polnud nad palgaläbipaistvuse teemal eelnevalt palju mõeldud ning intervjuu käigus korrastati selles küsimuses oma mõtteid, jõudes mõnel juhul intervjuerija esitatud küsimuste või antud info kaasabil ühelt seisukohalt teisele. Intervjuud kahtlejatega või selge seisukohata inimestega illustreerivad muu hulgas seda, kuidas arutelud ja uus info palkade läbipaistvuse kohta, sh selle kohta, kuidas palkade läbipaistvus toetab soolise palgalõhe vähenemist, aitab inimestel kujundada palkade läbipaistvust pooldavaid seisukohti.

O4, juhttöötaja1, N: Ja-jaa, ja eks ma olen selle peale mõelnud. Ma olen mõelnud, et ilmselt oleks kõigepealt tohtu suur emotsioonide vaht küll, aga ilmselt rahuneks see varsti maha, sest eestlased on ju rahulikud, on ju. Aga jah, ma ei arva, et sellepärast veel hullult mingeid ühinguid hakkaks tekkima või ... Intervjuerija: Kui avalikus sektoris mitu aastat tagasi juba tuli see, et kõik pidid oma palgad avalikustama, siis enne seda toimus selline massiline palkade korrigeerimine, kus naiste palkasid tõsteti päris palju, sest nad ise nägid, et oli väga halb pilt seal, et ...

O4, juhttöötaja1, N: Ja-jaa. Vot seda üleüldist ühtlustamist võiks see ju küll toetada ja sellele kaasa aidata. Jah, tõepoolest!

Intervjuerija: Et sihuke efekt oli sel asjal.

O4, juhttöötaja1, N: Jah, tõepoolest, vot seda võib küll olla!

Intervjuerija: Et see vähendaks seda ebavõrdsust niimoodi.

O4, juhttöötaja1, N: Jah, õige! Aga kuna ma ise arvan, et meil nii suurt probleemi ei ole sellega, siis ma selle peale ei tulnud. Aga täitsa õige vaatenurk, jah, et see võiks aidata küll. Sel juhul ma isegi toetaks seda. Päriselt ka!

- c. **Palgainfo läbipaistvuse pooldajad**, kes olid ka ise valmis oma töötasu avalikustama ning kes nägid palkade avalikustamist kui meetet õiglasemate töötasude poole liikumisel, sealhulgas soolise

palgalõhe vähendamisel. Sellesse gruppi paigutuvad vaid mõned üksikud uuringus osalejad.

O3, töötaja3, N: Minu arust on see informatiivne. Mina ju enda palka selles mõttes ei varja nagu. Kui keegi küsib minu käest, siis ma võin seda öelda. Aga ma ei tea, võibolla see aitab ka natukene mõista seda ... inimeste elustiili või seda. Ja et sa tead nagu, mis nende võimalused on ja ... Ja minu arust on oluline teada seda, et mis raha inimesed oma töö eest saavad, et ... Või mis on see, mis nende arust on see okei palk, või mis nemad arvavad, vaata, et mis nende töö selles mõttes väärt on.

Intervjuueerija: Jaa, see on huvitav. See on hästi erandlik selles mõttes, mida ma sinu käest kuulen.

O3, töötaja3, N: Minu arust on see sama, kui ma küsiks, mis tööd sa teed, ja siis sa vastaks, et „Oi, ma ei saa sulle rääkida seda!“. Et kui sa räägid, mis tööd sa teed, miks on siis nii keeruline rääkida, mis su palk selle eest on või niimoodi.

Kuna palkade avalikustamise otsuseid organisatsioonis teevad juhid, siis saavad kõnealusel küsimuses määravaks nende hoiakud ja valmisolek. Üheski uuritud organisatsioonis ei näinud juhtkond palkade läbipaistvuse suurendamiseks vajadust ega leidnud selleks valmisolekut. Järgmine tsitaat illustreerib, kuidas juhid eelistavad jääda endale kasuliku süsteemi juurde ning pisendavad enda rolli muudatuste tegemisel.

O3, organisatsiooni juht, M: Noh, ma tõesti usaldan inimesi, kes on selle süsteemi välja mõelnud, sest see on nende asi sellele mõelda. /.../ Nii et ma ütlen, et ma ei protesteerin selle [O3] süsteemi vastu. Ma ei tahaks seda muuta. Aga kui peaks niisugune muudatus tulema, siis ma ütleks, et „No selge. Siis on avalikud“.

Lisaks juhtide tegevusele mõjutab palkade läbipaistvust töötajate oma, olenemata organisatsiooni formaalsetest reeglitest või kirjutamata normidest palkade läbipaistvuse kohta. Eelnevalt on leitud, et kui tööandja takistab töötajate omavahelist palgast rääkimist juriidiliselt, ei hoiata see ära töötajate arutelusid sellel teemal (Arnold & Fulmer, 2018, lk 93). Intervjuud töötajatega osutasid, et üldjuhul palkadest kolleegidega ei räägita (v.a oma juhiga, kellega palga suurusel tööle asumisel kokku lepitati) ning oma palganumbrit ei jagata (v.a mõningatel harvadel juhtudel väga väheste ja lähedaste kolleegidega, keda usaldati).

Järgnevalt avan lähemalt peamisi argumente, mida suurema palgaläbipaistvuse vastu kasutati.

4.2.1. Unikaalsed ja võrreldamatud töötajad väärivad erinevat palka, palkade avalikustamine tekitaks töötajates segadust

Olulise õigustusena esitati argument, mille kohaselt on organisatsioonis ametikohad ja töötajad unikaalsed ning seega võrreldamatud, mistõttu on inimestele erineva palga maksmine õigustatud.

O3, töötaja7, N: Mõnel töötajal on lihtsalt mingid spetsiifilised oskused. Et kui teda kinni ei hoita, ütlemele näiteks palgaga, sest töötingimused on meil minu meelest täitsa okei /.../ No kui tal on mingid spetsiifilised oskused, siis talle tulebki maksta selle kaheksa tunni eest rohkem kui teisele inimesele, kes on võibolla samal ametikohal, onju. Aga ametikoht on üks ja sama.

O2, juhttöötaja2, M: No jätame selle soolise võrdõiguslikkuse kõrvale. Kui mul on kaks programmeerijat, kas nad peaksid saama võrdselt palka? Et see intellektuaalne töö, see ei ole nagu mõõdetav. See ei ole tükitöö, sa ei saa seda kuidagi objektiivselt mõõta. Ja see hinnang on tihti väga subjektiivne, aga samas erinevus on ka jällegi väga objektiivne. Selles mõttes, et üks programmeerija suudabki teisest teha oluliselt kiiremini oluliselt elegantsemaid lahendusi, ja jällegi nihukest numbrite sümmeetrikat on väga raske sinna panna.

