



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

Sooline palgalõhe

Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade

Sten Anspal

Helen Biin

Epp Kallaste

Marre Karu

Liis Kraut

Eesti Rakendusuuringute Keskus CENTAR

Poliitikauringute Keskus PRAXIS

Tallinn 2009



SISUKORD

SISUKORD	2
SISSEJUHATUS	4
1 PALGALÕHE SUURUS	9
1.1 KESKMINE SOOLINE PALGALÕHE.....	9
1.2 SELGITATUD JA SELGITAMATA SOOLINE PALGALÕHE.....	13
1.3 SOOLINE ERINEVUS PALGAJAOTUSE OSADES.....	15
2 SOOLISE PALGALÕHE TEOREETILISED SELGITUSED	17
2.1 INVESTEERINGUD INIMKAPITALI	17
2.1.1 <i>Kodused kohustused ja laste kasvatamine</i>	19
2.1.2 <i>Osaajaga töö</i>	28
2.1.3 <i>Haridus ja karjääri algus</i>	31
2.2 SOOLINE DISKRIMINEERIMINE	35
2.2.1 <i>Eelistusel põhinev diskrimineerimine</i>	35
2.2.2 <i>Informatsiooni asümmeetria ja tööandjate isetäituvad ootused</i>	38
2.2.3 <i>Sooline diskrimineerimine ja turuvorm</i>	42
2.2.4 <i>Kollektiivsed läbirääkimised</i>	48
2.2.5 <i>Interseksionaalsus</i>	51
2.3 SOOLINE SEGREGATSIOON TÖÖTURUL	52
2.3.1 <i>Töötajate valikud: individualistlikud lähenemised</i>	57
2.3.2 <i>Institutsionaalsed selgitused</i>	66
2.4 ORGANISATSIOONIDE PRAKTIKAD JA PALGAERINEVUS	71
2.4.1 <i>Töötajate värbamine ja edutamine</i>	71
2.4.2 <i>Töökorraldus</i>	75
2.4.3 <i>Ettevõtte palgakorraldus</i>	78
3 SOOLISE PALGAERINEVUSE VÄHENDAMISELE SUUNATUD TEGEVUSED	81
3.1 MEETMETE ÜLDINE JAOTUS.....	82
3.2 VÕRDSETE VÕIMALUSTE JA VÕRDSE PALGA PÕHIMÕTTE KEHTESTAMINE.....	84
3.2.1 <i>Võrdsete võimaluste ja võrdse palga seadused</i>	84
3.2.2 <i>Seaduste elluviimise tagamine</i>	86
3.3 INIMKAPITALI EBAVÕRDSUSE VÄHENDAMINE.....	88
3.3.1 <i>Töö- ja pereelu ühitamine</i>	89
3.3.2 <i>Naiste-meeste võrdsem kohustuste jagunemine</i>	90
3.4 TÖÖTURU SOOLISE SEGREGATSIOONI VÄHENDAMINE.....	92

3.5	ÕIGLASEMATE ORGANISATSIOONIPRAKTIKATE RAKENDAMINE.....	96
3.5.1	<i>Info olemasolu ja jagamine.....</i>	96
3.5.2	<i>Ametikohtade hindamine</i>	100
3.5.3	<i>Palgapoliitika.....</i>	102
3.6	KUS ON SAAVUTATUD EDU?	107
3.6.1	<i>Palgalõhe arengud Euroopas.....</i>	107
3.6.2	<i>lirimaa edulugu.....</i>	108
4	EMPIIRILISE PALGAERINEVUSE HINDAMISE MEETODID	113
4.1	PALGALÕHE DEKOMPOSITSIOONIMEETODID	113
4.1.1	<i>Oaxaca-Blinderi dekompositsioon.....</i>	113
4.1.2	<i>Palgaerinevuste muutused ajas: Juhni, Murphy ja Pierce'i meetod</i>	117
4.1.3	<i>Kvantiilregressioon.....</i>	119
4.2	VÄRBAMISUURINGUD	120
4.3	AMETIKOHTADE HINDAMINE JA VÕRDNE TASU VÕRDSE TÖÖ EEST	121
5	KOKKUVÕTE.....	123
	KASUTATUD KIRJANDUS.....	130
	LISA 1.....	149

SISSEJUHATUS

Sooline võrdõiguslikkus tähendab naiste ja meeste võrdseid õigusi ja võimalusi ning ka võrdseid kohustusi ja vastutust. See on inimõigus, mis on eelduseks demokraatliku valitsemisvormi toimimisele. Hoolimata sellest, et Eestis on nii Põhiseadus, Soolise võrdõiguslikkuse seadus, kui ka Võrdse kohtlemise seadus, mis sätestavad võrdse kohtlemise põhimõtet, võib reaalsuses soolist ebavõrdsust kohata kogu ühiskonnatasandil - alates koduste tööde jagunemisest meeste ja naiste vahel ja lõpetades soolise ebavõrdsusega tööturul. Ebavõrdne kohtlemine saab sageli alguse hoiakutest ja soostereotüüpidest, mis saadavad naisi ja mehi igas eluvaldkonnas ning avaldavad otsest või kaudset mõju inimeste eneseteostuse võimalustele. Samas on võrdsed võimalused ühiskonnas end teostada, oma võimeid arendada ning valikuid teha, iga indiviidi seisukohalt olulised üldiste majanduskasvu ja sotsiaalse sidususe eesmärkide saavutamiseks. Aina suurenev naiste osalemine tööturul tagab nende majandusliku iseseisvuse ja panustab oluliselt majandusarengusse ning sotsiaalkaitse süsteemide jätkusuutlikkusse. (Euroopa Komisjon 2009)

Sooline ebavõrdsus tähendab üldisemalt ressursside ebaõiglast jagunemist naiste ja meeste vahel. Üheks selliseks ressursiks on sissetulekud. Sissetulekuks võib olla nii palk, pension kui ka töötuskindlustus- või vanemahüvitis. Palk on sageli seotud ka teiste sissetulekutega – näiteks sõltub Eesti kogumispensionisüsteemi puhul pensionimakse elu jooksul teenitud palgast, samuti mõjutab see nii vanema- kui ka töötuskindlustushüvitist. Ebavõrdsed palgad (naiste kahjuks) võivad põhjustada naiste vaesust, mis omakorda mõjutavad nii lapsi kui ka naiste sõltumatust ja iseseisvat toimetulekut¹. Palk ei mõjuta seega vaid naiste ja meeste oleviku heaolu, vaid on elukvaliteedi mõjuteguriks kogu elu vältel. Seetõttu lähtub järgnev uuring „Sooline palgalõhe Eestis“ just palgast kui naiste ja meeste võrdsete võimaluste ühest olulisest indikaatorist. Sooline palgalõhe on n.ö väljundnäitaja selle kohta, milline on naiste ja meeste olukord tööturul. Keskendudes palgalõhele on võimalik saada üldine hinnang selle kohta, kas võimalused tööturul on olnud võrdsed. Tegemist on näitajaga, mille kujundamisel mängivad rolli paljud sisendtegurid nagu haridus, tööaeg aga ka sotsiaalsed normid ja lastehoiuteenuse korraldus. Hariduse, tööaja, koolituse jm sisendtegurite ebavõrdsus võib viia ka väljundi ebavõrdsuseni. Palkade kujunemine toimub samaaegselt mitmete sisendnäitajate kujunemisega. Näiteks otsustavad inimesed selle, kas tööle minna ja kui kaua tööd teha sõltuvalt sellest, milline on tööturul pakutav palk. Lisaks võib palkade suurust otseselt mõjutada ka diskrimineerimine. Seega on palkade erinevuse kujunemine keeruline protsess.

¹ Naiste sõltumatus ja iseseisev toimetulek on sageli põhjuseks, miks naised, kes kannatavad paari- ja lähisuhtevägivalda all, ei lahku oma partnerite juurest (Mpaayei, 2003)

Võrdsust on võimalik mõõta mitmeti, võimalik on vaadata inimeste tulude erinevusi (millest üheks komponendiks on töötasu) või kulutuste erinevusi. Samuti on võimalik vaadata iga palkade kujunemise protsessi mõjutava teguri mõju võrdsetele võimalustele. Tööturul väljendub aga tulemus eelkõige palkade erinevuses.

Kõikjal Euroopa riikides on naiste töötasud väiksemad kui meestel. Soolise palgalõhe all mõistame üldist meeste ja naiste keskmiste palkade erinevust. Võrreldes Euroopa Liidu keskmisega, on Eestis meeste ja naiste palkade erinevus palju suurem. Eestis teenisid naised 2006. aastal keskmiselt 27% madalamat palka kui mehed². Euroopa Liidu riikide keskmine sooline palgalõhe oli aga 15%.

Keskmine palgalõhe ehk keskmiste palkade erinevus ei arvesta aga seda, et naised ja mehed töötavad erineva arvu töötunde, erinevatel töökohtadel ja tegevusaladel või et neil on erinev sotsiaalkapital (haridus, töökogemused jms). Palgaerinevuse hindamise ülesanne seisneb selles, et välja selgitada, mil määral see on tingitud jälgitavatest naiste ja meeste ning nende tehtava töö erinevustest. See osa, mis ei ole selgitatav nende teguritega, mis tavapäraselt mõjutavad inimeste palku, on selgitamata palgalõheks. Selle palgalõhe osas ei ole teada, millest see tingitud on. Teine osa palkade erinevustest, mida saab töötaja ja töökoha omadustega seletada, on n.ö. selgitatud palgalõhe.

Käesolev ülevaade on esimene osa suuremast uuringuprojektist, mille raames hinnatakse palgaerinevuse suurust Eestis, selle mõjureid ning tekkimise aluseid. Töö eesmärk on anda ülevaade teoreetilistest seisukohtadest ja empiirilistest uuringutest, mis käsitlevad soolist palgalõhet. Lisaks tutvustatakse kokkuvõtlikult palgalõhe uurimiseks kasutatavaid meetodeid ning meetmeid, mida on rakendatud palgalõhe vähendamiseks. Uuringuprojekti teiste etappidena järgnevad veel empiiriline kvantitatiivne analüüs Eesti soolise palgalõhe suuruse ja põhjuste kirjeldamiseks, juhtumiuuring analüüsimaaks ettevõtte tasandi personalipraktikate ja tasustamissüsteemide mõju soolisele palkade erinevusele ning võimalike poliitikameetmete analüüs soolise palgaerinevuse vähendamiseks Eestis. Seega valmib põhjalik Eesti soolise palgalõhe käsitus, mistõttu ei hõlma käesolev kirjanduse ülevaade Eestit kirjeldavaid andmeid ega analüüse, välja arvatud mõnel juhul, kui Eesti on olnud kaasatud suuremasse rahvusvahelisse võrdlusuuringusse. Käesolevat uuringute ja teooriate ülevaadet on kogu ülejäänud uuringule raami loov osa, mis on aluseks järgnevate Eesti soolise palgalõhe empiiriliste analüüside hüpoteeside püstitamisel.

Sooline palgalõhe on olnud erinevate teadusdistsipliinide huviorbiidis väga pikka aega – selle olemasolu, suurust, iseloomu ja põhjuseid on uurinud majandusteadlased, sotsioloogid ja teised sotsiaalteadlased juba eelmise sajandi keskpaigast alates. Et erinevate lähenemiste paljusust ja kirjanduse rikkust

² Statsitikaamet, on-line andmebaas. Täis- ja osalise tööajaga töötajate brutotunnitasu, oktoobris 2006. aastal. Naiste keskmine 46,5 krooni, meestel 63,61 krooni.

käesoleva ülevaate jaoks piiritleda, lähenesime kirjandusele kahel viisil, eristades klassikalisi lähenemisi ja uuemaid käsitlusi ning empiirikat.

Ülevaade koosneb neljast peatükist. (1) Esimene peatükk käsitleb soolise palgalõhe mõistet ja suurust, (2) Teine peatükk käsitleb erinevaid teooriaid, mida palgalõhe tekkimise ja püsimise selgitamiseks on välja pakutud, (3) kolmas peatükk annab ülevaate meetmetest, mida erinevates riikides palgalõhe vähendamiseks on kasutusele võetud, (4) neljandas peatükis antakse ülevaade meetoditest, mida palgaerinevuse hindamiseks on kasutatud.

Ülevaate **esimene peatükk** defineerib, mis on sooline palgalõhe ning annab ülevaate selle suuruselt erinevate varasemate uuringute põhjal (ptk 1.1). Palgalõhe suurus erinevates uuringutulemustes sõltub suuresti kasutatavatest andmetest. Samas on märgatav üldine tendents, et palgalõhe on aja jooksul muutunud väiksemaks. Eraldi käsitletakse selgitatud ja selgitamata soolise palgalõhe hindamist ja suurust (ptk 1.2), puudutades põgusalt ka nende võimalikke mõjureid, ja seda, kuidas erineb palgalõhe erineva sissetulekuga gruppide seas (ptk 1.3).

Teine peatükk esitab ülevaate erinevatest soolist palgalõhet selgitavatest teoreetilistest seisukohtadest. Siinkohal on oluline välja tuua, et soolist palkade erinevust on käsitletud väga erinevate distsipliinide esindajate poolt ning väga erinevate rõhuasetustega ühele või teisele mõjutegurile. Näiteks on majandusteoreetilistes käsitlustes keskseks teooriaks inimkapitali teooria, sotsioloogias aga on levinud lähtumine soolisest segregatsioonist. Samas ei ole võimalik nende kahe käsitluse vahele tõmmata selget piiri. Segregatsiooni olemasolu mõjutab inimeste otsuseid investeerida inimkapitali ning vastupidi. Lisaks on sooline palgalõhe seotud ka olulise hulga käsitlustega, kus peamine rõhk ei ole mitte otseselt töötasul, aga näiteks tööjõus osalemisel, tööotsingutel, peresiseste otsuste tegemisel jmt. Käesolevas töös pakutud struktuur eristab laiemalt nelja teemade gruppi, mis ei ole üksteisest sõltumatud osad. Teoreetilised käsitlused on struktureeritud nelja peatükki: 1) investeeringud inimkapitali, 2) diskrimineerimine, 3) sooline segregatsioon tööturul, 4) organisatsioonipraktikate roll palkade soolise erinevuse kujunemisel.

Esmalt tutvustatakse inimkapitali teooriat (ptk 2.1), mis on üheks levinumaks empiiriliste uuringute aluseks olevaks teooriaks. Selle peamiseks väiteks on, et kuna meeste ja naiste inimkapitali investeeringud on erinevad, on erinev ka inimkapitali tase ja sellest tulenevalt ka tootlikkus ja palgad. Antakse ülevaade sellest, kuidas teoreetilised lähenemised selgitavad erinevusi inimkapitalis seoses naiste suuremate koduste kohustuste ja laste kasvatamisega, osa-ajaga tööga ning haridusega.

Teiseks käsitletakse soolist diskrimineerimist, mis mõjutab nii naiste positsiooni tööturul, segregatsiooni kui ka palgalõhet (ptk 2.2). Käsitletakse nii eelistustel põhinevat diskrimineerimist kui ka statistilist

diskrimineerimist. Esimesel juhul tingivad tööandjate, klientide või kaastöötajate eelistused ja eelarvamused diskrimineerivat käitumist. Statistiline diskrimineerimine tuleneb informatsiooni asümmeetriast – tööandjatel puudub tegelik informatsioon töötajate kohta, mistõttu tuginevad nad oma otsustes stereotüüpidele ja oletustele selle kohta, millised on tavapäraselt naiste ja meeste oskused ja omadused. Lisaks käsitletakse soolise diskrimineerimise seost konkurentsiga kauba- ja teenuseturul ning ametühingute rolli, mis mõjutavad palkasid eelkõige kollektiivsete läbirääkimiste ning kollektiivlepingute abil muutes palgad ühtlasemaks ning luues palkade määramiseks ebaisikulisema mehhanismi.

Segregatsioon tööturul (ptk 2.3) ehk asjaolu, et naised ja mehed koonduvad töötama erinevatele ametikohtadele ja tegevusaladele, on üheks olulisemaks keskmist soolist palgalõhet selgitavaks aspektiks. Antakse ülevaade segregatsiooni iseloomust ja riikidevahelisest erinevusest ning seejärel teooriatest, mis segregatsiooni teket ja püsimist selgitavad. Individualistlikud teooriad, mis näevad segregatsiooni indiviidide valikute tulemusena, selgitavad segregatsiooni meeste ja naiste bioloogiliste erinevustega, sotsialiseerumise protsessi nii töötajate kui tööandjate käitumist kujundavate stereotüüpidega ning sooloomega. Institutsionaalsed lähenemised lähtuvad aga sellest, et meeste ja naiste võimalused tööturul on erinevad, seda muuhulgas nt. tööturu klaaslae tõttu, mis kirjeldab kunstlikke takistusi naistele kõrgematele ametipositsioonidele liikumisel.

Organisatsioonide personalipraktikad ja palgakorraldus on olulised meeste ja naiste palkade erinevuse mõjutajad. Organisatsiooni praktikaid puudutavad käsitlused põhinevad sarnastel alustel kui teoreetilised laiemad käsitlused peatükis 2. Selle peatüki eesmärk on tuua välja organisatsiooni ülesehituse ning tegevuse roll palkade kujundamisel. Käsitletakse organisatsiooni palgakorraldust, töökorraldust, värbamist ja edutamist. Esmalt vaadeldakse organisatsioonide praktikaid töötajate värbamisel ja edutamisel (ptk 2.4.1). Käsitletakse seda, kuidas reguleeritavad, bürokraatlikumad värbamissüsteemid võivad vähendada otsuste langetamist soo alusel ning seda, kuidas organisatsiooni juhi sugu võib mõjutada värbamise ja edutamise seotud otsuseid. Teise organisatsioonipraktikana käsitletakse töökorraldust, eriti paindlikke töötamise vorme nagu näiteks osalist tööaega ja seoset soolise palkade erinevuse kujunemisega (ptk 2.4.2). Viimasena vaadeldakse, kuidas organisatsioonide erinevad tasustamissüsteemid nagu tulemustasu ja tükitöötasu ning erinevad töötasu komponendid (kasumi jagamine, preemiad) soolise palgalõhe kujunemisse panustavad. Samuti käsitletakse ametikohtade hindamist kui palkade kujundamise ja analüüsimise vahendit (ptk 2.4.3).

Kolmandas peatükis antakse ülevaade erinevatest meetmetest, mida on palgaerinevuse vähendamiseks kasutatud. Käsitletakse võrdse palga seadusandlust, töö- ja pereelu ühitamisele suunatud meetmeid, vähendamaks naiste ja meeste inimkapitali ebavõrdsust; tööturu soolise segregatsiooni vähendamise

meetmeid ning organisatsioonipraktikate õiglasemaks muutmise meetmeid. Samuti kirjeldatakse detailsemalt häid praktikaid Suurbritanniast, Rootsist ning muudest riikidest.

Viimases, **neljandas peatükis** antakse ülevaade empiiriliste palgaerinevuste hindamise meetoditest. Käsitleme palgalõhe dekomponeerimismeetodeid ning värbamisuuringuid ja auditeid. Dekomponeerimismeetodid (ptk 4.1) on vahendid, mis aitavad hinnata soolise palgalõhe suurust ning eristada selgitatud ning selgitamata palgalõhet. Dekomponeerimismeetoditest tutvustatakse eelkõige neid, mida on kavas Eesti empiirilise kvantitatiivse analüüsi juures kasutada. Kõige levinuma meetmena tutvustatakse Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni ning selle peamisi probleeme. Samuti vaadatakse kvantiilregressiooni, mis võimaldab hinnata erinevate selgitavate tunnuste mõju erineva palgatasemega inimestele. Värbamisuuringud (ptk 4.2) on eksperimentaalsed värbamise situatsiooni analüüsivad uuringud, et selgitada välja konkreetsete näidete puhul tööandjate võimalik diskrimineeriv käitumine. Auditid ehk võrdse töö ja palga analüüsid on meetod (ptk 4.3), mis võimaldab hinnata, kas organisatsioonis saavad sarnase tootlikkusega mehed ja naised ühesugust palka või mitte.

Uuringu osade autorlus jaguneb järgmiselt:

Osade 1. ja 2.1, 2.2.1-2.2.3 autor on Liis Kraut Eesti Rakendusuuringu Keskusest CentAR

Osade 2.2.4 ja 2.4 autor on Epp Kallaste Eesti Rakendusuuringu Keskusest CentAR

Osade 2.2.5 ja 2.3.2.4 autor on Helen Biin Poliitikauuringute Keskusest PRAXIS

Osade 2.3 ja 3. autor on Marre Karu Poliitikauuringute Keskusest PRAXIS

Osa 4.1 ja 4.2 autor on Sten Anspal Eesti Rakendusuuringu Keskusest CentAR

Osa 4.3 autor on Epp Kallaste Eesti Rakendusuuringu Keskusest CentAR

Raporti toimetaja on Marre Karu.

Uuringu tellis ja rahastas Sotsiaalministeerium programmi „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2008-2010“ raames.

1 PALGALÕHE SUURUS

1.1 Keskmise sooline palgalõhe

Keskmise soolise palgalõhe all mõistetakse kõige üldisemalt meeste ja naiste keskmiste palkade erinevust (ingl. *unadjusted* ehk *uncorrected* ehk *raw gender wage gap*). Keskmise soolise palgalõhe puhul ei ole arvestatud võrdluse all olevate naiste ja meeste erinevaid ameteid, tegevusalasid, tööaega ja muid tegureid, mis võivad palkade erinevuse põhjustada. Tavaline on keskmise soolise palgalõhe käsitlemine naiste keskmise tunnipalga protsentuaalse suhtena meeste keskmisse tunnipalka (nt Statistikaameti andmetel moodustas 2006. aastal naiste keskmine brutotunnitasu Eestis 73,1% meeste keskmisest brutotunnitasust).

$$\text{palgalõhe} = \frac{\text{keskmise naiste palk}}{\text{keskmise meeste palk}}$$

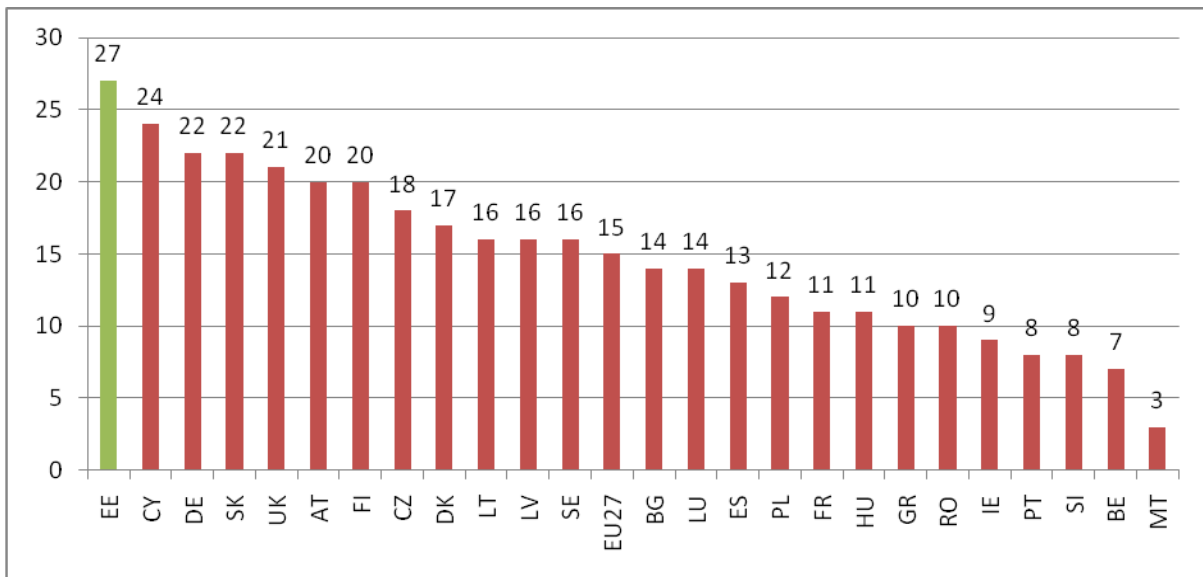
Samuti on levinud soolise palgalõhe esitamine meeste ja naiste keskmise tunnipalga vahe osakaaluna meeste keskmisest tunnipalgast (nt 2006. a oli keskmine sooline palgalõhe Eestis 26.9%).

$$\text{palgalõhe} = \frac{\text{keskmise meeste palk} - \text{keskmise naiste palk}}{\text{keskmise meeste palk}}$$

Käesolevas peatükis kasutatakse võimalusel viimast lähenemist.

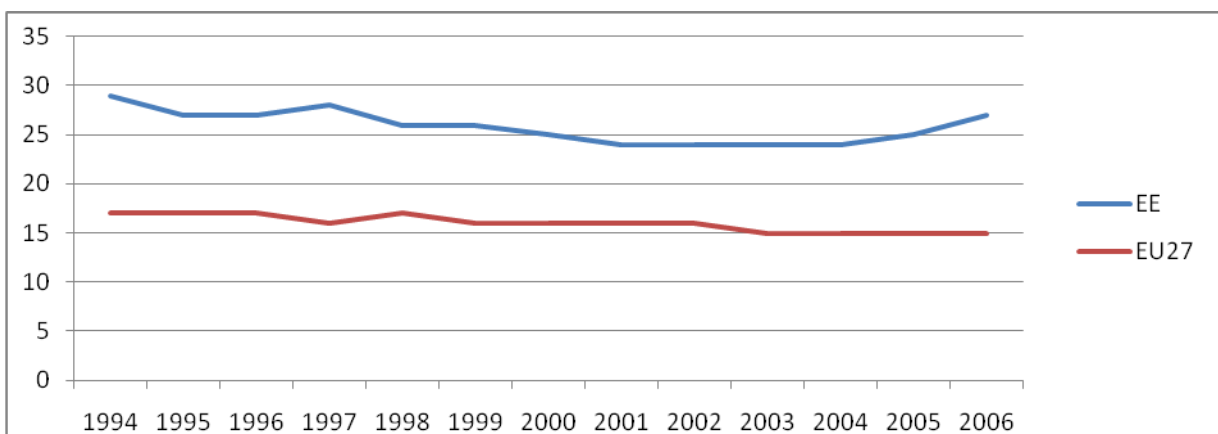
Keskmise soolise palgalõhe ulatus on erinevatel perioodidel ning erinevates riikides üsna suure varieeruvusega. Kuigi käesolevas töös keskendutakse eelkõige teistest uuringutest ülevaate andmisele, on taustainfoks siinkohal toodud Eurostati andmed (vt. joonis 1.). On näha, et Eesti paistab teiste Euroopa riikide taustal silma suhteliselt suure tunnipalkade erinevusega ning et palgalõhe on riigiti väga erinev. Samuti näeme, et samal ajal kui Euroopa Liidus keskmiselt on palgalõhe püsinud stabiilselt 15% piirimail, näitab Eesti palgalõhe viimastel aastatel tõusutrendi (joonis 2.).

Täiendavalt sellele, et palgalõhe on suuresti sõltuv sellest, keda uuritakse ja ajavahemikust, mis on vaatluse all, on see sõltuv uuringus kasutatavatest andmetest. Erinevate andmete kasutamine analüüsides teeb uuringute põhjal riikide võrdlemise ning soolise palgalõhe arengutest ülevaate saamise keerukaks. Ka sama riigi kohta saadud hinnangud võivad sõltuvalt andmetest ja valitud palgalõhe hindamise meetodist (vt ptk 4.) olla suhteliselt erineva väärtusega (Weichselbaumer ja Winter-Ebmer 2005; Plantenga ja Remery 2006; Stanley ja Jarrell 1998; O'Dorchai 2008; Kunze 2000).



Joonis 1 . Sooline palgalõhe Euroopa Liidu riikides 2006. aastal (tunnipalgad, %)

Allikas: Eurostat on-line andmebaas (gender pay gap in unadjusted form in %, national sources), Eesti andmed Eesti Statistikaameti on-line andmebaasi alusel



Joonis 2 . Sooline palgalõhe Euroopa Liidu 27 liikmesriigis keskmiselt ja Eestis aastatel 1994-2006 (tunnipalgad, %)

Allikas: Eurostat on-line andmebaas (gender pay gap in unadjusted form in %, national sources), Eesti andmed 2006. aastal Eesti Statistikaameti on-line andmebaasi alusel

Lisaks sellele käsitleb andmete olemasolust või uuringu eesmärgist lähtuvatel kaalutlustel suur osa uuringutest vaid mingit kindlat töötajate gruppi. Näiteks uuritakse tihti vaid noori koolilõpetajaid, ühes sektoris või kindlal ametil töötavaid inimesi, juhte, täistööajaga töötajaid, madala oskustasemega töötajaid või abielus olevaid naisi-mehi jne. Uuritava grupi piiritlemine võimaldab täpsemalt hinnata palgalõhe suurust, sest töötajad on oma taustalt sarnasemad ning seega peaksid ka töötasud olema võrdsemad (Weichselbaumer ja Winter-Ebmer 2005). Seega ei pruugi erinevate uuringute tulemused olla otseselt võrreldavad ja seda tuleb ka kogu järgneva ülevaate juures silmas pidada.

Üks kõige hiljutisem palgalõhe võrdlusuuring, mis kasutas Euroopa Komisjoni andmeid, leidis, et 2007. aasta seisuga teenivad kogu Euroopas naised iga töötatud tunni kohta keskmiselt 15% vähem kui mehed (ILO 2009). O'Dorchai (2008) leidis 2005. aasta andmete põhjal³, et sooline palgalõhe varieerus Euroopa riikides 8,5 protsendist Belgias 36,4 protsendini Eestis. Pikemat perioodi analüüsid leidsid Olivetti ja Petrongolo (2005) 1994-2001. aasta andmete⁴ põhjal Euroopa riikide meeste-naiste palgaerinevuse olevat 7-31% sõltuvalt riigist. Plantenga ja Remery (2006) andsid hinnangu aga vaid ühe tööturu osa kohta ning leidsid, et erasektoris⁵ oli 2002. aastal Euroopa 25 liikmesriigis keskmiseks soolise palgalõhe väärtuseks 25%. Tavaliselt on leitud, et keskmine palgalõhe uutes liikmesriikides on veidi suurem kui vanades (Plantenga ja Remery 2006) ja et Lõuna-Euroopa riikides on väiksem palgalõhe kui Euroopas keskmiselt (O'Dorchai 2008).

Sooline palgalõhe oli 2006. aastal Euroopa riikides⁶ madalam kui näiteks Türgis, Venemaal ja Ukrainas. Ka USA-st on Euroopa riikide keskmine sooline palgalõhe väiksem. Joy (2003) leidis aastate 1993 ja 1994 kohta USA keskmiseks sooliseks palgalõheks 25%, samas Olivetti ja Petrongolo (2005) sai 1994-2001. aasta andmete põhjal tulemuseks 35,3% suuruse soolise palgalõhe. O'Neill ja O'Neill (2005) hindasid USA palgalõhe suuruseks 2000. aastal 21%.

Gunderson (2006) teeb varasema empiirilise kirjanduse põhjal kokkuvõtte USA, Kanada ja teiste OECD riikide soolise palgalõhe kohta – keskmine sooline palgalõhe on olnud pisut vähem kui 40% meeste palgast. See number on aga suurem seetõttu, et sisaldab ka osaajaga töötajaid, kelle palk on väiksem ja kelle hulgas ülekaalus on naised. Ainult täistööajaga kogu aasta töötanute seas oli palgalõhe umbes 30% ning tunnipalku võrreldes 20%.

Kuigi erinevates uuringutes on väga erinevad tulemused palgalõhe hinnangutele, paistab siiski silma teatud regulaarsus osade gruppide puhul. Plantenga ja Remery (2006) toovad välja, et süstemaatiliselt leitakse, et tööturule äsja sisenenute palgalõhe on väiksem kui keskmine palgalõhe ning see kipub vanuse kasvades suurenema. Palgaerinevus on väiksem avalikus sektoris võrrelduna erasektoriga ja vallalistel võrrelduna abielus inimestega. Samuti on tavapäraselt leitud, et suurem üldine töötasude ebavõrdsus on seotud ka suurema soolise palgalõhega.

³ Tunnipalkade andmed 2005. a sotsiaaluuringust (*EU-SILC 2005 - EU survey on income and living conditions*).

⁴ Tunnipalgad, *European Community Household Panel Survey* (ECHPS).

⁵ Sooline palgalõhe on leitud üleeuroopalise töötasu struktuuri uuringu *Structure of Earnings Survey* (SES) 2002. aasta andmete põhjal. Kuigi küsitleti vaid erasektorit ning üle 10 töötajaga ettevõtteid (välja jäid hariduse ja tervishoiu tegevusalad pluss teatud üksikud ametid, on Plantenga ja Remery hinnangul tegu parima Euroopa riikidevahelist tunnupalkade võrdlust võimaldava andmestikuga.

⁶ Euroopa Liidu liikmesriigid, kandidaatriigid ja Lääne-Balkani riigid

Nagu ilmneb, on erinevatel andmetel ja erinevaid riike ning erinevaid elanike- või töötajaskonna grupe analüüsivate empiiriliste uuringute tulemused keskmise soolise palgalõhe kohta väga varieeruvate tulemustega. Pildi teevad veelgi kirjumaks erinevaid ajaperioode käsitlevate uuringute tulemused.

Kui Euroopa keskmine meeste-naiste palgaerinevus on üldiselt viimasel kümnendil olnud suhteliselt stabiilne, siis riike eraldi vaadeldes on soolise palgalõhe muutused üsnagi varieeruvad. ILO (2009) kohaselt on Euroopa riikides sooline palgalõhe valdavalt kahanenud, riigiti esines siiski ka vastupidist trendi. Naiste ja meeste palgaerinevused kasvasid aastatel 1995-2006 Taanis, Saksamaal, Itaalias, Portugalis ja Rootsis. Märkimisväärne on ka eriti kiire soolise palgalõhe langus koguni 10 protsendipunkti võrra Ungaris, Iirimaa, Leedus ja Rumeenias (ILO 2009).

Chubb *et al.* (2008) tegid ülevaate soolise palgalõhe trendidest Euroopas ning näitasid, et 30 Euroopa riigi keskmine sooline tunnipalkade erinevus oli 2006. aastal 14,5% ning viimasel 10 aasta jooksul on toimunud teatav langev trend. Kõige märkimisväärsemad langused tuvastati Iirimaa ja Rumeenias. Iirimaa olid soolise palgalõhe langeva trendi põhjusteks naiste kasvav osalus tööjõus, langev töötus ja kogu hõive kasv. Sooline palgalõhe Põhjamaades jäi aga samale tasemele või kasvas pisut. Samas on Lääne-Euroopa riikides võrreldes ülejäänud Euroopaga palgaerinevus langenud. Kesk- ja Ida-Euroopa siirderiigid, sh Balti riigid, on alates 1990 aastast kogenud nii naiste kui meeste mitteaktiivsuse kasvu ja soolise palgalõhe langust. See trend on näha kogu Ida-Euroopas 2006. aastale eelneva 10 aasta jooksul. Erandiks on Poola, kus sooline palgalõhe kasvas pisut 2005. aastal, sest suur osa meestöötajatest migreerusid UKsse ja Iirimaa, mis vähendab madalama palgatasemega meeste arvu Poola tööturul ja seeläbi tõstab soolist palgalõhet statistiliselt.

Kui lähiminevikus on soolise palgalõhe trend erinevates riikides olnud erinev, siis pikema perioodi jooksul on kõikides EL-i riikides märgatav palgaerinevuse vähenemine (Plantenga ja Remery 2006)⁷. Ka Weichselbaumer ja Winter-Ebmeri (2005)⁸ tulemused kinnitavad seda tendentsi. Nad viisid läbi metaregressiooni kuni 2000. a lõpuni tehtud soolist palgalõhet uurivate empiiriliste artiklite⁹ põhjal. Uuringute keskmine meeste-naiste tunnipalkade erinevus on viimastel aastakümnetel oluliselt langenud, keskmiselt 0,8% aastas. 1960-ndate aastate 65 protsendiline palgalõhe oli 1990-ndateks kahanenud 30%-le. (Weichselbaumer ja Winter-Ebmer 2005)

⁷ Plantenga ja Remery uuring annab EU-25 riikide keskmise soolise palgalõhe trendide kohta põhjaliku ülevaate perioodist 1994-2004. a Eurostati erinevatest allikatest koondatud andmestike põhjal. Kasutatakse nii Euroopa Liidu tasandil läbiviidud küsitlustega kogutud andmestikke kui riikide endi poolt koondatud andmeid, mistõttu aegridades esineb puuduvaid andmeid jmt. Hõlmab 16-64aastaseid vähemalt 15 nädalas töötavaid inimesi. Artikkel sisaldab tabeleid näidetega EU riikide soolise palgalõhe erinevatest aspektidest.