Selle diskursuse kohaselt on õigustatud, et samal ametikohal töötavate inimeste töö sisu ja panus varieeruvad, mistõttu seati kahtluse alla nende võrdlemise võimalikkus. Erinevuste taga nähti töötajate unikaalseid isikuomadusi, motivatsiooni ja võimeid.⁷ Seisukoht, et palk peaks sõltuma

⁷ Nende arvamuste taga peitub individualistlik ideoloogia, mis eirab relatsioonilisust ja struktureid asjaolusid, mis töötajate panust, võimeid ja „isikuomadusi“ kujundavad: selle asemel, et käsitleda neid staatiliste ja fikseeritutena, võib neist ka mõelda kui dünaamilistest elementidest, mida vormib sotsiaalne kontekst, sh soonormid. Näiteks on leitud, et soostereotüüpsete eelarvamuste teatavakstegemine naiste matemaatiliste võimete kohta enne matemaatikaülesannete lahendamist mõjutab naiste tulemust negatiivselt (Spencer *et al.*, 1999). Tüüpiliselt käsitletakse töötaja isikuomadustena pühendumust, motivatsiooni ja julgust, mida kujundavad teatud struktureid asjaolud, sh ebavõrdsed soosuhed ühiskonnas. Näiteks, väikeste laste eest hoolitseva naissoost töötaja „motivatsiooni“ töötada väljaspool tavapärasest tööaegast kujundab tema kodune olukord ning üksikema „julgust“ palgatõusu küsida mõjutab risk kaotada töökoht ja seeläbi võime lapsi ülal pidada. Maskuliinsed ja meeste omistatud omadused on sageli „ideaalse töötaja“ (Acker, 1990) või „ideaalse juhi“ kuvandi puhul enam väärtustatud. Ka mitmed käesolevas uuringus intervjueritud leidsid, et head töötajat iseloomustavad riskivalmidus, autoriteetsus ja täielik tööle pühendumine (eeldus, et töötajal ei ole tööd

konkreetsest ametikohta täitvast inimesest, võimaldab juhtidel rakendada subjektiivseid ja soolistatud hinnanguid töötaja väärtuse kohta.

Kuna ametikohti ja neil töötavaid inimesi peeti unikaalseks ning seetõttu neile erineva palga maksmist põhjendatuks, leidsid eelkõige juhid, et palkade avalikustamine võib tekitada töötajates põhjendamatu küsimusi ja nõudmisi. Arvati, et tööandja jaoks on palkade avalikustamine problemaatiline, kuna ta ei saa näidata vaid palganumbreid, mis ei anna „adekvaatset“ pilti, vaid ta peab lisama nende juurde ka õigustuse või selgituse, mida on juhil sageli keeruline teha. Mõõndi, et alati ei olegi tööandjal veenvat või objektiivset põhjust selle kohta, miks ühe töötaja töötasu on teise omast kõrgem. Palgaerinevuste selgitamist töötajatele nähti tööandja jaoks koormava lisatööna, mis on keeruline või vahel isegi võimatu ülesanne.

O4, personalijuht, N: Et niipea, kui me selle avalikuks teeme, siis tekivad kindlasti need olukorrad, et „Aga miks temal on selline ja miks minul on selline?“. Et siis peaks hakkama hullult põhjendama seda, miks need vahed on. Vahel seal ju põhjust taga ei ole, ongi küsimus selles, et ta on kas teisel ajahetkel ettevõttesse sisenenud või on tal mingi lisakohustus näiteks juures, aga seda kohustust me kellelegi teisele anda ei saa. No näiteks tiimijuhtimine või mingi programmi juurutamine või ... No vahel oleks seda võimalik objektiivselt selgitada, aga mitte kõigil juhtudel kindlasti.

O2, personalijuht, N: Vahel on võibolla ka raske seda ära põhjendada, miks üks inimene saab rohkem ja teine inimene saab vähem, ja paratamatult on ettevõttes hetki, kus sa peadki töötaja palka tõstma võibolla mingil hetkel lihtsalt sellepärast, et teda hoida. Et ta ei läheks ära konkurendi juurde. Ja seda on väga keeruline siis sellisel juhul põhjendada töötajale, kes teeb sama tööd ja saab võibolla mingis osas vähem palka. Et pigem ma arvan, et eestlane ei ole, jah, selliseks asjaks valmis.

Ülaltoodud väljavõtted intervjuudest juhttöötajatega ilmestavad subjektiivseid hinnanguid töötaja palganumbri määramisel ning sellise praktika õigustamist. Varasem teadustöö on näidanud, kuidas palgakujundust mõjutavad jagatud kultuurilised arusaamad teatud töödele

„segavaid“ kohustusi) – ootused, mis sobivad paremini kokku hoolduskohustusega (privilegeeritud) meeste kogemuste ja eluga.

ja töötajate gruppidele sobivast palgast, mida kujundavad sugu, klass, etnilisus jm (Figart *et al.*, 2002; Koskinen Sandberg, 2017). Kõnekad on eeldused selle kohta, milleks Eesti töötajad „on valmis“ ning millised praktikad sobivad Eesti kultuuriruumi – argumentatsioon, mida (eriti populistlikud) poliitilised liidrid on sageli kasutanud erinevate progressiivsete sotsiaalsete muutuste takistamisel (nt samasooliste inimeste abielu, sooline võrdsus).

Vastukaaluks eelnevatele seisukohtadele leidus ka mõnevõrra vastandlik juhi perspektiiv, mille kohaselt aitaks palkade avalikustamine kõigile või vähemalt osale organisatsiooni töötajatele vähendada töötajate valearusaamu ja ettekujutusi suurtest palgakääridest organisatsioonis, mis ei pruugi vastata tegelikule olukorrale.

O4, juhttöötaja1, N: Kuigi, jah, mul on olnud olukordi vahel, kus ma olen tõesti ütelnud, et tippspetsialist tuleb oma seda valdkonnajuhti või tiimijuhti arutlema, et „Ma ei tea, ta ei tee ikka tõhusat tööd!“ ja „Kas ta on ikka oma palka väärt?“, siis ma olen ikkagi selles mõttes öelnud, et „Mis sa nüüd arvad, kui suured need käärid või vahed võiks olla?“. Või noh, et „Mis sa nüüd arvad, palju ta siis rohkem saab? Kaks korda rohkem, 50% või kui palju?“. Ja andnud talle siis ikkagi tagasisidet selles osas, et „Ei, sa hindasid üle, meil ei ole sellised nii suured käärid!“ /.../ tol korral, jah, ta eeldas selle summa ikkagi oluliselt suuremaks ja ma ütlesin talle, et „Ma ei tea, miks sa nii arvad, aga meil ei ole selliseid vahesid! Ta ei saa nii palju“.

4.2.2. Individualistlik vaade: palk on igaühe isiklik asi, õiglase palga saamine on töötaja vastutus

Palganumbri suurust peeti iga töötaja isiklikuks asjaks, mis on tema ja tööandja vahelise konfidentsiaalse kokkuleppe küsimus ning ei puutu kellessegi teise.

O3, töötaja2, N: Ja noh, minu meelest on see ka sihuke teema, mida ma ei lähe uurima teiste käest, et „Kui palju sa palka saad?“. Et see on nagu liiga isiklik, minu jaoks vähemalt. Nii et jah, selles suhtes ei ole teadlik [kolleegide palkadest].

O1, töötaja1, N: Mina olen niimoodi üles kasvatatud, et mis on vaja teenida, tuleb ausalt teenida, ja kui see on sul teenitud, siis see on sinu rahakotis ja

kellelgi teisel sinna nagu asja ei ole. Et ma mäletan, et see oli vist 2009, kui olid kärped ja palgad olid avalikud, siis ikkagi kommenteeriti, et „Oi-oi, kui suur palk sellel on! Mis tööd ta ikka teeb?“. Et tegelikult inimesed teevad tööd, ja kui nad seda palka on küsinud ja seda palka nad saavad vastavalt kokkuleppele, siis ei ole nagu selle teise poole või kolmanda või kellegi asi seda öelda, et „Kas ta ikka teenib selle välja?“. Et see on nagu selline imelik asi, et ma just tol ajal mõtlesin, et mitte keegi ei küsi, et „Miks sa siit alles kell üheksa koju lähed?“, aga see oli kogu aeg hambus, et mis su palganumber on. Et see oli nagu ebameeldiv tunne, et ...

Ülaltoodud tsitaatides esitatud arusaamad lähtuvad individualistlikust ideoloogiast, mille kohaselt on töötaja teistest sõltumatu üksikindiviid, kelle töötasu peegeldab tema isiklikku panust ja väärtust ning seda ei kujunda struktuursed tegurid (nt tööde ja töötajate erinev väärtustamine ja selle soolistatus, ebavõrdsed soosuhted ühiskonnas).

Õiglase palga saamist peeti töötaja vastutuseks ning selle ebaõnnestumist töötaja isiklikuks läbikukkumiseks. Palkade avalikustamist ei nähtud meetmena, mis võiks aidata kaasa tuua õiglasema palgakujunduse, sealhulgas soospektist.

Intervjuuerija: Aga kui vaadata selle soolise võrdõiguslikkuse poole pealt, et kui oleks rohkem teadmisi inimestel selle kohta, et kui palju näiteks meeskolleeg, kes sarnasel tööpostil töötab, saab, et ... kas see kuidagi distsiplineeriks? Ühelt poolt küsima juurde, teiselt poolt andma juurde?

O1, juhttöötaja1, N: Teate, ma arvan, et kui inimesel on julgus küsida, siis ta küsiks seda niisama ka. Et see on niisugune ... ikka väga ekstreemne olukord, kus peab hakkama panema palku juba avalikuks. See on minu isiklik arvamus ja see ... No ta ei aita kaasa! Pigem võibolla vastupidi hoopis. Et läheb veel hullemaks. Et see on ikka ... Julgus enda eest seista peab ikka mujalt tulema. Muud motivaatorid ja abinõud. Et ... õpetada ... Mingid eneseabikursused või midagi, aga selleks peab inimene endale jälle tunnistama seda, et tal on natuke raskusi enda kaitsmisega või enda eest seismisega.

Intervjuuerija: Aga kas palgad peaksid olema, võiksid olla avalikud ka teistes sektorites ja erasektoris ja ...?

O1, juhttöötaja2, M: Ee ... Üldiselt ... maitse asi. Minu arvates ei peaks olema. Et palk on ... Jah, et see on nihuke ... Kuidas öelda? Ma ei ütleks, et see on isiklik asi, aga see on selline ... Vot ei oskagi sõnastada ausalt öeldes, aga ... Eks ma pärast räägin. Mul tuleb meelde. Ma oskan seda sõnastada küll. Aga üldiselt ma

arvan, et need palgad ei peaks üldse olema avalikud. Ma ei tea, miks riigisektori palgad on avalikud.

Nendest seisukohtadest kumab läbi individualistlik arusaam töösuhetest, kus vastutus õiglase ja väärilise palga saamise eest lasub töötajal. Seejuures käsitletakse töötajaid sootute inimestena, arvestamata nende erinevat paiknemist organisatsioonilises ja sotsiaalses võimuhierarhias, mis seavad nad palgaläbirääkimistel ebavõrdsesse positsiooni. See diskursus ei võta arvesse töötaja ja tööandja vahelist ebavõrdset võimusuhet, mis on enamikus Eesti tööturu sektorites eriti terav, arvestades töötajate madalat ametiühingusse kuulumise määra ja kollektiivsete läbirääkimiste vähesust (vt Kall, 2020).

4.2.3. Palkade avalikustamine põhjustab negatiivseid emotsioone ja käitumist

Ühe palkade avalikustamise võimaliku ebasoovitava tagajärjena toodi välja negatiivsed emotsioonid ja käitumisviisid, mida kolleegide palganumbri teadasaamine põhjustab. Näiteks mainiti kadedust, õelust ja mõnitamist. Leiti, et palkade salastatus aitab seda vältida.

O1, juhttöötaja2, M: Noh, kui sa oled juba fakti ees, et sa näed neid numbreid, loomulikult on küsimus, et miks mina saan vähem kui tema. See tekitabki sellist paksu verd.

O2, juhttöötaja1, M: Mina arvan, et avalikud mitte. Sest seda kurjust ja õelust on ühiskonnas väga palju. Et see toob vähemasti praeguses ühiskonna arengufaasis rohkem kahju kui kasu. /.../ Äkki kümne aasta pärast on ühiskond valmis. Võibolla. Võibolla viieteistkümne. Ma ei tea, praegu ma arvan, et see on pigem ... Need inimesed, kes suudavad seda mõistlikult mõelda, need reageerivadki adekvaatselt, aga see, et sotsiaalmeedia paisatakse täis ja läheb suuremaks mõnitamiseks või näpuga näitamiseks – ma arvan, et see teeb hästi palju kahju.

O3, organisatsiooni juht, M: No sageli me ju ise, kui me ennast vaatame, me ei suuda ju iseenda suhtes negatiivseid otsuseid langetada. Me ei suuda öelda, et „No ma ilmselt teengi vähem palka“. Või vähem tööd, tähendab. Ja siis kiputakse nagu kibestuma ja olema tigidad, miks tema nii ja teine inimene

rohkem saab. Ja ei suudeta seda nagu näha, et tema panus on ka hästi palju väiksem.

O1, juhttöötaja3, N: Ja ... meil on niigi selline ühiskond, mis on kadedusele kalduv ja ... Et see teeks veel hullemaks. Siis lööks juba naabrid ka omavahel tülli või ma ei tea. Noh, on omane ju selline kadedus ja ussitamine, eks ole? Ei, ei, ma arvan, et ... Ja ega see ei viiks ju mitte kuhugi! Ta ei paranda midagi, pigem halvendab.

Seisukohad, mille kohaselt pole ühiskond palkade läbipaistvuseks praegu veel „valmis“, kuna see põhjustab inimestes negatiivseid emotsioone ja käitumisviise, lähevad paremini kokku privilegeeritud töötajate huvidega. Need tsitaadid illustreerivad intervjueeritute hulgas tüüpilist arusaama, et palga suurus on õiglane peegeldus töötaja väärtusest. Märkimisväärne on see, et palkade avalikustamisel eeldatud negatiivsete emotsioonide esilekerkimist ei nähtud tulenevat ebaõiglustundest, kui saadakse teada, et (sama tööd tegev) kolleeg saab kõrgemat palka.

Palganumbri avalikustamist teistele tauniti ka põhjusel, et seda võidakse tajuda ebasobiva uhkustamisena, mis tekitab teistes negatiivseid emotsioone.

O2, juhttöötaja1, M: Ühest küljest on see alati nii, et kui sa saad head palka, siis noh, on kaks varianti: kas sa siis hoopled sellega või vastupidi. Isegi kui sa saad kõrget palka, siis sa tunned, et see ei ole nagu asi, millega esineda, et teistel tekib sellest mingi emotsioon.

Mure saada teiste tauniva suhtumise osaliseks oma palga avalikustamisel või teiste palkade kohta küsimisel peegeldab, aga ühtlasi ka taasloob kultuurilisi arusaamu ja tabusid tööpanuse, töötasu ja selle privaatsuse kohta.

4.2.4. Privilegeeritud vaade: (teiste) töötasu suurus pole tähtis ja palk pole oluline jututeema

Põhjuseks, miks ei soovitud infot kolleegide palkade kohta, nimetasid mõned töötajad asjaolu, et teiste rahaline seis ei paku neile põhimõtteliselt huvi. See seisukoht tulenes suuresti sellest, et isikliku palgaga oldi rahul.

O3, töötaja7, N: Ma ei tunne nagu huvi ka. Et ma võin arvata, kes saab rohkem või kes saab vähem, onju. Mind ei huvita ka nagu. Kuna minu jaoks on see palgaaste või see palk, mis mul on ... Töötasu täitsa rahuldab mind, ja ma ei esita nagu küsimusi, et kui palju keegi teine saab.

O1, juhttöötaja, M: Ma olen nii vähe siin töötanud, mind ausalt öeldes väga ei huvita ka see. Nagu ma ütlesin, mina ei ole isiklikult sellepärast siin, et kas ma saan nüüd sada eurot rohkem või vähem, see ei ole liiga oluline minu jaoks. Et mulle on need teised faktorid tähtsamad.