⁸ Metaregressioonis sisaldus 1535 erinevat soolise palgalõhe hinnangut 263 erinevast ingliskeelsest ja regressioonimeetodeid kasutanud empiirilisest uuringust.

⁹ Eeldusteks oli inglise keel ning regressioonanalüüsi kasutamine.

Kokkuvõttes võib öelda, et erinevad uuringud annavad erinevad tulemused keskmise soolise palgalõhe kohta.

1.2 Selgitatud ja selgitamata sooline palgalõhe

Soolise palgalõhe uurijad on üritanud leida palgaerinevust selgitavaid tegureid. Tüüpiline empiiriline lähenemine soolise palgalõhe allikate analüüsimiseks on hinnata palgaregressioon, mis täpsustab seose palkade ning naiste ja meeste palka mõjutavate tegurite vahel (empiirilistest palgaerinevuse hindamise meetoditest annab ülevaate ptk 4). See võimaldab eristada seda osa palgaerinevusest, mis on statistiliselt seotud (selgitatud) erinevustega meeste ja naiste tunnustes ning seda osa, mis ei ole nende tunnustega selgitatav.

Mitmed autorid on püüdnud liigitada tegureid, mis soolist palgalõhet mõjutavad. Et need tegurid on omavahel niivõrd põimunud, on kasutusel mitmeid liigitusi, kuigi need sisuliselt üksteisest oluliselt ei erine (nt Gunderson 1994; Chubb *et al.* 2008; ILO 2009). Siinkohal toome ühe loetelu, mis ei hõlma kõiki mõjureid, kuid toob välja peamised teoreetilistes lähenemistes ja empiirilistes uuringutes käsitletud tegurid. Euroopa Komisjon (Chubb *et al.* 2008) on soolise palgalõhe põhjustajatena loetlenud järgmised tegurid (ja nende kombinatsioonid):

- Personaalsed tegurid – vanus, haridus, staaž, lapsed, töökogemus;
- Töökoha tegurid – amet, tööaeg, töölepingu tüüp (ajutine/tähtajatu, tükitöö/tunnitöö jne), töö staatus (töökoha/ameti sotsiaalne positsioon), karjäärivõimalused, töötingimused;
- Ettevõtte tegurid – sektor, ettevõtte suurus, värbamistaktika, töö organiseerimine;
- Sooline segregatsioon ametitele ja tegevusaladele;
- Institutsionaalsed tegurid – haridus- ja koolitussüsteemid, palgaläbirääkimised, töösuhted, lapsehoolduspuhkuse regulatsioon, lapsehoiuteenuste korraldus või korraldamatus;
- Sotsiaalsed normid ja traditsioonid – haridustee ja töö valik, karjäärimustrid, naiste ja meeste töörollide väärtustamine.

Soolise palgalõhe arvukas empiiriline hindamine erinevate ökonomeetriliste meetodite abil on üldiselt tulemuseks andnud, et eksisteerib palgavahe, mis ei tulene otseselt naiste ja meeste erinevustest mõõdetavate tunnuste osas. Peaaegu kõik empiirilised uuringud jõuavad tulemuseni, kus olemasolevate muutujatega hinnatav regressioon või mudel ei selgita kogu palgalõhet (Joy 2003). Seda teadaolevatest teguritest selgitamata osa meeste ja naiste palkade erinevuses nimetatakse selgitamata palgalõheks (ingl.k. *unexplained* ehk *adjusted* ehk *corrected* ehk *residual gender wage gap*). Selgitamata soolise palgalõhe üheks põhjuseks võib olla naiste diskrimineerimine tööturul (vt täpsemalt ptk. 2.2), aga see võib tuleneda ka mudelist välja jäänud palka mõjutavatest muutujatest (või ka andmete ebapiisavusest tekkivatest mõõtmisvigadest).

$$\frac{\text{naiste keskmine palk} - \text{meeste keskmine palk}}{\text{meeste keskmine palk}} =$$

$$= \text{sooline palgalõhe} =$$

$$= \text{selgitatud palgalõhe} + \text{selgitamata palgalõhe}$$

Weichselbaumeri ja Winter-Ebmeri (2005) metaanalüüsi kohaselt on Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise teel¹⁰ saadud soolise palgalõhe selgitamata osa erinevalt kogu keskmisest palgalõhest aastatel 1963-1997 püsinud üsna stabiilne kogu maailmas¹¹, olles umbes viiendik kogu palgalõhest. Autorid standardiseerivad erinevatel andmetel põhinevad leitud palgalõhe selgitamata osad ning ilmneb, et on toimunud püsiv, kuid aeglane sooline võrdsustumine palgas: selgitamata osa palgaerinevusest on vaadeldavatel aastakümnetel vähenenud 0,17 protsenti aastas.

Samas võivad riigiti selgitamata palgaerinevused olla väga erinevad. O'Dorchai (2008) soolise palgalõhe empiirilise hindamise tulemused näitavad, et selgitamata palgalõhe osakaalud võivad riigiti väga erinevad olla. Hinnangud Euroopa riikide kohta 2005. aastal¹² näitavad riikide vahel suurt varieeruvust selgitamata palgalõhe suurusel. Seda isegi juhtudel, kui erinevate riikide keskmine sooline palgalõhe oli sarnase suurusega. Autorid annavad siiski üldistava hinnangu, et selgitamata soolise palgalõhe osakaalud on suhteliselt suured:

- Väiksemad selgitamata soolised palgaerinevused oli Saksamaal ja Luksemburgis – vastavalt 33% ja 48% keskmisest soolisest palgalõhest jäi empiirilisse hindamisse kaasatud mõjutegurite poolt selgitamata.
- Suur on selgitamata palgalõhe aga Norras (85%), Soomes (88%) ja Tšehhis (89%).
- Portugalis, Itaalias, Sloveenias, Leedus, Taanis, Islandil, Ungaris ja Eestis aga ei mõjutanud tootlikkusega seotud tegurid soolist palgalõhet praktiliselt üldse – selgitamata palgaerinevus oli ligikaudu 100%. Neis riikides on kogu soolise palgalõhe taga kas diskrimineerimine või vaatluse alt välja jäänud soolist palgalõhet mõjutavad tegurid. (O'Dorchai 2008)

Newell ja Reilly (2001) hindasid soolise palgalõhe suurust endise Nõukogude Liidu liikmesriikides (Bulgaaria, Tšehhi, Ungari, Kasahstan, Läti, Poola, Ukraina, Venemaa, Slovakkia, Jugoslaavia)pärast NL lagunemist, selgus, et suurem osa meeste ja naiste palgaerinevusest jäi selgitamata.

Empiirilised soolise palgalõhe hinnangud näitavad, et mida rohkem on hindamisel erinevaid tegureid arvesse võetud, seda väiksem on selgitamata palgalõhe. Väikseimad palgalõhe hinnangud saadakse juhul, kui on võimalik arvesse võtta tegureid, mis tavaliselt jäävad andmete ebapiisavusest põhjustatuna

¹⁰ Oaxaca-Blinderi meetodit on kirjeldatud 4.1.1. **Error! Reference source not found.** peatükis.

¹¹ Metaregressioonis sisaldus 263 erineva ingliskeelse ja regressioonimeetodeid kasutanud empiirilise uuringu 1535 erinevat soolise palgalõhe hinnangut.

¹² EU-SILC 2005 - EU survey on income and living conditions

regressiooni kaasamata. Sellisteks teguriteks võivad olla tegelik tööstaaž, töökogemuse järjepidevus, töö iseloom ja kohustused, koolitus ja erialavalikud hariduses (Gunderson 2006). Näiteks O'Neill ja O'Neill (2005) käsutuses olev andmestik võimaldas uurida tavalisest põhjalikumalt väga sarnase algse inimkapitaliga meeste ja naiste palgaerinevust 2000. aastal USAs. Leiti, et erinevused naiste ja meeste kognitiivsetes oskustes¹³, mida mõjutavad nii töötaja omandatud hariduse maht kui kvaliteet ning kodune keskkond varajasest lapsepõlvest saati, selgitavad palgalõhet oluliselt vähem kui töökogemus, mis põhjustab peaaegu poole soolisest palgalõhest. Selgitamata sooline palgalõhe on 8% või väiksem, olenevalt vaadeldavast töötajate grupist, teatud juhtudel isegi olematu. (O'Neill ja O'Neill 2005). Samas võib erandliku näitena tuua Joy (2003) arvukate tööturu muutujatega USA 1994/1993a andmetel saadud 75% suuruse selgitamata palgalõhe hinnangu.

Tuleb tähele panna, et ka selgitatud osa palkade erinevusest võib teatud määral tuleneda diskrimineerimisest. Kas selgitatud palgalõhe viitab diskrimineerimisele või mitte, oleneb sellest, kas naiste ja meeste tööturuvalikud olid vabad või mingil moel piiratud (näiteks tööandjate poolt) (Joy 2003). Viimasel juhul võib diskrimineerimine kaudselt peituda selgitatud palgaerinevuse taga, näiteks kui naised valivad ameteid või tegevusalasid ühiskonnas kehtivate normide või kinnistunud sooliste stereotüüpide tulemusena. Paljud soolist palgalõhet mõjutavatest teguritest nagu asutuse suurus, tulemuspalk, osaaajaga töö ja mittetulunduslikus/avalikus sektoris töötamine võivad iseenesest juba peegeldada diskrimineerimist. Gunderson (2006) on näiteks seisukohal, et neid tegureid ei tohiks soolise palgalõhe regressioonide hindamisel kasutada, kui soovitakse hinnata, milline roll on diskrimineerimisel. Gunderson (2006) hindab varasemate uuringute põhjal, et umbes 5-15% palgalõhest tuleneb diskrimineerimisest.

Kokkuvõttes võib öelda, et kuigi osa palgalõhest on statistiliselt selgitatav erinevustega meeste ja naiste tunnustes, jääb osa enamasti nende erinevustega selgitamata. See, kui suur osa palgalõhest on selgitatud ja kui suur osa selgitamata, varieerub olulisel määral sõltuvalt kasutatavatest andmetest ning vaatlusalusest riigist.

1.3 Sooline erinevus palgajaotuse osades

Nagu eelnevalt välja toodud, erineb sooline palgalõhe töötajate gruppide lõikes. Soolise palgalõhe analüüs keskmiste palkade võrdluses võib varjata ka erinevusi soolise palgalõhe väärtustes palgajaotuse erinevates osades. Näiteks võib esineda süstemaatiline erinevus kõrgema ning madalama palgaga töötajate osas ehk erinevus kõige kõrgema palgaga naiste ja kõige kõrgema palgaga meeste palkades võib olla suurem kui madalalpalgaliste meeste ja naiste palkades. Arulampalam *et al.* (2004) võtsid soolise palgalõhe uurimisel kasutusele kvantiilregressiooni meetodi (meetodite kohta vt ptk 4.1.3) ning uurisid 11

¹³ Armed Forces Qualifying Test (AFQT)

Euroopa riiki¹⁴ aastatel 1995-2001. Nad leidsid, et enamikus uuritud riikides oli naiste ja meeste vaheline tunnipalkade erinevus suurem palgajaotuse ülemises otsas (see võib tuleneda nn klaaslae efektist (*glass ceiling*) ehk nähtamatust barjäärist, mis takistab liikumist karjääriredelil või palgaastemetel üles, (vt täpsemalt (ptk 0) seda nii avalikus sektoris kui erasektoris. Mõnes uuritavas Euroopa riigis (Prantsusmaa ja Itaalia erasektoris, Austria, Belgia, Taani, Prantsusmaa ja Saksamaa avalikus sektoris) leiti ka, et sooline palgalõhe oli oluliselt suurem palgajaotuse alumises osas, seda nähtust kirjeldab mõiste „kleepuvad põrandad“ (*sticky floors*) (vt täpsemalt ptk 0) (Arulampalam *et al.* 2004). Üldiselt oli sooline palgalõhe enamikes riikides suurem kõrgema palgatasemega töötajate seas võrreldes palgajaotuse alumisse osasse kuulujatega. See viitab asjaolule, et klaaslae efekt on ülekaalus võrreldes kleepuvate põrandatega. Albrecht *et al.* (2001) leidsid ka, et 1998. aastal Rootsis, et sooline palgalõhe kasvab palgajaotuse ülemistes osades. Selline klaaslae efekt tuvastati ka 1990-ndate aastate alguse Rootsis, kuid mitte varasemal kahel aastakümnel (Albrecht *et al.* 2001).

Newell ja Reilly (2001) kasutavad mitmeid erinevaid andmeallikaid, et NL lagunemise järgselt¹⁵ hinnata soolist palgalõhet siideriikides: Bulgaarias, Tšehhis, Ungaris, Kasahstanis, Lätis, Poolas, Ukrainas, Venemaal, Slovakkias, Usbekistanis ja Jugoslaavias. Kvantiilregressioonid näitavad, et enamikes riikides on keskmise soolise palgaerinevuse ja mediaanpalga lõhe hinnangud praktiliselt samad. Vaid ühe erandiga on kõigis vaatluse all olevates riikides sooline palgalõhe suurem kõrgema palgatasemega töödel võrreldes madalamalt tasustatud töödega (9. detšiilis võrrelduna 1. detšiiliga). Märkimisväärseim erinevus 9-nda ja 1. detšiili vahel (46,7 protsendipunkti) leiti Kasahstanis. Ka Usbekistanis ja 1996. aastal Venemaal olid meeste-naiste palgaerinevuses suured erinevused (9. detšiilis olid hinnangud vastavalt 24,4 ja 17,2 protsendipunkti võrra suuremad esimese detšiiliga võrreldes). Absoluutse vastandina kerkib esile Ukraina, kus sooline palgalõhe kahaneb palgajaotuse kasvades – 9. detšiilis on meeste-naiste palgaerinevus 20,6 protsendipunkti väiksem (Newell ja Reilly 2001). Samas Ganguli ja Terrell (2005) hindab Ukraina soolise palgalõhe aastatel 1986, 1991 ja 2003 ning saab kõigil juhtudel teiste riikidega sarnase tulemuse – ka Ukrainas esineb klaaslae efekt. Sooline palgalõhe jääb Ukrainas valdavalt selgitamata kogu palgajaotuse ulatuses. Klaaslae efekt oli väiksem avalikus sektoris võrreldes erasektoris töötajatega, kuid kleepuva põranda efekt oli kogu perioodi vältel püsiv.

Kokkuvõttes võib öelda, et palgajaotuse erinevates osades on sooline palgalõhe tõenäoliselt erinev. Üldiselt on sagedasem see, et palgajaotuse ülemistes osades (ehk kõrgemapalgaliste seas) on sooline palgalõhe suurem, aga on ka juhuseid, mil on leitud vastupidist.

¹⁴ Austria, Belgia, UK, Taani, Soome, Prantsusmaa, Saksamaa, Iirimaa, Itaalia, Holland ja Hispaania

¹⁵ erinevatel aastatel perioodil 1984-1996a

2 SOOLISE PALGALÕHE TEOREETILISED SELGITUSED

Käesolevas peatükis vaadeldakse soolise palgalõhe põhjusi selgitavaid teooriaid, alustades inimkapitali teooriast ja sellest lähtuvatest käsitlustest. Vastust küsimusele, miks meeste ja naiste palgad on erinevad, otsib inimkapitali teooria tegelikest erinevustest naiste ja meeste palka mõjutavates tunnustes, erinevalt sellele järgnevatest lähenemistest, mis käsitlevad ka naiste ja meeste erinevat väärtustamist. 1960. aastatel, kui inimkapitali teooriale alus pandi, oli neid erinevusi (vähemalt USA-s) lihtne leida: naiste tööturuosalus oli oluliselt madalam kui meestel, katkestused tööelus olid väga pikad ning naised spetsialiseerusid oluliselt enamal määral kodustele töödele; naised omandasid oluliselt vähem kõrgharidust ning sedagi nõ "pehmematel" (ja madalamapalgalistel) erialadel kui tänapäeval. Nii tööturu osalusmäärade kui haridustasemetes osas on aga lääneriikides viimase poole sajandi jooksul naised meestega oluliselt sarnasemaks muutunud. Kuigi sellega on kaasnenud ka soolise palgalõhe kahenemine, ei ole meeste ja naiste palgad kaugeltki ühtlustunud. Siiski on inimkapitali teooria seosed aktuaalsed ka tänapäeval, ühest küljest seetõttu, et need võimaldavad osaliselt selgitada, kuidas ning miks palgalõhe aja jooksul on vähenenud, aga ka seetõttu, et jätkuvalt esinevad erinevused nii meeste ja naiste tööstaažis kui peresiseses tööjaotuses, mis mõjutavad ka palkade kujunemist. Peatükis 2.1 vaadeldakse, kuidas palka mõjutavad sellised tegurid nagu peresisene tööjaotus ja soolised erinevused osaajaga töötamises ning haridusvalikutes.

On selge, et kogu palgaerinevust ei ole võimalik selgitada meeste ja naiste objektiivsete erinevustega ning osa palgalõhest põhjustab ka erinev kohtlemine tööturul. Peatükk 2.2 käsitlebki diskrimineerimise ehk ebavõrdse kohtlemise erinevaid vorme: tööandja võib mehi ja naisi erinevalt kohelda nii lihtsalt oma isiklikest eelistustest lähtuvalt või ka seetõttu, et tal puudub piisav info töötaja tegeliku tööpanuse kohta. Samuti võib tööandja maksta naistele madalamat palka, kasutades ära nende nõrgemat konkurentsipositsiooni tööturul. Vaatleme ka kollektiivsete läbirääkimiste rolli diskrimineerimise ning üldisemalt palgaerinevuse vähendamisel.

Tööturu segregatsioon ehk olukord, kus naised ja mehed töötavad erinevatel tegevusaladel või ametikohtadel, on oluliseks palgaerinevuse allikaks. Selle tekkepõhjustena on välja toodud nii ülaltoodud inimkapitaliga seotud tegureid kui ka tööandjate diskrimineerivat käitumist, aga ka institutsionaalseid faktoreid ning soolisi stereotüüpe ühiskonnas, mida on käsitletud peatükis 2.3.

2.1 Investeeringud inimkapitali

Majandusteaduslikes teooriates vaadeldakse palkade kujunemist töötajate ja ettevõtete ratsionaalselt kaalutletud otsuste tulemusena. Ratsionaalsus ei tähenda nende teooriate kontekstis muud kui kasu

maksimeerivat käitumist: ettevõtte puhul selliste valikute tegemist, mis tagavad antud olukorras maksimaalse võimaliku kasumi, üksikisiku puhul püüdu maksimeerida enda või oma pere heaolu (nii rahalist kui mitterahalist). Tegelikult mõistagi ei ole inimene perfektselt ja pidevalt kaalutlev *homo oeconomicus*, kuid samas on ka selge, et ratsionaalne element tööandjate ja töötajate otsustes eksisteerib, mistõttu tuleb analüüsida ka isikliku kasu maksimeerivatel motiividel tehtud otsuste tagajärgi tööturul. Soolise palgalõhe kontekstis on oluline vaadelda, milliste protsesside tulemusena võivad meeste ja naiste palgad kujuneda erinevaks isegi sellisel juhul, kui tööandjate otsustes diskrimineerivad motiivid täielikult puuduksid ning palgad määratakse puhtalt majanduslikest kaalutlustest lähtuvalt. Nende seoste mõistmine on vajalik selleks, et kujundada asjakohaseid poliitikameetmeid soolise palgalõhe vähendamiseks.

Üks põhilisi palkade kujunemist kirjeldavaid ning palgaerinevuse analüüsimisel aluseks olevaid majandusteaduslikke raamistikke on inimkapitali teooria (Becker 1964). Teooria põhineb sellel, et kogu oma eluea jooksul teeb inimene investeeringuid oma oskustesse, teadmistesse, haridusse ja kogemustesse, mis moodustavad tema nn inimkapitali ehk selliste omaduste kogumi, mis tõstavad tema väärtust töötajana (tema *tootlikkust*; sellest mõistest lähemalt vt allpool). Investeering inimkapitali ei ole ainult formaalhariduse omandamine, vaid ka tööalane koolitus, samuti oskused ning töökogemus üldiselt suurendavad inimkapitali — iga lisanduv aasta tööstaaži loetakse investeeringuks inimkapitali.

Palkade kujunemisega on inimkapitali omandamine seotud seetõttu, et inimkapital tõstab töötaja tootlikkust, kõrgem tootlikkus aga toob kaasa kõrgema palga.

Kiil 1. Töötaja tootlikkus ja palk

Majandusteaduses mõistetakse tootlikkuse all seda, kui palju töötaja töö tulemusena suureneb (rahalises vääringus) ettevõtte müügitulu. Töötajale makstava palga suurus on tootlikkusega otseses seoses: ettevõttel on töötajale mõtet täiendava ühiku töö (näiteks ühe kuu töö) eest maksta maksimaalselt ainult nii palju palka, kui see kogus tööd võimaldab ettevõttel täiendavat tulu teenida (ühe ühiku töö täiendavat tulu nimetatakse *piirtootlikkuseks*). Tasakaalusituatsioonis on täiskonkurentsi korral piirtootlikkus ja töötasu võrdsed. Kui ettevõtte maksaks töötajale rohkem kui tehtav töö talle sisse toob, oleks selle töötaja töölhoidmine ettevõtte jaoks kahjumlik tegevus. Makstes aga töötajale tema piirtootlikkusest väiksemat palka, on oht, et töötaja lahkub konkureeriva tööandja juurde. Tõsi küll, see kehtib eeldusel, et töötajal on võimalik erinevate tööandjate vahel valida ning et tööturul konkureerivad ka tööandjad töötajate pärast. Kui mingil põhjusel töötaja käitumine ei ole pakutava palga suhtes tundlik (näiteks töökohtade valiku piiratuse tõttu), võib esineda ka olukord, et talle makstav palk on allpool tema piirtootlikkust. Soolise palgalõhe kontekstis on see oluline sellistel juhtudel, kus mingil põhjusel on naiste töötamisotsused vähem tundlikud¹⁶ palga suhtes kui meeste, mida tööandja võib enda kasuks ära kasutada. Töötaja töötamissoovi tundlikkust pakutava palgaseme suhtes nimetatakse majandusteaduses tööjõupakkumise *elastsuseks*. Olukorda, kus nt töötajale on võimalik maksta

¹⁶ Töötaja töötamissoovi tundlikkust pakutava palgaseme suhtes nimetatakse majandusteaduses tööjõupakkumise *elastsuseks*. Olukorda, kus nt töötajale on võimalik maksta piirtootlikkusest madalamat palka ning ta mingil põhjusel ei reageeri sellele tööandja juurest lahkumisega, nimetatakse *mitteelastseks tööjõupakkumiseks*.

piirtootlikkusest madalamat palka ning ta mingil põhjusel ei reageeri sellele tööandja juurest lahkumisega, nimetatakse *mitteelastseks tööjõupakkumiseks*. Seda aspekti käsitleme allpool, pkt 2.2.3.1.

Tootlikkuse mõiste ei ole sugugi piiritletud tootmissektoriga. Ka teenustesektoris ja mittetootvatel ametikohtadel on tootlikkus määratletav kui töötaja poolt tehtava töö panus ettevõtte poolt teenitavasse tulusse. Keerulisem on lugu avaliku sektoriga, kus asutus ei tegutse rahaliselt määratletavate eesmärkide saavutamise nimel, vaid „toodab“ avalikke hüviseid. Palgakujunduse fundamentaalne seos tootlikkusega aga on erasektoriga analoogne (vähemalt sedavõrd, kui seda lubavad administratiivsed piirangud): asutusel on mõtet pakkuda töötajatele seda kõrgemat palka, mida väärtuslikumat tööpanust lubab eeldada nende kvalifikatsioon või kogemus.

Valdav osa hilisemaid majandusteoreetilisi lähenemisi meeste ja naiste palkade erinevuse kujunemisele lähtuvad inimkapitali teooriast või on selle edasiarendused. Ühe või teise eelduse leevendamise või realistlikumaga asendamise abil püütakse leida põhjalikumalt vastust küsimusele, miks sooline palgalõhe tekib ja püsib. Soolisel palgalõhel on seos inimkapitaliga sedavõrd, kuivõrd esinevad süstemaatilised erinevused meeste ja naiste investeringutes inimkapitali. Suuresti keskendutakse naiste ja meeste erinevatele valikutele koduse töö ja tööturul osalemise vahel.

Järgnevalt käsitletakse soolise palgalõhe kujunemist ja püsimist seonduvalt naiste ja meeste erinevate rollidega koduste kohustuste jagamisel, sh laste kasvatamine, ning sooliste erisustega tööturul osalemises. Teooria kohaselt viivad need erinevused sooliste erinevusteni tööpanuses, töökogemuses ning otsustes investeerida haridusse ja koolitusse, millest sõltub töötajate tootlikkus tööturul ning seega ka palk.

2.1.1 Kodused kohustused ja laste kasvatamine

Käesolevas alapeatükis keskendutakse sellele, kuidas kodused kohustused ja laste kasvatamine põhjustavad erinevusi inimkapitalis, mis omakorda mõjutab meeste ja naiste palgaerinevusi. Kirjeldatavad lähenemised seletavad palgalõhet peamiselt sellega, et naised keskenduvad rohkem kodus tehtavatele töödele ja vähem palgatööle. Nende lähenemiste kohaselt investeerivad naised seetõttu vähem inimkapitali, mis määrab tööturul nende tööjõu hinna.

Fakt, et naised sünnitavad lapsi ja mehed mitte, mõjutab seda, kuidas mehed ja naised jagavad oma aega töö ja kodu vahel. On väidetud (Becker 1981, 1985), et bioloogilised tegurid nagu laste kandmine ja sünnitamine loovad naistele kaudseid eeliseid ka mõningate muude koduste tööde tegemisel nagu nt laste eest hoolitsemine. Majandusteoorias on levinud selle nimetamine naiste „bioloogiliseks suhteliseks eeliseks koduste tööde tegemisel“. Kui eeldada, et üks perekonnaliige on efektiivsem mingite koduste tööde tegemisel (võrreldes palgatöö tegemisega) kui teine, siis teooria kohaselt on perekonna summaarse

heaolu¹⁷ seisukohast optimaalne see, kui toimub spetsialiseerumine, nii et üks abikaasa keskendub rohkem kodustele töödele ja teine palgatööle. Teooria ei eelda, et algsed erinevused suhtelistes eelistes on suured või et need ilmnevad kõigi koduste tööde osas. Pigem on tegu algsete väikeste erinevuste süvenemisega aja jooksul, kuna kogemuse kasv mingi tegevuse osas suurendab inimese efektiivsust, mis omakorda viib täiendava spetsialiseerumiseni jne. Teooria ei väida ka seda, et sooline spetsialiseerumine selgitab kogu palgalõhe meeste ja naiste vahel: pigem võib spetsialiseerumine olla mehhanism, mis süvendab muudest teguritest, nt diskrimineerimisest tingitud mõju palgalõhele. Näiteks kui tööandjate diskrimineeriva tegevuse tõttu on tööturul naiste palgad madalamad, motiveerib see sellist peresisest tööjaotust, kus naised spetsialiseeruvad rohkem kodutöödele ning omandavad vähem tööturul väärtustatavat inimkapitali, mis omakorda suurendab palgalõhet (Becker 1981).

Vastavalt Beckeri (1981, 1985) majapidamise tööjaotuse teoreetilisele käsitlusele võetakse koduste tööde ja meeste-naiste palgalõhe seose empiirilisel uurimisel tihti eelduseks, et abielus¹⁸ naistel on kodune roll suurem kui vallalistel – abielludes tekib või süveneb majapidamises naise ja mehe vaheline traditsiooniline tööjaotus. Beckeri teooria on empiirilises kirjanduses saanud korduvalt kinnitust – abielus naiste ja meeste vaheline palgaerinevus on oluliselt suurem kui vallaliste vahel (nt Weichselbaumer ja Winter-Ebmer 2005; Kunze 2000; Bryan ja Sevilla Sanz 2007). Vallalisi mehi ja naisi omavahel võrreldes on empiirilistes uuringutes hinnatud palgaerinevus enamasti väike või isegi olematu (Gunderson 2006). Ka O'Neill ja O'Neill (2005) leiab USA andmetel, et palgalõhet ei eksisteeri 35-43-aastaste naiste ja meeste seas, kel pole lapsi ja kes pole kunagi abielus olnud (O'Neill ja O'Neill 2005). Ilmselt on peresisene spetsialiseerumine töö ja koduste tegemiste jagamisel oluliselt sõltuv laste olemasolust ja arvust peres.

Lähtudes inimkapitali teoriast näitasid Mincer ja Polachek (1974), et soolise palgalõhe põhjuseks on suures osas meeste ja naiste erinev tootlikkus, mis tuleneb sellest, et mehed ja naised investeerivad naiste karjääris esinevate katkestuste tõttu inimkapitali erinevalt. Karjäärikatkestuste ajal peatub naiste töökogemuse kasv, nad kaotavad ettevõttespetsiifilist inimkapitali ja tööturuoskusi ning jäävad ilma töökohal toimuvatest koolitusvõimalustest (O'Dorchai 2008).

Inimkapitali investeerimise otsuseid ei tee mitte ainult inimene ise, vaid ka tööandja läbi töötajate koolitamise. Kui ettevõtte eelistab investeerida pigem meeste kui naiste koolitamisega, sest viimaste puhul on töölt lahkumise oht suurem, siis viib see meeste kõrgema inimkapitali tasemeni. Pfeifer ja Sohr (2009)

¹⁷ Tuleb märkida, et perekonna summaarse heaolu maksimeerimine ei tähenda automaatselt õiglast perekonnasisest ressursijaotust (Becker 1981). Samuti ei ole arvesse võetud peresisese spetsialiseerumisega kaasnevaid riske mitte-palgatööle spetsialiseeruva sugupoole jaoks: suurem vaesusrisk lahkumiseku korral on, suurem sõltuvus palgatööd tegevast pereliikmest vähendab vabadust lahkuda mittesobivast või ahistavast peresuhtest, väiksem pension tulevikus (Washbrook 2007).

¹⁸ Kuigi Becker oma töödes kasutab mõistet „abielu“, on selge, et teooria käsitleb *peret* sõltumata sellest, kas tegu on formaalse abieluga või mitte.

käsitlevad empiirilisel seda efekti Saksamaa suurettevõtte näitel, keskendudes sini- ja valgekraedest töötajate erinevustele. Autorid leiavad, et tööstaaži kasvades sooline palgalõhe suureneb sinikraede seas, kuid väheneb valgekraede seas. Selline erisus võib tuleneda ettevõtte koolitusotsustest ning koolitusel omandatavate oskuste tüübist: tootmistöö nõuab ettevõttespetsiifilisi oskuseid ning administratiivne töö üldisi oskuseid. Ettevõtte eelistab koolitada tootmistöölisi võrrelduna valgekraeliste töötajatega. Tootmisliku töö korral on koolituse mõju töötaja tootlikkusele tööandja poolt lihtsamalt tuvastatav võrreldes administratiivse tööga.¹⁹ Tööandja investeerib suurema tõenäosusega sellise töötaja spetsiifilistesse oskustesse, kelle oodatav tootlikkus on kõrgem. Seepärast eelistab ettevõtja koolitada enam mehi, kes on suurema tõenäosusega valmis töötama rohkem töötunde²⁰ ning kelle hõive on eeldatavalt stabiilsem võrreldes naistega. Seega jõuavad Pfeifer ja Sohr (2009) järeldusele, et tööandja investeerib kõige suurema tõenäosusega sinikraest meestöötaja koolitusse, mistõttu ka sinikraede palgaerinevus suureneb. Valgekraest naistöötajad seevastu teevad üldiselt oma inimkapitali investeeringuotsused ise, sest nende töö nõuab valdavalt üldisi oskuseid, mille omandamise kulud tööandja niikuinii ei ole huvitatud katma. Kuna valgekraede seas ei teki soopõhist eelistust koolitusotsustes, siis ka palkade erinevus on väiksem. (Pfeifer ja Sohr 2009) Naiste lühem töökogemus ja väiksemad investeeringud koolitusse põhjustavad madalamast inimkapitalist tulenevalt madalama tootlikkuse ja palga kui meestel, seega kehtib inimkapitali teooria ka tööalase koolituse kontekstis eristades sinikraedest ja valgekraedest töötajaid.

Erinevalt senikäsitletud lähenemistest, seovad Erosa et al. (2005) soolised erinevused nii palgas kui tööjõu pakkumises naise oodatava viljakusega, mitte tegelike lastega seotud töökatkestustega. Samuti lähtutakse väheuuritud asjaolust, et sooline palgalõhe on elu jooksul kasvav. Autorid püstitavad Mincer ja Polacheki intuitiivse käsitlusele tuginedes kvantitatiivse formaalse otsustusteoreetilise (*decision-theoretic*) mudeli, kus inimesed otsustavad, kas minna tööle või jääda koduseks ning kui palju investeerida inimkapitali kasvatamisse töökohal. Autorid lähenevad töökogemuse arvestamisele teisiti kui tüüpilised Mincer-Polacheki teooriast lähtuvad empiirilised uuringud, kus kasutatakse töökogemuse kirjeldamiseks tegelikult töötatud aastate arvu või keskmiselt töötatud tundide arvu (või nende lähendeid). Erosa et al. (2005) aga võtavad kasutusele inimkapitali investeerimise otsuse mõjurina töötundide oodatava tuleviku profiili elu jooksul. Seega mõjutavad naiste tööjõupakkumist negatiivselt mitte laste olemasolu, vaid just naiste otsused laste saamise kohta tulevikus. Erosa et al. (2005) läbiviidud mudeli simulatsioonid näitasid, et täpselt samasuguse tausta ja sama pika täiskohal töötamise kogemusega mehi ja naisi võrreldes on

¹⁹ Tööandja õppimise teooriast lähemalt statistilise diskrimineerimise juures, ptk 2.2.

²⁰ Tööandja eelistab investeerida rohkem töötunde tegevasse töötajasse mitte sellepärast, et töötaja teeb rohkem töötunde ja seetõttu on sama kuupalga korral keskmine tunnipalk madalam, vaid seetõttu, et koolitusse tehtav investeering tasub ennast ära kiiremini. Samuti, mida rohkem tunde töötaja töötab, seda kiirem on tööstaaži omandamine ja sellest tulenev oodatav tootlikkuse kasv.

naiste tööjõupakkumine tundides kogu elu jooksul 10% väiksem ning keskmine palk 9% madalam ainult seetõttu, et naised eeldasid tulevikus emaks saamist sõltumata sellest, kas nad tegelikult hiljem ka lapsi said.

Selline tulemus on vastuolus ülalviidatud varasemate empiiriliste hinnangutega, mille kohaselt abielus olemine (kooselu) ja laste olemasolu on palgaerinevust mõjutavaks teguriks. Erosa *et al.* (2005) ongi seisukohal, et standardsed empiirilistes uuringutes kasutatavad mõõdikud põhinevad tegelikel karjäärikatkestustel, mitte naiste poolt tehtavatel ootustel laste saamise kohta tulevikus, mistõttu ei ole need parimad mõõdikud tootlikkus hindamisel. Võrreldes samaealisi lastega ja lasteta naisi leiti, et iga lapse saamine kahandab naise keskmist palka täiendavalt 5% võrreldes lasteta naistega. Seda osa soolisest palkade erinevusest, mis tuleneb tööelu katkestustest laste kasvatamise nimel, nimetatakse perelõheks (*family gap*).

O'Dorchai (2008) nimetab lastega ja lasteta naiste palkade erinevust emaduse lõheks (*motherhood gap*) eeldades, et teoreetiliselt emadus võimendab soolist palgalõhet. O'Dorchai (2008) hindas emaks olemise seost palgaga ning leidis, et emaduse palgalõhe on Euroopa riikides palju väiksem kui tavaline keskmine sooline palgalõhe, mis näitab, et valdavalt on sooline diskrimineerimine seotud töötaja sooga, puudutades kõiki naisi kui potentsiaalseid emasid (soolist diskrimineerimist käsitletakse lähemalt peatükis 2.22). Empiiriliselt on leitud emaduse lõhe hinnangud aga riigiti väga erinevad nii negatiivsest, viidates teatud palgalisale, kuni positiivseni (O'Dorchai 2008).