O2, töötaja1, M: No minu moto on ikkagi see, et mida vähem tead, seda paremini magad. Mind absoluutselt ei huvita. No kui keegi saabki rohkem palka? No tubli! Selles mõttes, et hea töö! Võibolla oskas läbi rääkida või teeb rohkem uut müüki. Et see kõik on ju enda kätes. Et ma sellele rõhku ei pane ja ei võrdle ennast teistega, et kes kui palju tööd teeb ja ... Kui ta teeb, las ta teeb ja mind see nagu väga ei ... Miks endale veel rohkem probleeme tekitada, kui hakata sellele mõtlema ja ...? Ei! Ei taha!

Eeltooduga seonduva argumendina toodi välja, et palk ei peaks põhimõtteliselt olema organisatsioonis oluline jututeema, sest inimesed ei tööta ainult või peamiselt raha pärast.

O1, juhttöötaja1, N: Mulle ei meeldi, kui töö juures räägitakse pidevalt ainult palganumbrist, sest et minu jaoks ... Või noh, minu arvates peab töökoht olema see, mida sulle meeldib teha ja mida sa tahad teha, mitte niimoodi, et kuhu sa tuled ainult raha teenima.

O2, töötaja1, M: Ma arvan, et asi ei olegi julguses. Asi on selles, et meil on hoopis teisi teemasid, mida saab kolleegidega arutada, et see palgateema ei ole olnud mingi prioriteet, millest keegi nüüd tahaks siin nii väga rääkida. Jah, räägitakse lastest, räägitakse puhkusest, räägitakse tööst, klientidest, ma ei tea /.../ ükstupuha millest. Aga see palk ei ole nüüd küll mingi teema, mida siis arutada kas heas või halvas mõttes, et ...

Palkade salastatuse pooldamise põhjendused, mille kohaselt teiste rahaline seis ei paku huvi ning palk ei peaks olema organisatsioonis oluline jututeema, ilmestavad privilegeeritud töötajate ja juhtide vaadet, osutades vaikumisi, et selliselt arvaja enda palk on piisavalt kõrge ning seetõttu pole teistega võrdlus vajalik. Seejuures ei mõelda sellele, et vähem teenijate

vaatest võiks palgavõrdlus ning palga ebavõrdsuse probleemi tõstatamine organisatsioonides olla tähtis.

4.2.5. Avalikustamine ei muuda midagi: leppimine olemasoleva palgahierarhiaga või soovimatus seda muuta

Seisukohta, et palgade avalikustamine ei muuda midagi, väljendati nii marginaliseeritud kui privilegeeritud positsioonilt.

Üks põhjuseid, miks (eelkõige madalamatel positsioonidel paiknevad) töötajad palgade läbipaistvuse suurendamise kohapealt skeptilist suhtumist üles näitavad, on arusaam, et nende võimuses pole oma palka ega palgasüsteemi muuta, isegi kui seda tajutakse ebaõiglasena. Seega pole ka teadmisega kolleegide palkadest midagi peale hakata.

O1, töötaja2, N: Ei, no vaata, meie palgad on kõik avalikustatud [O1 on avaliku sektori organisatsioon]. Eelmise poolaasta jooksul. Aga mitte sageli me seda ... No saab alati vaadata, et mõnikord tuleb, et näe, sellel juhul on selline, või kui eriti veel vahetub juht või on mingeid muutusi, et tuleb mingi uus amet, siis pärast, et kui keegi vaatab, et palju tal on ... Aga selles mõttes sellega nagu, kui palgad on avalikustatud, siis see ei ole nagu eriti teema, et saab alati vaadata ja ... Aga noh, ega rohkem see ei lähe nagu edasi, et selles suhtes ... jah. Et on määratud, järelikult sellele inimesele on määratud, et mis sellest rääkida.

O1, töötaja, N: Aga ega me ei räägigi palkadest, sellepärast et me teeme ju ära oma tükitöö. /.../ Ja ega me üldiselt oma palkadest ei räägi, sest et see ongi nii, et nii palju, kui teed, nii palju saad.

Taolised arvamused illustreerivad paljude töötajate (tajutud) piiratud agentsust ja leppimist olemasoleva palgahierarhiaga. See ilmestab ühtlasi, kuidas palgade avalikustamisel ei tajuta valdavalt laiemaid positiivseid tagajärgi – seda ei nähta õiglasemate töösuhete kujundamise mehhanismina.

Seisukohta, et töötajate omavaheline palgainfo jagamine organisatsioonis ei muuda kehtivat palgahierariat, väljendas ka privilegeeritud töötaja. Ühtlasi andis intervjuueeritav mõista, et palgade avalikustamine lõhuks meeldivat atmosfääri organisatsioonis.

O2, töötaja1, M: Siin on ..., juba alguses, kui ma tulin, kõik on väga hästi ja rahulik. Ja ma ei tea, mis peab olema see põhjus, kui keegi peaks tahtma rääkida oma palgast – no millega ma aidata siis saaksin või kaasa tunda või ... Et ma ei tea, võibolla keegi räägib kellegagi palgast, minuga pole küll keegi palgast rääkinud. /.../

4.2.6. Organisatsioonisesed (tajatud) piirangud palga avalikustamisel

Üks põhjus, miks töötajad organisatsioonides omavahel palgainfot ei vahetanud, oli töötajate ebaselgus selles, kas oma palga avalikustamine kolleegidele on töölepingu kohaselt lubatud.

O4, juhttöötaja4, N: See ei ole meil nagu lubatud. Ma ei tea, kas me oleme seda allkirjastanud, et me ei räägi avalikult palgast. Aga pigem on see nagu vaikiv kokkulepe. Võibolla on see ka kuskil töölepingus.

See seisukoht ilmestab, kuidas palkade salastatus on organisatsioonides vaikiv kokkulepe, mis on nii domineeriv, et sellele omistatakse isegi juriidilist kehtivust. Ühtlasi aitab viitamine (tajatud) formaalsetele kokkulepetele palkade salastatuse kohta legitimeerida isiklikku vastuseisu palgaläbipaistvusele.

Vaatamata sellele, kas palkadest omavahel rääkimine on töölepingu kohaselt lubatud, kultiveerisid vähemalt ühes organisatsioonis juhid norme, mis taunivad töötajatevahelist palgainfo avalikustamist, edastades neile sellekohaseid sõnumeid, sealhulgas väga otseseid.

O4, personalijuht, N: No nad ikka räägivad. Me ei saa seda keelata, et inimesed räägiksid. Ükski seadus seda ei toeta. Inimene võib teha, mis ta ise tahab. Oma palgast kasvõi lehes kuulutada. Aga me oleme öelnud, et see nagu ei käi hea kombe juurde või kuidagi nii, kui sa sellega avalikult lehvitad.

O3, töötaja3, N: See ei ole nagu keeld otseselt, lihtsalt mulle nagu ülemus konkreetselt ütles, onju, et „Teeme nii, et sa seda väga avalikult ütleva ei lähe, mis sa selle palganumbri saad!“.

Intervjueerija: Selles mõttes kolleegidele või keda ta mõtles?

O3, töötaja3, N: Jah. Kolleegidele. Et see teiste töötajateni ei jõuaks. Sest see kriibiks ilmselt paljude hinge natukene.

4.2.7. *Palgavahemike avalikustamine organisatsiooni töökuulutustes*

Pea ainuke koht, kus palgainfo avaldamist (vähemalt mingil kujul) valdavalt pooldati, olid organisatsiooni avalikud töökuulutused. Eelkõige leidis see idee toetust töötajate hulgas.

O4, töötaja3, N: Aga kui on juttu palgaläbirääkimistest, onju, siis millele ma nagu baseerun? Et kui palju ma peaks küsima, et ma ei küsiks alla. See on olnud minu jaoks kogu aeg probleem, isegi siis, kui ma siia tööle kandideerisin, sest ma ei teadnud ju, millest lähtuda, vaata. Okei, et ma sain pärast selle tagasiside, et see oli enam-vähem õiges kohas. Aga äkki ma oleks küsinud oluliselt vähem? Sest tegelikult ma tean küll neid näiteid, see oli küll teises osakonnas, kus keegi küsis väga vähe ja ... Oligi väga tore, võeti tööle. Et see minu arust ei ole väga ilus.

Nagu ka eelnev tsitaat illustreerib, jagasid eelkõige naistöötajad kogemusi, kus oldi kandideerimisel saadud abi avalikust palgainfost või sooviti enda palga hindamiseks infot organisatsiooni palkade/palgatasemete kohta.

O4, juhttöötaja2, N: Ma vaatasin palgad.ee palgauuringust. Panin sinna, et ma olen mees Harjumaalt ... (naerab), aga kogemuse ja kõik muu panin sama. Lihtsalt see väike nüanss seal. Sest ma arvasin, et ma väärin mehe palka. Ja võtsin selle ja näitasin talle seda ja ütlesin, et ma arvan, et ma olen sama palju väärt. Ja oligi, et see töökogemus ja see positsioon ja haridus siis. /.../ See [palgad.ee portaal] aitab väga palju, sest keegi ju väga ei räägi oma palkadest.

O2, töötaja6, N: Kui ma alguses tulin, siis ma ühe käest nagu küsisin, et palju siin reaalselt on võimalik teenida. Kuna ma tulingi poole kohaga, et kui palju siin reaalselt on võimalik teenida, siis umbes mingi suurusjärgu ma sain teada, aga ma ei tea, kas see on kõigil ühesugune või ... Ja siin on veel põhipalk ja siis lisa ..., oligi lisapalk või ...

Palganumbri või palgavahemike avalikustamisel eristus tugevamalt juhtide vastuseis, mis ühtib ka viimase soolise võrdõiguslikkuse monitooringu andmetega (Hämmal *et al.*, 2022). Muu hulgas mõõndi, et otsuseid palganumbri või -vahemiku avaldamiseks töökuulutustes kujundab teiste organisatsioonide tegevus. See ilmestab taas enda taandamist vastutusest soolise palgalõhe probleemi lahendamisel.

Intervjuuerija: Mis teid on seni tagasi hoidnud, et kuidagi see praktika [palgainfo lisamine organisatsiooni töökuulutustesse] ei ole levinud või ...?
O2, juhttöötaja1, M: Ka keegi teine ei pane.

Kuigi valdavalt pooldati palgavahemiku lisamist organisatsiooni ametikohtade töökuulutustesse, oldi vastu täpse palgasumma avaldamisele. Peamiseks põhjenduseks toodi, et tööandjal peab värbamisel jääma ruumi määrata lõplik palgasumma lähtuvalt töötaja „individuaalsetest eripäradest“ (vt argumentatsiooni ülalt). Teisisõnu tähendab see, et värvatava töötaja palganumbri kujunemisel sooviti jätta ruumi subjektiivsetele hinnangutele.

O2, personalijuht, N: Aga miks me seda ei reklaami, sellepärast et me ei tea täpselt, mis tasemega inimene meile intervjuule satub. Võibolla ta on selle taseme allpool otsas ja siis me ei taha talle pakkuda seda palka, mis me pakume inimesele, kes on tegelikult üleval. Kes on juba tippude tipp. Et siis meil tegelikult endal sees on see valmisolek välja mõeldud, mida me oleme nõus maksma, ja mingi mänguruum on olemas, aga just sellel lihtsal põhjusel, et me ei meelitaks võibolla mingisuguse ahvatleva palgaga ligi inimest, kellele me pärast peame kahetsema, et me seda palka maksame, sest et tegelikult tema töö väärtus ei ole siis korrelatsioonis selle palgaga. Ma arvan, et sellepärast ettevõtted jätavad täna jätkuvalt selle palga koha seal tühjaks, seal töökuulutuses. Et just nagu koha peal otsustada põhimõtteliselt. Sest et võib juhtuda ka nii, et mingi hea inimene jääb saamata sellepärast, et võibolla see palk oleks võinud paarsada eurot suurem olla ja juba me ta saame. Et sellepärast ilmselt ei avalikustata paljudes ettevõtetes seda palka.

O4, töötaja1, N: Nojah, kuulutustel peaks ... Vahemik peaks sees olema! Aga mingi täpse numbriga väljaselgitamiseks tuleb ikkagi kokku saada ja rääkida või teha mingi proovitöö või ... No et välja selgitada, et kas see palk, mis seal kuulutuses kirjas on, kas sa seda väärt ka oled. Või lihtsalt nägid seda ilusat suurt summat ja kandideerisid siia ja tegid Photoshoppis või kus iganes ilusa CV ja ... ja jõudsid kogemata siia teise vooru.

Ametikoha täpse palganumbri avalikustamise vastu oldi ka seetõttu, et samas organisatsioonis (sarnastel ametikohtadel) töötavad inimesed võivad palgasummat töökuulutuses nähes ekslikult arvata, et värvatud inimene saabki täpselt sellist palka, ja leida, et ka nemad peaksid nimetatud töötasu saama.

O2, juhttöötaja1, M: No vahemiku võibolla paneks, jah. Vahemiku paneks. Tõesti. Konkreetset palka ei paneks, sellepärast et siis need kolleegid, kes äkki on ka ... No otsivad seal tööd näiteks või lihtsalt huvi pärast vaatavad, et mis siis pandi, et seal võib tekkida selline lugu, et nad hakkavad arvama, et see ongi täpselt see palk. Võibolla läbirääkimiste käigus hakkab see inimene rohkem palka saama. Äkki. Ei tea. Et see ei ole minu meelest hea. Aga vahemik panna, see oleks okei.

Need argumendid osutavad individuaalsete palgaläbirääkimiste keskele tähtsusele organisatsioonis ning soovile seda praktikat segamatult jätkata.

4.3. Arutelud palga teemal väljaspool organisatsiooni

Organisatsiooniväliselt oma palga suurusel rääkides oldi avatumad, kuid seda vaid pere, mõningate sõprade ja teiste lähedaste ringis. Siiski oli tüüpiline mitte avaldada oma konkreetset palganumbrit, vaid pigem suurusjärku või ei kohatud teiste valmisolekut selle info vastastikuseks avalikustamiseks. Valdavalt tundus uuringus osalejatele isegi lähedaste ringis palganumbritest vestlemine kultuurilise tabuna.

O2, töötaja3, M: Mõnikord ma olen võibolla kuskil välja öelnud, et „Nüüd oli rekordkuu!“ või mingi asi, et ... Aga noh, ma ei tea ... Üldiselt ei ole kombeks, isegi oma pere sees me ei räägi sellest väga.

O3, töötaja3, N: Mul on elukaaslane, kellega me räägime väga vabalt palganumbritest. Ja siis meil on ka mingeid sõpru, et kui sa neilt küsid, siis nad sulle vastavad, aga on ka sõpru, kes väga puiklevalt kõrvale hiilivad, et umbes, et „Aa, rohkem kui eelmises kohas“. Ja siis on mingi, et ... „Aaaga palju Sa eelmises kohas said?“. Ma ju ei tea seda, vaata.

Alljärgnev vestlus kõrgepalgalise naisjuhiga osutab, et naised võivad oma kõrge palga avalikustamist sõpradele või pereliikmetele vältida negatiivsete hinnangute kartuses. Seejuures peljatakse arvamust, et naine ei vääri nii kõrget palka.

Intervjueerija: Kas palgad peaksid olema avalikud? Mis Te nagu arvate?