Empiirikas on ka lapsevanemaks olemise mõju soolisele palgalõhele üldiselt leitud olevat riigiti väga erinev mõnel juhul suurendades palgalõhet, teistel aga üldse mitte mõjutades või vähendades seda (O'Dorchai 2008). Üldiselt aga leitakse, et emadus on naiste palgale negatiivselt mõjuv asjaolu, seejuures isaks olemine kipub aga meeste palka positiivselt mõjutama (O'Dorchai 2008). O'Neill (2003) osutab USA andmetele (2001) tuginedes, et meestel on lapsevanemaks olemine seotud kõrgema tööturuosalusega: ainult 4 protsenti alla 6-aastaste laste isadest on tööturult eemal ning ainult 2 protsenti töötab osaajaga.

Ka Glauber (2005) käsitleb soolist palgalõhet emade ja isade vahel viidates uuringutele, kus on leitud, et isaks saamine on seotud meeste tunnipalga tõusuga erinevalt naistest, kelle jaoks on emaks saamine ja palk pigem negatiivses korrelatsioonis. Leitud on isegi, et abielus isade palk tõuseb rohkem, kui nende abikaasad katkestavad oma karjääri pärast lapse sündimist võrreldes pideva karjääriga abikaasadega ning et isade palgakasv on suurem, kui sünnib poeg võrreldes tütre sünniga (Lundberg & Rose 2000, 2002 läbi Glauber 2005). Glauber (2005) saab Suurbritannia andmetel kinnitust asjaolule, et lapse sünd mõjutab isade tunnipalka positiivselt ja emade tunnipalka negatiivselt, kuid seda vaid ametitel²¹, kus valdav osa

²¹ Samu ameteid eristatakse tegevusvaldkonniti.

töötajatest on naised. Ametitell, kus töötajate seas on meeste arvuline ülekaal, on lasteta meeste ja isade keskmised palgad sama suured. Mida suurem on vastaval ametil töötavate naiste osakaal, seda suurem on meeste palgatõus isaks saades. Samuti ilmneb, et isaks saades võimendub nn klaaslifti efekt, mis väljendub meeste suhteliselt kiiremas ja edukamas karjääris naiste töökollektiivis võrreldes naistega (peatükis Okäsitletakse klaaslifti teooriat lähemalt). Glauber (2005) toob isaduse ja palgakasvu seose võimaliku põhjusena välja pigem meeste suurema maskuliinsuse tööandja silmis pärast isaks saamist ning selle premeerimist kõrgema palgaga ega pea tõenäoliseks/loogiliseks isadusest tulenevat meeste tootlikkuse tõusu.

Meeste ja naiste inimkapitali kujunemist mõjutavad ka lapsevanemate otsused oma laste hariduse osas. Altonji (1999) kohaselt võib naiste pühendumus kodustele töödele saada tasuta läbi selle, et nad leiavad kõrget palka teeniva mehe. Viidatakse protsessile, kus lapsevanemad valmistavad ette oma tütreid selleks, et neil õnnestuks leida võimalikult edukas mees „abieluturul“. Investeeringud tütre kodutööoskustesse saavad tasuta läbi kõrgelt tasustatud mehega abiellumise. See võib täiendavalt võimendada olukorda, kus naised valmistatakse juba noorest eest ette eluks väljaspool tööturгу, mistõttu kujuneb ka nende töökogemus lühemaks kui meestel. (Altonji 1999)

Ülalkäsitletud Erosa *et al.* (2005) uuringus keskenduti USA 20-40-aastastele töötajatele (1979-2000. aastate andmetel), kuna just selles elutsükli toimub peamine osa palgatõusust ning soolise palgalõhe kasvust – nii meeste palgad kui sooline palgaerinevus peaaegu kahekordistuvad sellel vanusperioodil. Mudeli simulatsioonide tulemusel leiti, et soolise palgalõhe kasvust kogu elu jooksul on 40% põhjustatud tööelu katkestustest laste kasvatamise eesmärgil. Kokkuvõttes näitab Erosa *et al.* (2005) mudel, et laste saamine mõjutab naiste palka nii suurel määral seetõttu, et see tekitab katkestused tööelus just vanuses 20-40 ehk selles elutsükli osas, mil inimkapitali investeeringute tasuvus on väga kõrge.²²

Ka O'Neill ja O'Neill (2005) empiirilised tulemused kinnitavad naiste ja meeste erineva pikkusega töökogemuse rolli olulisust soolise palgalõhe kujunemisele leides, et erinev töökogemus selgitab peaaegu poole soolisest palgalõhest – USAs on naised keskmiselt kaks aastat lühema töökogemusega kui mehed. O'Neill ja O'Neill (2005) uuris pühendumust kodustele kohustustele, kasutades infot selle kohta, kas töötajad on kunagi tööjõust lahkunud laste eest hoolitsemiseks või perekondlikel põhjustel. Leiti, et 55% naistest ja vaid 13% meestest on töölt eemal olnud perekondlike põhjustel ning neid põhjuseid seostatakse 8%-lise palgamäära langusega nii naiste kui meeste jaoks. Nimetatud muutuja kasutamine palgalõhe hindamisel vähendab soolist palgalõhet. Seega on oluline arvestada ka seda, milline on meeste roll perekondlike kohustuste täitmisel.

²² Ka Kunze (2000) viitab empiirilistele uuringutele, kus on leitud, et töökogemuse ajastamisel on soolise palgalõhe suurusele oluline mõju.

Pikemad, väikelaste kasvatamiseks tehtud tööelu katkestused, mis sunnivad olema tööturul eemal, ei ole ainsaks soolist palgalõhet tekitavaks teguriks. Töötavatel naistel võib laste olemasolu piirata ka nende võimet töötada pikki päevi ja teha planeerimatuid lisatöötunde, sest nad kasutavad märkimisväärse osa oma energiast ja ajast kodustele tegemistele. Seega ei pruugi naiste tööjõu pakkumine teatud töö sooritamiseks või teatud ametikohtadel töötamiseks olla piisavalt paindlik, sest kodused kohustused ei võimalda erinevalt meestest näiteks ootamatult teha ületunnitööd või pole võimalik võtta ette pikemaid lähetusi.

Beckeri (1985) teooria kohaselt võib osa soolisest palgalõhest olla seletatav sellega, et koduste kohustuste koorem vähendab naiste võimet pingutada tööturul – väiksem tööpanus vähendab naiste tootlikkust²³ (Altonji 1999). Becker eeldab, et igal inimesel on piiratud hulk töövõimet ning et ta peab seda jagama palgatöö ning koduste kohustuste vahel, mistõttu kui üks sugupool teeb rohkem kodutöid kui teine, on palgatööl tema tööpanus (seega ka tootlikkus) väiksem tulenevalt väsimusest, tähelepanu hajutatusest jms. Negatiivne seos koduste kohustuste ja tööpanuse vahel võib väljenduda mitmeti: kodused kohustused piiravad töö jaoks vajalikku füüsilist ja vaimset energiat, võivad vähendada töötaja võimet tööandjale vastu tulla töökohustuste muutudes, piirata võimalusi suhtlemiseks ning suhtlusvõrgustike loomiseks ja raskendada liikumist töö ja kodu vahel (Bryan ja Sevilla Sanz 2007). Beckeri eeldust, et inimesel on piiratud töövõime või potentsiaalne tööpanus, mistõttu intensiivsemate kodutöödega kaasneb paratamatult väiksem panus palgatööl, on kritiseerinud Stratton (2001), kes empiiriliste andmete põhjal (213 USA töötlevas tööstuses hõivatud naist) leiab, et kodutöödele kuluv aeg ei ole negatiivses seoses tööpanuse intensiivsusega töökohal. Hersch (2009) leiab USA andmetel, et kodutöödele kuluva aja negatiivne seos palkadega esineb kõigil ametialadel. Kui kodused tööd vähendavad inimese võimet panustada tööl, siis peaks erinevatel ametitel koduste tööde mõju olema erinev, sest ametid erinevad oluliselt nõutava tööpanuse poolest. Sellele tuginedes väidab ta, et kodutööde ja palga seos ei ole selgitatav läbi kodutööde tegijate madalama tööpanuse.

Bryan ja Sevilla Sanz (2007) on koduste tööde mõju soolisele palgalõhele põhjalikumalt uurinud Suurbritannia 1992-2004. a andmete põhjal. Hindamisel leiti, et kodustele töödele kulutatud tundide arv selgitab soolist palgalõhet märkimisväärselt, kuid mõjutab ainult abielus naiste palka. Vallaliste töötajate ja abielus meeste korral kodustel töödel palgale mõju ei ole. Võib arvata, et koduste toimetuste ja palkade vahelist seost põhjustavad tegurid on lisaks tegelikule kodutöödele kuluvale ajale ilmselt ka koduste tegevuste laad ja ajastamine (nt abikaasade korral tööjaotuse kooskõlastamine, ajastuse sünkroonimine abikaasaga). Erinevalt meestest spetsialiseeruvad abielunaised rutiinsetele ja ajamahukatele majapidamistöödele (nt koristamine, toiduvalmistamine, pesu pesemine, sisseostude tegemine), mis on

²³ Madalama tootlikkuse all ei peeta silmas seda, kui naine töötab osaajaga ja tema poolt tehtava töö summaarne maht on väiksem.

igapäevaselt nii füüsiliselt kui vaimselt pingutust vajavad ja mida tehakse aegadel, mil need võivad kattuda tööturul tehtava tööajaga – just see võib olla abielunaiste palka mõjutav asjaolu. Abielus mehed teevad koduseid töid väiksemas ulatuses ja neid tegevusi (nt aiatööd, remonditööd) on võimalik planeerida töövälisele ajale või puhkepäevadele, mil oht nende tööajaga kattumiseks on väike (Bryan ja Sevilla Sanz 2007). Samas ei leidnud Bryan ja Sevilla Sanz (2007) tõestust, et koduste tööde mõju soolisele palgalõhele oleks seotud laste olemasoluga. Bonke et al (2005) uuringu tulemused Taani andmetel kinnitavad samuti, et kodutööde ajastus on olulisem kui summaarne nendeks kuluv aeg: kui kodutöid tehakse tööpäeva alguse ja lõpuga piirnevatel aegadel, on negatiivne mõju palkadele tugev. Ka Hersch (2009) leiab, et oluline mõju on neil kodutöödel, mida tehakse tööpäevadel.

Kokkuvõttes on ka empiirikas kinnitust leidnud teoreetilised seisukohad, et naiste katkestused tööjõupakkumises, lühem töötamise aeg ning väiksem tööpanus põhjustavad soolist palgaerinevust, kuna nende tõttu akumulereerub töökogemus ja seega ka inimkapital aeglasemalt ning töötaja tootlikkus töökohal on väiksem. 20. sajandi jooksul on aga toimunud mitmeid tehnoloogilisi ning institutsionaalseid muutuseid, mis on võimaldanud naiste tööjõus osalemist suurendada ja suurendada ka tööpanust ning seda just koduste kohustuste vähenemise arvel. Seega võib eeldada, et ka staažikatkestused ja kodutööde tegemine põhjustavad palgalõhet endisest vähemal määral. Turumajandusel põhinevates riikides on eelkõige käsitletud järgmiste muutuste mõju:

1. Rinnapiimaasendajate kasutuselevõtt ja meditsiini areng 20. sajandi esimesel poolel,
2. Kodutehnika areng 20. sajandi teisel poolel,
3. Regulatsioonid ja praktikad, mis puudutavad töö ja pereelu sidusust, lastehoiu võimalusi ning teisi sotsiaalseid õigusi, mängivad läbi naiste tööjõus osalemise, ametivalikute ning hõivemustrite suurt rolli soolise palgalõhe kujunemisel (ILO 2009).

Ülalloetletud arengud on võimaldanud naistel teha vähem ja lühemaid karjäärikatkestusi²⁴ ning teinud võrdsemaks naiste töökogemuse pikkuse meestega läbi võimaluse olla tööandja soovide suhtes paindlikumad ja suurendada tööpanust vähenenud koduste kohustuste arvelt. Samuti on nimetatud tegurid panustanud koduste soorollide võrdsustumisele, suurendades naiste mobiilsust liikumiseks erinevate töökohtade vahel, muutes nende tööjõu pakkumise tundlikumaks pakutava palgataseme suhtes ning andes aluse paremateks töösobitusteks. Kõik need asjaolud mängivad meeste ja naiste palgaerinevuste kujunemisel olulist rolli.

1. Rinnapiimaasendajate kasutuselevõtt ja meditsiini areng

²⁴ Sellele on kaasa aidanud ka lääneriikides 20. sajandi teisel poolel aset leidnud fertiilsuse langev trend.

Tõhusa rinnapiima asendaja kasutuselevõtt, paranenud meditsiiniteadmised ning sünnituspraktikad on (tehnooloogilised) arengud, mis on võimaldanud naistel oma tööjõus osalemist suurendada. Rinnapiima asendaja võimaldab naistel sünnituse järgselt kiiremini tööle asuda. Muutused meditsiinalastes teadmistes ja sünnitusabis on vähendanud naiste ja laste sünnitusjärgset suremust, vähendanud naiste rasedusest tulenevate töökatkestuste arvu läbi edukate sündide osakaalu tõusu.

Nende arengute mõju laste kasvatamisele ja nende eest hoolitsemisele kuluva aja vähendamisele uurisid Albanesi ja Olivetti (2007). Loetletud muutused osutusid USA abielunaiste tööjõupakkumise kasvu põhiliseks tõukejõuks aastatel 1920-1950 (eelkõige noorte abielunaiste korral).

2. Kodutehnika areng

Mitmesugused tehnooloogilised arengud on võimaldanud naistel koduste kohustuste arvelt tööjõus osalemist suurendada – nii täiendavate töötundide kui suurema tööpanuse näol. Greenwood *et al.* (2005) käsitleb kodumajapidamises aja jooksul kasutusele tulnud tehnikat, mis on võimaldanud naistel aina vähem aega kodustele töödele kulutada. Eelmise sajandi tehnooloogiline areng on aina kättesaadavama hinnaga toonud kodudesse kasutusele arvukalt abijõudu, alustades elektri, kanalisatsiooni ja keskkütte levikust kuni külmkappide, tolmuimejate, elektriliste triikraudade, õmblusmasinate, pesumasinate, kuivatite jm selliseni. On mitmeid teooriaid, mis selgitavad samas, miks tehnoloogia areng ei ole vähendanud naiste töökoormust. Enne tehnoloogia arengut tehti suures osas majapidamistes koduseid töid mitmekesi ning kasutati välist abi tööde tegemisel. Tehnoloogia areng on võimaldanud vähendada majapidamises teenijate ning välise tööjõu (nt pesunaiste) teenuseid (Cowan 1983, viidatud Ramey 2008 kaudu). Teine selgitus seondub suurenenud nõudlusega puhtuse ning tervislikuma toidu järgi ning sellest tuleneva täiendava nõudlusega koduste tööde järele. Mokyr (2000, viidatud Ramey 2008 kaudu) näitab, et puhtuse standardid kasvasid elektriühenduse levimisega. Seda, et naiste kodustele töödele kuluv aeg on vähenenud eelmisel sajandil, tuleb välja ajakasutusuuringutest (Ramey 2008). Samas näitab Ramey (2008), et USA-s vähenes naiste poolt kodustele töödele kulutatav aeg perioodil 1900-1965a 6 tunni võrra nädalas ja 1965-2005a veel 12 tunni võrra nädalas, samas kasvas meeste kodustele töödele kuluv aeg 13 tunni võrra mõlema perioodi jooksul kokku. Kuigi kogumahu koduste tööde maht ei ole oluliselt langenud, on siiski oluliselt muutunud sooline spetsialiseerumine kodustele töödele.

Greenwood *et al.* (2005) püstitavad dünaamilise üldise tasakaalu mudeli, mis põhineb Beckeri majapidamise sisest tööjaotust käsitleval kontseptsioonil (1965, „*A Theory of the Allocation of Time*”). Mudeli kohaselt otsustatakse kodutehnika ostud ning naise tööturule minek kogu majapidamises

ühiselt.²⁵ Otsuse tegemisel võetakse arvesse kaks omavahel seotud asjaolu: kodutehnika hind ajas langeb ja naiste-meeste keskmise palga vahe on kahanev (naiste palkade suhteliselt suurem tõus meestega võrreldes). Simulatsioonide tulemuseks saadi, et kodutehnika suhteline hinnalangus on põhjustanud naiste kodutöödeks kuluva aja vähenemise ning see asjaolu selgitab üle 50% abielus olevate USA naiste tööjõus osalemise määra kasvust perioodil 1900 kuni 1980.²⁶ Ülejäänud osa naiste tööjõuturule mineku otsustes määras soolise palgalõhe kahanemine – naiste tööpanuse väärtustamise kasv ajendas naisi rohkem tööle minema. De la Rica *et al.* (2008) uuris ka vastupidist seost Hispaanias elavate paaride seas 2002-2003. a. Leiti, et kui sooline palgalõhe suureneb kümne protsendipunkti võrra, suurendab see naise poolt tehtavate koduste tööde osa 0,45 protsendipunkti võrra (mehe koduste tööde osa arvelt). See näitab, et palgalõhe kasvades süveneb ka sooline spetsialiseerumine majapidamistöödele.

Kuigi kodutehnika on osa naiste koduseid kohustusi lihtsustanud, on meeste ja naiste koduste tööde jaotus jätkuvalt ebavõrdne, mistõttu saavad mehed tööturul rohkem panustada. Rohkem töötunde töötavad mehed saavad absoluutnumbrites suuremat palka, kuid kuvand, et naised ei saa laste ja koduste tööde tõttu sama hästi tööle pühenduda, võib põhjustada omakorda naiste madalamat tunnipalka ning vähendada karjäärivõimalusi (seda efekti käsitletakse peatükis 2.4).

3. Lastehoiuvõimaluste suurenemine

Lastehoiuteenuste kättesaadavus ja kvaliteet annab emadele võimaluse lühendada tööstaaži katkestusi ja otsustada töölemineku kasuks. Samuti võimaldavad kvaliteetsed lastehoiuteenused naistel keskenduda rohkem oma karjäärile, teha pikemaid tööpäevi, olla oma tööajas paindlikumad ning suurendada seeläbi oma tootlikkust.²⁷ Vastavalt ülalkirjeldatud Erosa *et al.* (2005) käsitlusele toimub suurim palgakasv vanusevahemikus 20-40 a, mis on naiste kõige tõenäolisem laste saamise aeg, mil laste kasvatamine on kõige ajamahukam ning seega võib emade vajadustele vastav lastehoiu korraldus ja kvaliteet väga oluliselt mõjutada naiste ja meeste palga erinevust.

Mitmed autorid (nt Hirsch *et al.* 2009, Heinze ja Wolf 2006) on paranevaid lastehoiuvõimalusi käsitleanud naiste tööjõu mobiilsuse suurendamise kontekstis. Naiste suurem mobiilsus võimaldab neil valida

²⁵ Eelduseks on, et vaadeldavad arengud meeste tööjõupakkumist ehk koduste tööde hulka ei mõjuta (sest majapidamistöid teeb vaid naine).

²⁶ Kirjeldatud mudelit testib empiiriliselt Coen-Pirani *et al.* (2009), kasutades USA 1960 ja 1970 andmeid abielus naiste kohta. Hinnangud tõendavad Greenwood *et al.* (2008) hüpoteeside kehtivust: kodutehnika kasutuselevõtt selgitab umbes 40% tegelikust abielunaiste tööjõus osalemise määra kasvust.

²⁷ Pikemad tööpäevad mõjutavad tootlikkust mitte seeläbi, et tunnipalk kujuneb madalamaks, vaid seetõttu, et tööstaaž akumulereub kiiremini. Paindlikum tööaeg tõstab tootlikkust nt seeläbi, et aitab vältida töökatkestusi intensiivsematel perioodidel, kus vajalik on teha pikemaid tööpäevi.

sobivaim töökoht, kuna on võimalik valida suurema hulga töökohtade vahel. Barth ja Dale-Olsen (2009) mainivad ära ka võimaliku negatiivse seose: kuna lastehoid on üldjuhul subsideeritud ja korraldatud kohaliku omavalitsuse poolt ning seda pakutakse koduvalla territooriumil, leevendab see probleemi ainult osaliselt. Näiteks Eestis jääb lasteaia ja kooliikka jõudnud laste emade töötajumobiilsust ikkagi mõjutama asjaolu, et lasteaia või päevahoiu vahetamine on keeruline lasteaiakohtade vähesuse ja järjekordade tõttu.

Traditsiooniliselt on naistel laste kasvatamisel suurem roll kui meestel, sellest erinevusest on välja kujunenud soorollid tööde jaotuses – naine keskendub rohkem kodule ja mees tööturule. Beckeri (1981, 1985) teooria kohaselt on selline peresisene tööjaotus ühiskondlikult kasulik. Naised eeldavad haridus- ja tööelu otsuseid tehes, et laste sündimisel katkeb nende töökogemus ning arvestavad sellega ka haridusinvesteeringuid planeerides – on tõestatud, et üldiselt sooline palgalõhe suureneb iga lapse sündiga. Seoses suurema koormusega kodus on püstitatud hüpotees, et naiste tööpanus tööturul on võrreldes meestega selle võrra väiksem. Tehnoloogilised arengud meditsiinis, emapiima asendamisel, kodutehnika vallas ja väikelaste hoiu võimaluste kasv on aja jooksul võimaldanud naistel suurendada oma panust tööturul ja võrdsustada koduseid soorolle ning mõjutavad seeläbi ka soolist palgalõhet.

2.1.2 Osaajaga töö

Suur osa soolist palgalõhet analüüsivast empiirilisest kirjandusest on piirdunud vaid täistööajaga töötajate uurimisega (nt Joy 2003; O'Neill ja O'Neill 2005; Bryan ja Sevilla Sanz 2007; Chatterji *et al.* 2007, Blau ja Kahn 2007 jpt). Samas on teada, et osalise tööajaga²⁸ töötajate seas on naiste osakaal tunduvalt suurem kui meestel ning osaajaga töötajate palk on erinevaid mõjutegureid arvesse võtmata madalam kui täiskohal töötades. Need asjaolud mõjutavad ka soolist palgalõhet.

Empiirilised uuringud näitavad, et osalise tööajaga tööd ei ole sooliselt võrdselt jaotunud – naised on tugevalt ülesindatud osalise tööajaga ja ajutistel töödel (Altonji 1999; Cuesta ja Carcedo 2008). EL-27 riikides oli 2000. aastal osalise tööajaga töötavate naiste osakaal kõigi naistöötajate seas keskmiselt 28,7% hõivatutest ning osaajaga meeste osakaal kõigi meestöötajate seas 5,9%, 2007. aastaks olid vastavad osakaalud tõusnud: 30,7% ja 6,9%. Riigiti on need näitajad üsnagi erinevad, kuid mitte üheski Euroopa riigis ei ületa osaajaga töötavate meeste osakaal naiste osakaalu (Ramb 2008). Sama olukord ilmneb Boeri ja van Ours (2008) OECD 1999 ja 2006. a andmetel põhinevas ülevaates osaajaga töötajate soolistest osakaaludest erinevates riikides üle maailma. Ka Eestis on naiste hulgas osaajaga töötajate osakaal

²⁸ Osaajaga töö definitsioon varieerub teatud määral riikide ja uuringute lõikes, tüüpiliselt vaadeldakse osaajaga tööna sellist tööd, mida tehakse vähem kui 35 või 30 tundi nädalas, kuid mõnedel juhtudel lähtutakse ka töötaja enesemääratlusest. Näiteks Eesti Töötajate-uuringus loetakse osaajaga töötajateks need, kes nädalas töötavad alla 35 tunni, v.a seadusega ettenähtud juhud, kus vähem kui 35-tunnine tööaeg loetakse täisajaga tööks.

kõrgem kui meeste hulgas, jäädes Euroopa keskmisest siiski oluliselt väiksemaks: 2008. aastal oli naistöötajate hulgas osajaga töötajate osakaal 10,4%, meeste vastav osakaal oli 4,1%.

Kas osalise töötaja suurem levik suurendab või vähendab soolist palgalõhet, on keeruline puhtteoreetiliste seoste põhjal *a priori* öelda. Ühest küljest võimaldab osalise töötajaga tööde levik naistel perekondlike kohustuste kõrvalt rohkem osaleda tööturul. Osalise töötaja võimalus tähendab, et naised ei pea nende kohustuste täitmiseks täielikult tööturult lahkuma. Seetõttu on tööstaaži katkestused harvemad ja lühemad, seega on ka töökogemus pikem ja tootlikkus kõrgem. Seega peaks osajaga töö suurema leviku korral pikenema naiste keskmine tööstaaži pikkus, suurenema tootlikkus ning seeläbi vähenema sooline palgalõhe. Teisalt aga tuleb arvestada, et osalise töötaja levik võimaldab tööturule siseneda naistel, kes osajaga töötamise võimaluse puudumisel oluks tööturult eemal. Kui nende tööstaaž on lühike, lühendab see statistiliselt naiste keskmist töökogemust ning alandab ka keskmist palka.

Osalise töötajaga töö levik naiste seas viib olulisele töötundide arvu erinevusele meeste ja naiste vahel ning sellest tulenevalt ka töötasu erinevusele. Enamgi veel, isegi tunnipalku võrreldes tundub, et osalise töötajaga töötajate palk on madalam (Plantenga 2006). Kuna osajaga töö kipub olema madalamalt tasustatud kui täiskohaga töö ning naised on osajaga töökohtadel tugevasti ülesindatud, siis üldjuhul osajaga töötamine suurendab keskmist palgalõhet. Lisaks kipuvad naised osalise töötajaga töötama just neil majanduse tegevusaladel, kuhu on koondunud madalama palgatasemega tööd. (Altonji 1999)

Majandusteooria annab ka arvukalt põhjendusi osajaga ja täistöötajaga töötajate tunnipalkade erinevusele, mis kujuneb töötajate eelistuste, oskuste erinevuste ja tööandja eelistuste koosmõjul. Tööandja poolelt mängib osajaga töötaja palgataseme määramisel rolli tootlikkuse ebaühtlane seos töötaja pikkusega: liiga lühikese töötaja korral sisseelamise efekt²⁹ (*start-up effect*) või liiga pika töötaja korral väsimuse efekt³⁰ (*fatigue effect*) (Barzel 1973, Moffitt 1984, Tummers and Woittiez 1991 läbi O'Dorchai 2008 ja Wolf 2002). Osajaga töötajate palk võib olla madalam ka seetõttu, et iga töötajaga kaasnevad tööandjale teatud püsikulud (administratiivsed või töösuhte loomise ja lõpetamisega seotud kulud), mis ei sõltu sellest, kas tegu on osa- või täisajaga töötajaga. Kuna osajaga töötaja töö maht on aga väiksem, on ta tööandja jaoks kokkuvõttes keskmiselt kulukam, mistõttu ka talle pakutav palk on väiksem (O'Dorchai *et al.* 2007).

²⁹ Töötaja vajab tööpäeva alguses teatud aega töösse sisseelamiseks, mistõttu tema esimesed töötunnid on madalama tootlikkusega ja seega ka madalamalt tasustatud. Liiga lühikese töötaja jooksul ei pruugigi töötaja töösse sisse elada, maksimaalselt keskenduda.

³⁰ Töötaja tootlikkus ja seega ka palgataseme hakkab teatud tundide arvust väsimuse tõttu langema.

O'Neill ja O'Neill (2005) leidis USA andmetel, et kogu tööelu jooksul³¹ osaajaga töötatud nädalate arv on negatiivses korrelatsioonis nii naiste kui meeste aastapalgaga, kuid meeste jaoks on osaajaga töötamise mõju oluliselt suurem. Samas töötasid naised kogu töötatud nädalatest 14% osalise tööajaga, kuid mehed vaid 5%. (O'Neill ja O'Neill 2005) Seega kuigi osaajaga töö mõjutab meeste tasusid suuremal määral, siis samal ajal töötab väga vähe mehi osalise ajaga, mistõttu kogumõju on väike. Naiste jaoks on mõju suurus küll väiksem, aga ulatuslikuma osa-ajaga töö kasutamise tõttu laiemale hulgale mõjuv.

Kunze (2000) kohaselt on täisajaga töötajate keskmine sooline palgalõhe 10-20% väiksem kui osaajaga töötajatel. Sooline palgalõhe Suurbritannia täisajaga töötajate seas on küll kahanenud, kuid osalise tööajaga meeste ja naiste palgaerinevused on kasvanud. See trend viitab osaajaga tööde polariseerumisele madalamalt tasustatud ametitel (Gregory ja Connolly 2007). Veelgi murettekitavam oli Gregory ja Connolly (2007) jaoks Suurbritannia andmetel ilmnenud asjaolu, et osaajaga tööle asudes kogevad ametialase positsiooni ja palga langust emad, kes on varem töötanud kõrgel tasemel professionaalsetel ja hästi tasustatud töökohtadel. Paljud osalise tööajaga madalalt tasustatud naised on varem kõrgema (palga)tasemega tööd teinud.

Kuigi osalise tööaja abil on naistel võimalik ühildada töö- ja pereelu, on osaajaga töö levik andnud ka tõe uutele soolise diskrimineerimise vormidele ning saanud naistöötajate jaoks takistuseks kvaliteetse ja stabiilse töö saamisel (Cuesta ja Carcedo 2008). Ka mehed, kes on perega seotud põhjustel osalise tööajaga töötamise kasuks otsustanud, võivad tööturul kogeda diskrimineerimist või sattuda kehvemasse olukorda võrreldes täistööajaga töötavate meestega, kuid et naised on osaajaga töötajate seas tugevalt üleesindatud, on osaajaga töötavate meeste roll soolõhe kontekstis väike. Osalise tööajaga töötajad ei pruugi saada piisavalt tööalast ja sotsiaalset toetust ja koolitust (võrreldes täiskohaga töötajatega), mis viib nende madalama tootlikkuseni. See seab osaajaga töötajatele olulised karjääripiirangud, eeskätt ligipääsu osas kõrgelt tasustatud juhtivatele kohtadele (Altonji 1999). Diskrimineerimist käsitleme lähemalt peatükis 2.2.

Samuti võivad osaajaga töötajad olla kehvemas olukorras tulenevalt institutsionaalsetest teguritest konkreetses piirkonnas või riigis – näiteks võivad osaajaga töötajad olla vähem hõlmatud kollektiivsete lepingutega (kollektiivsete läbirääkimiste mõju soolisele palgalõhele käsitletakse peatükis 2.2.4) (O'Dorchi 2008). Seetõttu võib osalise tööajaga töödele koondumine seada naised tööturul olukorda, kui osaajaga töödega kaasnevad madalad palgad ja vähem lisasoodustusi, madal tööstaaž, koolituse puudumine, väiksemad võimalused saada edutatud ning kõrgem risk tööjõust välja langeda – lühidalt naised on enam esindatud madala kvaliteediga töodel. Selle tulemusena on osaline tööaeg emade jaoks

³¹ alates 22. eluaastast

muutunud vähem atraktiivseks töövormiks, mis selgitab ka asjaolu, et mõnes riigis on täistööajaga töötamine jätkuvalt eelistatuim valik naistele, kes tahavad tööturule jääda (Cuesta ja Carcedo 2008).

Seega võib osaajaga töö olla nii soolist palgalõhet vähendav kui ka selle püsimisele kaasaaitav tegur. Soolise palgalõhe ja üldisemalt paindlike töövormide seost on käsitletud ka töökorralduse peatükis 2.4.2.

2.1.3 Haridus ja karjääri algus

Inimkapitali teooria kohaselt on naiste ja meeste erinevas mahus tehtud inimkapitali investeeringud soolise palgalõhe tekkimise alus ning (formaal-)hariduse omandamine moodustab olulise osa inimkapitalist. Samas ei ole soolised erinevused hariduses Blau ja Kahn (2007) kohaselt kunagi aidanud selgitada eriti suurt osa soolisest palgalõhest.

Mõned autorid on leidnud, et töötajate enne tööle asumist omandatud haridustaseme seos soolise palgalõhega on negatiivne – kõrgemalt haritute seas on meeste ja naiste palgad sarnasemad kui madalama haridustasemega töötajate korral (Gunderson 2006). Ka Kunze (2000) järeldeb erinevate USA, Kanada ja OECD riikide kohta avaldatud empiiriliste uuringute tulemuste põhjal, et haridus ja keskmine sooline palgalõhe on negatiivses seoses. Samas ei kehti see seos alati ja igal pool. Näiteks oli Euroopa Komisjoni andmetel 2007. a sooline palgalõhe EL-is kõrghariduse omandanute seas 30% ning keskhariduse lõpetanute seas 13% (Chubb *et al.* 2008).

Ka Olivetti ja Petrongolo (2005) toovad USA ja Euroopa riikide keskmist soolist palga- ja hõivelõhe ning hariduse seost uurides välja erineva suunaga seosed. Enamikes riikides on soolise palgaerinevuse seos haridustasemega konstantne või kasvab vähesel määral haridustaseme tõusuga, kuid Iirimaa ja neljas Lõuna-Euroopa riigis on see seos negatiivne. Samas kui vaadelda kõrge ja madala haridustasemega töötajaid eraldi, on sooline palgalõhe madala haridustasemega töötajate seas Lõuna-Euroopa riikides samal tasemel kui ülejäänud Euroopas. Kõrgema haridustasemega töötajate korral aga on sooline palgalõhe oluliselt väiksem. Et aga kõrgema haridusega töötajaskonna osakaal on Lõuna-Euroopa riikides suhteliselt suur,³² mõjutab see kogu töötajaskonna palgalõhet (Olivetti ja Petrongolo 2005). Ka kogu maailma riike vaadeldes ei saa haridustaseme rolli soolise palgalõhe kujunemisel üheselt määrata – kõrgemalt haritud töötajate seas ei pruugi alati olla madalam palgaerinevus, esineb ka vastupidiseid juhte. Näiteks Suurbritannias ja Hollandis kasvab sooline palgalõhe haridustaseme kasvades, eriti kolmanda taseme alumise astme³³ hariduse korral. (Chubb *et al.* 2008)

³² Autor viitab siin asjaolule, et tegu võib olla naiste positiivse selektsiooniga hõivesse – tööle asuvad vaid kõrgema haridusega ehk eeldatavalt tootlikumad ja seetõttu kõrgemat palka saavad naised.

³³ Eestis on sellele tasemele vastav haridus bakalaureuseõpe ja rakenduskõrgharidus, aga ka mõned muud. Vt täpsemalt Rahvusvaheline ühtne hariduse liigitus www.stat.ee

Kuigi enamik soolise palgalõhe uurijaid kaasavad andmete olemasolul palgaerinevuse regressioonide hindamisse mingi haridust kirjeldava näitaja, on suhteliselt vähesed otseselt käsitletud ka õpitud eriala rolli meeste-naiste palgalõhe kujunemisel. Varasemad sellistest uuringutest keskenduvad USA andmetele (ülevaate autoritest annab Napari 2006). Olemasolevad empiirilised tulemused näitavad, et eriala mõjutab soolist palgalõhet oluliselt, selgitades 10-30% kogu palgalõhest (sõltuvalt kasutatud haridust kirjeldavatest muutujatest) (Napari 2006). Omandatud eriala võimalikule rollile soolise palgaerinevuse kujunemisel viitavad järgmised asjaolud. Eksisteerivad olulised erinevused erinevat eriala õppinute hilisemates palkades (nt tehnoloogia-alase hariduse omandanute keskmine palk on kõrgem kui humanitaariat ja kunsti õppinutel), on teada, et erialavalikutes eksisteerib teatud sooline segregatsioon – naised ja mehed koonduvad õppima erinevaid valdkondi (näiteks mehed eelistavad omandada pigem tehnilisi teadmisi ning naised on „üleesindatud“ sotsiaalteaduste, hariduse ja humanitaaria-kunstide erialadel).

Erialavaliku olulisust palgaerinevuse kujunemisel on seatud ka kahtluse alla. USA äsja kolledži lõpetanute (1993-94) kohta ilmnes, et soolist palgaerinevust mõjutavad rohkem tööturu tegurid kui arvukad akadeemilist tausta kirjeldavad muutujad³⁴ (Joy 2003). Noorte erialavalikud ei mõjuta soolist palgalõhet enam oluliselt võrreldes varasemate uuringute tulemustega, kus eriala valik selgitas 40-50% lõhest, nüüd aga vaid alla 10%. Põhjuseks oletatakse erialavalikute vahelise soolise segregatsiooni väga olulist kahanemist viimase 20 aasta jooksul – naiste haridusvalikud pole enam meeste valikutest niivõrd erinevad. Samas leiti, et ametite segregatsiooni mõju soolisele palgalõhele on väike, tegevusala ja sektori mõju aga märkimisväärne. Samuti mõjutab soolist palgalõhet kogutud ainepunktide arv (*total credits*), kuid mõju ulatus on suhteliselt väike. Põhjuseks võib arvata naiste-meeste varasemast võrdsema omandatud haridustaseme – aina rohkem naisi omandab kõrgharidust.

Machin ja Puhani (2003) leidsid, et Suurbritannia ja Saksamaa ülikoolilõpetanute erialavalikud mõjutasid nende seas soolist palgalõhet olulisel määral, selgitades 15% soolisest palgalõhest Saksamaal ja 8% Suurbritannias (1996 aastal). Õpitud eriala on soolise palgalõhe kontekstis käsitletud ka Napari (2006), saades tulemuseks, et Soome täistööajaga valgekraedest tootmissektori töötajate erialavalik ülikoolis oli soolise palgalõhe allikaks üle 30% ulatuses nii tööelu alustajate kui ka suurema kogemusega töötajate korral. Seega soovib Napari (2006) saadud tulemustele tuginedes ühe soolise palgalõhe vähendamise meetmena suunata rohkem naisi õppima seni meeste poolt domineeritud erialadele ja vastupidi. Empiirilistes hinnangutes õpitud eriala mõju kohta soolisele palgalõhele mängib rolli ka kasutatavate erialade detailsuse aste – mida detailsemat erialade jaotust kasutada, seda suurem on neist tulenev selgitatud palgalõhe osakaal.

³⁴ Meeste vahelised erinevused haridusmuutujate tasuvuses on palju väiksemad kui naiste puhul. Samas tööturumuutujate mõju palgale on just meeste seas palju varieeruvam kui naiste seas. (Joy 2003)

Hariduse ja soolise palgalõhe seos on sõltuv vanusest – nooremate töötajate seas, kelle töökogemus on veel lühike, peaks omandatud haridus mängima suuremat rolli kui juba kogunud töötajaskonna hulgas, kelle inimkapitali kujundamisel on suur osakaal ka muudel teguritel.

Samas on leitud, et juba tööelu alguses on naiste keskmine palk madalam kui meestel. Siiski on sooline palgalõhe väiksem nooremaste vanuserühma kuulujate seas – mida vanemaid töötajaid omavahel võrrelda, seda suurem on sooline palgalõhe (Kunze 2000; Gunderson 2006). Nii Weichselbaumer ja Winter-Ebmer (2005) poolt kogu soolist palgalõhet käsitleva empiirilise kirjanduse kui USA kirjandusele keskendunud Stanley ja Jarrell'i (1998) poolt läbi viidud metaregressioonide tulemused kinnitavad, et tööturule sisenejate vahel on sooline palgalõhe väiksem kui kogu töötajaskonna korral. Ka enamikus Euroopa riikides on tööturule sisenejate seas sooline palgalõhe suhteliselt väike (Plantenga ja Remery 2006). Suurbritannia sooline palgalõhe on tööelu alustajate seas nullilähedane, kuid 10 aastat hiljem on naiste ja meeste palkade vahel üle 28%-line³⁵ erinevus, millest suurem osa jääb selgitamata (Manning ja Swaffield 2005).

Lääne-Saksamaal õpipoisi koolituse läbinud noorte töötajate seas ilmnes (1975-1990) kohe pärast oma esimesele töökohale asumist suur keskmine sooline palgalõhe – umbes 25% – ning see jääb kogu varase karjääri jooksul samale tasemele³⁶ (Kunze 2005). Pool sellest palkade erinevusest on põhjustatud soolistest erinevustest ametialases kvalifikatsioonis ning 10% ulatuses tuleneb erinevustest algses inimkapitalis. Sarnaselt USA kolledžilõpetanutega tundub, et põhilised erinevused palgas tulenevad soolisest segregatsioonist ametite vahel. Uuritavad naised ja mehed on läbinud õpipoisikoolituse väga erinevatel erialadel ning asuvad tööle samuti väga erinevatele ametikohtadele. Ametialane mobiilsus on nende seas suhteliselt madal ning seetõttu kujuneb 16-aastaselt valitud ametialane kvalifikatsioon määravaks teguriks tulevases palgaprofiilis.³⁷

Algne sooline palgalõhe, mida käsitletakse tööelu alguses, on tegelikult juba mõjutatud varasemast kooli kõrvalt tehtud töödest, sest paljude noorte tööelu algab tegelikult juba enne haridustee lõppu. USAs töötab peaaegu iga teine teismeline, seega suur enamus elanikkonnast saavad kogemusi tööturul enne täisealiseks saamist (Besen-Cassino 2008). Besen-Cassino (2008) käsitleb soolist palgalõhet USA teismeliste seas 1997. aastal ning leiab, et 12-13-aastaste vahel veel soolist palgaerinevust ei eksisteeri,

³⁵ Artiklis on palgalõhe väljendatud palkade logaritmidena, mis on 25.

³⁶ Andmetest on näha, et naised, kes jäävad tööturule ja ei katkesta karjääri, on positiivselt valitud – kõrgema tootlikkusega ja seega ka palgaga naised valivad töötamise. Dekomponeerimise laiendamine karjääri katkestanutega (st arvestatakse mittejuhuslikku valimi valikut) jätab aga selgitatud soolise palgalõhe osa praktiliselt samaks.

³⁷ Samas võivad need tulemused olla erilised ning mitte kõige paremini võrreldavad teiste riikidega, kuivõrd Saksa- maa õpipoisi koolituse raames toimub kutsehariduse omandamine valdavalt töökohal, mitte peamiselt koolitus- asutuses loengutes nagu üldjuhul kutseharidussüsteemis tavaks.

kuid juba 14 aasta vanusest alates on tüdrukute ja poiste palgad erinevad. Tüdrukud teenivad peaaegu 13% vähem kui poisid. Palgaerinevus noorte tööturul (*early labour market*) on selgitatud valdavalt ametialaste teguritega: millist tüüpi tööd teevad poisid ja millist tüdrukud. Inimkapitali kirjeldavad tegurid, mis tavaliselt on soolise palgalõhe põhjustajana empiirilistes uuringutes oluliseks osutunud (nt haridus, töökogemus, oskused, kodused kohustused, lapsehoolduse võimalused jms), noorte töötajate seas soolist palgalõhet selgitada ei aita. Küll aga suurendavad noorte palgalõhet oluliselt demograafilised muutujad nagu rass, vanus ja sotsiaalmajanduslik olukord.³⁸ Vaatamata kõikvõimalike selgitavate tegurite arvesse võtmisele soolise palgaerinevuse hindamisel, sh töötundide arv ja töö iseloom, jääb 71% soolisest palgalõhest siiski selgitamata. 10% palgaerinevusest teismeliste töötajate seast tuleneb tüdrukute kõrgemast koondumisest vabakutselistele (*freelance*) töödele – vanuses 14-15 kipuvad tüdrukud kontsentreerima vabakutselistele töödele (nt laste hoidmine) ning poisid töötaja-tüüpi töödele (regulaarsema töögraafiku ja tasuga tööd kaubanduses, kiirtoidukohtades). See vihjab asjaolule, et teismelised võtavad traditsioonilised töörollid omaks juba väga varakult tööelu alguses. (Besen-Cassino 2008)

Nii teoreetilistes käsitlustes kui empiirilistes uuringutes on valdavalt leitud, et haridus mängib olulist rolli hilisema palga kujunemisel. Kui mehed ja naised teevad erinevaid haridusvalikuid, mõjutab see ka soolist palgalõhet. Empiiriline kirjandus näitab, et erinevates riikides on see seos olnud erineva ulatusega ning ka erisuunaline. Erialavalikute erinevustel on soolise palgalõhe kontekstis leitud olevat oluline roll, mis küll erinevates riikides on olnud erineva ulatusega, kuid aja jooksul on valikute ühtlustumise tulemusena erialavalikute mõju ulatus kahanenud. Õpitud erialade sooline segregatsioon mängib rolli ka vertikaalse ja horisontaalse soolise segregatsiooni tekkeks tööturul (segregatsiooni käsitletakse põhjalikumalt peatükis 2.3). Noorte, äsja tööellu astunud töötajate seas soolise palgalõhe kujunemisel peaks hariduse omandamine mängima olulist rolli seoses lühikese või olematu töökogemusega. Samas on väga palju noori, kes tööelu alustavad juba keskhariduse ja kõrghariduse omandamise ajal. Empiirilised uuringud on andnud vastuolulisi tulemusi soolise palgalõhe olemasolu ja ulatuse kohta erinevate riikide noorte seas.

Käesolevas peatükis kirjeldatud inimkapitali teooriast lähtuvad käsitlused näitasid, kuidas meeste ja naiste erinev inimkapital viib erinevuseni nende tootlikkuses, mis omakorda põhjustab soolist palgalõhet. Teooriad põhinevad eeldusel, et naine on see, kes spetsialiseerub rohkem laste kasvatamisele või kodustele töödele. See on aga ainult teorias tehtav eeldus, mitte väide, et selline olukord alati ja igal pool esineb või peaks esinema. Vastupidi, inimkapitali teooria loogiline järelendus on, et kui see eeldus muutub, näiteks mingil põhjusel laste saamisega seotud staažikatkestused või kodused kohustused jagunevad endisest võrdsemalt meeste ja naiste vahel, väheneks ka sooline palgalõhe.

³⁸ Majapidamise suhteline sissetulek võrrelduna kohaliku vaesustasemega.

Samas nägime empiiriliste uuringute tulemustest ka seda, et näiteks osajaga töö võib negatiivselt mõjutada pigem meeste kui naiste palka, samuti ilmnesid soolised erinevused ka koduste tööde mõjus palgale. Seega on ilmne, et sooline palgalõhe ei ole seotud ainult sellega, et meeste ja naiste tunnused on erinevad, vaid neid tunnuseid ka väärtustatakse tööturul erinevalt. Seda käsitleme allpool, soolisest diskrimineerimisest rääkivas peatükis.

2.2 Sooline diskrimineerimine

Arvukad empiirilised soolist palgalõhet käsitlevad uuringud, milles võrreldakse sama haridusliku tausta, töökogemuse ning isikuomadustega, sarnastel ametikohtadel töötavaid naisi ja mehi, saavad jätkuvalt tulemuseks, et naiste ja meeste palk on erinev hoolimata kõigi vaadeldavate tootlikkusega seotud tunnuste arvessevõtmisest. Erinevate teguritega selgitamata palgaerinevust meeste ja naiste vahel peetakse soolise diskrimineerimise tulemuseks. Samas võib selle põhjuseks olla ka asjaolu, et leidub selgitavaid tegureid, mida ei ole suudetud piisava täpsusega mõõta või mida ei ole veel arvesse osatud võtta.

Diskrimineerimine võib mõjutada naiste positsiooni tööturul, segregatsiooni hariduses ja tööturul ning palgalõhet. Sooline diskrimineerimine väljendub situatsioonina, kus ühte inimest koheldakse soo, rassi, rahvuse, vanuse vm taolisest tulenevalt erinevalt. Tööturul võib see viia näiteks olukorrani, kus võrdse tootlikkusega naised ja mehed saavad erinevat palka või kus värbamine võrdsete oskuste ja kogemustega töötajate vahel sõltub soost.

Diskrimineerimist tööturul on majandusteoorias käsitletud peamiselt kaheti: eelistustepõhine diskrimineerimine ja statistiline diskrimineerimine (Altonji 1999). Käesolevas peatükis kirjeldatakse neid lähenemisi sooliste erinevuste kontekstist. Vaadatakse informatsiooni ebatäielikkusest tulenevad moraaliriski ja kahjuliku valiku probleemening statistilist diskrimineerimist. Käsitletakse ka Robinsoni monopsonistikku diskrimineerimist ja diskrimineerimise seost konkurentsi tasemega kauba- või teenuseturul, sh regionaalsest aspektist.

2.2.1 Eelistustel põhinev diskrimineerimine

Diskrimineerimise majandusteoreetilise käsitluse alustala on Beckeri 1971. a eelistustel põhineva (*taste based*) diskrimineerimise teooria. Diskrimineerimine on käitumine, mille korral personaalsetest eelistustes tulenevalt ei meeldi tööandjale mingisse gruppi kuuluvaid inimesi, näiteks naisi, tööle võtta või teiste sama tootlikkusega töötajatega võrdset palka maksta. Diskrimineerimine toob tööandjatele täiendavaid kulusid kaasa kahel moel. Juhul kui naisi diskrimineerivad tööandjad värbavad naise, maksavad nad lisaks tööjõukulule ka madalama rahulolu (*disutility*) hinda, mis tuleneb asjaolust, et neile ei meeldi naisi värvata. Alternatiivse stsenaariumi korral võtavad nad tööle vähem naisi kui oleks

optimaalne, mille tulemusena töötab neil rohkem samade oskustega mehi. See viib olukorrani, kus naistel on raskem tööd leida, mistõttu nad on nõus asumata tööle madalama pakutava palgaga (Black ja Brainerd 2004; Altonji 1999). Tööandja, kes saaks tööturul samasuguse kvalifikatsiooniga naise palgata odava hinnaga aga palkab mehe ning maksab selle eest kõrgemat hinda, kaotab majanduslikult mittediskrimineeriva tööandjaga võrreldes. Seega on ettevõttele majanduslikust seisukohast kahjulik pelgalt eelistustel põhinevalt ainult mehi või naisi palgata, kuna see vähendab tööotsijate ringi, keda värvata, mis viib omakorda palgad üles (Jencks 1994).

Eelistustepõhisest diskrimineerimisest rääkides peetakse soolise palgalõhe kontekstis enamasti silmas tööandja (või kliendi) eelistust soo alusel, kuid lisaks soole võib diskrimineerimise aluseks olla ka rahvus, rass või mõni muu tunnus. Sealjuures ei pruugi need mõjud olla üksteisest sõltumatud: näiteks rahvusvähemusse kuulumise mõju palgale võib olla erinev meeste ja naiste jaoks. Põhjuseks võib olla näiteks see, kui tööandjal võivad olla vähemusrahvusest meeste ja naiste kohta erinevad uskumused nende väärtuse kohta töötajana või erinevad diskrimineerivad eelistused.³⁹ Seetõttu on täiesti võimalik, et näiteks mõnest vähemusrahvusest naisi (või mehi) diskrimineeritakse enam kui võiks eeldada ainult soo ja rahvuse keskmiste mõjude põhjal. Metodoloogiline baas erinevate selgitavate muutujate koostoime arvesse võtmiseks empiirilises analüüsis on olemas, kuid nagu märgivad Brown ja Misra (2003), on sotsiaalsete kategooriate ja majandusliku toimetuleku komplekssete seoste teoreetiline analüüs alles algusjärgus.

Eelistustepõhine diskrimineerimine võib toimuda ka klientide või kaastöötajate poolt mitte ainult tööandja poolt. Kui kliendil ilmnevad naisi diskrimineerivad eelarvamused (näiteks autoremondi töökoja kliendid ei pea naistöötaja hinnanguid usaldusväärseks või tema tööd piisavalt heaks), on nad naiste käest kaupa või teenust ostes vähem rahul ning vastupidi võib see kehtida ka meeste kohta. Tööandja peab ebaseaduse kliendile kompenseerima madalama hinnaga, et ka naistöötajalt ostetaks sama palju kui meestelt. Kui sellise ettevõtte omanik maksaks naistele ja meestele võrdset palka, siis saab ta vähem kasumit, kui naistele madalamat tasu makstes või palgates ainult mehi. Seega on tal põhjus eelistada naistele mehi.

Kui ettevõtte meestöötajad suhtuvad eelarvamusega naissoost kaastöötajatesse ning neile ei meeldi nendega koos töötada, peab tööandja selle ebamugavuse meestele kompenseerima kõrgema töötasuga, vastasel juhul võivad diskrimineerivad töötajad lahkuda leidmaks oma eelistustele sobivam töö (kas siis ebamugavusteta või neid ebamugavusi kompenseeriva kõrgema palgaga töö). Kuigi esmapilgul võib tunduda kummaline püstitada hüpotees, et mehed ei pruugi tööl tahta naistega lävida, kui nad üldiselt

³⁹ Soo ja rahvuse omavahelised seosed võivad olla veelgi keerukamad: nt Yamane (2008), uurides filipiini meeste toimetulekut USA tööturul, märgib, et filipiini mehi tajutakse USA ühiskonnas feminiinsetena, mistõttu raske on eristada, mil määral neid diskrimineeritakse soost ja mil määral etnilisest kuuluvusest tulenevalt.

elavad naistega koos pereelu, võib sellegipoolest siinkohal käsitleda pigem sotsiaalselt sobilikke rolle kui soovi säilitada sotsiaalset distantsi (Blau ja Kahn 2006). Kuna tööandjad enamasti ei tea oma potentsiaalse töötajaskonna eelarvamusi ning eelarvamuste määramine enne palkamist on päris keeruline ja seega ka kulukas, püüab tööandja suure tõenäosusega valida sellise töötajaskonna, et kõik töötajad oleks rahul. Seetõttu on tõenäoline, et mingites olukordades komplekteerib ta töötajaskonna selliselt, et seal on esindatud enam ühe või teise soo esindajad.

Szafarz (2008) tuleb välja kaastöötaja poolse diskrimineerimise alternatiivse teoreetilise lähenemisega põhinedes hiljutistel sotsiaalpsühholoogilistel lähenemistel inimkäitumise kohta: eeldatakse, et inimesed eelistavad töötada endasarnastega. See sarnasus ei pruugi otseselt olla seotud rassismi või seksismiga, pigem langeb selline käsitlus sotsiaalse kategoriseerimise ja inimressursi arvestuse (*people accounting*) käsitluste alla. Diskrimineerimist käsitletakse firma värbamisagendi (nõukogu, personalitöötaja, virtuaalne keskmine töötaja) ja kandideerija vahelise sarnasuse kaudu. Nõ sarnasuse printsiipi modelleeritakse kasutades matemaatilist vahemaa (*distance*) kontseptsiooni inimeste vahelise erinevuse kvantitatiivse mõõdikuna: iga inimene eelistab suhelda inimestega, kellega nad jagavad võimalikult palju ühiseid omadusi. Kasutatakse eukleidilise kauguse indeksit (*Euclidean distance index*). Uue töötaja valik põhineb tema oskuste sobivusel tööülesannete täitmiseks (tootlikkus) ning värbaja ja kandidaadi vahelisel sarnasusel. Eeldatakse, et on olemas täielik informatsioon kandidaatide kõikide omaduste kohta. Diskrimineerimine esineb, kui inimestevaheline sarnasus mõjutab värbamisotsust.

Inimestevahelise sarnasuse mõju töötajate värbamisel võib olla tööandjale kulukas kahel moel: võetakse tööle üle kvalifitseeritud töötaja, kelle professionaalsetest oskustest osa on kasutatud, või alakvalifitseeritu, kes ei tee oma tööd piisavalt hästi. Eeldades töötajate palkade vastavust turuväärtusele, toob diskrimineeriv värbamisprotsess kaasa liigsed kulutused üle kvalifitseeritule makstava palga näol või kaotused tootlikkuses alakvalifitseeritud töötaja palkamise korral. Sarnasusel põhinev diskrimineerimine võib ettevõttele teatud määral ka kasulik olla – töötajate omavaheline sarnasus võib mõjuda positiivselt nende tootlikkusele (või vähemalt ei mõjuta erinevus nende tootlikkust negatiivselt). See paistab aga olevat vastuolus varasemate uuringutulemustega, kus on leitud, et sageli on töötajate mitmekesisus ettevõttele majanduslikult kasulik (Hamilton 2004, Reagans 2001 jt). Sarnasuse printsiibi kohaselt koonduvad ettevõtetesse sarnased inimesed, seega iseeneslik diskrimineerimise vähenemine ajas tundub olevat ebatõenäoline. Szafarzi (2008) kontseptsioonis sõltub diskrimineerimise ilmnemine tööandja oskusest valida õige inimene uusi töötajaid värbama. See kas tööandja on võimeline diskrimineerimisega kaasnevad kulud kandma või mitte, sõltub ettevõtte turuvõimust (vt peatükk 2.2.3.2).

Vaatamata sellele, et Szafarz (2008) ei käsitlenud oma teooriat otseselt soolise diskrimineerimise võtmes, sobib ülalkirjeldatud rakendada soolise sarnasuse kontekstis. Pole kahtlustki, et eksisteerib hulgaliselt

mehi, kes erinevatel põhjustel leiavad, et on hõlpsam töötada meestest töökaaslastega. Täpselt sama kehtib ka naiste kohta. Kuigi tihti eelistavad nii naised kui mehed meessoost ülemust (nt Baldwin *et al.* 2001), ei ole alust eeldada, et meeste ja naiste eelistused omasarnaste inimestega töötamise suhtes oleksid erinevad ning sarnasuse alusel diskrimineerimine soolist palgalõhet otseselt mõjutaks, on Szafarzi (2008) käsitlus seotud erinevat tüüpi tööturu segregatsiooniga ning seetõttu mõjutab ka soolist palgalõhet kaudselt. Sarnasuse teooria aitab osaliselt selgitada, miks tööturul püsivad jätkuvalt n-ö naiste tööd ja meeste tööd (vt segregatsiooni kohta lähemalt ptk 2.3)

Seega võib kokkuvõtteks öelda, et kuigi tööandjate, klientide või töötajate eelistustel sooline diskrimineerimine võib tööandja jaoks osutuda ratsionaalseks kasumit taotlevaks käitumiseks, on üldjuhul diskrimineerimise esinemine seotud täiendavate kulutustega tööandja jaoks. Sooline diskrimineerimine ei pruugi otseselt määrata naiste palka, vaid mõjutada diskrimineeriva värbamisprotsessi kaudu soolist segregatsiooni ning seeläbi ka keskmist soolist palgalõhet.

2.2.2 Informatsiooni asümmeetria ja tööandjate isetäituvad ootused

Sooliste palgaerinevuste kujunemist mõjutab ka asjaolu, et nii tööandjad kui töötajad toimivad tööturul piiratud, ebatäieliku ehk asümmeetrilise informatsiooni tingimustes. Informatsiooni asümmeetria tähendab seda, et töösuhte üks osapool valdab infot, mis teisele osapoolle pole kättesaadav (nt tööpanus, kavatsetav karjäärikatkestus). Puudulik info mõjutab ka tööandja käitumist ning palgakujundust. Olukord, kus mingil põhjusel on informatsiooni asümmeetria mees- ja naistöötajate osas erinev, võib olla soolise palgalõhe üheks põhjuseks.

2.2.2.1 Moraalirisk

Informatsiooni asümmeetria tekitab tööandja moraaliriski (*moral hazard*) probleeme, mida järgnevalt käsitletakse lähemalt.

Teatud tööde puhul puudub tööandjal informatsioon, kui palju töötajad tegelikult tööd teevad. Tööandjal pole võimalik täpselt välja selgitada, kui tootlik on iga konkreetne töötaja või on selle informatsiooni saamine seotud suurte kulutustega. See tekitab oma tegelikku tootlikkust teadval töötajal nn moraaliriski – töötajal on võimalik tööülesannete täitmisel pingutada vähem kui ta tegelikult suudab, kuid jätkuvalt sama palka saada, sest tööandja ei tea, kui palju ta suudab ja kui palju ta teeb. Informatsiooni asümmeetria tingimustes lähtub tööandja eeldusest, et üldjuhul teevad naised rohkem koduseid töid kui mehed, mis võib võrreldes meestega vähendada nende motivatsiooni tööl pingutada (Altonji 1999, Erosa *et al.* 2005). Seega on tööandjal motivatsioon naistele maksta madalamat palka eesmärgiga kompenseerida eeldatavat moraaliriski.

Tööandjal puudub täielik informatsioon potentsiaalsete töötajate kohta, kuid talle on teada, et naised saavad oma elu jooksul lapsi ja jäävad seega laste sündides suurema tõenäosusega lapsehooldus-

puhkusele (eeldades, et vaadeldavas ühiskonnas on selline käitumisviis tavapärane). Kuna täpne info iga töötaja kohta puudub, eeldab tööandja seda käitumismalli kõikidelt naistelt, sest pole teada, kuidas iga inimene üksikult tegelikult käitub ning selle välja selgitamine on liialt kulukas. Tööandja maksab seega kõigile naistele ühesugust palka, eeldades kõigi puhul võrdselt, et naine jääb tulevikus mõneks ajaks tööst kõrvale.

Samas võib sooline palgalõhe soodustada seda, et naised pühenduvad rohkem kodustele töödele kui mehed. Kuna tulu, mis naistel saamata jääks, kui nad tööle ei lähe (alternatiivkulu), on madalam kui meestel, võivad naised langetada lihtsamini otsuse lapse saamise ning töölt lahkumise kasuks. Seeläbi kinnitavad naised oma käitumisega tööandjate uskumust ja tegu on nn. isetäituvate ootustega.

Tööandjate isetäituvate ootuste kontekstis viitab de la Rica *et al.* (2008) Lazeari ja Roseni (1990) tööredelite käsitlesele, kus eristatakse n-ö kiirkarjääri (*fast track*) ja aeglase karjääri (*slow track*) töid. Töötajate reaalne pingutus ei ole jälgitav, mistõttu tööandjad suunavad kiirele karjääriteele vaid need töötajad, kelle puhul loodetav tulemus investeringukulud tasa teeb. Kuna naised on traditsiooniliselt olnud põhirolli võtjad kodus ning nende töölt lahkumise tõenäosus laste kasvatamise eesmärgil on suurem, pannakse naised n-ö emme-karjäärirajale (*mommy track*), samal ajal kui meestel on suurem tõenäosus teha kiiret karjääri (Lommerud ja Vagstad 2000). Naiste karjäärivõimaluste vähendamine loob aluse vertikaalseks segregatsiooniks ning keskmise palgaerinevuse tekkeks.

2.2.2.2 Statistiline diskrimineerimine

Nagu kahjuliku valiku käsitlus näitas, peavad tööandjad töötajate valikuga seotud otsuste tegemisel enamasti lähtuma vaid osalisest infost ja töötajategruppi iseloomustavatest keskmistest tunnustest – nähtus, mida majandusteoorias käsitletakse statistilise diskrimineerimisena. Statistiline diskrimineerimine ilmneb siis, kui eeldatakse, et tööle kandideerival inimesel on tüüpilised tema soole omaseks peetavad tunnused ja omadused ning otsus tehakse nende eeldatavate omaduste põhjal.

Tööle värbamise protsessis pole töötajatel täit informatsiooni pakutavate tööde kohta (tingimused ja nõuded) ning tööandjatel on raske saada täielikku teavet töökohale kandideerijate omaduste ja oskuste kohta (Boeri ja van Ours 2008). Tööandja hindab töötaja tootlikkust tööandja poolt signaliseeritud teabe järgi, mitte otse - näiteks signaliseerib haridustase seda, milline on töötaja oodatav tootlikkus. Samuti kasutavad tööandjad oma värbamismeetodites informatsiooni erinevate kandidaadigruppide (nt sugu, rahvus) keskmiste omaduste kohta, et hinnata nende tootlikkust.

Tööandja jaoks on seega optimaalne pakkuda madalamat palka töötajatele, kes kuuluvad gruppi, mida tavapäraselt iseloomustab madalam võimekus. See tähendab, et tegelikkuses võivad sama tootlikkusega töötajad saada erinevat palka lihtsalt seetõttu, et nad kuuluvad erinevatesse gruppidesse. (Boeri ja van

Ours 2008) Seda nähtust, kus informatsiooni asümmeetriast tulenevalt kujunevad palgad keskmiste grupitunnuste põhjal ja ei sõltu tegelikust tootlikkusest, nimetatakse statistiliseks diskrimineerimiseks. Statistiline diskrimineerimine on teine laialdaselt käsitletud diskrimineerimise kategooria lisaks Beckeri eelistustel põhineva diskrimineerimise kontseptsioonile.

Statistilise diskrimineerimise erinevus eelistustel põhinevast diskrimineerimisest on asjaolu, et tööandjad ei soosi ühte või teist gruppi puhtalt eelistuste tõttu vaid nad püüavad töötaja omadusi ennustada objektiivselt grupi keskmistele tuginedes. Kui tööandjal on nt varasemast kogemusest kujunenud hinnang, et naiste tootlikkus ja pühendumus on madalam kui meestel maksab ta selle lähenemise kohaselt naistele madalamat palka. Seega on töölevõtmisel ning ka palga kujunemisel oluline, kui täpsed on tööandjate vaated selle kohta, kas ja mille osas mehed ja naised keskmiselt erinevad. (Wharton 2005) Kui tööandja on oma kogemuste põhjal leidnud, et mehed on mingi töö tegemisel tootlikumad, järeldab ta sellest, et ka edaspidi on kasulik võtta tööle mehi. Enamikes riikides pole aga seaduslik otsida kas meestöölist või naistöolist, eeldades et vaid ühest soost töötajatel on töökohale vajalikud omadused.

de la Rica *et al.* (2008) püstitasid isetäituvate ootuste teoreetilise mudeli, kus sooline palgalõhe kujuneb tööandja statistiliselt diskrimineerivate koolitusotsuste tulemusena⁴⁰. Tööandja käsitleb naiste prognoosimatut vajadust ebaregulaarsete töötundide järele ja lapse hooldamise tõttu töölt eemal viibimist ootamatustena tööjõu pakkumises. Seetõttu koolitavad tööandjad võrdse tootlikkusega naised ja mehi erineval hulgal uskudes, et keskmiselt naised lahkuvad (pärast koolituse läbimist) ootamatuste tõttu töölt tihedamini kui mehed. See, et eeldatavasti naised töötavad tulevikus lühemat aega, muudab naiste koolitamise tööandjate jaoks vähemtasuva. Seega saavad mehed rohkem koolitust, mis suurendab nende suhtelist tootlikkust ning on aluseks soolise palgalõhe tekkele. (de la Rica *et al.* 2008) Lisaks näitavad uuringud, et nendel samadel põhjustel võetakse naised harvem töökohtadele, mis vajavad kohe tööle asudes tööandjapoolset suuremahulist koolitust. (Wharton 2005)

Tööandjad peaksid aja jooksul suutma näha töötajate tegelikku tootlikkust ning vastavalt sellele korrigeerima oma statistiliselt diskrimineerivat suhtumist ja töötajate palka või siis ebapiisava tootlikkusega töötajatest loobuma. Statistilise diskrimineerimise kestvus sõltub tööandjate võimest värvatud töötaja tegelik tootlikkus välja selgitada. De la Rica *et al.* (2008) on seisukohal, et lihtsamate tööde korral, kus nõutakse väheseid oskusi, on töötajate tegelik tootlikkus küllaltki kergelt määratav, mistõttu võib öelda, et ülalkäsitletud moraaliriski lähenemine on teatud määral piiratud. Näiteks rutiinset

⁴⁰ Mudel on inspireeritud Acemoglu ja Pischke (1998) koolituse finantseerimise mudelist, mis selgitab, miks töötajatel ei ole motivatsiooni tööturu ebatäiusliku konkurentsi tõttu (nt monopsonistlikul turul) oma haridusse investeerida ning tööandjad on seetõttu valmis maksma oma töötajate üldise koolituse eest (vaatamata sellele, et töötajatel oleks võimalik sel koolitusel omandatud teadmisi kasutada ka teiste tööandjate heaks töötamisel). (Boeri ja van Ours 2008)

liinitööd tegevate töötajate töösooritust – liigutuste täpsust ja kiirust, või tükitööd on lihtne jälgida ning tööandja saab oma uskumusi korrigeerida. Sellegipoolest eksisteerib palgalõhe ka väheseid oskusi nõudvate tööde korral⁴¹. Seda vastuolu selgitab Altonji (2005) kontseptsioon tööandja õppimise kiiruse ja töökohal nõutavate oskuste taseme seose kohta läbi statistilise diskrimineerimise.

Altonji (2005) väidab, et tööandjate esmane statistiliselt diskrimineeriv hinnang töötaja kohta ning esimene töökoht määravad töötaja palga kasvu ja tulevase karjääri. Ehk siis isegi kui tööandja tööle värbamisel hindab töötaja võimeid ja töö väärtust valesti, määrab see tema tulevase palga ja karjääri. Püstitatakse teoreetiline mudel, kus tööandja õppimise (*employer learning*) kiirus ja statistiline diskrimineerimine mõjutavad töö saamise tõenäosust, palga kasvu ja karjääri kulgu. Tööandja õppimiseks nimetatakse seda, kui tööandja muutub värbamisjärgselt töötaja tegeliku tootlikkuse osas informeeritumaks.

See, kui kiiresti tööandja uut infot töötaja kohta saab, sõltub töö nõudlikkusest töötaja (üldiste) oskuste taseme suhtes (*job skill intensity*). Oskusnõudlike tööde korral saab tööandja uue töötaja tegeliku tootlikkuse teada suhteliselt kiiresti, sest infovoog töötaja tootlike omaduste kohta on suurem. Väheseid oskusi nõudev töökoht aga ei võimaldagi tööandjal ega töötajal oma tegelikke oskusi avastada. Seega sõltub tööandjate õppimiskiirus sellest, millisel tasemel oskuseid on töötajal tema esmasel töökohal vaja. Nii võib juhtuda, et kõrge oskustasemega inimesed, kellel on madalat oskustaset signaaliseerivad omadused, jäävad mõneks ajaks pidama madala nõudlikkusega ja madalalt tasustatud töökohtadele. (Altonji 2005)

Pika aja peale selgub inimese tegelik tootlikkus, kuid madala oskustasemega töökoht pärsib tegelikult kõrgema tootlikkusega inimese karjääri, kuna neil töökohtadel on madalam koolituse ja töökohal õppimise tase. Seega peavad tippjuhi positsioonile jõudmiseks töötaja oskused olema mitte ainult kõrged, vaid ka tööturul varakult märgatavad (Altonji 2005)

Seega on vähe tõenäoline, et inimesed, kelle oskuste taset hindavad tööandjad statistilise diskrimineerimise tõttu kohe tööelu alguses madalalt (oskustega eeldatavalt seotud tunnuste nagu hariduse, perekondliku tausta, rahvuse või soo alusel), jõuaksid enim oskusi nõudvatele positsioonidele majanduses. Kõrge oskuste tasemega ja madala diskrimineeritava tunnusega inimestel on seega enne tööturule sisenemist motivatsioon oma kõrget oskuste taset tööandjatele signaaliseerida, mõne teise statistiliseks diskrimineerimiseks kasutatava tunnuse kaudu, nt haridus. (Altonji 2005) Kui naised on need, keda diskrimineeritakse ja värvatakse juba algselt madalat oskustaset nõudvatele ametitele

⁴¹ Samuti viitavad de la Rica et al. (2008) asjaolule, et võiks arvata, et majapidamistöde korraldamine on samaväärne väikse firma juhtimisele, mis hoopis suurendab naiste organisatoorseid võimeid/oskusi ning seeläbi ka nende tootlikkust.

meestest suhteliselt rohkem, kahandab see nende tuleviku palgakasvu ning pärsib see nende võimalusi oma tegelikke oskusi näidata ja karjääri teha.

Ebatäielik informatsioon töötajate tegeliku tootlikkuse kohta paneb tööandjad situatsiooni, kus neil tuleb selle informatsiooni kogumiseks kanda suuri kulutusi või lähtuda töötajate valikul ja nende tootlikkuse hindamisel teadaolevast infost meeste ja naiste keskmiste omaduste ja käitumisviiside kohta. See ajendab tööandja naisi tööturul diskrimineerima, sest eeldatavalt on keskmise naise tööpanus koduste kohustuste tõttu madalam kui meestel ning keskmine naine katkestab tööelu laste kasvatamise eesmärgil erinevalt keskmisest mehest. Statistilise diskrimineerimise tulemuseks on naistele pakutav palk madalam, vähem tööalast koolitust ja aeglasem edenemine karjääriredelil. Sooline vertikaalne ja horisontaalne segregatsioon, tööturult kõrvale jäämine ja ühiskondlikult vähem kasulik tasakaal tööturul võivad samuti olla informatsiooni asümmeetriast tuleneva diskrimineerimise tagajärjed.

2.2.3 Sooline diskrimineerimine ja turuvorm

Inimkapitali teooria aluseks oli eeldus, et töötaja palk vastab tema piirtootlikkusele. See aga eeldab konkurentsituatsiooni, mis tähendab, et tööturul valitseb tihe konkurents ka töötajate pärast: kui ettevõtte pakuks töötajale palka, mis on piirtootlikkusest madalam, läheks töötaja lihtsalt teise tööandja juurde. Kui aga töötaja läbirääkimispositsioon on nõrgem, näiteks alternatiivsete tööandjate puudumise tõttu, on ettevõttel võimalik palgata ka tootlikkusest madalama palga eest. Kui mehed ja naised on mingil põhjusel tööturul erinevas konkurentsipositsioonis, võib see süvendada palgalõhet: kui üks töötajate grupp on pakutava palga suhtes vähem tundlik, on tööandjal motivatsioon seda ära kasutada madalamat palka makstes. Seda, mis olukordades see mehhanism võib viia soolise palgalõheni, vaatleme allpool peatükkides 1.2.3.1 ning 1.2.3.2.