O4, juhttöötaja1, N: Ee ... Ma initsiatiivi ei näitaks. Ma olen selle peale mõelnud. Mul on ju omal kaks tütart ja siis nad küsivad, et „Noh, emme, palju Sa palka saad?“. Ja tegelt ma pean tunnistama, et see ei ole mulle lihtne öelda talle kohe niimoodi number.

Intervjuueerija: Te ei ole erandlik. Inimesed ei räägi sageli perekondades ka seda, et ...

O4, juhttöötaja1, N: Jah. Ja tõesti, ma ise olen sellistes asjades pigem kinnisem ja ma olen ise mõelnud, et kas ma teen siis nagu valesti ... Et noh, laps peab saama mingi vastuse, kuidas ta muidu eluks ette valmistub ... Ja tõesti, ma olen sellega tõesti hädas olnud, et see ei tule mul kergelt välja, isegi oma tütardele mitte. Rääkimata, et ma nagu niimoodi sõbrannadega või kellegagi ...

Intervjuueerija: Jah. Aga miks? Mis Te arvate, mis on mõned põhjused, miks Te ei taha sellest rääkida? Et on nagu ebamugav öelda kuidagi või ei taha?

O4, juhttöötaja1, N: No ikkagi ongi ilmselt see, et kohe on siis mingi arvustamine, et „Oi, kas ta on seda väärt?“ või „Oi, no mis siis viga!“.

Võrreldes eeltooduga eristus noore naistöötaja kogemus sellest, kuidas ta vahetab samas valdkonnas töötavate naissoost sõpradega palgainfot eesmärgiga saada parem ülevaade sellest, millist palka tööle kandideerimisel küsida.

O4, juhttöötaja2, N: Ja hästi palju oleme rääkinud töö vahetusest näiteks. Et kas peaks minema mujale või kuhu minna jne. Ja kui keegi saab siis kuskile töökoha, siis lihtsalt tuleb ka palk teemaks alati. Ehk et, jah, meil mingi osa tüdrukutest on just sellise suhtumisega, et tahaks teada, siis tead, mida ise küsida. Et mis see level nõ on, onju.

5. Kokkuvõte ja järeldused

Artikkel panustab senisesse kirjandusse, mis aitab selgitada soolise palgalõhe jätkumist. Lähtudes faktist, et palkade suurem läbipaistvus on tõhus soolise palgalõhe vähendamise meede ning seega feministlik küsimus, oli artikli eesmärk analüüsida Eesti töötajate ja juhtide hoiakuid palkade avalikustamise suhtes. Toetusin kvalitatiivsetele intervjuudele töötajate ja juhtidega neljast eri profiiliga organisatsioonist.

Artikkel aitab täita lünka kvalitatiivses uurimistöös palkade läbipaistvuse teemal, avades tööturu oluliste osapoolte arusaamu ja hoiakuid küsimuses, millele on kvantitatiivsete meetodite kaudu keeruline ligi pääseda. Kuna diskursused ja materiaalne reaalsus on omavahel põimunud (Burr, 1995, lk 5; Jørgenson & Phillips, 2002, lk 5), on

mõttemustritel palkade avaldamise kohta olulised praktilised tagajärjed võimalikele tegevustele ja meetmetele nii indiviidi, organisatsiooni kui ka riigi tasandil.

Uuringus osalejate hoiakud ja praktikad võib paigutada järgmisesse tüpoloogiasse. Esimesse rühma kuuluvad palkade suurema läbipaistvuse vastased, kes moodustasid enamiku uuringus osalejatest. Teises rühmas on kahtlejad või kindla seisukohata inimesed, kes esitasid nii poolt- kui vastuargumente. Intervjuud nendega osutavad, et uue info valguses ja arutluste käigus võivad inimesed jõuda palkade läbipaistvuse pooldamiseni. Kolmandas rühmas ongi palgainfo suurema läbipaistvuse pooldajad, kes näevad palkade avalikustamist soolise palgalõhe vähendamise meetmena.

Valdavalt ei pooldanud töötajad ega juhid palkade avalikustamist organisatsiooni sees ega ka väljapoole seda. Selle asemel, et mõtestada palkade avalikustamist õiglasema palgakujunduse ja soolise palgalõhe vähendamise meetmena, toodi välja mitmesuguseid takistusi ja vastuseisu palkade suurema läbipaistvuse poole liikumisel.

- Töötajad ja ametikohad on unikaalsed ja võrreldamatud, mistõttu on nende erinev tasustamine õigustatud. Seega põhjustaks palkade avalikustamine töötajate seas põhjendamatut segadust ja alusetuid nõudmisi.
- Tööandjale tooks palkade avalikustamise kohustus kaasa palju lisatööd ning mitmel juhul oleks töötajatele palgaerinevuste põhjendamine keerukas (seejuures tunnistati, et alati ei lähtu töötaja palga määramine puhtalt objektiivsetest asjaoludest).
- Individualistlike vaadete kohaselt on palk põhimõtteliselt inimeste isiklik asi ning õiglase palga saamise eest vastutab töötaja. Levib arvamus, et palkade avalikustamine põhjustab negatiivseid emotsioone ja käitumismustreid.
- Privilegeeritud vaatepunktist ei paku teiste inimeste töötasu suurus huvi, eriti kui ollakse rahul isikliku palgaga, ning kolleegidega

palkadest rääkimine annaks mõista, justkui töötaks inimesed eelkõige raha pärast.

- Ei usutud, et palgainfo avalikustamise tulemusena korrigeeritaks (ebaõiglaselt madalaid) palku: madalamatel positsioonidel paiknevate töötajate vaatest ei nähtud oma piiratud agentsuse tõttu võimalusi vaidlustada olemasolevat palgasüsteemi (isegi kui tajutakse ebaõiglust) ning privilegeeritud töötajad ei näidanud selleks üles soovi.
- Organisatsioonides kehtivad juriidilised kokkulepped ja normid: töötajad tajuvad ebaselgust selles, kas palganumbri avaldamine kolleegidele on töölepingu järgi keelatud, ning juhtkond edastab töötajatele taunivaid sõnumeid töötajatevahelise palgainfo vahetamise kohta.

Pooldati palgavahemiku (kuid mitte täpse palganumbri) märkimist organisatsiooni avalikesse töökuulutustesse. See osutab, et töötajate jaoks on teadmine ametikohtade töötasu suurusel oluline info, mis toetab neid individuaalsetes palgaläbirääkimistes.

Lähedaste inimestega palkadest rääkimise suhtes oldi mõnevõrra avatumad, kuid mitmele tundus siiski, et oma palganumbri avaldamine lähedastele on kohatu.

Palkade läbipaistvusest kõneldi valdavalt sootuimalt, viidates „inimestele“ ja „töötajatele“. Selles diskursuses jääb tähelepanuta osaliste soolistatus ning muude ristuvate kategooriate alusel positsioneeritus organisatsioonilises ja sotsiaalses võimuhierarhias. Vaikimisi lähtub selline diskursus privilegeeritud subjekti positsioonist ja huvidest.

Esitatud põhjendused toetavad üksteist. Kasutades neid ratsionaliseeringuid, taasloovad töötajad kollektiivselt organisatsioonilisi ja kultuurilisi norme, mille kohaselt on isikliku palgainfo avalikustamine või teiste palganumbri vastu huvi tundmine tabu. Nende seisukohtade taga omakorda peituvad teatud baasarusaamad indiviidide, töö- ja soosuhete ning õigluse kohta. Väljatoodud hoiakud ühtlasi peegeldavad ja taas- toodavad tänases Eestis domineerivat individualistlikku ja neolibera-

listlikku ideoloogiat. Seega aitab artikkel ka aru saada mõningatest neoliberalismi konkreetsetest diskursiivsetest ja materiaalistest toimimisviisidest, eelkõige töösuhete kontekstis.