Nii nagu tööandja ei saa konkurentsituatsioonis lubada endale piirtootlikkusest madalama palga maksmist, ei saa ta maksta ka sellest kõrgemat palka. Põhjuseks on see, et ka tooteturul valitseb konkurents ning ettevõttel pole võimalik kõrgemate tööjõukulude võrra toodangu hinda tõsta (samuti ei saa ta maksta kõrgemat palka kasumi arvelt, sest kõrge konkurentsi tingimuses on ettevõtte tulud ja kulud tasakaalus ning kasum minimaalne). Seega peaks konkurentsielise olema mittediskrimineerival ettevõttel võrreldes ettevõttega, kes sama tootlikkusega töötajatele maksab kõrgemat töötasu. See aga ei kehti olukorras, kus ettevõttel on tooteturul piisavalt suur turuvõim, näiteks kui on tegu monopoolse ettevõttega, kellel konkurendid puuduvad, või oligopoolse ettevõttega, kellel on vaid väike arv konkurente. Tänu turuvõimule on sellisel ettevõttel suurem kasum ning ta suudab maksta

piirtootlikkusest kõrgemaid, diskrimineerivaid palku ning katta seda kasumi arvelt⁴² (Weichselbaumer ja Winter-Ebmer 2007). Sellest jäeldub ühtlasi ka, et konkurentsi suurenemisel peaksid diskrimineerivad ettevõtted turult kaduma, kuna neil ei ole võimalik suuremate kulude tõttu kasumlikult töötada. Seda eeldust testinud uuringuid on kirjeldatud allpool peatükis 1.4.3.3.

2.2.3.1 Robinsoni monopsonistlik diskrimineerimine

Monopsoniks nimetatakse turuvormi, kus on ainult üks ostja ja palju müüjaid (analoogne monopoliga, mis on ühe müüja ja paljude ostjatega turuvorm). Tööturu kontekstis tähendab see vastavalt olukorda, kus on ainult üks tööandja ja suurem arv töötajaid. Sellises olukorras on tööandjal võimalik maksta piirtootlikkusest madalamat palka.

See aga, kui palju piirtootlikkusest madalamat palka monopsonistlik tööandja maksta saab, sõltub sellest, kui tundlik iga konkreetne töötaja pakutava palga suhtes on (ehk, majandusteooria termineid kasutades, kui *elastne*⁴³ on tema tööjõupakkumine), nagu näitas Robinson (1933, viidatud Heinze ja Wolf 2006 kaudu). Mida vähem tundlik on töötaja pakutava palga suhtes, seda madalamat palka tööandja talle maksta saab.

Robinson eeldas, et naiste tööjõu pakkumise elastsus on üldiselt väiksem kui meestel tulenevalt kodustest kohustustest ning suuremast spetsialiseerumisest laste kasvatamisele. Naised on nõus madalama palgaga töö vastu võtma juhul, kui antud töö võimaldab neil koduseid kohustusi lihtsamini täita kui alternatiivsete tööpakkumiste korral. Seega saab monopsoonne tööandja naistele vähem palka maksta kui meestele – naised saavad erinevalt meestest monopsonistliku diskrimineerimise tulemusel oma tootlikkusest madalamat palka. (Heinze ja Wolf 2006)

Robinsoni poolt kirjeldatavas olukorras ei ole diskrimineerimine tööandjatele kulukas ning kasumi maksimeerimise eesmärgil on naiste diskrimineerimine lihtsalt ettevõtete optimaalne teguviis. Seetõttu on monopsonistlik diskrimineerimine suure tõenäosusega jätkuv ka pikas perspektiivis – asjaolu, mida toetavad empiiriliste uuringute tulemused: palgalõhe on enamikes riikides jätkuv nähe. (Hirsch *et al.* 2009)

⁴² Eriti juhtudel, kus ettevõtte omanikud ei ole ühtlasi juhid: kõrge turuvõimuga ettevõtetes ei pruugi omanike kontroll juhtide üle olla eriti tugev ning juhtide diskrimineeriv käitumine jääb suurema tõenäosusega märkamata (Weichselbaumer ja Winter-Ebmer 2007).

⁴³ Tööjõu pakkumise elastsus kirjeldab inimeste tööturukäitumise tundlikkust palga muutustele. See näitab, kuidas on omavahel seotud töötasud ja töötunnid (töölt lahkumine). Kui väike muutus töötasus toob kaasa suure muutuse tööjõupakkumises (töötundides), siis on tööjõupakkumine elastne ning vastupidi.

Praktikas aga on sageli üldine naiste tööjõupakkumise elastsus suurem kui meestel, mistõttu Robinsoni monopsonistlik diskrimineerimine ei kehtiks soolises kontekstis.⁴⁴ Kuna naistel on eelised tööturuväliste alternatiivide osas võrreldes meestega⁴⁵, siis võivad naised lihtsamini otsustada tööturult väljumise kasuks juhul, kui töötasu ei vasta nende tööpanusele, mis tingibki suurema tööjõupakkumise elastsuse. Barth ja Dale-Olsen (2009) arutlevad monopsonistliku diskrimineerimise asjakohasuse üle soolise palgalõhe uurimisel ja selgitamisel. Vaatamata mõnele teisiti arvavale uuringule, on nende andmetel kujunenud üldine arusaam, et see kontseptsioon ei anna eriti juurde soolise palgalõhe mõistmisele ning tegelikult pole naiste tööjõu kogupakkumine vähem elastne kui meestel. Samuti argumenteeritakse, et puhast monopsonistlikku turgu eksisteerib reaalsuses väga harva.

Värskeimad teoreetilised arengud on monopsonistliku lähenemise uuesti ellu äratanud, toetudes kontseptsioonile, et iga konkreetse ettevõtte jaoks kehtib selle potentsiaalsete töötajate individuaalne tööjõupakkumise kõver ehk iga ettevõtte on tööturul mingil määral monopsonistlik (töökoha vahetus on töötajale kulukas). Selles valguses leitakse, et naiste tööjõupakkumine on üksiku ettevõtja tasandil siiski vähem elastne võrreldes meestega. Töötajate töölt lahkumine on endogeenne (seotud töötasuga): kõrgema palga korral vahetab töökohta vähem inimesi, samuti on lihtsam lahkunule asendaja leida. Barth ja Dale-Olsen (2009) analüüsib Robinsoni diskrimineerimist sellest uuest vaatevinklist, lähenedes iga ettevõtte tööjõupakkumise dünaamikale eraldi. Dünaamilise monopsonistliku diskrimineerimise mudelis loovad erinevused välistes töölt lahkumist mõjutavates tegurites või tööpakkumise saamise tõenäosuses stiimuli monopsonistlikuks diskrimineerimiseks. Lähtutakse seisukohast, et uut tööd otsitakse tihti veel eelmisel kohal töötades, seega muundub tööjõus osalemise küsimus antud kontekstis tööjõu voolavuse küsimuseks.⁴⁶ Autorid hindavad tööjõupakkumise elastsust tööjõu voolavuse kontekstis Norra 1989-1997. aasta andmete põhjal ning jõuavad järeldusele, et ettevõtte tasandil on meeste tööjõu pakkumine elastsem ehk tööjõu voolavus suurem kui naiste puhul.⁴⁷ Soolised erinevused tööjõu pakkumises ettevõtete tasandil on eriti suured madala oskustasemega töötajaskonna seas. Seega on madala

⁴⁴ Naiste tööjõupakkumine on elastsem (pakatava palga suhtes tundlikum) kui meestel sedavõrd, kuivõrd naistel on hõlpsam teha valikut kodutööde kasuks palgatöö asemel. Seda võivad tingida mitmed asjaolud: näiteks see, kui ühiskonnas valitsevad normid ja stereotüübid, mis stigmatiseerivad kodustele tegevustele pühendumist meeste poolt või palgatöö tegemist naiste poolt. Samuti võib koduste tööde koormuse ebavõrdne jaotumine meeste ja naiste vahel võimaldada meestel valida karjääri vastavalt oma huvidele ja ambitsioonidele, samas kui naised peavad leppima töödega, mida on võimalik teha koduste kohustuste kõrvalt, kuid mis ei paku sisulist huvi ja mille tegemise peamine motiiv on palk (Alesina et al 2007). Sellest järeldub ühtlasi ka, et mida sarnasem on koduste tööde ja palgatöö sooline jaotus, seda sarnasemaks peaks muutuma tööjõupakkumise elastsus, mis on leidnud ka empiirilist kinnitust (Blau ja Kahn 2007).

⁴⁵ Näiteks võimalus koduseks jääda, pere eest hoolitseda ning mehe teenistusest elatuda on naiste jaoks reaalne alternatiiv ning sotsiaalselt aktsepteeritavam kui meeste jaoks.

⁴⁶ Tööjõu pakkumise elastsus ettevõtte tasandil koosneb kahest komponendist: tööjõu kogupakkumise mõjust ning tööandjate vahelisest konkurentsist tuleneva nn töölt-tööle tööjõu voolavuse mõjust. Kui konkurents tase tööturul on madal, domineerib tööjõu pakkumise elastsuse kujunemisel tööandjate vahelise tööjõu voolavuse mõju.

⁴⁷ Samuti rakendatakse ühe varasema uuringu meetodit Norra andmetele ning leitakse, et vastupidine tulemus on saadud põhiliselt ebapiisavate individuaalset tootlikkust kirjeldavate tunnuste kasutamise tõttu.

konkurentsiga turul tegutsevatel tööandjatel võimalik naiste vastu Robinsoni monopsonistlikku diskrimineerimist rakendada – naised on meestest vähem altimad madalama palga tõttu töökohta vahetama. (Barth ja Dale-Olsen 2009) Seega võib teatud juhtudel turuvõimust tulenevalt olla ettevõtte kasumit maksimeeriv otsus käituda diskrimineerivalt palkasid määrares.

Hirsch *et al.* (2009) kasutab soolise palgalõhe käsitlemisel Robinsoni monopsonistliku diskrimineerimist väheuuritud kontekstis, keskendudes palgalõhe riigisisesele regionaalsele varieeruvusele. Robinsoni monopsonistliku diskrimineerimise teooria otseselt palgalõhe regionaalseid erinevusi ei käsitle, on see siiski majandusteoreetiline käsitlus, mis selliste erinevuste olemasolu selgitada võiks.⁴⁸ Ettevõtetal on suurem (monopsonistlik) võim naiste üle võrreldes meestega, sest eeldatakse, et naistel on kõrgem keskmine töölesõidu kulu tulenevalt nende kodustest kohustustest (siinkohal peetakse silmas alternatiivkulu lastega tegelemise ja kodutööde tegemise aja arvelt). (Hirsch *et al.* 2009) Kuna üldjuhul on meeste palgad kõrgemad, on meeste kodust tööle transpordile kuluva aja alternatiivkulu suurem ning seetõttu elukoha valik suurema tõenäosusega määratud mehe töökohta arvestades (Barth ja Dale-Olsen 2009).

Hirsch *et al.* (2009) järeldavad, et kuna naised on vähem mobiilsed kui mehed, on nad vähem altid tööandjat vahetama. Seetõttu on tööandjatel naiste üle suurem monopsoonne võim, mis võimaldab neil naiste tööd meestest madalamalt tasustada. Regionaalsete palgalõhede uurimiseks püstitatakse ruumiline oligopsoni mudel (*spatial oligopsony model*). Oligopson on mõne ettevõtte või ühiselt tegutsevate ettevõtete grupp, mis omab/omavad suurt turujõudu tööturul, mis tähendab, et töötajatel ei ole vaadeldava tööturu piires eriti valida, millise tööandja juurde tööle minna ning tööandjal on konkurentsitingimustega võrreldes suurem võim palgatase ja töötingimused määrata (ühepoolselt).

Mudeli hüpoteesideks on, et tihedama asustusega majanduslikes keskustes (*hot spots*) on tööturul tihedam konkurents, mistõttu on nii naiste kui meeste palgad kõrgemad maapiirkondadega võrreldes ning tööandjatel väiksemad võimalused kasutada Robinsoni diskrimineerimist. Madal konkurentsi tase maapiirkondade tööturul lubab oligopsonil palku dikteerida. Hirsch *et al.* (2009) kontrollisid teoreetilist mudelit empiirilisel, kasutades Saksamaa hõiveregistri andmeid perioodist 1975-2004. Tulemuseks saadi, et selgitamata sooline palgalõhe noorte töötajate seas on suurlinnades ja nende ümbruskonnas umbes 10 protsendipunkti võrra madalam võrreldes maapiirkondadega.

Keskmise soolise palgalõhe trend vaadeldaval perioodil (1975-2004) on olnud langev – kokku peaaegu 16 protsendipunkti võrra. Vaatamata sellele jääb selgitamata palgalõhe regionaalne erinevus nende 30 aasta

⁴⁸ Beckeri eelistustel põhinevale diskrimineerimise kontseptsiooni mahub regionaalne dimensioon vaid oletuste näol: suurlinna keskkonnas toimuv väiksem diskrimineerimine on trendiloov, kuid sel juhul ei kaoks diskrimineerimine pikas perspektiivis, mis on vastuolus antud teooriaga (Hirsch *et al.* 2009).

jooksul samaks – 13 protsendipunkti. Tulemusi selgitab Hirsch *et al.* (2009) sellega, et sooline erinevus tööjõu mobiilsuses on järkjärgult kahanenud (nt lapsehoiuteenuste paranemise tulemusena) vähendades ka selgitamata palgaerinevust, kuid maapiirkonna-suurlinna konkurentsituatsioonide erinevus püsib: tööturud suurlinnades on jätkuvalt suurema konkurentsiga, mis piirab sealsete tööandjate võimet naisi diskrimineerida.

Kokkuvõttes on empiiriliselt soolise palgalõhe seos tööturukonkurentsi suurusega saanud erisuunalisi tulemusi. Vaatamata asjaolule, et valdavalt on empiirilised uuringud tõestanud, et naiste tööjõu pakkumise hinnaelastsus ei ole madalam kui meestel (pigem vastupidi), ilmneb ettevõtte tasandil Robinsoni teooria paikapidavus – naiste tööturukäitumine ei ole nii tugevalt seotud palgatasemega kui sama tootlikkusega meestel, mis võimaldab diskrimineerival tööandjal naistele madalamat palka maksta. See võib olla tingitud olukorra, mil sooline palgalõhe on püsivalt erinev kõrge konkurentsiga linnapiirkondades ja madala konkurentsiga maapiirkondades.

2.2.3.2 Konkurents kaubaturul

Beckeri diskrimineerimise teooria kohaselt peaks pikas perspektiivis üleilmne turgude avanemine, turgude deregulatsioon või muudel põhjustel toimuv konkurentsi kasv viima soolise palgalõhe vähenemisele, sest tööandjatel on võime diskrimineerida või oma töötajate või klientide poolne diskrimineeriv käitumine kinni maksta vaid siis, kui ettevõttel on (kauba- või teenuse-) turul piisavalt suur turuvõim, et kasumit teenida. Mitme uuringu tulemused näitavad, et naiste ja meeste palgaerinevus on väiksem juhtudel, kui tööandjad tegutsevad oma kauba- ja teenuseturul suurema konkurentsi tingimustes (Gunderson 2006). Kui turuvõim ja diskrimineerimine on seotud, tekib küsimus, kuidas muudavad tööandjate diskrimineerivat käitumist muutused turukonkurentsis. Kõrge konkurentsiga kaubaturul peaksid diskrimineerivad ettevõtted ellujäämiseks oma eelarvamuslikku käitumist korrigeerima, vastasel juhul sunnivad mittediskrimineerivad konkurendid nad turult lahkuma, sest nad suudavad toota madalama tööjõukuluga. See on Beckeri tööandja poolse eelistustepõhise diskrimineerimise teooria dünaamiline aspekt, mille kohaselt suurenev konkurents kaubaturul peaks pikas perspektiivis kuluka diskrimineerimise sundima turult lahkuma⁴⁹ (Black ja Brainerd 2004).

Black ja Brainerd (2004) testivad tööandjapoolset dünaamilist hüpoteesi naiste diskrimineerimise ja turuvõimu seose kohta empiiriliselt uurides tihenevast väliskaubandusest tuleneva konkurentsi suurenemise mõju selgitamata soolisele palgalõhele USAs.⁵⁰ Jõutakse teoreetilist seisukohta kinnitavale järeldusele, et konkurentsi kasv vähendab ettevõtte turuvõimu ja seeläbi võimet naisi diskrimineerida.

⁴⁹ Eelduseks on turule sisenemise piirangute puudumine

⁵⁰ Kuna koondunud (*concentrated*) sektori turg on madala konkurentsiga, võrreldakse koondunud ja konkureerivaid (*competitive*) töötleva tööstuse sektoreid väliskaubanduse tihenemisest tuleneva konkurentsi kasvu tingimustes

Käsitletavat teoreetilist seisukohta on võimalik testida ka erineva kaubaturu konkurentsi tasemega riike omavahel võrreldes. Seega oli Weichselbaumeri ja Winter-Ebmeri (2007) üheks uurimiseesmärgiks kaubaturu konkurentsi soolise palgalõhe mõjurina rahvusvahelisel tasandil. Metaanalüüsi üheks tulemuseks oli, et majanduslikult avatumates riikides on soolise palgalõhe selgitamata osa väiksem: näib tõesti, et majanduskeskkonna suurem konkurents tähendab naistele rohkem võimalusi ja sellest tulenevalt ka vähem diskrimineerimist. Weichselbaumer ja Winter-Ebmer (2007) toovad aga ka näiteid sektori ja ettevõtte tasandil läbi viidud uuringutest, milles on jõutud teoreetilist hüpoteesi ümberlukkavatele järeldusele, et turukonkurentsi suurenemine suurendab soolist palgalõhet või vähemalt ei vähenda seda.

Heinze ja Wolf (2006) lähenesid soolise palgalõhe uurimisele samuti ettevõtte tasandilt, hinnates empiirilisel ettevõtete siseselt naiste ja meeste inimkapitali kirjeldavaid tunnuseid ja ettevõteteid kirjeldavate tunnuste⁵¹ seost soolise palgalõhega ning võrdlesid tulemusi samade andmete pealt üldise, ettevõteteid mitteeristava arvutuskäiguga saadud selgitamata soolise palgalõhe väärtusega. Leiti, et ettevõtete siseselt on meeste ja naiste palkade erinevus väiksem kui üldine sooline palgalõhe. Samuti oli uurijate eesmärgiks testida selgitamata soolise palgalõhe kui diskrimineerimise lähendi positiivset seost ettevõtete turuvõimuga, kasutades ettevõtte turuvõimu kirjeldava muutujana ettevõtte suhtelist suurust – ettevõtte töötajate arvu osakaalu kogu sektori töötajate arvus. Hindamistulemuste põhjal saab väita Beckeri hüpoteesile vastupidist, et mida suurem on ettevõtte turuvõim (st konkurentsi tase on madal), seda väiksem on naiste ja meeste palkade erinevus.⁵² Kasutati ka tunnust, mis kirjeldab ettevõtete endi poolt tajutavat konkurentsitaset kaubaturul, kuid andmed selle kohta ei olnud täielikud ning hinnatud koefitsiendid ei osutunud statistiliselt oluliseks.

Avaliku ja erasektori asutused on väga erinevas konkurentsituatsioonis – avaliku sektori organisatsioonid on valdavalt mittetulunduslikud ja seega isoleeritud turumajanduse protsessidest (vähemalt selles osas, mis puudutab konkurentsi tooteturul). Seega põhimõtteliselt peaks avaliku sektori tööandjatel olema lihtsamini võimalik palgakujundust allutada oma diskrimineerivatele väärtushinnangutele. (Arulampalam *et al.* 2004) Samas paistab sooline palgalõhe avalikus sektoris olema väiksem kui erasektoris. Seega ei kehti turukonkurentsi ja diskrimineerimise teoreetiliselt eeldatav seos avalikus sektoris, sest avaliku

(globaliseerumine). Eelduseks on, et konkurentsi suurenemine mõjutab koondunud ettevõteteid diskrimineerimist vähendama, samas kui konkureerivad ettevõtted on juba kõrge konkurentsitasemega kohandunud ega ole saanud endale kulukat diskrimineerimist varemgi lubada. Sektori koondumus põhineb kontsentratsiooni määra (*concentration ratio*) väärtusel, mis leitakse sektori nelja suurima ettevõtte turuosana summana.

⁵¹ Näiteks erinevate palgakokkulepetega hõlmatus, naiste osakaal töötajaskonnas, ekspordi osakaal müügist, palgakulu töötaja kohta.

⁵² Küll aga leiti, et alates ettevõtte teatud suurusest (üle 18 500 töötaja), on sooline palgalõhe ja töötajate arv positiivselt seotud.

sektori tööturul on üldiselt ühtlasem palgatase ja suurem kaetus kollektiivsete läbirääkimistega, samuti lasub tööandjatel ühiskondlik surve tegutseda mittediskrimineerivalt. (Gunderson 2006)

Kokkuvõttes võib öelda, et teoreetiline hüpotees soolise diskrimineerimise ja ettevõtte turuvõimu vahel on erinevatest aspektidest vaadatuna (seega erinevatel andmetel põhinedes) nii kinnitust saanud kui ka ümber lükatud. Rahvusvahelisel tasandil riike võrreldes on suurem sooline diskrimineerimine osutunud seotuks suurema turuvõimuga, kuid sektori ja ettevõtte tasandil on tulemused kahetised. Avaliku ja erasektori võrdluses on leitud, et turukonkurentsi ja diskrimineerimise teoreetiliselt eeldatav seos ei kehti.

2.2.4 Kollektiivsed läbirääkimised

Tööandja võimet diskrimineerida, makstes sarnastele töötajatele erinevat palka, võib piirata ametiühingute tegevus. Ametiühingud mõjutavad palkasid eelkõige kollektiivsete läbirääkimiste ning kollektiivlepingute abil palkade ühtlasemaks muutmise ning ebaisikulise palkade määramise mehhanismi loomise. Tavapäraselt laienevad kollektiivlepingud rohkematele inimestele kui ainult ametiühinguliikmed (kogu ettevõtte, kogu tööstusharu, kogu töötajaskond riigis). Seetõttu tuleks rääkida kollektiivlepinguga kaetud töötajate palkade erinevusest, mitte ametiühinguliikmete palkade erinevusest (järgnevalt kasutatakse neid mõlemaid mõisteid kollektiivlepingutega kaetuse tähenduses).

Kollektiivsed läbirääkimised võivad toimuda erinevatel tasanditel: riigi tasandil, sektori või ettevõtte tasandil. Kõrgemal tasandil toimuvaid läbirääkimisi nimetatakse tsentraliseeritud ning madalamal tasemel toimuvaid detsentraliseeritud läbirääkimisteks. Praktikas ei pruugi läbirääkimised alati kõrgemal tasandil toimuda, kuid ametiühingud/ettevõtjad võivad omavahel kooskõlastada nõudmised ka detsentraliseeritud läbirääkimiste korral. Sellisel juhul nimetatakse läbirääkimisi koordineeritud läbirääkimisteks. Sisuliselt viib läbirääkimiste koordineerimine sarnase olukorrani kui tsentraliseerimine.

Ametiühingud mõjutavad meeste ja naiste palkade erinevust mitmel moel. Elvira ja Saporta (2001) toovad põhjustena välja selle, et tavaliselt on kollektiivsete läbirääkimiste raamistikus palkade varieeruvus väiksem kui muidu ning seda eriti kindlatel ametitel ühe ettevõtte sees. See tuleneb asjaolust, et kollektiivsete läbirääkimiste tulemusena määratakse ametitele tavaliselt teatud kindlad palgamäärad ning seega jääb tööandja subjektiivset hinnangut palkade määramisel vähemaks. Seega, kui ametiühing palkade määramisel osaleb, peaks naiste töötasu erinevus võrrelduna meestega samal ametikohal samas ettevõttes olema väiksem. Samuti viivad kollektiivsed läbirääkimised ka väiksema palkade varieeruvuseni ettevõtete ning ametite lõikes. Sektori või riigi tasandi kollektiivsed läbirääkimised viivad üldise palkade ebavõrdsuse vähenemiseni ning naiste ja meeste palkade erinevuse vähenemiseni. Kokkuvõttes viib detsentraliseeritud kollektiivsete läbirääkimiste korral kollektiivsete läbirääkimiste pidamine väiksema

naiste ja meeste palgaerinevuseni ettevõtte tasandil, kui ilma kollektiivsete läbirääkimisteta ettevõttes. Tsentraliseeritud läbirääkimistega muudetakse aga üldine palgajaotus riigis kitsamaks, mistõttu on ka sooline palkade erinevus väiksem.

Tavapäraselt on leitud, et ametiühingud kahandavad palkade erinevusi kollektiivse lepinguga hõlmatud töötajate vahel üldiselt, aga eelkõige sama ametit pidavate töötajate vahel (Freeman, Medoff 1984, Elvira, Saporta 2001, Gunderson 2006, Heinze ja Wolf 2006). Samas võivad ametiühingud võtta ka otseselt soolise palgalõhega võitlemise oma eesmärkide hulka, mistõttu palganõuded kujundatakse selliselt, et need viiks väiksema palgalõheni ning tehakse propagandat soolise palgalõhe vähendamiseks. Sellise poliitika üks põhjuseid on naiste järjest suurem osalus ametiühingutes, kes selle teema ka päevakorda tõstavad.

Elvira, Saporta (2001) toovad välja, et ametiühingusse kuuluvate töötajatega ettevõtjate bürokraatlikud palgakujunduse reeglid muudavad palgad läbipaistvamaks nii naistele kui meestele, mis omakorda vähendavad diskrimineerimise võimalust ja sooline palgalõhe peaks olema väiksem. Soolised erinevused individuaalsetel palgaläbirääkimistel mängivad siis ka väiksemat rolli.

Heinze ja Wolf (2006) uurivad soolise palgalõhe mõjudeid keskendudes firmasisesetele teguritele ning kollektiivsete läbirääkimiste (ametiühingud) ja formaalse kaasamise rollile palgakujunduses. Üldiselt eeldatakse, et töötajate esindajad järgivad eesmärki vähendada töötajate vahelisi erinevusi firmas, seega peaks ka töönookogude eksisteerimine ettevõttes vähendama palkade erinevust. Kõiki ettevõtte töötajaid esindavad töönookogud⁵³ (*works council*) ei saa enamikus riikides otseselt palga üle läbi rääkida, kuid nad võivad mõjutada ettevõtte palgastruktuuri läbi õiguse kaasa rääkida töötajate paigutamises erinevatesse palgagruppidesse (Heinze ja Wolf 2006). Seetõttu võiks ka töötajate ametiühinguväliste esindajate olemasolul palkade soolised erinevused väheneda.

Meng ja Meurs (2004) püstivad teooriaga koskõlas oleva hüpoteesi, et detsentraliseeritud palkade läbirääkimised jätavad enam ruumi ettevõtte palgapoliitikale kui tsentraliseeritud palgaläbirääkimised. Nad leidsid Austraalia ja Prantsusmaa tulemusi võrreldes, et kollektiivsed läbirääkimised ettevõtte tasandil halvendavad naiste positsiooni võrrelduna tsentraliseeritud läbirääkimistega. Samas juhtus see ainult siis, kui läbirääkimisi viisid läbi töötajad ise, kuid mitte siis, kui palgaline ametiühingu esindaja peab läbirääkimisi.⁵⁴ See asjaolu võib viidata sellele, et oluline ei ole mitte ainult formaalne läbirääkimiste

⁵³ Töönookogud (ametiühinguvälised töötajate esindajad) on ettevõtte/organisatsiooni sisesed institutsioonid, mis esindavad kõiki töötajaid (olenemata võimalikust liikmelisusest ametiühingus) eesmärgiga soodustada koostööd ettevõttes nii ettevõtte kui töötajate kasu suurendamiseks läbi informeerimise, konsulteerimise ja kaasotsustamise. (Rogers, Streeck 1995, Kallaste, Jaakson 2005)

⁵⁴ Ametiühingu esindaja all peetakse silmas ühe ettevõtte ametiühingust laiema ametiühinguorganisatsiooni esindajat.

tsentraliseeritus, vaid ka läbirääkimiste koordineeritus. St kui läbirääkimisi peab ettevõttest kõrgema tasandi ametiühingu esindaja, siis on tõenäoliselt tegemist ka läbirääkimiste koordineerimisega erinevate ettevõtete vahel.

Töötajate esindusorganitel võib olla ka soolist palgalõhet suurendav mõju. Eeskätt on see seotud asjaoluga, et ametiühingud/töönõukogud tegutsevad oma liikmete/töötajate enamuse huvides ning vähemusse jääjaid eiratakse. Seetõttu võib kollektiivsete läbirääkimiste mõju soolisele palgalõhele sõltuda sellest, milline on naiste ja meeste osakaal liikmete/töötajaskonna seas. Heinze ja Wolf (2006) toovad soolist palgalõhet suurendava argumendina välja naiste suhteliselt madalama osaluse ametiühingutes. Võiks eeldada, et kõrge naiste osalusega ametiühingute kollektiivsete läbirääkimiste üheks eesmärgiks võibki otseselt olla meeste ja naiste palgaerinevuse vähendamine. Isegi kui soolise palgalõhe vähendamine ei ole ametiühingu otsene eesmärk, vähendavad naiste enamusega ametiühingute läbirääkimised suure tõenäosusega ka palgalõhet.

Heinze ja Wolf (2006) testisid püstitatud hüpoteese kollektiivsete läbirääkimiste ja soolise palgalõhe seoste kohta Saksamaa andmetel. Saadi kinnitus, et ettevõtetes, kus töötajate palka kujundatakse kollektiivsete lepingute raames, on naiste ja meeste palgalõhe väiksem. Tulemus on mõnevõrra üllatav, sest Saksamaa ametiühingute liikmeskondades on ülekaalus mehed. Kõrgema naiste osakaaluga ametiühingute mõju see-eest osutus empiiriliselt ebaoluliseks. Töönõukogud osutusid samuti sooliselt võrdsustavateks teguriteks (Heinze ja Wolf 2006). Elvira ja Sporta (2001) hindavad ühendatud töötajate ja tööandjate andmete põhjal soolist palkade erinevust ettevõtetes üheksas tööstusharus USAs 70-ndate lõpu ja 80-ndate esimesel poolel. Nad leiavad, et kuues tööstusharus tõid ametiühingud ettevõttes kaasa väiksema soolise palgalõhe kui ametiühinguta ettevõttes. Samas leidsid nad, et kahes tööstusharus, kus ülekaalus olid naised, viis ametiühingu olemasolu ettevõttes suurema palgalõheni kui ametiühinguta ettevõtetes. Seetõttu väidavad nad, et peamiselt naiste poolt domineeritud tööstusharudes ei võida naised ametiühingu esindatusest sellisel määral nagu sooliselt tasakaalustatumates tööstusharudes.

Ametiühingutel on keerulisem hõlmata ebatüüpiliste tööaegadega (õhtune või öine töö, vahetustega töö) töötavaid töötajaid, kuna nende kokkupuude töökohaga on väiksem või toimub sellistel aegadel, mil on keeruline ametiühingute tööd korraldada. Seetõttu võetakse kollektiivsetel läbirääkimistel ka ebatüüpiliste lepingutega töötajate huve vähem arvesse. Kollektiivsed läbirääkimised võivad keskenduda pigem täiskohaga töötajate esindamisele, mistõttu naiste sagedasem töötamine osalise tööajaga või ebatüüpiliste töölepingute alusel võib tähendada, et kollektiivsete lepingutega hõlmatud naiste osakaal on väiksem võrreldes meestega. Sellest tulenevalt võivad kollektiivsed lepingud soolist palgalõhet ka suurendada.

Üldiselt on empiirilistes uuringutes leitud, et tsentraalsete/koordineeritud kollektiivsete läbirääkimiste korral on ametiühingute läbirääkimiste mõju palkadele ühtlustavam kui vaid sektori või ettevõtte tasemel toimuvate läbirääkimiste korral (Boeri ja van Ours 2008). Samas sõltub see ka sellest, mille üle täpselt ning kuidas läbi räägitakse (kas keskmise palgatõusu, teatud ametite palgaastemete, riikliku või ametite miinimumpalkade üle). Bovenberg kirjutab Weichselbaumeri ja Winter-Ebmeri (2007) uuringu diskussioonis järgmist: „Tsentraalsed palgaläbirääkimised võivad soolist palgalõhet ja soolist hõive lõhet mõjutada vastupidiselt. Näiteks kõrged miinimumpalgad võivad palgalõhet piirata, kuid samal ajal vähendavad naiste hõive võimalusi, sest vaid kõrgema tootlikkusega naised valivad töötamise, nii et ülejäänud naiste palku me tegelikult ei näe.⁵⁵ Sellises keskkonnas võib mõõdetav sooline palgalõhe diskrimineerimist alahinnata.”

Kokkuvõttes, sooline palgalõhe kipub olema väiksem töökeskkondades, kus toimuvad kollektiivsed läbirääkimised – kollektiivsete läbirääkimiste roll seisneb palgastruktuuri üldises ühtlustamises ning ka diskrimineerimise vastases käitumises. On tuvastatud, et ametiühingute mõju palgale on suurem naiste jaoks võrreldes meestega, samas on naistöötajad väiksema tõenäosusega kollektiivsete lepingutega kaetud, seega on nende mõju soolisele palgalõhele kahesuunaline. Sooline palgalõhe kipub olema väiksem riikides, kus kollektiivsed läbirääkimised toimuvad tsentraalselt, mõjutades sellega just palgataset naiste jaoks, keda on madalapalgaliste töötajate seas rohkem kui mehi. (Gunderson 2006)

2.2.5 Interseksionaalsus

Interseksionaalne lähenemine on feministlikus uurimuses üha populaarsust koguv diskrimineerimise kogemusi analüüsiv käsitlus. Interseksionaalsuse all mõistetakse erinevate sotsiaalsete kategooriate või identiteetide (nt sugu, rass, klass, etnilisus, seksuaalsus jne) ning diskrimineerimise kogemuste omavahelist ristumist või kattumist indiviidi elus, sotsiaalsetes praktikates ja institutsionaalsetes korraldustes (Koobak 2008). Selle lähenemise peamiseks argumendiks on, et kui erinevad võimalikud diskrimineerimist põhjustavad kategooriad saavad ühes inimeses kokku (nt vähemusrahvusest naine, tumedanahaline sisserändajast homoseksuaalne inimene vmt), siis ei saa temale osaks saavat võimalikku diskrimineerimist käsitleda kui ristuvate diskrimineerimiste summat või korrutist (st kokku liita või omavahel korrutada nt vähemusrahvuste esindajatele ja naistele osaks saavad diskrimineerimised). Interseksionaalse lähenemise eeliseks teiste ebavõrdsust selgitavate teooriate ees on see, et inimest ei taandata ainult ühele fikseeritud kategooriale, vaid püütakse erinevate sotsiaalsete kategooriate omavahelisi mõjusid arvesse võttes reaalsuses valitsevat olukorda täielikumalt edasi anda (*ibid.*). Lisaks gruppide vahelistele erinevustele keskendutakse ka grupisisestele erinevustele (*ibid.*).

⁵⁵ See võib selgitada, miks mitmes Euroopa riigis on madalama oskustasemega töötajaskonna seas sooline palgalõhe väiksem kõrgema oskustasemega töötajatega võrreldes.

Interseksionaalse analüüsi alusepanijaks peetakse Kimberlé Crenshaw (1989) tööd, kes analüüsis kuidas seadusandluses käsitletakse olukordi, mis hõlmavad nii rassilist kui soolist diskrimineerimist. Crenshaw (*ibid.*) osutas sellele, et mustanahaliste naiste probleemid USA tööturul jäävad sageli märkamatuks, kuna rassi ja soo otsest koos mõju ei osata näha ning rassi ja soo aspekti analüüsidest korraga arvesse võtta.

Crenshaw (1989) eristas struktuuraalselt ja poliitilist interseksionaalsust. Poliitiline interseksionaalsus viitab sellele, kuidas ebavõrdsused ja nende omavahelised ristumised saavad oluliseks poliitilistes strateegiates. Soolise palgalõhe kontekstis on eelkõige oluline struktuuraalne interseksionaalsus, mis viitab ebavõrdsuste ja nende omavaheliste ristumiste mõjudele inimeste kogemustele ühiskonnas. Näiteks on struktuuraalse interseksionaalsuse abil võimalik analüüsida, kuidas näiteks vene keelt kõneleval naisel on raskem tööd leida juhul, kui tööandja eeldab sellele kohale eesti rahvusest naist ning samal ajal jäävad talle kättesaamatuks ka vähemusrahvustele kättesaadavamad töökohad, kuna nendele võidakse eelistada värvata mehi.

Interseksionaalse lähenemise nõrkuseks on, et selliseid diskrimineerimise kogemusi on raske empiirilisel kontrollida. Empiirilise rakendamise keerukust tingib nii erinevate võimalike ristuvate kategooriate näiline lõputus (Lutz 2002, viidatud Davis 2008) kui ka alles arenemisjärgus metodoloogia, mis pole veel jõudnud arusaamisele, kuidas täpselt seda nähtust kogu tema keerukuses uurida (McCall 2005). Kuna ristuvad diskrimineerimise aluseks olevad kategooriad on omavahel keerukates seostes, ei tohiks neid ühelt poolt üksteisest lahutada, kuid teisalt ei saa neist tulenevat diskrimineerimist käsitleda ka erinevate diskrimineerimiste summa või korrutisena (King 1988).

2.3 Sooline segregatsioon tööturul

Tööturu soolist segregatsiooni peetakse üldiselt üheks olulisemaks soolise palgalõhe tekkimise ja püsimise teguriks. Tööturu sooline segregatsioon viitab meeste ja naiste jagunemisele erinevatele ametikohtadele, tegevusaladele ja organisatsioonidesse, mistõttu on ka meeste ja naiste keskmised palgad erinevad. Bettio (2002) kirjeldab tööturu segregatsiooni kui aeglaselt toimuva töökohtade jagunemise, individuaalsete valikute kujunemise ja inimkapitali investeerimise protsessi tulemust, mis väljendab ühelt poolt minevikus toimunud diskrimineerimist ja sotsiaalseid norme, aga teisalt ka inimeste eelistusi.

Eristatakse kahte tüüpi tööalast segregatsiooni:

- Horisontaalne segregatsioon tähendab, et naised ja mehed on koondunud erinevatele tegevusaladele. Tegevusaladel, kus naised on arvulises ülekaalus, on palgad keskmiselt madalamad.
- Vertikaalne segregatsioon tähendab, et naised ja mehed on koondunud hierarhias erinevatele ametitele. Naised on ülekaalus ametiredeli madalamatel positsioonidel ja seega madalamalt tasustatud võrreldes meestega (näiteks, kontoriametnikud vs tippjuhid).

Lisaks on võimalik horisontaalse ja vertikaalse segregatsiooni kombinatsioon ehk tegevusalade ja ametite lõikes koondumine (nt. teenindussektori lihttöölised on suuremas osas naised ja põllumajandussektori lihttöölised mehed). Horisontaalse ja vertikaalse segregatsiooni kombinatsiooni kontekstis tähistab järgnevat peatükkides termin „töökoht“ või „töö“ ameti ja tegevusala kombinatsiooni ehk inimese töötamist teatud ametikohal mingil tegevusalal. Vertikaalne segregatsioon on mitmete autorite hinnangul palgalõhe seisukohalt olulisem, kuna see peegeldab naiste juurdepääsu sotsiaalse staatuse, võimu ja autoriteediga ametikohtadele ja selgitab soolisi palgaerinevusi (vt nt Hakim 2004, Bettio 2002). Samas toob Hakim (2004) esile, et vertikaalset segregatsiooni on keerukam uurida, mistõttu enamik analüüse keskenduvad just horisontaalsele segregatsioonile. Vertikaalse segregatsiooni mõõtmisel keskendutakse enamasti sellele, milline on naiste ja meeste osakaal erinevatel ametipositsioonidel (st seadusandjate, kõrgemate ametnike ja juhtide; tippspetsialistide, ametnike, oskus- ja käsitöölise, lihttöölise jms hulgas). Alljärgnev tööturu segregatsiooni käsitlus keskendub ennekõike horisontaalse ja vertikaalse segregatsiooni kombinatsioonile, välja arvatud juhtudel, mil on täpsustatud, kas tegu on konkreetselt horisontaalse või vertikaalse segregatsiooniga.

Segregatsiooni mõõtmiseks on välja töötatud terve hulk erinevaid indekseid, kuid puudub üldine kokkulepe selles osas, milline on neist kõige parem. Kõige levinum tööturu segregatsiooni mõõdik on Duncani ja Duncani (1955) poolt arendatud erinevuse indeks (*dissimilarity index*, ID) (Hakim 2004; Bettio, Verashchagina 2009). Euroopa tööhõive strateegia raames kasutatakse aga standardiseeritud Karmeli ja MacLahlani (IP) indeksit. Mõlemad indeksid iseloomustavad kas tegevusalade või ametite vahelist segregatsiooni või ka horisontaalse ja vertikaalse segregatsiooni kombinatsiooni olenevalt eesmärgist. IP indeksit saab tõlgendada kui nende töötavate inimeste osakaalu, kes peaksid vahetama oma töökohta selleks, et naised ja mehed jaguneksid tegevusalade ja/või ametite vahel võrdselt. Protsentuaalselt väljendudes on selle indeksi absoluutseks maksimumväärtuseks 50. See tähendab, et kui naised ja mehed töötaksid täielikult erinevatel tegevusalade ja/või ametitel, siis peaks pool töajõust vahetama töökohta, et segregatsiooni ei oleks. ID indeksi interpretatsioon on sarnane IP indeksile, kuid seda arvutatakse mõnevõrra teisiti ning selle maksimumväärtuseks on 100 (Bettio, Verashchagina 2009).

Tööturu segregatsiooni tase on erinevates riikides erinev. Bettio ja Verashchagina (2009) võrdlesid Euroopa Liidu riikide tegevusalade vahelist segregatsiooni kasutades kolme erinevat indeksit ja leidsid, et

kõrge segregatsiooni tasemega riigid on Eesti, Slovakkia, Läti, Soome, Bulgaaria, Leedu, Küpros ja Ungari. Madala segregatsiooni tasemega on Kreeka, Rumeenia, Malta ja Itaalia. Kõige segregeeritum oli 2007. aastal Eesti, kus vertikaalse segregatsiooni indeksi IP väärtuseks oli 32,2%, kõige vähem oli vertikaalselt segregeerunud Kreeka tööturg, kus IP väärtuseks oli 22,4% (EU keskmine 25,3%). Tegevusaladel põhinev horisontaalne segregatsiooni IP indeks andis sarnase tulemuse madalama ja kõrgema väärtusega riikide osas. (Bettio ja Verashchagina 2009).

Tabel 1 näitab, millistes ametites töötab Euroopas keskmiselt kõige suurem osakaal naisi ning millistes kõige suurem osakaal mehi. Naiste kontsentratsioon kõige levinumatesse ametitesse varieerub riigiti, Küprosel ja Rumeenias näiteks töötas kuuel kõige levinumal ametil üle 50% naistest, Lätis ja Itaalias aga vaid 32-33%.

Tabel 1. Kuus kõige levinumat meeste ja naiste ametit Euroopas, 2005

Keskmiselt suurima naiste osakaaluga ametid	Keskmiselt suurima meeste osakaaluga ametid
Müüjad ja demonstraatorid	Mootorsõidukite juhid
Kodu- jms abilised, koristajad, pesupesijad	Üldehitustöölised (nt. müürsepad, puusepad, betoonijad)
Isikuhooldustöötajad (nt. lapsehoidjad, hooldustöötajad)	Väikeettevõtete juhid
Muud kontoriametnikud	Põhiehitustöid tegevad ehitustöölised (nt. klaasijad, elektrikud, katusepanijad)
Haldusametnikud (nt. sekretärid, raamatupidajad, jurist-asjaajajad)	Füüsika, keemia, inseneriteaduse jms alade tehnikud
Majapidajad ja toitlustustöötajad (nt. kokad, ettekandjad, teenindajad)	Masinate mehaanikud ja lukksepad

Märkused: kasutatud on ISCO-88 ametite klassifikaatorit, EU 25 riikide keskmine

Allikas: Bettio ja Verashchagina 2009

Pikemalt ajaloos tagasi vaadates on segregatsioon tööturul vähenenud. Osalt on see toimunud seetõttu, et on kõrvaldatud institutsionaalsed barjäärid naiste hariduse omandamisel ja teatud erialadel töötamisel. Minevikus on tööturu segregatsioon tekkinud nii otsese kui ka kaudse diskrimineerimise tulemusena – näiteks oli kuni 1975 aastani Inglismaal seatud meditsiinikoolides kvoot naiste vastuvõtmiseks ning üle 10% naisi kooli ei lubatud. See olukord kehtis, kuni 1975. aastal võeti vastu võrdse kohtlemise seadus. Suuremad muutused segregatsioonis hakkasidki toimuma 1980ndatel (Hakim 1996). Sarnased diskrimineerimisvastased seadused ja ka üldine hoiakute muutumine on avanud naistele juurdepääsu tegevusvaldkondadele, mis on varasemalt peamiselt meestele kuulunud.

Bettio ja Verashchagina näitasid, et ajavahemikus 1992-2000 ei ole segregatsioon märkimisväärselt vähenenud ja käesoleval aastakümnel on pigem märgata teatavat segregatsiooni suurenemist. Euroopa Liidu 27 riigi keskmine vertikaalne segregatsioon suurenes ajavahemikus 2000-2007.a IP indeksi väärtus muutus 24,5 protsendilt 25,2 protsendini (sama trendi kinnitab ka ID indeks). Vertikaalse soolise

segregatsiooni muutused erinevates riikides on aga erisuunalised – kiirelt desegregeeruvateks riikideks on Rootsi, Norra, Taani, Inglismaa, Austria, Tšehhi Vabariik ja Island. Suureneva ametite vahelise soolise segregatsiooniga on aga Rumeenia, Bulgaaria, Itaalia, Iirimaa, Läti ja Hispaania. Segregatsiooni suurenemise taga on vähemalt osaliselt naiste tööhõive kasvamine – kõrgema tööhõivega riikides on segregatsioon suurem, kuna naiste sisenemine tööturule võib olla lihtsam just n-ö naiste tööde kaudu (Bettio 2002, Bettio ja Verashchagina 2009). Üldiselt on naiste ja meeste tööalase segregatsiooni mustrid stabiilsed ja ei reageeri lühiajalistele majandustsüklitele. See on olnud ka põhjuseks, miks naiste tööhõive on kasvanud just siis, kui feminiseerunud töökohtade arv on kasvanud (nt teenindussektoris) (Bettio 2002).

Reskin (1988, 1990) seab aga kahtluse alla segregatsiooni vähenemise, mida varasemal ajal on täheldatud. Ta väidab, et kuigi statistika näitab, et naised on liikunud tavapäraselt valdavalt meesttöötajatega hõivatud töökohtadele, ei tähenda see, et kogu sooline segregatsioon tööturul oleks sisuliselt vähenenud. Esiteks seetõttu, et laiemate tegevus- või ametialade sees säilib omakorda segregatsioon. Teiseks on vähenenud segregatsioon seetõttu, et naised on saanud juurdepääsu teatud tegevusaladele ja ametitele alles pärast seda, kui nende sisu on muutunud ja seega muutunud ka meestele vähem atraktiivseks. Näiteks toob ta farmatseudid – naistele avanes juurdepääs farmaatsia valdkonna töökohtadele pärast seda, kui see valdkond kaotas ravimitööstuse arengu tagajärjel oma professionaalse sotsiaalse staatuse ja farmatseutide töö hakkas sarnanema rohkem müügitööga. Praeguseks on nii mõnigi töö, kuss on algselt olnud hõivatud valdavalt meesttöötajad, saanud juba tüüpiliseks naiste tööks – näiteks kontoriametnikud (*clerical*) (Reskin 1988; Reskin ja Roos 1990). Seega põhineb Reskini kriitika sellel, et kuigi segregatsioon tegevusaladel ja ametitel on vähenenud, siis eksisteerib sooline segregatsioon prestiižsemate ja vähem prestiižsemate töökohtade vahel.

Et tööturu sooline segregatsioon ja sooline palgalõhe on omavahel seotud, on leidnud korduvat tõestust. Näiteks leidsid Hellerstein ja Neumark (2006), et naiste koondumine madalamalt tasustatavatele ametitele moodustab USA-s 4% ja koondumine tegevusaladele 11% palgalõhest. Lisaks toovad nad välja ka vähem käsitletud soolise segregatsiooni tööandjate vahel, mis moodustab nende hinnangute kohaselt 18% palgalõhest, ning ühe tööandja juures erinevate töörakukeste (*job-cell*) (töökohtade kooslused) vahel, mis moodustab 24% palgalõhest. Ka USA, Kanada ja OECD riikide empiirilistes uuringutes on korduvalt leitud, et ebaproportsionaalselt suur osa naised on hõivatud madalamalt tasustatud töökohtadel (Gunderson 2006).

Kui tavapäraselt otsitakse selgitusi sellele, miks naised koonduvad madalamalt tasustatud töökohtadele, võib küsimuse püstitada ka vastupidiselt: miks makstakse töö eest, mida traditsiooniliselt teevad peamiselt naised, madalamalt? Sellele küsimusele vastab devalavatsiooni teooria (*devaluation theory*),

mille peamiseks väiteks on, et naised on üldiselt ühiskonnas alaväärtustatud, mistõttu ka tööd ning ülesanded, mida täidavad naised, on vähem väärtustatud kui meeste tööd ja ülesanded. Seda näitavad mitmed uuringud, kinnitades, et töökohtade palgad on tugevalt seotud sellega, kui suur on neis töötavate naiste osakaal (vt nt England 1992). Seega väidab see teooria, et töö väärtus on soolistatud. Sealjuures tähendab naiste töökohtade alaväärtustamine seda, et nii mehed kui naised, kes neil töökohtadel töötavad, saavad vähem palka. Seega võib toimuda tööturu soolise segregatsiooni tõttu kaheksaühe diskrimineerimine palgade määramisel: 1) kui nn. naiste töökohtadel makstakse vähem palka kui võrreldavate töötingimuste ja töötajale esitatavate nõudmistega meeste töökohtadel, 2) kui traditsiooniliselt feminiinseid tööülesandeid alaväärtustatakse seetõttu, et neid täidavad naised või neid seostatakse naistega (England 1992).

Seda, et traditsiooniliselt on naiste tööd madalamalt väärtustatud, on kinnitanud erinevad ametikohtade hindamise protseduure analüüsinud uuringud. Ametikohtade hindamise käigus antakse tööülesannetele sõltuvalt nende nõudmistest võrreldavad väärtused (vt ametikohtade hindamise kohta lähemalt ptk 3.5.2). Ühe näitena toob England (1992) välja juhtumi, kus parklate ja koerte varjupaiga töötajate ametikohad, mida peamiselt tegid mehed, said hindamisel kõrgemad punktid kui lasteaiakasvatavate kohad. See peegeldab nii ühiskonna hoiakuid meeste ja naiste tööde väärtuse kohta, kuid teisalt mõjutab ka otseselt palku – ametikohtade hindamist kasutatakse mõnel pool ka otseselt palgade määramiseks. Seega senikaua kuni tööturul püsib sooline segregatsioon, mis võimaldab töid liigitada meeste ja naiste töödeks, mõjutavad sellised hoiakud ka palgalõhet.

Samas väidab Reskin (1988), et tegelikult ei pruugi segregatsiooni kaotamine aidata soolise palgalõhe kaotamisele kaasa. Ta väidab, et mehed kui sotsiaalselt ühiskonnas domineeriv grupp on soolise palgalõhe ja tööturu ebavõrdsuse vähenemise vastu. Seetõttu ei piisa segregatsiooni kaotamisest, sest kui kaob segregatsioon, tekib tööturule mingi muu mehhanism, millega palgalõhet ja üldisemalt meeste üleolekut tööturul säilitatakse.

Vaatamata kriitikale ollakse siiski üldiselt veendunud, et tööturu sooline segregatsioon mõjutab soolist palgalõhet ning peetakse oluliseks segregatsiooni vähendamise suunas tegutsemist. Seetõttu on oluline pöörata tähelepanu soolise segregatsiooni mõjutavatele teguritele, et välja selgitada, mis on segregatsiooni tekitanud ning millised on mehhanismid, millega soolist segregatsiooni tööturul taastoodetakse.

Selgitusi ning lähenemisi tööturu soolise segregatsiooni seletamiseks on väga suurel hulgal, kuna tegu on teemaga, mida on pika aja jooksul käsitletud erinevate distsipliinide esindajad. Lähenemiste paljususes paremini orienteerumiseks on erinevad autorid püüdnud teooriaid klassifitseerida ning grupeerida.

Anker (1997) jagab teooriad kolmeks suuremaks grupiks: 1) neoklassikalised ja inimkapitali teooriad, 2) institutsionaalsed teooriad, 3) mittemajanduslikud ja feministlikud või soouurimuslikud teooriad. Lisaks viitab ta, et enamasti eristatakse tööturu nõudluse ja pakkumisega seotud tegureid. Tegurid, mis on seotud tööjõu pakkumisega, keskenduvad enamasti sellele, mida töötajad „eelistavad“, ja tööjõu nõudlusega seotud tegurid sellega, mida tööandjad „eelistavad“. Sõna „eelistus“ on jutumärkides seetõttu, et need eelistused on mõjutatud õpitud kultuuriliste ja sotsiaalsete väärtuste poolt, mis sageli naisi diskrimineerivalt ja stereotüpiseerivalt jagatakse „meeste töödeks“ ja „naiste töödeks“. Lisaks on jagatud lähenemisi ka individualistlikeks või institutsionalistlikeks sõltuvalt sellest, kas tööturu segregatsiooni põhjuseid otsitakse pigem indiviidide või institutsioonide tasandilt (Wharton 2005).

Üldiselt tuleb tõdeda, et erinevatel lähenemistel ja autoritel on küll erinevad fookused ja perspektiivid, kuid neil on ka terve rida kattuvaid elemente. Näiteks inimkapitali teooria (vt lähemalt ptk 2.1) seletab tööturu soolise segregatsiooni teket meeste ja naiste erinevate inimkapitali investeeringutega, mis on tingitud nende erinevatest kohustustest ja rollidest seoses perekonna ja laste kasvatamisega. See on näide individualistlikust lähenemisest, kus soolise segregatsiooni teket seletatakse ennekõike indiviididest ja nende omadustest, soovidest ja valikutest lähtuvalt. Vastandina individualistlikele teooriatele on institutsionalistlikud teooriad, mis selgitavad soolist segregatsiooni pigem läbi ühiskonna struktuuride ja institutsioonide – samas on just indiviidid need, kes taastoodavad hoiakuid ja väärtusi. Feministlikud ja soouurimuslikud teooriad kasutavad erinevaid tööturuväliseid seletusi – patriarhaalset ühiskonna-korraldust ning naiste üldist madalamat seisundit ühiskonnas. Samaaegselt selgitavad mitmed feministlikud teooriad sarnaselt inimkapitali teooriatega ka seda, millised on naiste ja meeste erinevad haridusteed ja oskused, mida arendatakse.

2.3.1 Töötajate valikud: individualistlikud lähenemised

2.3.1.1 Bioloogilised erinevused

Meeste ja naiste bioloogilistele erinevustele rõhuvad seletused on ilmselt kõige vanemad segregatsiooni käsitlused (Bettio, Verashchagina 2009). On autoreid, kes usuvad, et inimbioloogia – alustades hormoonidest ja kromosoomidest kuni aju suuruse ja geneetikani – on vastutav naiste ja meeste erineva käitumise eest (Giddens 2001: 107). Nende lähenemiste kohaselt leitakse seega, et naiste ja meeste bioloogiliste erinevuste tõttu töötavad nad ka erinevatel töökohtadel. Ennekõike peetakse siin silmas meeste suuremat füüsilist jõudu, mis võimaldab neil teatud töödega paremini toime tulla, mistõttu nad valivad just endale sobilikke töökohti. Samas on tegu selgitusega, mis tänapäeval on oma tähtsust vähendamas. Mõni aeg tagasi, kui domineeris massitootmine, oli töökohtade jagunemisel ning palkade määramisel põhirõhk füüsilistel erinevustel. Hiljem on koos tehnoloogia arenguga liikunud tähelepanu vaimsetele võimetele ning nende uurimisele (Bettio, Verashchagina 2009).

Kui füüsilised võimed on lihtsalt vaadeldavad, siis muude bioloogiliste sooliste erinevuste väljaselgitamiseks on aja jooksul läbi viidud terve rida uuringuid. Näiteks näitasid 1970-ndatel Maccoby ja Jacklin (1974, Bettio ja Verashchagina 2009 kaudu), et naistel on kõrgemad verbaalsed võimed, mehed aga on paremad numbriliste ja ruumiliste ülesannete lahendamisel (Bettio, Verashchagina 2009). Erinevaid uuringuid kokku võtvalt on aga Halpern (2000) öelnud, et kuigi teatud tüüpi kognitiivsetes võimetes on leitud soolisi erinevusi, on enamikel juhtudel tulemused vastuolulised ning sõltuvad oluliselt, milliseid teste nende mõõtmiseks kasutatakse. Kuigi verbaalsetes, visuaal-ruumilistes ja kvantitatiivsetes oskustes on leitud teatud statistiliselt olulisi erinevusi meeste ja naiste vahel, ei ole selge, kui suured need erinevused on ja kuivõrd neil mingit olulist tähtsust on. Näiteks, kas neid erinevusi tegelikult ka segregatsiooni selgitamiseks kasutadasaab. (Halpern2000) Samas näeme, et sõltumata nende erinevuste paikapidavusest, on uskumused sooliste erinevuste olemasolust olulisel määral ühiskonnas levinud stereotüüpide alguseks (vt. ptk 0).

Ka inimkapitali teooria võtab aluseks eelduse, et on olemas bioloogilised erinevused, mis viivad soolise segregatsioonini, kuna naistel on suhtelised eelised koduses sfääris. Sellest tingituna investeerivad naised koolitusse vähem, mistõttu on nende inimkapitali tase madalam ja nad töötavad madalamalt tasustatud töökohtadel (Bettio, Verashchagina 2009). Lisaks valivad inimesed sellised inimkapitali investeerimise „strateegiad“, mis viivad neid erialadele, kus laste saamise ning nende eest hoolitsemise eest neid n-ö ei karistata (Polachek 1979, Wharton 2005 kaudu).

Inimkapitali teoorial põhinevatele selgitustele on esitatud terve rida kriitikat, mille Wharton (2005) võtab kokku järgnevalt. Bioloogiliselt peaks naised, kes kunagi ei abiellu ega saa lapsi, selle teooria järgi olema oma tööturukäitumiselt sarnasemad meestele ning töötama sagedamini ka nn. meestetöökohtadel. Samuti peaksid feminiseerunud töökohtadel olema võimalik paremini tööd ja pereelu ühitada, kuna naised on just sel põhjusel need valinud. Wharton on kokku võtnud terve rea uuringuid, mis näitavad aga, et kumbki väide ei pea tegelikkuses paika. Ka ei ole meeste ja naiste inimkapitali (hariduse, tööstaaži) tasemete erinevuste vähenemine toonud kaasa väiksemat soolist segregeerumist tööturul.

Inimkapitali teooria edasiarendused täiendavad varasemaid käsitlusi. Coate ja Loury 1993 toovad välja, et naised investeerivad inimkapitali vähem, kuna tajuvad, et tööandjad käituvad eelarvamustel põhinevalt ja suunavad nad igal juhul töökohtadele, millel töötamiseks pole tarvis investeeringuid (Bettio, Verashchagina 2009). Sellest teooriast tulenevalt tekib sooline segregatsioon tööandja eelarvamuste tõttu ning töötajate käitumine vastab ühiskonnas kehtivatele ootustele.

Samas näitab haridusstatistika, et naiste haridus ei ole meeste omast oluliselt madalam ehk nende investeeringud haridusse ei ole madalamad. Küll aga spetsialiseeruvad naised hariduses n-ö

pehmematele erialadele ja eksisteerib jätkuvalt sooline segregatsioon hariduses, mis viib segregatsioonini tööturul.

Seega põhjendati meeste ja naiste töötamist erinevatel töökohtadel algselt, kui tööturul domineeris massitootmine, bioloogiliste erinevustega, ennekõike erinevustega füüsilises jõus ja naiste võimega lapsi sünnitada ning imetada. Kuigi nende erinevuste tähtsus on aja jooksul koos tööturu iseloomu muutumisega vähenenud, avaldavad naiste ja meeste erinevused käitumises ja uskumused erinevuste olemasolust siiski kaudselt läbi hoiakute ja eelarvamuste segregatsioonile mõju - sellest tingituna eelistatakse naisi ja mehi jätkuvalt erinevatel töökohtadel, võtmata täielikult arvesse nende tegelikku inimkapitali ja võimeid (sh haridustaset).

2.3.1.2 Sotsialiseerumine ja sooloome

Tänapäeval on üheks levinumaks indiviidi tasandist lähtuv meeste ja naiste erinevust ning ka soolist segregatsiooni seletav lähenemine sotsialiseerumine. Selle järgi põhjustavad naiste ja meeste erinevad eelistused soolist segregatsiooni – mehed ja naised tahavad töötada erinevatel töökohtadel. Inimeste eelistused on sotsiaalselt konstrueeritud läbi tööturu, aga ka läbi perekonna ja teiste sotsiaalsete institutsioonide (Bettio, Verashchagina 2009). Ka tööandjatel on sotsiaalselt konstrueeritud arusaamad sellest, millised on naiste ja meeste tööd (England 2005).

Sellised arusaamad levivad ja taastoodavad ennast põlvkonnast põlvkonda läbi sotsialiseerumisprotsessi. Sotsialiseerumine on kogu elu kestev protsess, mille käigus inimesed omandavad sotsiaalsed normid, rollid, reeglid, väärtused ja standardid. Sotsialiseerumises mängivad rolli erinevad individid (vanemad, õpetajad, kaaslased, sugulased jms), aga ka kool, meedia, internet ja üldised kultuurilised institutsioonid. (Grusec, Hastings 2007, lk 2) Sotsialiseerumine on peamine viis, kuidas kultuur ja ühiskonnannormid põlvkonnast põlvkonda edasi kantakse. Kuigi see protsess on ennekõike oluline lapseas, jätkub see kogu elu jooksul läbi inimeste reageeringute ümbritsevale ühiskonnale kujundades seeläbi oma käitumist. Selle lähenemise järgi küll inimesed sünnivad meeste ja naistena, kuid omandavad meeste ja naiste vahelised erinevused aja jooksul. Tüdrukuid ja poisse kasvatatakse üldjuhul erinevalt ja vastavalt ühiskonna normidele, kujunevad välja meeste ja naiste erinevad eelistused, mis mõjutavad nende valikuid (Wharton 2005). Lapsevanemate loogiline reaktsioon sellele, et n-ö meeste ametites töötavaid naisi diskrimineeritakse, on kujundada tütarde eelistusi ja haridusvalikuid selliselt, et nad tunneksid end hiljem traditsioonilistes soorollides hästi (Altonji 1999).

Naiste ja meeste rolle on läbi aja nähtud väga erinevatena. Naised on olnud traditsiooniliselt need, kes kasvatavad lapsi ja vastutavad majapidamise eest, ja mehed need, kes töö käies peavad tagama perekonna majandusliku toimetuleku. Kuigi reaalne olukord on praeguseks muutunud ning naised on

sisenenud tööturule, on traditsioonilised soorollid siiski üsna püsivad. Chichilnisky ja Hermann Frederiksen (2008) toovad teiste autorite varasemate uuringute põhjal välja, et perekonnad püüdlevad traditsiooniliste soorollide poole ja naised peavadki enda sissetulekut sekundaarseks. Selliste uskumuste püsivust seletab asjaolu, et naised ja mehed näevad teatud töid naiselike ja mehelikena: naine on vähem naine, kui ta majapidamistöid ei tee, ning mees on vähem mees, kui ta koduseid töid teeb. Ja kuna enamik majapidamistest ongi ebavõrdse tööjaotusega, siis kui mehed võrdlevad end teiste meestega ja naised teiste naistega, tunnetavad mõlemad traditsioonilisi soorolle normaalsena ja soovitatavana. Chichilnisky ja Hermann Frederiksen (2008) põhitlemuseks ongi, et kui perekonnad usuvad, et palgad on stereotüüpsed soo suhtes, kujunebki majanduses sooline palgalõhe ja naised on meestest madalamalt tasustatud.

Seda, kuidas sotsialiseerumisteooria käsitleb soorolle, on kritiseeritud mitmeti. Connell (1987, Giddens 2001: 108 kaudu) leiab, et ei ole õige käsitleda inimesi päris passiivsete objektidena, keda on võimalik programmeerida ning neisse soorolle sisestada. Inimesed on loovad ja kujundavad rollid iseenda jaoks ise. Samas tõdeb Giddens erinevate uuringute tulemuste põhjal, et siiski on näha, et teatud määral on soo identiteet sotsiaalsete mõjude tulemus.

Hilisemate käsitluste kohaselt, mis said alguse Westi ja Zimmermani (1987) soolooime (ingl. k. *doing gender*) teooriast, toimub soo loomine pidevalt ja koosmõjus teiste inimeste, sotsiaalsete situatsioonide ja institutsioonidega. Sugu on selle lähenemise järgi dünaamiline: sugu ei ole mitte omaduste kogum, tunnus ega roll, vaid sotsiaalsed toimingud (ingl. k. *social doings*). Soolooime tähendab poiste ja tüdrukute, meeste ja naiste vahel selliste erinevuste loomist, mis ei ole loomulikud ega bioloogilised. Kui need erinevused on loodud, kasutatakse neid selleks, et rõhutada neid kui soo põhiomadusi. (West, Zimmerman 1987). Inimesed käituvad teadmises, et neid hinnatakse vastavalt sellele, mida peetakse naiselikuks või mehelikuks käitumiseks. Samas need normatiivsed arusaamad varieeruvad läbi aja, etniliste gruppide vahel ja sotsiaalsetes olukordades, kuid võimalus mehelikuks ja naiselikuks käitumiseks on olemas igal hetkel. (Deutsch 2007)

Erinevad soolooime teooria empiirilised käsitlused kirjeldavad peamiselt seda, kuidas soolisi erinevusi konstrueeritakse ning erinevates valdkondades säilitatakse. Uuringud on näidanud, et inimesed kujundavad oma käitumist selliselt, et see oleks normidega kooskõlas. Näiteks näitas Halleröd (2005), et Rootsi mehed, kes teenisid madalamat tunnipalka kui naised, hakkasid töötama suurema arvu tunde, et vältida majanduslikku sõltuvust. Ja mehed, kes teenisid kokkuvõttes ikkagi vähem kui nende naised, vähendasid koduste tööde tegemist selleks, et säilitada oma maskuliinsust. Sellised strateegiad on majanduslike mudelitega vastuolus ning näitavad, kuidas mehed loovad sugu olles kooskõlas maskuliinsete normidega, mille järgi peavad mehed olema pere toitjad ning mitte kodutööde tegijad. Ka

on erinevad uuringud näidanud, et naised maskuliinsetel töökohtadel pöörasid hoolega tähelepanu sellele, et nad saaksid oma professionaalseid rolle täita naiselikul viisil (Deutsch 2007).

Sugu on seega dünaamiline ja see, mida peetakse sobilikuks soolistatud käitumiseks, muutub aja jooksul. Kui sotsialiseerumisteooria eeldab, et iniviidid omandavad soolistatud normid, mis nende üleskasvamise ajal domineerisid, siis soolooime teooria eeldab, et inimesed reageerivad muutuvatele kaasaegsetele normidele. Seega on sugu märksa vähempüsiv ning et muuta soo suhteid (*gender relations*), ei pea ootama, et kasvaks üles uus põlvkond, kes teisiti on sotsialiseeritud. Sellega seondult ei räägita ka enam ühest naiselikkuse mudelist ning ühest mehelikkuse mudelist, vaid mehelikkustest ja naiselikkustest (*masculinities and femininities*). (Deutsch 2007).

Deutsch (2007) juhib tähelepanu aga sellele, et Westi ja Zimmermani soolooime käsitlus tegeleb küll sooliste erinevuste tekke selgitamise ja seletamisega, kuid ei vaata üldse potentsiaali, mis sooloomel kui protsessil on muutuste loomisel. Kui soolooime on konstrueeritud, saab seda ka de-konstrueerida. Lisaks sellele, et küsida ja uurida, miks on naised ja mehed erinevad, rõhutab ta, et tuleks tähelepanu suunata sellele, mis tingimustes muutused toimuvad. Uuringud peaksid keskenduma järgnevale:

- 1) millal ja kuidas muutub sotsiaalne interaktsioon vähem soolistatuks, mitte ainult soolistatuks?
- 2) mis tingimustel on sugu sotsiaalses interaktsioonis ebaoluline?
- 3) kas kõik soolistatud interaktsioonid tugevdavad ebavõrdsust?
- 4) kuidas struktuursed (institutsionaalsed) ja interaktsionaalsed tasandid võiksid koos muutust tekitada?
- 5) interaktsioon kui muutuste koht.

Seega rõhutab sotsialiseerimisteooria seda, kuidas ühiskond kujundab inimeste arusaama mehelikkusest ja naiselikkusest, meestele ja naistele sobilikest töödest ning inimesed kujundavad vastavalt sellele arusaamale oma käitumist. Samas soolooime lähenemine käsitleb sugu märksa dünaamilisema kontseptsioonina, mida luuakse igas suhtlussituatsioonis, inimesed reageerivad muutustele ning kohandavad ka oma käitumist. Kui vaadata sugu kui pidevat dünaamilist protsessi, võib selles näha ka muutuste tekkimise potentsiaali seoses inimeste käitumisega tööturul.

2.3.1.3 Stereotüübid

Sotsialiseerumise käigus kujunevad ja taastoodavad ennast ühiskonnas levinud stereotüübid, mis on üheks tööturu segregatsiooni põhjustavaks teguriks. Lisaks üldistele mehelikkuse ja naiselikkusega seotud uskumustele mõjutavad soolised stereotüübid naiste võimete kohta oluliselt seda, millistena nähakse „naiste tööde“ või naistele sobilike tööde omadusi. Anker (1997) toob esile „negatiivseid“, „neutraalseid“ ja „positiivseid“ stereotüüpe, mis mõjutavad oluliselt soolist segregatsiooni tööturul.

Positiivsed stereotüübid ütlevad, et naistel on hooliv loomus, majapidamistöõde tegemise oskused, suurem käteosavus, ausus ja atraktiivne füüsiline välimus. Seega on loogiline uskuda – eeldusel, et need stereotüübid on õiged – et naised sobiksid paremini sellistele töökohtadele nagu medõde, arst, sotsiaaltöötaja, õpetaja, koduabiline, koristaja, kokk, ettekandja, juuksur, õmbleja, raamatupidaja, registratuuritöötaja, poemüüja jms.

Negatiivsete stereotüüpidega toob Anker välja uskumuse, et naised ei soovi teisi juhtida, neil on vähem füüsilist jõudu, madalamad võimed matemaatikas ja reaalteadustes, nad ei soovi reisida, füüsilist riski kogeda ja füüsilist jõudu kasutada. Sellised stereotüüpsed arusaamad naiste omadustest vähendavad nende aktsepteeritavust mitmetele töökohtadele nagu juht, minister, ehitaja, kaevur, arhitekt, insener, matemaatik, politseinik, tuletõrjuja, turvamees jms.

Lisaks on veel kolm neutraalset stereotüüpi: (1) naised alluvad käskudele paremini, kuuletuvad paremini ja ei kaeba töötingimuste ja töö üle, taluvad paremini monotoonset tööd; (2) aktsepteerivad madalamat palka ja neil on väiksem vajadus sissetuleku järgi; (3) naistel on suurem huvi kodus töötada. Samamoodi on olemas stereotüübid meeste ja tüüpilise mehelikkuse kohta ja need mõjutavad arusaama selle kohta, millised töökohad on rohkem sobilikud meestele.