Eelnimetatud ideoloogia üheks ilminguks võib pidada asjaolu, et juht- ja tavatöötajate hoiakutes ei esinenud märkimisväärseid erinevusi, samuti puudusid soolised erinevused arusaamades palkade läbipaistvuse kohta, kuigi nendel osapooltel võiksid olla selles küsimuses erinevad huvid. Seega, olenemata oma sotsiaalsest ja tööalasest positsioonist, taastoodetakse individualistlikke ja liberaalseid arusaamu. Vastuseisuga palkade läbipaistvuse suurendamisele toetavad töötajad eelkõige tööandjate ning enam teenivate töötajate, juhtide ja tööandjate – peamiselt meeste – huve, sest palkade salastatus on kasulik eeskätt just neile. Kõnekas on see, et ka nõrgemal positsioonil olevad töötajad ei vaidlusta kehtivaid norme palkade läbipaistvuse kohta, vaid jagavad valdavalt juhttöötajate vaadet, võttes seeläbi omaks nende endi huve kahjustava mõtteviisi. Siiski, eelkõige naistöötajate hulgas leidus neid, kes otsisid oma palga või palgasoovi hindamiseks avalikku või organisatsioonisisest palgainfot, mis ilmestab, kuidas palkade (suurem) läbipaistvus on haavatavamate töötajate huvides.

Kuigi Eestis domineeriva indiviidikeskse liberaalse ideoloogia kohaselt pannakse vastutus õiglaste töösuhete eest töötajatele (sh haavatavatele), näiteks soovitud naistele olla ise julgemad väärilist palka küsima (vt Aavik *et al.*, 2020), on töötajal palkade läbipaistmatuse olukorras keeruline õiglast töötasu küsida. Teisisõnu, kehtivad normid kammitsevad üksikindiviidide võimalusi olukorda muuta. Palgainfo varjatus tähendab, et töötajatel ei ole võimalik ka iseseisvalt välja arvutada soolist palgalõhet oma organisatsioonis, juhul kui juhtkond seda infot töötajatega ei jaga, ning teadmatuse tõttu ei saa ka midagi ette võtta (nt esitada tööandjale päring soolise palgalõhe põhjenduste kohta). See on üks konkreetne viis, kuidas palgaandmete salastatus ja oluliste osapoolte vastuseis sellele pärsivad püüdlusi soolist palgalõhet vähendada.

Analüüsi tulemusel võib järeldada, et motiveeritust palkade läbipaistvuse suurendamiseks Eesti töötajate ning eelkõige juhtide hulgas valdavalt ei ole. Kuna diskursused ja materiaalsed praktikad on omavahel

tihedalt seotud, võib väita, et diskursiivne vastuseis ja motivatsiooni- puudus palkade läbipaistvuse suurendamiseks organisatsioonides ei vii vastavate tegevusteni. Tulemused osutavad, et positiivne muutus Eesti palkade läbipaistvuse vallas ei toimu tõenäoliselt omasoodu, ilma välise surveta. Kuigi neoliberaalse ideoloogia kohaselt peaks riik võimalikult vähe ettevõtete tegevusse sekkuma, on vähe tõenäoline jõuda palkade suurema läbipaistvuseni üksnes eraettevõtjate initsiatiivile lootma jäädes. Seni, kuni puudub riiklikult kehtestatud juriidiline mehhanism, mis kohustaks erasektori organisatsioone palgaandmeid avaldama, jäävad tööandjad endale kasuliku süsteemi ehk palkade salastatuse juurde, mis soodustab soolise palgalõhe püsimist. Lähitulevikus võib muutusi tuua Euroopa nõukogu 2023. aastal vastu võetud ja 2026. aastal jõustuv palkade läbipaistvuse direktiiv (European Parliament, 2023), mille kohaselt on EL-i liikmesriikides vähemalt saja töötajaga ettevõtetel kohustus koguda, analüüsida ja avalikustada andmed oma organisatsiooni soolise palgalõhe kohta.

Tänu sõnad

Olen tänulik REGE projekti kvalitatiivse uuringu tiimiliikmetele Pille Ubakivi-Hadachile, Triin Roosalule ja Maaris Raudsepale. Samuti avaldan tänu REGE projekti juhtidele Marge Undile ja Kadri Tähele konstruktiivse tagasiside eest REGE kvalitatiivse uuringu materjali analüüsiprotsessis. Minu eriline tänu kuulub Pille Ubakivi-Hadachile, kes viis läbi suure osa selles artiklis kasutatud intervjuudest. Lisaks tänan anonüümset retsensenti, Luke Stange'i ning Ariadne Lõnga toimetuse liikmeid Raili Marlingut, Birgit Poopuud, Rebeka Põldsamit ja Eret Talvistet artikli käsikirjale antud kasuliku tagasiside eest. Tänan keeleteimetajat Riina Reinsalu põhjaliku töö eest.

Kasutatud kirjandus

- Aavik, K. (2015). *Intersectional disadvantage and privilege in the Estonian labour market: An analysis of work narratives of Russian-speaking women and Estonian men*. [Doctoral dissertation, Tallinn University].
<https://www.etera.ee/s/JpWZkc4hdd>
- Aavik, K., Ubakivi-Hadachi, P., Raudsepp, M., & Roosalu, T. (2020). *Soolise palgalõbe vähendamine: mitmetasandiline kvalitatiivuurim* (RASI toimetised nr 11). Tallinna Ülikool.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139–158.
<https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Arnold, A., & Fulmer, I. S. (2018). Pay transparency. In S. J. Perkins (Ed.), *The Routledge companion to reward management* (pp. 87–96). Routledge.
- Babcock, L., & Laschever, S. (2009). *Women don't ask: Negotiation and the gender divide*. Princeton University Press.
- Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A., & Messacar, D. (2019). *Pay transparency and the gender gap* (No. w25834). National Bureau of Economic Research.
- Bamberger, P., & Belogolovsky, E. (2017). The dark side of transparency: How and when pay administration practices affect employee helping. *Journal of Applied Psychology*, 102(4), 658–671. <https://doi.org/10.1037/apl0000184>
- Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M., & Wolfenzon D. (2020). *Do firms respond to gender pay gap transparency?* (NBER Working Paper Series 25435). National Bureau of Economic Research.
<https://www.nber.org/papers/w25435>
- Bohle, D., & Greskovits, B. (2007). Neoliberalism, embedded neoliberalism and neocorporatism: Towards transnational capitalism in Central-Eastern Europe. *West European Politics*, 30(3), 443–466.
<https://doi.org/10.1080/01402380701276287>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1191/1478088706qp0630a>
- Burr, V. (1995). *An introduction to social constructionism*. Routledge.
- DeVault, M. (1996). Talking back to sociology: Distinctive contributions of feminist methodology. *Annual Review of Sociology*, 22, 29–50.
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.22.1.29>
- Duchini, E., Simion, S., & Turrell, A. (2020). *Pay transparency and cracks in the glass ceiling* (The Warwick Economics Research Paper Series (TWERPS) 1311).

- https://warwick.ac.uk/fac/soc/economics/research/workingpapers/2020/terwerp_1311_-_duchini.pdf
- Ektermann, M., & Triisberg, A. (2021). *Õiglaste tasumäärade ettepanek kunstivaldkonnale*.
<https://drive.google.com/file/d/17DpQeLDIrUcPae2GHkS6gblqLevKzU7Q/view>
- European Institute for Gender Equality (2017). *Work in the EU: Women and men at opposite ends*. <https://eige.europa.eu/publications/work-eu-women-and-men-opposite-ends>
- European Parliament. (2023). *Palkade läbipaistvuse direktiiv*.
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-81-2022-INIT/en/pdf>
- Eurostat. (2022). *Gender pay gap in the EU down to 13.0%*.
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220307-2>
- Figart, D. M., Mutari, E., & Power, M. (2002). *Living wages, equal wages: Gender and labor market policies in the United States*. Routledge.
- Frey, B. S., Schaffner, M., Schmidt, S. L., & Torgler, B. (2013). Do employees care about their relative income position? Behavioral evidence focusing on performance in professional team sport. *Social Science Quarterly*, 94(4), 912–932. <https://doi.org/10.1111/ssqu.12024>
- Grimshaw, D., & Rubery, G. (2007). *Undervaluing women's work* (EOC Working Paper Series No. 53). Equal Opportunities Commission.
http://www.njl.nu/uploads/Paper_2007_Jill_Rubery.pdf
- Gross, M., & McGoey, L. (Eds.). (2015). *Routledge international handbook of ignorance studies*. Routledge.
- Hearn, J. (2014). Men, masculinities and the material(-)discursive. *NORMA: International Journal for Masculinity Studies*, 9(1), 5–17.
<https://doi.org/10.1080/18902138.2014.892281>
- Heisler, W. (2021). Increasing pay transparency: A guide for change. *Business Horizons*, 64(1), 73–81. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.09.005>
- Hämmäl, J., Meiorg, M., & Varblane, A. (2022). *Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2021. Lõpparuanne*. Kantar Emor.
https://vordsuskeskus.ee/sites/default/files/2023-01/soolise_vordoiguslikkuse_monitooring_2021._lopparuanne.pdf
- Jørgenson, M., & Phillips, L. J. (2002). Laclau and Mouffe's discourse theory. In M. Jørgenson & L. J. Phillips (Eds.), *Discourse analysis as theory and method* (pp. 24–60). SAGE Publications.
<https://doi.org/10.4135/9781849208871>

- Kall, K. (2020). Fighting marginalization with innovation: Turn to transnational organizing by private sector trade unions in post-2008 Estonia [Doctoral Dissertation, Tallinn University, University of Jyväskylä]. <https://www.etera.ee/s/6qPCdLe2i5>
- Kim, M. (2015). Pay secrecy and the gender wage gap in the United States. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(4), 648–667. <https://dx.doi.org/10.1111/IREL.12109>
- Koskinen Sandberg, P. (2017). Intertwining gender inequalities and gender-neutral legitimacy in job evaluation and performance-related pay. *Gender, Work & Organization*, 24(2), 156–170. <https://doi.org/10.1111/gwao.12156>
- Koskinen Sandberg, P., Törnroos, M., & Kohvakka, R. (2018). The institutionalised undervaluation of women's work: The case of local government sector collective agreements. *Work, Employment and Society*, 32(4), 707–725. <https://doi.org/10.1177/0950017017711100>
- Lukes, S. (1971). The meanings of “individualism”. *Journal of the History of Ideas*, 32(1), 45–66. <https://doi.org/10.2307/2708324>
- Lyons, E., & Zhang, L. (2022). Salary transparency and gender pay inequality: Evidence from Canadian universities. *Strategic Management Journal*, 44(8), 2005–2034. <https://doi.org/10.1002/smj.3483>
- Marling, R., & Koobak, R. (2017). Intersections of feminisms and neoliberalism: Post-state-socialist Estonia in a transnational feminist framework. *Frontiers: A Journal of Women Studies*, 38(3), 1–21. <https://doi.org/10.5250/fronjwomestud.38.3.0001>
- Masselot, A., & Ceballos, M. (2022). *Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_849209.pdf
- Mies, M. (2014). *Patriarchy and accumulation on a world scale: Women in the international division of labour*. Bloomsbury Publishing.
- Mikecz, R. (2023). Neoliberalism ingrained. The rise and consolidation of neoliberalism in Estonia. *Europe-Asia Studies*, 75(4), 606–624. <https://doi.org/10.1080/09668136.2022.2148633>
- Montebello, R., Spiteri, J., & Von Brockdorff, P. (2022). Trade unions and income inequality: Evidence from a panel of European countries. *International Labour Review*. <https://doi.org/10.1111/ilr.12373>
- OECD. (2021). *Pay transparency tools to close the gender wage gap*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/6cda329d-en>

- Oja, L., & Poopuu, B. (2022). Inimõiguste uurimise metodoloogia. L. Oja (toim.), *Inimõigused* (lk 259–280). Õiguskantsleri Kantselei.
- Reid, C. (2004). Advancing women's social justice agendas: A feminist action research framework. *International Journal of Qualitative Methods*, 3(3), 1–15. <https://doi.org/10.1177/160940690400300301>
- Rubery, J., & Johnson, M. (2019). *Closing the gender pay gap what role for trade unions?* (ILO ACTRAV Working Paper No. 995068193202676). International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684156.pdf
- Saar, M., & Aavik, K. (2022). Negotiating neoliberalism in the private sphere: Narratives of Estonian single mothers. *Journal of Baltic Studies*, 53(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/01629778.2021.1980071>
- Scott, D., Antoni, C., Grodzicki, J., Morales, E., & Peláez, J. (2020). Global pay transparency: An employee perspective. *Compensation & Benefits Review*, 52(3), 85–97. <https://doi.org/10.1177/0886368720905693>
- Sotsiaalministeerium. (2011). *Sooline palgalõhe Eestis* (Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2/2011). https://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Tooja_Sotsiaalpoliitika/Palgalohe_kogumik_veeb.pdf
- Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 4–28. <https://doi.org/10.1006/jesp.1998.1373>
- Stofberg, R., Mabaso, C. M., & Bussin, M. H. (2022). Employee responses to pay transparency. *SA Journal of Industrial Psychology*, 48(1), a1906. <https://doi.org/10.4102/sajip.v48i0.1906>
- Sullivan, S., & Tuana, N. (Eds.) (2007). *Race and epistemologies of ignorance*. State University of New York Press.
- Trotter, R. G., Zacur, S. R., & Stickney, L. T. (2017). The new age of pay transparency. *Business Horizons*, 60(4), 529–539. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.03.01>
- Täht, K., Unt, M., Roosalu, T., Lauri, T., Klesment, M., Rokicka, M., Kuldkepp, E., & Nõmm, S. (2019). *Soolise palgalõhe kirjeldamine ja seletamine*. *Tehniline ülevaade* (RASI toimetised nr 10). https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/ÜTI/RASI/2019_RASI%20toimetised%20nr%2010_soolise%20palgalõhe%20kirjeldamine%20ja%20seletamine.pdf

Kadri Aavik on Tallinna Ülikooli soouuringute dotsent. Tema hiljutine uurimistöökeskendub eelkõige kriitilistele loomauuringutele, veganuuringutele, kriitilistele mees- ja maskuliinsusuuringutele ning nende ristumiskohtadele.

Kadri Aavik is Associate Professor of Gender Studies at Tallinn University, Estonia. She works in gender studies (with a focus on critical studies on men and masculinities), critical animal studies, vegan studies, and their intersections.

Abstract

The gender pay gap in Estonia remains one of the largest in the EU. Despite having decreased steadily in recent years, as of 2020, women in Estonia earned on average 21,1% less than men (Eurostat, 2022). A significant driver behind the gender pay gap is the lack of pay transparency. Thus, pay transparency is a feminist issue. This article focuses on the perspectives of Estonian employees and managers on pay transparency, drawing on 46 qualitative interviews conducted in 2019–2020 with workers and managers of four diverse organisations. The analysis of this empirical material suggests that these stakeholders display resistance towards increasing pay transparency. The article identifies and examines arguments used to justify this position. Discursive resistance to pay transparency significantly shapes action to increase it, on individual, organisational and state levels through policy measures. Because pay transparency considerably shapes the gender pay gap, the analysis of the views of key stakeholders in the labour market helps to understand resistance to and possibilities for reducing the gender pay gap.

Keywords: gender pay gap, pay transparency, disclosure of salaries, employees, managers, paid work, organisations