Terve rida erinevaid uuringuid on läbi viidud, et kinnitada või lükata ümber nende stereotüüpide paikapidavust. Näiteks annavad Gneezy ja Croson (2004) põhjaliku ülevaate kirjandusest naiste ja meeste riskivõtmisest, mis korduvalt on tõendanud, et üldiselt on mehed riskialtimad kui naised. See teadmine võib olla tekitanud stereotüüpse arusaama, mis mõjutab nii tööandjate käitumist kui meeste ja naiste erinevaid töökoha valikuid ning selle kaudu on üheks põhjuseks, miks naised on madalamalt tasustatud töökohtadele koondunud. Ühtlasi tuleb uuringute ülevaatest välja, et kõrgematel ametipositsioonidel sellist soolist erinevust riskide võtmisel ei eksisteeri. Siin võib rolli mängida asjaolu, et karjääriredelil jõuavadki kaugemale vaid riskialtimad naised või võimaldab neil juhtudel naistöötaja (erialane) ettevalmistus töökohal ettetulevaid riske lihtsalt paremini hinnata, mistõttu on enesekindlus otsuste tegemisel suurem ning riskikartlikkus madalam. (Gneezy ja Croson 2004)

Tööandjate käitumine naiste-meeste erinevat riskitundlikkust arvestades võib olla statistiline diskrimineerimine (vt peatükk 2.2.2.2), mis on ratsionaalne kasumit taotlev tegevus. Viimane olukord tekib näiteks naissoost fondijuhtide palkamisel – tööandja arvestab klientide stereotüüpset suhtumist naiste kõrgemasse riskitundlikkusse, mis võib alandada investorite huvi oma raha paigutamisel (Gneezy ja Croson 2004). Kui selliseid stereotüüpe kasutatakse töötajate produktiivsuse hindamiseks, kuna inimeste tegelik produktiivsus ei ole teada ja lähtutakse stereotüüpidest nagu „mehed on paremad auto

juhtimises, naised õpetamises“, võib see viia statistilise diskrimineerimiseni tööturul (Bettio, Verashchagina 2009).

Seega eeldatakse, et meeste ja naiste eelistused töö ja töö omaduste kohta on välja kujunenud juba enne haridusse või tööturule sisenemist ja inimesed on nõus maksma oma eelistuste eest, kui vaja. Kui naised on nõus võrreldavate oskuste ja pingutuste eest saama vähem palka kui mehed, on see tingitud sellest, et nad on nõus loobuma osast palgast, et saaksid töötada teatud omadustega töökojal (Bettio, Verashchagina 2009). Palgast erinevate tööde omaduste rolli selgitab kompenseerivate palgaerinevuste teooria ning eelistuste teooria.

Kompenseerivate palgaerinevuste ehk hedoonilise palga teooria (*theory of compensating wage differentials, hedonic theory*) kohaselt kompenseerivad tööandjad nõudlikumat tööd või raskemaid töötingimusi töötajatele kõrgema palgaga (Cahuc *et al.* 2000). Kui näiteks oskusteta töötajaid, kes taluvad musta ja ohtlikku tööd, on tööturul vähe, siis neil töökohtadel makstakse kõrgemat palka, et kompenseerida palgaga raskemaid töötingimusi ning leida neile töökohtadele töötajad. Kui musta ja ohtlikku tööd eelistavad (või lepivad sellega) peamiselt mehed, siis tekibki olukord, et neil kõrgemalt tasustatud töökohtadel töötavadki valdavalt mehed (Altonji 1999). Kuna üldiselt on mehed altimad töötama riskantsemates töötingimustes (Gneezy ja Croson 2004, Weichselbaumer ja Winter-Ebmer 2007), mida kompenseeritakse kõrgema palgaga, on meeste palgatase keskmiselt kõrgem kui naistel, kes sellistes töötingimustes töötada ei soovi. Seega on nende käsitluste kohaselt soolised erinevused tööturul osaliselt mõjutatud meeste ja naiste eelistustest.

Hakim (2000) ning tema eelistuste teooria juhib aga tähelepanu inimeste eelistuste mitmekesisusele. Eelistuste teooria kohaselt on töökohtad pakett erinevatest tasudest, tunnustustest ja võimalustest, milleks pole vaid sissetulekud, vaid ka sotsiaalne staatus ja prestiiž, tööülesanded, mida võidakse vastavalt isiklikule maitsele tajuda kas tüütute või meeldivatena; erinevad võimalused sotsiaalseks kontaktideks kolleegidega ja väljaspool töökohta, ning mugavusega seotud faktoreid nagu paindlikud töötunnid, lühike tööaeg või tähtajaline töö. See, millist tähtsust nendele faktoritele omistatakse, on meestel ja naistel erinev, aga varieerub ka meeste ja naiste hulgas. Kuigi on asjakohane arvata, et inimesed soovivad oma kasu (*rewards*) töötamisest maksimeerida, ei tähenda see tingimata, et püütakse maksimeerida just sissetulekuid. Kasu kaalutakse sealjuures kõigi elu eesmärkide kontekstis, mõnede naiste puhul on selleks laste saamine ja pereelu. Rääkides tööturuotsustest, rõhutab Hakim, et nii naiste kui meeste hulgas on laias laastus kolme tüüpi inimesi: töökeskse orientatsiooniga, kodu orientatsiooniga ning n.ö. kohanduvad, kellel on oluliseks nii töö kui kodu. (Hakim 2000).

Lisaks ei ole inimeste eelistused stabiilsed ja nii selgelt defineeritavad. Psühholoogiast tuntud kognitiivse dissonantsi⁵⁶ tõttu võivad eelistused kohanduda, kui valikud on tehtud või kui valikuid ei olegi. Seetõttu on keeruline hinnata, kas naised tõesti eelistavad töötada hoolitsust nõudvatel töökohtadel või eelistavad nad hoolitsust nõudvaid töökohti, kuna need on neile kättesaadavad (Bettio, Verashchagina 2009).

Soolisi stereotüüpe ning neist tulenevat tööjaotust perekonna sees nähakse ka ühe põhjusena, miks palgalõhe püsib ja ennast taastoodab. Pere otsustab oma liikmete tööjaotuse selle põhjal, millised on olnud palgad minevikus. Kui ajaloolistel või kultuurilistel põhjustel olid naised varem vähemharitud ning osalus tööturul oli madal, oli loogiline, et naised teenisid vähem kui mehed. Samas, isegi kui eeldused, mis varasemat tööturu situatsiooni mõjutasid, on muutunud ja naiste tootlikkus on tõusnud samale tasemele meestega, võivad tänased uskumused olla „ajalooliselt nihkes“. Seega võib tänapäeva ühiskondades jätkuvat soolist palgalõhet selgitada isetäituva ajaloolise nihkega uskumustes. (Chichilnisky ja Hermann Frederiksen 2008)

Ülalkirjeldatud lähenemiste kohaselt on naiste ja meeste eelistused need, mis tööturu soolist segregatsiooni tekitavad. Eelistused aga kujunevad välja sotsialiseerumisprotsessi käigus, ühtlasi kujunevad välja stereotüübid meeste ja naiste tööde ning soole sobiliku käitumise kohta. Stereotüübid mõjutavad nii töötajate endi kui ka tööandjate eelistusi ja käitumist ning tekitavad ja taastoodavad seeläbi soolist segregatsiooni.

2.3.1.4. Soosüsteem

Mõiste soosüsteem (i.k. *sex system*, *gender system* või *sex/gender system*) viitab soo keerukale ja mitmetasandilisele organiseeritusele ühiskonnas. Soosüsteem on oma olemuselt dünaamiline (Lammi-Taskula 2007) ning sisemiste vastuolude tõttu pidevalt muutusteks avatud, kuid sellele vaatamata (või just tänu sellele, kuna võimaldab alaliselt toimuvat süsteemi õigustamist) kipub see ennast pidevalt taastootma (Liljeström 2003, Rantalaiho 1997).

Soosüsteemi mõiste võttis kasutusele Ameerika antropoloog Gayle Rubin 1975. aastal, leides, et rõhumine ja diskrimineerimine ei ole paratamatud, vaid neid organiseerivate sotsiaalsete suhete tulemus (Rubin 1975, viidatud Liljeström 2003). Sandra Harding (1983, viidatud Liljeström 2003) arendas Rubini kontseptsiooni edasi, väites, et soosüsteem on meeste ülemvõimu süsteem, mis eksisteerib tänu sellele, et mehed kontrollivad tootvat ja taastootvat tööd.

Harding (1983, viidatud Liljeström 2003) eristab soodünaamikas kolme aspekti: soosümbolika,

⁵⁶ kognitiivne dissonants ehk tunnetuslik ebakõla on ebamugav ja pingettekitav olukord, kus inimesel on üksteisega vastukäivad ideed, hoiakud, uskumused, käitumine või faktid. Olukorra lahendamiseks muudetakse vastukäivust tekitavaid ideid, hoiakuid vms.

soostruktuurid ja individuaalne sugu. Soosümbolika mõiste viitab sooga seotud ja sooerinevust tootvatele normidele, väärtustele ja mehelikkuse-naiselikkuse konstruktsioonidele, soostruktuuride mõiste tähistab soolist seotust töös, majanduses, poliitikas, hariduses, peres ja teistes institutsioonides ning individuaalne sugu käsitleb sooidentiteedi kujunemist.

Hirdman (1990) defineerib soosüsteemi kaks põhiprintsiipi, milledeks on erinevus ja hierarhia. Erinevuse printsiibi kohaselt kiputakse indiviide ja elu jagama dihhotoomsetesse kategooriatesse – inimene on kas mees või naine, erinevaid elusfääre peetakse kas meheliikeks või naiseliikeks – ning nende kategooriate vahelisi erinevusi rõhutatakse, samal ajal kui kategooriate sisestele erinevustele ei pöörata tähelepanu. Hierarhia printsiibi kohaselt väärtustatakse “meeste” ja “meheliku” kategooriasse kuuluvaid indiviide ja nähtusi “naistest” ja “naiselikest” kõrgemalt. Selleks, et soolist erinevust luua ja säilitada, peavad mehed ja naised ning feminiinne ja maskulinne olema üksteisest selgesti eristatavad, kuna erinevaid väärtusi saab omistada vaid üksteiselt selgelt eristuvatele gruppidele (Lammi-Taskula 2007).

Kuna individid ja inimtegevused on soosüsteemi kohaselt segregeeritud erinevatesse gruppidesse ja elusfääridesse, toob paika pandud soo(normide) piiride ületamine indiviidile kaasa ebamugavust, liigset tähelepanu, kaasinimeste halvaks panu jne, mistõttu enda soole “määratud” sfääri piirides püsimine on inimesele sotsiaalselt lihtsam (Lammi-Taskula 2007). Rantalaiho (1997) toob välja, et tänu mitmete haridus- ja töövalikuid mõjutavate struktuuriliste barjääride kaotamisele on naiste sisenemine seni meheliikeks peetud elusfääridesse ja töökohtadele tänapäeval varasemast mõnevõrra kergem, samas kui meeste vabadus ilma sotsiaalsete sanktsioonideta naiseliikeks peetavate tegevustega tegelemiseks on endiselt võrdlemisi keeruline.

Kuna meeste liikumine feminiinsetesse valdkondadesse kätkeb endas sotsiaalse staatuse kaotamise ohtu, on Williams (1993) täheldanud, et naiste poolt domineeritud valdkondades töötavad mehed asuvad sageli oma maskuliinsust rõhutama. See võib omakorda kaasa tuua nn klaaslifti efekti (vt ptk 0) ehk meeste kiire edutamise töö. Naiste liikumine traditsiooniliselt meheliikesse valdkondadesse ei too kaasa prestiiži või sotsiaalse staatuse langemise ohtu, küll aga võib see tekitada probleeme traditsiooniliselt naiseliikeks peetavates rollides (nn karjäärinaises ei nähta head ema ja abikaasat, st ühiskonnas aktsepteeritud naiselikku naist).

Tööturu ja soolise palgalõhe kontekstis aitab soosüsteem, mis stereotüpiseerib naiste ja meeste eluvaldkondi, alal hoida naiste karjäärikatkestusi, mis tulenevad laste kasvatamisest ja suuremat panusest koduste tööde tegemisel (kuna need on soosüsteemis kategoriseeritud kui feminiinsed valdkonnad). See aga takistab omakorda nende võimalusi tööalase karjääri tegemisel ning palkade kasvus. Samuti põhjustab soosüsteem informatsiooni asümmeetria olukorras statistilist diskrimineerimist. Mehed seevastu

hoitakse tänu soosüsteemile avalikus sfääris ning nende võimalused perekonnale pühenduda on piiratud, kuid traditsiooniliselt naislikeks peetud valdkondades töötavatele meestele tagab soosüsteem, nagu eespool märgitud, kiire edutamise karjääriredelil (nn klaaslifti efekt, vt ptk 0). Seega on soosüsteem üheks segregatsiooni säilitamise mehhanismiks, mis aitab kaasa ka soolise palgalõhe tekkimisele ja säilimisele.

2.3.2 Institutsionaalsed selgitused

Kui eelnevad käsitlused lähenevad individualistlikust perspektiivist ning selgitavad tööturu soolist segregatsiooni inimeste endi eelistuste ning bioloogiliste ja muude omadustega, siis on mitmeid lähenemisi, mis leiavad, et inimeste töövalik on vähem seotud valikutega ja rohkem võimaluste struktuuri (*opportunity structure*) ning tööandjate käitumisega. Segregatsiooni selgitavad lisaks institutsionaalsetele barjääridele tööandjatepoolne diskrimineerimine (vt lähemalt ptk 2.2) ja sotsiaalne suletus (*social closure*) (Wharton 2005). Organisatsioonipraktikate rolli segregatsiooni tekkel vt ptk 0.

Institutsionaalsete barjääride lähenemise kohaselt on organisatsioonide praktikad institutsionaliseeritud, olles juba osaks organisatsioonide struktuuridest isegi siis, kui segregatsioon on tekkinud põhjustel või eelarvamustel, mida enam ei eksisteeri (Reskin ja Hartmann 1986). Seetõttu säilivad need barjäärid ilma, et kellelgi oleks otseselt soovi või vajadust diskrimineerida (*Ibid.*). See kehtib eriti suurte ettevõtete kohta, kus erinevad personalipraktikad (nt edutamine, tulemustasude rakendamine jmt) on keerulised ja välja kujunenud pikema aja jooksul. Lisaks mõjutavad segregatsiooni meeste ja naiste erinevad võrgustikud, mille kaudu tööd otsitakse ja pakutakse, kuna inimesed leiavad tööd sõltuvalt sellest, keda nad tunnevad (Granovetter 1974, Wharton 2005 kaudu).

Märkimata ei saa jätta ka riikide tasemel rakendatud piiranguid naistele teatud töökohtadel töötamiseks, mis praeguseks on küll enamasti kaotatud. Näiteks kaotati Itaalias naistel ligipääs kohtunikuametile alles 1963. aastal ja esimene naiskohtunik Hollandis määrati ametisse 1947. Samas ei tähenda formaalsete piirangute kaotamine, et vastuseis naiste sisenemisele neile töökohtadele kaoks. Olulise rolliga institutsionaalsete barjääride kaotamisel on ka võrdse kohtlemise seadused, mis ei luba tööandjatel diskrimineerivalt käituda (neist täpsemalt ptk 3.2) (Bettio, Verashchagina 2009).

On lähenemisi, mille järgi mehed püüavad soolist segregatsiooni tööturul säilitada, kuna nad saavad sellest rohkem kasu kui naised. Selle lähenemise järgi moodustavad mehed ja naised grupid, mis teineteisega ressursside pärast võistlevad. Max Weberi teooriatele tuginedes väidetaksegi, et mehed kasutavad sotsiaalset suletust kui vahendit, millega säilitada oma eeliseid naiste ees. Sotsiaalne suletus on protsess, mille kaudu üks sotsiaalne grupp suleb teiste eest või monopoliseerib ihaldusväärsemad positsioonid (Tilly 1998). Mida ihaldusväärsem positsioon, seda suurem on sotsiaalne suletus. Naised on

kontsentreerunud vähem ihaldatud töökohtadele, mehed aga ihaldatumatele. Selle teooria järgi ongi suurimad ebavõrdsused ühiskonnas tingitud inimeste jagunemistest üldistesse vastanduvatesse gruppidesse nagu mehed/naised, mustanahalised/valged, kodanikud/mittekodanikud jne, mitte inimeste individuaalsete omaduste ja võimete tõttu. Sotsiaalset suletust ei tingi ainult domineerivate gruppide huvi säilitada oma majanduslikke eeliseid. Sarnaste külgetõmbe (*similarity-attraction*) hüpoteesi järgi meeldib inimestele suhelda endasarnastega, mistõttu näiteks sotsiaalsed võrgustikud, mille kaudu mehed ja naised töökohti leiavad ja jagavad, on erinevad. (vt ka ptk 2.2.1. Eelistustel põhinev diskrimineerimine).

Institutsionaalsed selgitused kirjeldavad soolise segregatsiooni teket ja säilimist sellega, et naiste ja meeste valikute struktuur on erinev. Organisatsioonid, seadusandlus ja sotsiaalsed võrgustikud kujundavad naistele ja meestele erinevaid võimalusi tööturul. Lisaks püüavad nende lähenemiste kohaselt mehed neid institutsioone säilitada sellisena, et sooline segregatsioon ning meeste eeliseisus tööturul säiliks. Seadusandlikud piirangud on tänaseks küll enamikus arenenud riikides kaotatud.

2.3.2.1 Klaaslagi, klaaslift ja kleepuvad põrandad

Vertikaalse soolise segregatsiooni selgitamisel on levinud klaaslae teooria, mille kohaselt vaatamata naiste tööhõive üldisele kasvule on naiste hulk juhtivpositsioonidel piiratud. Klaaslae teooria on kasutusel 1980. aastate teisest poolest alates. Klaaslae all peetakse silmas nähtamatuid barjääre, mis takistavad naiste ja vähemuste liikumist karjääriredelil või palgaastemetel üles (Weyer 2007). Samas ei ole need barjäärid kavatsuslikud, vaid tulenevad pigem oletustest naiste karjäärieelistuste kohta, vananenud poliitikatest ja mitteformaalsetest käitumismudelitest, mis on kehtinud pikka aega ning mille õigsust/asjakohasust pole kahtluse alla seatud (Townsend 1997)

Oakley (2000) toob välja, et mehed kipuvad naiste klaaslage põhjendama pigem organisatsioonipraktikatega, naised aga käitumuslike ja kultuuriliste põhjustega (klaaslage põhjustavaid organisatsioonipraktikaid vt ptk 0). Käitumuslike põhjuste all toob ta välja järgmised:

- 1) Käitumuslik dilemma (*behavioural double bind*) on olukord, kus inimene ei saa võita, ükskõik mis ta ka teeks. Tavapärane dilemma juhtivtöötajatest naistele on, et nad peavad käituma karmilt ning autoritaarselt (nagu mehed), et neid tõsiselt võetaks. Samas, kui nad nii käituvad, siis hinnatakse nende käitumist ebameeldivaks. Samuti esineb vastuolu naiselikkuse ja kompetentsuse vahel – naiselikkust seostatakse ebakompetentsusega, kompetentsust aga mehelikkusega. See viib aga automaatselt järelatuseni, et kompetentne on mitteraiselik. Selline topeltsõlmede olemasolu nõuab naistelt palju energiat, et jälgida oma käitumist ning olekut.
- 2) Naiste ja meeste kommunikatsiooni viisid on erinevad. Varasest lapsepõlvest tulenevalt on naiste ja meeste sotsialiseerumise kogemused erinevad. Kui poistele õpetatakse ja neilt oodatakse

ennast kehtestavat käitumise viise, siis naistelt oodatakse teisi arvestavat ning mitte liialt esiletükkivat käitumist, mistõttu on naistel keerulisem autoriteeti saavutada. Samuti on naiste keelekasutus erinev. Nt esitavad naised pigem küsimuse „kas saaks selle asja valmis?“, kuid mehed käsu „see asi olgu valmis“. Seetõttu on naistel vajalik muuta oma keelekasutust enam käskudele orienteerituks. Samas võib see kaasa tuua dilemma, kus naist vaadatakse kui liialt agressiivset.

- 3) Sool põhinevad stereotüübid. Erinevad aspektid nagu hääletoon ja –kõrgus, riietus, füüsiline atraktiivsus jm on juurdunud stereotüüpsetes arusaamades selliselt, et naistel on keerulisem saavutada kõrget positsiooni ning olla sellel positsioonil väärtustatud.
- 4) Eelistatud juhtimisstiilid. Tavapärase juhtimine ning eeldatav juhtimisstiil on meeste poolt loodud. Naisjuhtide juhtimisstiil on enam kaasavam ning meeskonnale orienteeritum.
- 5) Naised ja võim. Mehed ei talu naisi kõrgematel positsioonidel, kuna kaotavad siis oma võimupositsiooni.
- 6) *Status quo* säilitamine. Mehed näevad naiste asumist kõrgematel positsioonidel ohuna, kuna see viitab *status quo* muutumisele ning ohustab meeste positsioone („*The old boy network*“). Kui kriitiline mass naisi juhtivpositsioonidele siseneb, on oht, et tavapärased maskuliinsed kultuurinormid muutuvad. Naised hoitakse nendelt positsioonidelt pideva kompetentsuse testimise teel eemale – naised peavad end uuesti ja uuesti tõestama (märksa sagedamini kui mehed).

Klaaslae teooria üheks hüpoteesiks on, et lisaks sellele, et naistel on meestest keerulisem saada edutatud ja liikuda karjääriredelil ülespoole, muutuvad seda redelit pidi järk-järgult ülespoole liikudes takistused võrreldes meestega aina suuremaks. Ehk teisisõnu sooline diskrimineerimine eksisteerib kõigil karjääriredeli astmetel, kuid on suurem kõrgematel astmetel. USA, Austraalia ja Rootsi näitel järeldatakse, et kuigi naistöötajaid on kõrgematel ametikohtadel tunduvalt vähem, puuduvad selle kohta tõendid, et naiste takistused kõrgematele kohtadele pürgides oleks suuremad kui madalamatel tasemetel. USAs on takistused kõrgematele kohtadele pürgimises pigem madalamatel tasanditel ja Rootsis ja Austraalias pigem keskmise taseme juhtide tasandil kui päris tippjuhtide tasandil (Baxter, Wright 2000)

Klaaslae teooria on seega teooria, mis selgitab vertikaalse soolise segregatsiooni tekkemehhanismi tööturul. Klaaslae olemasolu selgitatakse nii organisatsioonipraktikate kui ka käitumuslike ja kultuuriliste põhjustega. Käitumuslikud põhjendused on laias laastus aga sarnased horisontaalse soolise segregatsiooni põhjendustele ning see tekib sotsialiseerumise ja stereotüüpide kaudu, samuti leitakse

põhjuseid naiste ja meeste erinevatest käitumisviisidest ja eelistustest. Juhtivpositsioonidele jõudmiseks on aga reeglina tarvis omadusi, käitumist ning eelistusi, mida peetakse omaseks meestele.

See, millised barjäärid karjääritegemisel ilmnevad, paistab aga sõltuvat töötaja enda soost ning sellest, kas ta töötab töökohal, kus on hõivatud valdavalt mehed või valdavalt naised. 70ndatel näitas Kanter (1997, Hultin 2003 kaudu), et meeste poolt domineeritud töökohtadel koheldakse naisi negatiivselt. Need naised on ilma jäetud olulistest ressurssidest, mis on tarvis karjääriks ja tööalaseks eduks, näiteks otsustamisõigus. Selle kohta on hiljem vastuolulisi uurimistulemusi esitatud. Näiteks leidis Hultin (2003) Rootsi longituud andmeid kasutades, et meeste poolt domineeritud ametitel on naiste ja meeste organisatsioonisesed karjäärivõimalused ühesugused.

Ametialadel, kus on naistöötajate arvuline ülekaal, võib aga tekkida nn klaaslifti efekt. See tähendab, et ülemused, kaastöötajad ja kliendid suhtuvad sellistel ametitel töötavatesse meestesse soosivamalt kui naistesse. Sellise eelisolukorra tõttu suurenevad meeste võimalused organisatsiooniseseks karjääriks. Williams (1989, 1995, Hultin 2003 kaudu) väidavad, et meessoost õed, algkooli õpetajad, raamatukoguhoidjad, sotsiaaltöötajad jms saavad sõita „klaasliftil“ mööda ettevõttesisest karjääriredelit sellisel määral ja sellise kiirusega, mis nende naiskolleegidele ei ole võimalik. Isegi kui võtta arvesse võimalikud soolised erinevused eelistustes ning ambitsioonides karjääri tegemise suhtes, võivad meestel sellises olukorras võrreldes sarnaselt kvalifitseeritud naistega ilmnedu seetõttu paremad karjäärivõimalused organisatsioonis. Seega võib valdavalt naiste poolt hõivatud ametikohtadel töötamist näha meestele hüppelauana, kuid takistusena naistele, kes soovivad karjääri teha. (Hultin 2003)

Williams on oma töödes (nt. 1989, 1995, Hultin 2003) esile toonud mehhanismid, mis on meeste suhteliselt suurema karjääriedu taga. Need mehhanismid või protsessid on seotud töötajaid ümbritsevate inimestega: ülemuste, kolleegide ja klientidega. Kolleegid näevad oma erialale sisenevates meestes potentsiaali eriala prestiiži tõstmiseks. Kuna ühiskonnas on üldiselt valdavalt meeste poolt hõivatud erialad ja meestega seonduvad töökohad kõrgemalt väärtustatud, võib meeste sisenemine naiste erialadele parandada ka nende erialade prestiiži.

Samuti suunatakse mehi kõrgematele ametikohtadele eeldades, et mehed suudavad töötajaid juhtide ees paremini esindada. Teiseks mängib rolli sotsiaalse sarnasuse printsiip, mille järgi sotsiaalsed sarnasused (s.h. sugu) muudab inimestevahelise suhtluse lihtsamaks. Sotsiaalne sarnasus nendega, kes töötavad juhtivatel kohtadel, võib parandada grupi või indiviidi suhtlusvõimalusi ning seega parandada nende positsiooni näiteks töötasustamisel. Enamik ülemusi on ka naiste poolt domineeritud ametialadel mehed ning Williamsi uuringud (1989) on näidanud, et meestöötajad nendel positsioonidel sõbrunevad meesülemustega. (Hultin 2003)

Samuti mängivad klaaslifti fenomeni olemasolus rolli kliendid. Reeglina kohtlevad kliendid sooliste stereotüüpidele mittevastavatel töökohtadel töötavaid mehi eelarvamustega ning eelistavad naisi näiteks oma laste kasvatajana või eakate hooldajatena. Selline diskrimineeriv suhtumine võibki kaasa tuua selle, et organisatsioon näeb klientide rahulolematuse lahendusena seda, et suunavad mehed ametikohtadele, mida peetakse meestele kohasemaks, näiteks planeerimine ja juhtimine. Seega paradoksaalselt parandab meeste diskrimineerimine töökohal nende karjäärivõimalusi ning tekitab klaaslae efekti. (Hultin 2003)

Booth *et al.* (2003) leiavad Suurbritannia 1991-1995. aasta andmete põhjal, et naisi edutati meestega küll samasugusel määral, kuid edutamistega ei kaasnenud samaväärsed palgatõusud. Seetõttu pakuvad autorid, et naiste halvem positsioon edutamise protsessis ei tulene mitte väiksemast edutamise tõenäosusest, vaid väiksemast palkade kasvust, mis edutamisega kaasneb. Kuna naistel on sarnase juhtivpositsiooni leidmiseks alternatiivsed tööturu võimalused halvemad ning seetõttu ka motivatsioon töökohta vahetada ebatõenäolisem, ei kaasne edutamisega samasuurt töötasu tõusu kui meestel. Samuti võib väiksema palgatõusu taga olla asjaolu, et ettevõtted ei pea vajalikuks naissoost töötajate alternatiivsetele tööpakkumistele (ohule lahkuda) reageerida sama intensiivselt kui meeste korral. Booth *et al.* (2003) võtavad selle nähtuse iseloomustamiseks kasutusele mõiste „kleepuvad põrandad“ ('sticky floors'). Sisuliselt viitab see olukorrale, kus naisi ja mehi edutatakse võrdsel määral, kuid naiste töötasu jääb püsima uue ameti palgaastme madalamate tasemete juurde. Sel juhul on naistel küll motivatsioon investeerida koolitusse ning inimkapitali, kuid naiste võit sellest on väiksem.

Seega on tööturu sooline segregatsioon naiste ja meeste palgalõhet põhjustav nähtus, mis väljendub küll lihtsates näitajates nagu naiste ja meeste jagunemine erinevatele töökohtadele, kuid mille mõõtmine on üsna keerukas ning mille tekke- ja taastoomismehhanismid käivad läbi isiklike valikute, ühiskondlike protsesside ning institutsioonide. Segregatsiooni põhjustena toodi traditsiooniliselt naiste ja meeste bioloogilisi erinevusi, mis nende erinevaid eelistusi tingisid. Kaasaegsemad lähenemised ei käsitle sugu enam bioloogilise vaid pigem sotsiaalselt konstrueeritud nähtusena ning toovad segregatsiooni põhjustena pigem sotsialiseerumise, soolised stereotüübid ning soolooime protsessid. Nende protsesside käigus kujunevad välja arusaamad naiselikest ja mehelikest töökohtadest ning naistele ja meestele sobilikest tegevustest. Soolooime protsess, mis käsitleb sugu dünaamilise ning igapäevaelu interaktsiooni käigus loodavana, viitab potentsiaalile inimeste tööturukäitumise muutmiseks. Samas selgitavad segregatsiooni ka institutsionaalsemad teooriad nagu klaaslagi, klaaslift ja kleepuvad põrandad, mis viitavad strukturesematele takistustele naiste karjääriteel.

2.4 Organisatsioonide praktikad ja palgaerinevus

Soolise palgalõhe kujunemisel mängivad lisaks meeste ja naiste erinevale inimkapitali tasemele olulist rolli protsessid, mis kujundavad inimkapitali erinevatele komponentide hinna. Ühest küljest mõjutavad ettevõtete palgapoliitika otse töötasude jaotust ja palkade erinevust. Organisatsioonisisese praktikad võivad palkade erinevust kas suurendada või vähendada. Teisest küljest toimivad ettevõtete töötasutamise süsteemid ning juhtimispraktikad laiemalt tööturuinstitutsioonide kontekstis (tööturuinstitutsioonid on tööturukäitumist mõjutavad riiklikud ja mitteriiklikud regulatsioonid ja praktikad). Tööturuinstitutsioonidest on siinkohal tähtsad kollektiivsed läbirääkimised, aga ka seadused.

Järgnevalt vaadatakse organisatsiooni praktikate mõju soolisele palkade erinevusele. Esmalt vaadatakse värbamise ja edutamise seonduvat, seejärel uute töökorralduse vormide mõju palkade erinevusele ja viimaseks palgasüsteemide rolli. Siinkohal toodud lähenemised võtavad suuresti aluseks eelnevates peatükkides toodud teooriad, mida on käsitletud organisatsiooni võtmes.

2.4.1 Töötajate värbamine ja edutamine

Nagu peatükis 0 mainitud, tähistatakse mõistega „klaaslagi“ olukorda, kus kõrgematele ametikohtadele pääsemisel kohtavad naised üha raskemaid barjääre, nii et neil on oluliselt raskem jõuda tippjuhtkonda ning kõrgema palgatasemega töödele.

Traditsiooniliste käsitluste valguses on naiste ja meeste tööd (vt ka ptk 2.3.) seotud kas naiste ja meeste iseselekteerumisega töödele vastavalt pere ja ühiskonna ootustele; tööandja teadlike või alateadlike eelistustega sugude osas töödel; naiste ja meeste tööotsingu meetodite ja sotsiaalsete võrgustikega, mis seovad naise juba naiste poolt täidetud töökohtadega ning mehi vastavalt meeste poolt täidetud töökohtadega. Kmec (2005) toob välja, et sellised lähenemised ei suuda piisavalt selgitada soopõhiste tööde püsimist, kui ei ole arvesse võetud organisatsioonipraktikaid, mis loovad aluse naiste ja meeste sidumiseks teatud töödega või selliste seoste nõrgendamiseks. Näiteks võib töötajate segregatsioon, mis selgitab suure osa keskmisest palkade erinevusest, tuleneda hoopis töötajate värbamise praktikast, mitte tööandja teadlikust soopõhisest eelistusest.

Kmec (2005) toob välja, et osad organisatsiooni poolt valitud värbamispraktikad võimaldavad teha enam soopõhiseid otsuseid kui teised. Värbamispraktikad mõjutavad hõive soolist jaotust järgmiselt:

1. Teadvustades või piirates tööandja teadmist töötajate soost;
2. Mõjutades seda, mil määral tööandja võib kasutada töötajate sugu kui indikaatorit tema käitumise ja tulemuslikkuse kohta;
3. Piirates või lubades ühtede töötajate eelistamist teistele tööandja suva järgi;

4. Luues või eemaldades töö taotlemise barjääre, sh ligipääs infole pakutavate tööde kohta.

Üldjuhul on töötajate soovitude kaudu uute töötajate leidmisel tööandja suva ning võimalus soopõhiseid otsuseid teha suurem kui selgelt paika pandud formaalse värbamisüsteemi ja -kriteeriumite olemasolul. Tööandjad kasutavad töötajate soovitusi värbamispraktikana üsna sageli, kuna see on suhteliselt odav ja tööotsija ning töökoha sobivus on paremini tagatud kui avatud konkursi korral. Lisaks usuvad tööandjad, et soovitude kaudu töötaja leidmine on efektiivsem. Kuigi soovitude kaudu värbamine võib tööandja jaoks olla efektiivne, võib see aidata säilitada soopõhist tööde jaotust. Kuna naistel on tavaliselt enam kontakte naistega ning meestel meestega, siis soovitustel põhinev värbamine tugevdab segregatsiooni. Samas vähendavad erinevad formaalsed reeglid värbamisel tööandja suva tööotsijate valikul erineval määral. Nt võimaldavad protseduurid, millega tööotsijate leidmine antakse ettevõttest välja, vähendada soopõhist värbamist traditsioonilistele töödele enam kui ettevõttesisesed protseduurid (nt töökuulutused, millele vastused saadetakse ettevõttesse). Siiski ei elimineeri ka formaalsed värbamisprotseduurid tööandja suva täielikult.

Nagu värbamispraktikadki on ka ettevõtete üldised tegutsemispraktikad olulised määramaks, mil määral soopõhised tööd eksisteerivad ja püsivad. Tavapäraselt viidatakse sellele, et bürokraatlikum organisatsiooni ülesehitus jätab vähem võimalusi tööandja suva ja eelistuste järgi otsuste tegemiseks. Bürokraatia kasutamine peaks tegema otsustamise mitteisikuliseks, formaliseerima ja standardiseerima organisatsiooni praktikad ning tooma esile tulemuslikkuse hindamise kriteeriumid, mis on objektiivsed ning kontrollitavad (Baron *et al.* 2005). Erinevad uuringud on ka kinnitanud, et formaalsete reeglite olemasolu on mõjutanud naiste karjääri ning töövalikuid. Nt Cross ja Linehan (2006) leidsid Iirimaa kõrgtehnoloogiasektoris läbi viidud 50 intervjuu põhjal, et vastajate arvates olid naiste peamised takistused karjääri tegemisel väljajäämine mitteformaalsetest võrgustikest, läbipaistvate edutamissüsteemide puudumine kõrgematele juhtivatele kohtadele ning raskused koduste kohustuste ja tööühendamisel. Samuti leidis kinnitust seisukoht, et meessoost ülemuse puhul on nähakse abielus olemist väärtusena, abielus naise puhul aga puudusena. Esimesel on olemas kodune tugi, mis võimaldab täiel määral tööle pühenduda, teisel aga kohustus ka kodu eest hoolitseda ning kes on valmis igal võimalikul juhul loobuma karjäärist kodu kasuks.

Samas toovad Baron *et al.* (2005) välja, et mitte kõik uuringud ei ole kinnitanud bürokraatliku organisatsiooni eelist. Nt on leitud ka, et osakonnastamine (*departmentalization*) ja bürokraatia struktuursed aspektid soodustavad segregatsiooni töönimetuste kasutamise läbi (Tomaskovic-Devey, Skaggs 1999, Bielby ja Baron 1986 viidatud Baron *et al.* 2005 kaudu). Bürokraatlik korraldus võib hoopis aidata naiste ja meeste ebavõrdsust organisatsioonis kinnitada, säilitada. Sellest argumendist lähtuvalt on bürokraatia oma olemuselt seotud mehelikkuse ning meeste ülemvõimuga; sooline diskrimineerimine on

bürokraatiasse sisse ehitatud, et anda sellele neutraalne ning objektiivne varjund (Baron *et al.* 2005:37). Sellise lähenemise kohaselt tuleks edendada alternatiivsete organisatsioonide levikut, mis ei oleks bürokraatlikud, kuid kannaksid ka naiselikke väärtuseid (üksteise abistamine, kaasamine, koostöö, inimestevaheline suhtlemine jmt), et edendada naiste positsiooni tööturul. Asi seisneb selles, et uuringutes on tavaliselt võimalik arvesse võtta ainult teatud protseduuride (nt ametikohtade hindamine, värbamisprotseduuride olemasolu jmt) esinemist, aga ei ole võimalik hinnata nende protseduuride sisu. Mõningatel juhtudel ei pruugi bürokraatliku protseduuri olemasolu sugugi vähendada ebavõrdsust, samas kui teistel juhtudel võib see tõepoolest sel eesmärgil töötada.

Selgitused selle kohta, miks naised on oluliselt vähem kõrgematel juhtivatel kohtadel ehk, miks naistel on n-ö klaaslagi organisatsiooni vertikaalses hierarhias, jagunevad kaheks (Oakley 2000). Üks osa selgitusi keskendub organisatsioonipraktikatele, mille tulemusena tekib naiste ja meeste erinev karjäär, sest sageli eelistavad organisatsioonid värbamisel, töötajate hoidmisel ning edutamisel mehi naistele. Seda eriti töödel, mis jäävad tavapärasel karjäärirajal juhtivatele kohtadele. Teine grupp selgitusi keskendub kultuurilistele põhjustele, mis tulenevad stereotüüpidest, jõudude jaotusest, eelistatud juhtimisstiilidest, naiste/meeste suhete psühhodünaamikast. Organisatsioonipraktikate põhjustena toob Oakley (2000) välja järgmised korporatiivsed praktikad, mis takistavad naiste jõudmist kõrgematele kohtadele:

1. Noortele madala taseme naisülemustele ei pakuta võimalusi saada kogemusi tootmise või turunduse alal. Samas on selline otsene praktiline kogemus oluline eeldus, et jõuda tippjuhi positsioonile. Kuna sellele ei pöörata tähelepanu juhtimise madalamatel tasemetel, siis kui naised jõuavad juba kõrgematele juhtimise tasanditele, leitakse, et naised ei saa enam kõrgemale tasemele edasi minna, kuna varasem karjääritee ei ole andnud piisavaid kogemusi.
2. Ettevõtete koolitus- ja edutamisprogrammid ei ole disainitud selliselt, et need võimaldaks naistel karjääriredelil edeneda. Põhjused on erinevad alates sellest, et ei väärtustata mitmekesisust kui väärtust, naistele võimaldatakse vähem juhtimisalast koolitust ning kui võimaldatakse, siis ei ole see edukas, kui kogu organisatsioonis ei peeta seda väärtuseks.
3. Naiste töötasud, sh kõrgematel ametikohtadel, on väiksemad kui meeste tasud, mis vähendavad naiste motivatsiooni karjääri teha.

Naiste poolt juhitud ettevõtetes võib naiste karjäär olla erinev kui meeste poolt juhitud ettevõttes selliselt, et naistel on rohkem võimalusi ka kõrgematele kohtadele jõudmiseks (Bell 2005). Bell (2005) toob välja mitu põhjust, miks see võiks nii olla. Naissoost juhtide eelistustel põhinev diskrimineerimine võib tuua kaasa selle, et naisjuhid palkavad enam naisi tööle kui meesjuhid seda teeksid. Seoses naiste liikumisega kõrgematele ametikohtadele saavad nende individuaalsed oskused ja võimed enam

nähtavaks, kogutakse individispetsiifilist infot ning väheneb statistiline diskrimineerimine. Naiste tõus karjääriredelil võib toimuda läbi mentorluse, millele on naistel suurem juurdepääs naiste poolt domineeritud/juhtitud ettevõttes, võimaldades kiiremat liikumist organisatsiooni kõrgematele kohtadele, suurendades ligipääsu tööpetsiifilisele inimkapitalile ja seega suurendada naiste produktiivsust ning atraktiivsust turu jaoks. Samuti võivad sotsiaalsed võrgustikud toimida naiste edutamist soosivalt, kui naistel on tihedamad sidemed naistega suhtlemisel.

Bell (2005) leiab, et naised on naiste poolt juhitud (s.o. kas ettevõtte juht või nõukogu esimees) ettevõtetes suhteliselt paremas olukorras. St naiste töötasu on naiste poolt juhitud ettevõttes suurem 15-20% võrreldes meeste poolt juhitud võrdväärsete ettevõtetega ning ülejäänud juhtide seas on enam naisi. Tema analüüs põhines 1992-2003. aasta USA andmetel. Järelduseni, et naiste suurem osatähtsus madalamatel ametikohtadel viib naiste suurema osatähtsuseni ka kõrgematel ametikohtadel, jõudis ka Dreher (2004). Jurajda ja Paligorova (2009) leiavad, et samasugune seos peab paika ka Tšehhi ettevõtetes. Samas toovad nad välja, et ei ole selge, kas naiste suurem osatähtsus madalamatel ametikohtadel viib ka suurema hulga naissoost juhtide arvuni või suurem hulk naissoost juhte viib suurema naiste osatähtsuseni madalamatel positsioonidel. Viimane nähtus oleks kooskõlas naisjuhtide eelistustel põhineva diskrimineerimisega, esimene aga loogiline järeldus sellest, et tavaliselt edutatakse keskastme juhte madalamal ametil töötavate inimeste seast, mistõttu võiks eeldada, et kui töötajaskonnas on enam naisi, siis on ka juhtide seas naiste osatähtsus suurem, kui teistes ettevõtetes. Samas on täheldatud, et meestel on ka naiste poolt domineeritud ettevõtetes paremad karjäärivõimalused (vt ptk.0)

Samas on leitud, et vertikaalne segregatsiooni ei tulene mitte naiste ja meeste erinevatest juhtimisstiilidest, vaid muudest ajaoludest. Eurofond (2009) analüüsis vertikaalset segregatsiooni ja naisjuhtide olukorda EU-27 riikides. 2005. aastal oli naistöötajaid juhtivate positsioonidel oluliselt vähem kui mehi vaatamata sellele, et naiste osakaal juhtide seas on aeglaselt kasvanud. Leiti, et naisjuhtide ametialane segregatsioon on suur ning juhtivatel positsioonidel olevad naised kippusid olema madalama taseme juhid võrreldes meestega. Selliste erinevuste selgitamiseks püüti leida erinevusi naiste ja meeste juhtimisstiilides. Analüüs näitas, et alluvate hinnangul ei ole mees- ja naisjuhtide vahel erinevusi enamikus inimsuhete valdkonnas töökohal. Jõuti järeldusele, et vertikaalne sooline segregatsioon ei tulene soolisest erinevusest juhtimisstiilides – sugu ei määra meeste või naiste paremat sobivust juhtivatel positsioonidel töötama. (Eurofound 2009)

Naiste ja meeste edutamist puudutavad empiirilised uuringud annavad väga erinevaid tulemusi selle kohta, kas naisi edutatakse enam kui mehi või vastupidi. Nt toovad Blau ja De Varo (2006) välja varasemast kirjandusest seitse uuringut, kus leiti, et naiste edutamise määrad on väiksemad kui sarnaste omadustega meestel, viis uuringut, mis leidsid vastupidist ning kuus uuringut, kus erinevusi ei olnud.

Kokkuvõttes on organisatsioonipraktikatel oluline roll alates töötajate valimisest ettevõttesse selles, millised on naiste võimalused võrreldes meestega teha võimetele vastavat tööd, saada selle eest panusele vastavat tasu ning jõuda edasi karjääriredelil. Pealtnäha lihtsad lahendused nagu formaalsed ja bürokraatlikud süsteemid võivad küll mingitel tingimustel luua naistele ja meestele võrdsemad võimalused, kuid ei pruugi seda teha, kui neid teadlikult sel eesmärgil ei rakendata.

2.4.2 Töökorraldus

Töökorralduse vormidest on enim käsitletud seda, kas ja kuidas mõjutavad naiste ja meeste tööpakkumist ja tööpanust uued paindlikud töötamise ja töökorralduse vormid nagu näiteks isejuhitud meeskonnad, töö roteerumine ja projektipõhine töö, aga ka paindlikud töövormid nagu osaajaga töö, paindlik tööaeg, kaugtöö (vt töökorralduse uute vormide kohta lisa 1).

Tulemusele suunatud juhtimissüsteemide rakendamisega on kaasnenud ka tulemustel põhineva tasustamissüsteemi laialdasem kasutamine. Küsimus on, kas uued töökorralduse vormid on mõjunud erinevalt erinevate töötajate gruppide töötasule. On mitu põhjust arvata, et töökorralduse uued vormid vähendavad palkade erinevust. Gupta ja Eriksson (2004) toovad välja järgmised põhjused töö roteerumise näitel. Esiteks võimaldavad kvaliteedikontrolli ringid ja tööde roteerumine naistel ligipääsu disaini ja tootmise faasile, mis traditsiooniliselt on olnud meeste ala. Läbi täiendava õppimise valdkondades, millele naistel oli varem vähene juurdepääs ning oskuste kogumise aladel, mis on tasuvamad, tõusevad naiste suhtelised töötasud.

Teiseks, töötajate suurem osalemine otsuste tegemisel ning kaasnev horisontaalsem ettevõtte ülesehitus võimaldab naistele suuremat sõnaõigust, kontrolli töötasude ja töötingimuste üle võrrelduna hierarhilise organisatsiooniga, kus juhtivatel positsioonidel on eelkõige mehed. Kolmandaks, objektiivselt mõõdetavast tööpanusest sõltuv tasustamine, nagu tükitasu, võimaldab lihtsamalt hinnata tööpanuse ja palga seost ning on läbipaistvam võrreldes fikseeritud ajatasudega. See aga võimaldab naistel nõuda ka võrdset palka võrdse töö eest, mis muul juhul oleks keeruline. Lisaks on psühholoogilistes eksperimentaaluuringutes leitud, et naistel on suuremad oskused tegeleda mitme ülesandega samaaegselt ning paremad kommunikatsiooni ja koostöö oskused (Williams *et al.*, 1991; Rubenstein *et al.*, 2001; Hannah and Murachver, 1999; Underwood *et al.*, 1990; 1994, viidatud Gupta ja Eriksson 2005 kaudu). Kuna sellised oskused on olulisemad töökorralduse uute vormide puhul ja naistel on nende oskuste osas suhteline eelis, siis naiste väärtus töökohal tööandja jaoks tõuseb.

Mõnel juhul võivad uued töökorralduse vormid aga kaasa tuua palkade erinevuse kasvu (Gupta ja Eriksson 2004). Näiteks võib naistel tulenevalt suurest koduste tööde koormast olla keeruline leida võimalusi ja aega tööalaseks arendamiseks selliselt, et töökorralduse uute vormide eeliseid piisavalt ära

kasutada. Tulemustasustamise süsteemide (vt täpsemalt ptk 2.4.3), mis sageli kaasnevad töökorralduse uute vormidega, ning liikumine tsentraliseeritud palgaläbirääkimistelt detsentraliseeritult ettevõtete tasandile (vt ptk 2.2.4 kollektiivsed läbirääkimised) elimineerivad võrdsema palgajaotuse, mis varasemalt on naiste suhtelist positsiooni palgajaotuses parandanud. Seega ei ole töökorralduse uute vormide mõju palkade erinevusele üheselt määratletav. Gupta ja Erikssoni (2004) jõudsid empiirilise analüüsi tulemusena Taani ettevõtete andmetel järeldusele, et uute töövormide rakendamine suurendab vähesel määral pikema perioodi peale fikseeritud palgaga (*salaried*) naiste ja tunnipalga alusel (*hourly wage*) töötavate meeste tasusid, kuid neil ei ole olulist mõju palkade erinevuse suurusele ettevõtte tasandil. Pikema perioodi peale fikseeritud palgaga töötajate osas seega palkade sooline erinevus väheneb, seda eelkõige tööde roteerumise ja projektipõhiste organisatsioonide korral. Viimased võivad soodustada naiste suuremat võimalust teadmiste kogumiseks ja õppimiseks sellistes organisatsioonides. Tunnipalgaga töötajate osas aga palkade erinevus suureneb just kvaliteediringide ja teiste ettevõtetega võrdluse kasutamisel. Kuna tunnipõhine hind on eelkõige sinikraelistel töötajatel, siis on sellistel töötajatel keerukam ühitada töö ja pereelu selliselt, et nad suudaksid täielikult uute töökorraldusvormide võimalusi kasutada.

Paindlik töökorraldus ja paindlikud töövormid üldisemalt on uute töövormide üheks osaks. Üldiselt arvatakse, et paindlikud töövormid (osaajaga töö, paindlik tööaeg, kaugtöö jmt) võimaldavad naistel enam tööturul osaleda, ühitades paindlikult kodu ning töökohustused (vt ka osa-ajaga töö käsitlust ptk. 2.1.2). Dreher (2004) püstitab hüpoteesi, et kodu ja tööd ühitada aitavad personalijuhtimise praktikad võimaldavad naistel enam jõuda juhtivatele positsioonidele. Oluline on see just madalama taseme juhtivatele positsioonidele jõudmisel, kuna nendel tasemetel ei ole veel sissetulekud sellised, mis võimaldaksid palgata välist abi koduste tööde tegemiseks. Paindlikud töövormid aga on olulised, võitmaks aega tööga tegelemiseks. Paindlike töövormide olemasolu võimaldab karjääri alguses näidata piisavalt oma võimeid ning oskuseid ning suurendab seega naiste karjäärivõimalusi. 72 suure USA korporatsiooni andmetel uurisid nad selle hüpoteesi paikapidavust, vaadates ettevõtteid erinevatel ajahetkedel 1980. ja 1990. aastatel. Töö- ja pereelu ühitamist edendavate praktikadena vaatasid nad järgmisi: paindlik tööaeg, töökoha jagamine, kaugtöö/kodutöö, vanemaealiste hooldus ja adopteerimise toetus, erinevad laste toetamise tasemed (lasthoiuteenuse pakkumine, haiguspuhkused jmt). Dreher (2004) leidis, et töö- ja pereelu ühitamist soodustavad praktikad varasemal perioodil viisid naiste suurema osatähtsuseni juhtivatel kohtadel. Samas tõdeb ta, et naiste osalemist soosivad personalipraktikad võivad olla üldisemaks väljenduseks korporatiivsest suhtumisest, mis soosib ning väärtustab naisi kui tööjõudu.

Kui naiste osalemine tööturul suureneb, vähenevad töökatkestused, siis muutub ka palkade erinevus väiksemaks. Samas ei ole mehed ja naised võtnud kasutusele paindlikke töövorme selliselt, et sellega

oleks kaasnenud naiste ja meeste ühtlasem koduste tööde jaotus. Smithson *et al.* (2004) toovad välja, et tegemist on töökorralduse vormidega, mis väldivad suuremate ning põhimõtteliste muudatuste tegemist ühiskonnas ning süvendavad seetõttu naiste ning meeste erinevuste ning ebavõrdsuse säilimist. Naistel on võimalik ebatüüpiliste ning paindlike töövormide kasutamisel siseneda töturule, säilitades oma töturuvälised kohustused madalamalt tasustatud osaajaga tööde abil, mis tötasude ebavõrdsust veelgi suurendab. Seega võivad osaajaga tööd ja paindlikud töövormid kas vähendada või suurendada ebavõrdsust sõltuvalt sellest, kes ning millal ja millises mahus neid tötamise vorme kasutab (Smithson *et al.* 2004). Võib olla olukordi, kus osaajaga tötamine takistab selgelt karjääri tegemist. Neil juhtudel on ideaalse tötaja kuvand selline, kus tötaja alustab karjääri nooruses ning jätkab seda 40 aastat täiskohaga tötades järjest, ilma karjäärikatkestusteta. Selline karjäärimudel on kujundatud meeste järgi ja meeste elude järgi (kuna mehed ei tee sel määral karjäärikatkestusi kui naised). Seega nähakse osaajaga tötamist osalise pühendumusena. Sellist ideaaltötaja kuvandit peavad feministid võrdväärseks soolise diskrimineerimisega. (Crosby *et al.* 2004)

Smithson *et al.* (2004) uurisid, kuidas raamatupidamise valdkonnas tötavad inimesed suhtuvad paindlikesse tötamise vormidesse, viies läbi 50 intervjuud. Nad leidsid, et nii naised kui mehed muretsevad eelkõige karjääri pärast, mis on paindlike töövormide korral takistatud. Naised, kes võtavad kasutusele sellised töövormid, on teadlikud, et nende palk ja karjäär kannatab selle all. Seejuures mehed, kes kasutavad paindlikke töövorme (sh osaajaga tööd), võtavad need kasutusele nii töö kui pere mõttes hilisemal ajal kui naised. Seetõttu mõjutab see vähem meeste karjääri ja palka, kuna töökogemus selleks ajaks on juba suurem. Samal ajal, kui ettevõtted eeldavad tötajatelt lojaalsust ja pikki tötunde, ei ole paindlikud tötamise vormid praktikas võimalikud selliselt, et need ei pikenda tööaega. Nende praktiline ettepanek on propageerida paindlikke töövorme soo mõttes neutraalselt või ehk enamgi nii, et see oleks meestele suunatud.

Kui üldiselt võib töökorralduse uute vormide mõju palkade erinevusele olla mõlemasuunaline, siis biotehnoloogia sektoris on reeglina leitud, et projektipõhine töö ning väiksema hierarhiaga organisatsiooni ülesehitus suurendab naiste võimalusi. Eaton (1999) toob näite, kus projektipõhine töö võimaldab naistel saada projektijuhtimise kogemuse, mis on aluseks hilisemale edutamisele üldisemalt. Kuigi mehi edutati kas enam või kiiremini, oli tegemist praktikaga, mis tagas ka naistele suhteliselt kiire edutamise võimaluse. Smith-Doerr (2003) leiab samuti biotehnoloogia teadustötajaid uurides, et paindlikum võrgustikule suunatud organisatsiooni ülesehitus (biotehnoloogia ettevõtted võrrelduna ülikoolide ja ravimifirmadega) võimaldab naistel paremini töturul karjääri teha ning juhtivamatele kohtadele jõuda kui bürokraatlikum ning hierarhilise ülesehitusega organisatsioon. Üldiselt vaadatakse

bürokraatiat ning võrdseid võimalusi just edutamise ning värbamise kontekstis, mis panevad aluse segregatsioonile ning loovad n-ö klaaslae efekti ning on seega ka tasude erinevuse põhjustajad.

2.4.3 Ettevõtte palgakorraldus

Soolist palgalõhet on käsitletud eelkõige fikseeritud palga (kindel kokkulepitud tasu teatud pikema perioodi eest nagu nädal või kuu), tööpanusest sõltuva töötasu (nt tükitöö eest) ja tulemustasustamise süsteemide (erinevad individuaalsest ning meeskonna ja ettevõtte tulemustest sõltuvad tasud) kontekstis.

On ilmne, et ettevõtete tasustamissüsteemid mängivad olulist rolli palkade suuruse ning jaotuse kujunemisel. Meng (2005) näitab, et ettevõtted mängivad palgaerinevuste vähendamisel olulist rolli. Analüüsid, millised ettevõttespetsiifilised tegurid viivad naiste ja meeste palkade erinevuse vähenemiseni ettevõttes, leiab ta, et suurema konkurentsi (vt ptk 2.2.3) ning lihtsamini mõõdetavate töötulemuste korral on sooline palkade erinevus väiksem. Üks kõige enim leitud tulemus on, et suure naiste osakaaluga ettevõtetes on teiste ettevõtetega võrreldes sagedamini kasutusel otseselt tulemusest sõltuv palk (eriti just tükitöötasu) (Brown 1990 for USA, Drago and Heywood 1995 Australia, Heywood *et al.* 1997 UK, Heywood and Wey 1997 Hong Kong, Heywood *et al.* 1998 Germany, viidatud heywood ja Jirjahn 2002 kaudu). Kuigi empiirikas on selline korrelatsioon märgatav, on põhjuslik seos ebaselge (Heywood ja Jirjahn 2002).

Heywood ja Jirjahn (2002) pakuvad kaks seisukohta, miks naiste töötasu on sagedamini seotud tükitöötasuga. Esiteks, kui naiste töötamise periood on elu jooksul lühem, siis naiste tasustamissüsteemid peavad olema kiiremat motivatsiooni loovad kui meestel. Seda selleks, et tagada tasu töö eest kohe (iseloomulik tükitasule), mitte edasilükatuna. Edasilükatud tasu kasutatakse tasustamissüsteemi korral, kus töötasu tõuseb koos töötamise staažiga ettevõttes. Töötamise alguses on tasu väiksem kui produktiivsus ning karjääri edenedes see järjest kasvab nii, et hilisematel aastatel on tasu suurem kui produktiivsus. Täielikult saadakse töötasu kätte alles teatud töötamise perioodi möödudes. Süsteem on üles ehitatud pikaajalisele karjäärile ühes ettevõttes. Selline süsteem väldib tööst viilimist ning vähendab monitoringukuluseid, mis kaasnevad tööandjale töösoorituse jälgimise ning hindamisega. Töötajal on motivatsioon töötada hästi ning tema seotus ettevõttega on pikaajaline. Kuna aga naiste töötamise periood on lühem (vt ptk 2.1), siis ei pruugi neil olla võimalik täies mahus tasu oma töö eest kätte saada. Seega, kuna naistele sobib paremini skeem, kus tasu töö eest koos kõigi preemiatega saadakse kiiresti, siis edasilükatud tasu skeem neile ei sobi.

Sarnasest loogikast tulenevalt on ka naistel väiksem osalus kasumijagamise skeemides. Kasumijagamise skeemid eeldavad tasu saamist siis, kui kasum tekib, mis on pikaajalise protsessi tulemus. Selleks, et vältida võimalikku teiste seljas liugu laskmist, tekib töötajatel omavaheline kontroll, et kõik teeksid tööd

ning väldiksid viilimist ehk keegi ei saaks teiste arvel osa kasumist. Töötasu seotus kasumlikkusega lähendab töötaja ja tööandja huve. Eeldatav lühem seotus ühe ettevõttega vähendab naiste ja ettevõtte (nii juhtkonna kui teiste töötajate) huvi naiste kasumijagamise skeemides osalemiseks.

Teiseks, kui naiste pühendumus tööle on koduste kohustuste tõttu väiksem isegi sel ajal, kui nad teevad tööd (vt ptk. 2.1.1), siis koonduvad naised rohkem individuaalset panust vajavatele töödele ja vähem meeskonnatööd nõudvatele töökohtadele. Individuaalset panust eeldavate tööde puhul on lihtsam kasutada otseselt tööpanusest sõltuvat varieeruvat palka (*variable pay*). See selgitab, miks naistel on sagedamini muutuv palk mitte lühemast staažist tulenevalt nagu eelmise lähenemise korral, vaid vajadusest töö järele, mis tagab töö- ja pereelu ühitamise. Kuna naistel on suurem koduste tööde kohustus ning sellest tulenevalt väiksem pühendumus tööle, siis naiste hõlmamine meeskonnatöös on keerulisem. Meeskonnatöö puhul on keeruline või isegi võimatu jälgida iga indiviidi tööpanust. Ühe meeskonnaliikme asendamine võib osutuda keerukamaks kui töötaja asendamine individuaalse töö korral. Seega seondub meeskonnatöoga tulemuse sõltumine üksteise tööst ning tööpanuse jälgimise keerukus. Kui naistel on võimalik vähem pühenduda ning neil tekib ootamatuid katkestusi töös (vt ptk 2.4.2), siis naised koonduvad pigem individuaalset tööpanust nõudvatele ning seega ka indiviidi tasandil muutuva palgaga tööle.

Heywood ja Jirjahn (2002) testivad nende hüpoteeside paikapidavust Saksa ettevõtete andmete põhjal. Esimest hüpoteesi kinnitaks naiste igat liiki individuaalsel tulemustasul põhinevate skeemide suurem osatähtsus (v.a kasumijagamise skeemides osalemine). Teist hüpoteesi kinnitaks naiste ebarproportsionaalselt suurem koondumine individuaalse tulemustasuga seotud töödele kui meeskonnatasandi tulemustasuga seotud töödele. Nad leiavad kinnitust sellele, et naised koonduvad selgelt enam individuaalse tulemuspalgaga töödele kui meeskonna tulemustasuga seotud töödele. See kinnitab teise hüpoteesi paikapidavust. Samas ei leidnud empiirikas kinnitust, et naised vajavad kiiremini motiveerivaid tasuskeeme, nt oli suurema naiste osakaaluga ettevõtetes just enam kasutusel kasumijagamise skeemidega tasustamise süsteeme. Selgitus sellele võib tuleneda psühholoogia vallast. Kuna kasumijagamise skeemide edukus sõltub ettevõttes kujundatud grupinormidest, siis naised võivad olla edukamad selliste normide kujundamisel ning neist kinnipidamisel. Psühholoogilised uuringud (Kerr and MacCoun 1985, viidatud Heywood ja Jirjahn 2002 kaudu) kinnitavad, et naised on koostööaltimad ning motiveeritumad väga suurte gruppide eesmärkide määratlemisel kui mehed.

Yurtoglu ja Zulehner (2007) analüüsivad tippjuhtide tasude soolist erinevust ning aktsiaoptsoonide osa selles USA 2000-2004. aasta andmete põhjal. Nad leiavad, et üheks oluliseks põhjuseks naiste ja meeste töötasude erinevuses juhtide seas on asjaolu, et naissoost juhid saavad oluliselt vähem aktsiaoptsoone kui mehed. Kui töötasude erinevus ilma aktsiaoptsoone arvesse võtmata on marginaalne, siis

aktsiaoptsiione arvesse võttes osutub see üsna suureks. Aktsiaoptsiioonid on üks tulemustasuskeeme ning tulemustasuskeemide korral on töötasu paremini vastavuses töötaja produktiivsusega. Autorid pakuvad seetõttu, et tasude erinevus on tulenev jälgitamatutest erinevustest produktiivsuses, millele nad toovad põhjendusi soolistest psühholoogilistest ning käitumuslikest erinevustest (vt ptk 2.3).

Erinevalt eelmisest uuringust on mitmeid uuringuid, milles on leitud, et juhul, kui arvesse võtta kogu töötasu, sh soodustused, siis sooline palkade erinevus on väiksem. Töötasu koosneb nii otseselt palgast ja preemiast kui erisoodustustest. Praktikas moodustavad need osad kokku töötasu ning ka palgaerinevuse hindamisel tuleks lähtuda mõlemast osast. Hedoonilise palgateooria kohaselt peaks samaväärse töö puhul madalama palga korral seda kompenseerima suuremad erisoodustused ning vastupidi. See, kas töötaja saab tasu soodustustena või rahas, tuleneb sel juhul töötaja eelistustest. Olson (2002) analüüsib tervisekindlustuse ning palga seost USA abielus naiste seas ja leiab, et naised, kellel on endal töökoha kaudu tervisekindlustus, aktsepteerivad 20% madalamat palka kui siis, kui nad töötaksid ilma kindlustuseta töökohal. Naised, kellel on suurem koduste tööde koormus, võivad eelistada samuti saada töötasu osaliselt perega seotud soodustustena (nt tasustatud lapsehoolduse puhkused, doteeritud lapsehoiuteenus vms) (nt. Solberg ja Laughlin 1995). Berger *et al.* (2003) aga leiavad, et abielunaised on USA-s vallalistega võrreldes oluliselt vähem otse tööandja poolt kaetud tervisekindlustusega, sageli valivad nad abikaasa kaudu kindlustuse. Sellist olukorda selgitavad Berger *et al.* (2003) peresise tööde jaotusega (nagu inimkapitali mudelis). Samuti võib olla, et abielunaistel ei ole võimalik saada sellist erisoodustuste ning palga kombinatsiooni, mida nad soovivad ja seetõttu on nende tasusüsteemis sellised soodustused, mis on nende jaoks vähe väärt. See aga võib tuua kaasa naiste liigse tööjõu voolavuse ning abielunaiste lühema töötamise perioodi ühe tööandja juures, kuna nad otsivad alternatiivseid töötasuskeeme, mis tagaks nende soovitud soodustuste ja palga proportsioonid.

Kokkuvõttes on töötasuskeeme, mis võimaldavad selgemalt tööpanusest sõltuvat tasu ning viivad seega väiksema palgaerinevuseni ning skeeme, mis enam sõltuvad sellest subjektiivsest hinnangust töö väärtusele. Rääkides palgaerinevusest tuleb silmas pidada, et töötasu moodustavad kõik tasustamise komponendid kokku, sh. mitterahalised soodustused, preemiad ja toetused. Kui ainult palkasid võrrelda, siis võib palgaerinevus olla oluliselt erinev sellest, kui võtta arvesse ka soodustused.

3 SOOLISE PALGAERINEVUSE VÄHENDAMISELE SUUNATUD TEGEVUSED

Käesoleva peatüki eesmärgiks on anda ülevaade tegevustest ja meetmetest, millega soolise palgalõhe vähendamist soovitakse saavutada. Nagu eelnevatest peatükkidest näha, on sooline palgalõhe osaks üldisemast soolisest ebavõrdsusest, mis on ajalooliselt välja kujunenud ning mille tekke ja taastootmise taga on terve rida erinevaid põhjuseid ja protsesse. Et tegu on probleemiga, mille tekkepõhjused peituvad erinevates ühiskonna institutsioonides nagu näiteks haridus, tööturg ja perekond, on palgalõhe vähendamine keerukas ning kompleksset lähenemist nõudev.

Kõik meetmed, mis on suunatud soolise ebavõrdsuse või ka üldisemalt ebavõrdsuse vähendamisele, võivad avaldada mõju ka soolisele palgalõhele. Euroopa Komisjoni naiste ja meeste võrdõiguslikkuse juhised 2006-2010 (KOM (2006)92) esitavad soolise võrdõiguslikkuse alaste meetmete eesmärkidena kuus prioriteeti.

- naiste ja meeste võrdne majanduslik iseseisvus
- isikliku elu ja töö ühitamine
- võrdne esindatus otsuste vastuvõtmisel
- igasuguse soolise vägivalda kaotamine
- sooliste stereotüüpide kaotamine
- soolise võrdõiguslikkuse edendamine välis- ja arengupoliitikas.

Soolise palgalõhe vähendamine on osaks esimesest, naiste ja meeste võrdse majandusliku iseseisvuse saavutamise eesmärgist. Samas võib käesoleva ülevaate eelnevate peatükkide põhjal öelda, et ka teiste nimetatud eesmärkide saavutamine aitaks kaasa soolise palgalõhe vähendamisele, kuna tugevdavad naiste positsiooni ühiskonnas laiemalt, aga ka tööturul ning perekonnas. Juhised rõhutavad ka dualistliku lähenemise olulisust – ühelt poolt rakendada spetsiifilisi soolise võrdõiguslikkuse saavutamisele suunatud meetmeid, kuid ka soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise (i.e. *gender mainstreaming*) põhimõtte olulisust. Selle põhimõtte järgi tuleks mobiliseerida ka kõik teised poliitikad soolise võrdõiguslikkuse saavutamisele. Kõiki poliitikaid ja meetmeid tuleks süstemaatiliselt analüüsida ning nende planeerimisel tuleks arvesse võtta nende võimalikku mõju meestele ja naistele ning soolisele võrdõiguslikkusele. (Euroopa Komisjon 2008)

Kuigi kõik üldise soolise võrdõiguslikkuse suurendamisele suunatud meetmed ning soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise printsiibi rakendamine on soolise palgalõhe vähendamise seisukohalt olulised ning mõjutavad kaudsemalt või otsesemalt ka soolist palgalõhet, antakse alljärgnevalt ülevaade ennekõike nendest meetmetest ja poliitikatest, mis otsesemalt soolist palgalõhet mõjutavad. Keskendutakse meetmetele, mis tegelevad järgneva nelja valdkonnaga: üldiste soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse palga põhimõtete kehtestamine; meeste ja naiste ebavõrdne inimkapitali tase, tööturu sooline segregatsioon ning organisatsioonisisese praktikad töötasustamisel ja edutamisel.

3.1 Meetmete üldine jaotus

Eelmised peatükid andsid ülevaate väga erinevatest palgalõhe käsitlustest, selle põhjustest ning näitas, et tegu on kompleksse nähtusega. Tegu on pigem põhjustega, mis on teineteisega seotud ja läbipõimunud, kui eraldiseisvate teguritega. Võttes kokku erinevad soolist palgalõhet selgitavad teooriad, saame laias laastus tuua esile järgmised soolise palgalõhe tekkimise ja püsimise põhjused ja seega ka valdkonnad, millega tegeleda selleks, et palgalõhe väheneks.

Allolev tabel esitab neli laiemat valdkonda, millega seonduvad terve rida probleeme ja ühiskondlikke nähtusi, mida nähakse palgalõhe põhjustena ning mille vastu võitlemiseks kaasaegsetes Euroopa riikides erinevaid meetmeid ja poliitikaid rakendatakse.

Tabel 2. Soolise palgalõhe põhjused ning vastavad meetmed

Valdkond	Probleemid/palgalõhe põhjused	Meetmed
Seadusandlikud õigused	Diskrimineerimine, ebavõrdne kohtlemine.	Võrdse kohtlemise ja võrdse palga põhimõtete sätestamine. Võrdse palga seadus, seaduse rakendamist toetavad institutsioonid
Inimkapital	Naiste madalam inimkapital, mida tingivad karjäärikatkestused; meeste ja naiste vahel ebavõrdselt jagunevad kodused ülesanded, erinevad haridusotsused.	Töö- ja pereelu ühitamist soodustavad meetmed, meeste-naiste võrdse koduste tööde ja lapsehoiu jagunemine
Tööturg	Tööturu segregatsioon - naised on koondunud madalapalgalistele ametikohtadele; töökoha-ja haridusvalikud, mis tingitud soostereotüüpidest ja traditsioonilistest soorollidest. klaaslagi, klaaslift	Laste, noorte, tööealiste inimeste valikute suunamine, institutsionaalsete barjääride vähendamine, stereotüüpide vähendamise meetmed.
Organisatsioonipraktikad	Ebaõiglaste palkade maksmine, naiste töö madalam väärtustamine, diskrimineerivad värbamispraktikad	Võrdse töö eest võrdse palga põhimõtte rakendamisele suunatud meetmed, töö hindamine, mittediskrimineerivad palga-ja edutamispraktikad; palgapoliitikad

Tegu on probleemide ja protsessidega, mis on teineteisega olulisel määral seotud. Näiteks mõjutavad nii diskrimineerimine kui ka naiste madalam inimkapital tööturu segregatsiooni teket, kui ka vastupidi. Samuti on kõigi valdkondade ja probleemide taustaks ning aluseks ühiskonnas levivad meeste ja naiste erinevuste ja rollide kohta käivad hoiakud, väärtused, stereotüübid. Sooliste stereotüüpide ning

traditsiooniliste soorollide muutmisega seonduvad meetmed on seega olulised kõigi nelja valdkonna puhul, mistõttu neid eraldi meetmegrupina välja ei tooda. Seega ei meetmed ei ole rangelt vaid ühe valdkonna probleemidega seotud ning võivad avaldada mõju ka teistele valdkondadele ning võrdõiguslikkusele ühiskonnas laiemalt. Ülaltoodud jaotus on tinglik ning esitatud ennekõike meetmete ning probleemide süstematiseerimise eesmärgil.

Järgnevalt käsitletakse erinevaid soolise palgalõhe meetmeid ning riikide poliitikaid nende nelja valdkonna lõikes. Esmalt vaadatakse seadusandlike õigusi ning üldiste soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse palga põhimõtete kehtestamist. Seejärel antakse ülevaade töö- ja pereelu ühitamisele suunatud meetmetest ning sellest, kuidas need meetmed võiksid vähendada ebavõrdsust meeste ja naiste inimkapitalis. Kolmanda meetmegrupina vaadatakse meetmeid, mis on suunatud soolise tööturu ja ka hariduse segregatsiooni vähendamisele. Neljandaks vaadatakse, millised organisatsioonipraktikad võiksid soolise palgalõhe vähendamisele kaas aidata.

Kõigi meetmete puhul antakse ülevaade sellest, mis on nende üldine toimimisloogika ning milliste probleemide lahendamisele nad on suunatud ning kuivõrd nad on erinevates riikides kasutusel. Lisaks esitatakse iga meetmegrupi puhul näiteid ka headest praktikatest. Heade praktikate valikul kasutati kolme kriteeriumit:

1. meetme asjakohasus ehk kas tegemist on meetmega, mille rakendamine olulisel määral sõltub tööturu- ja muudest institutsioonidest, mille muutmine on keeruline, ning kuivõrd need institutsioonid vastavat meedet rakendavas riigis erinevad Eesti institutsioonidest;
2. kas on olemas piisavalt detailne info meetme ja selle rakendamise kohta;
3. kas on olemas hinnangud või analüüsid meetme efektiivsuse kohta.

Seega on järgnevate meetmete puhul tegu selliste meetmetega, mille kohta on piisavalt detailne informatsioon kättesaadav, mille mõju kohta on olemas mingisugused hinnangud ning samuti on arvestatud võimalikku meetme rakendamise keerukust Eesti kontekstis. Valikut piiras oluliselt keelebarjäär, kuna inglise keeles on valdavalt kättesaadavad vaid üldistavad materjalid ning piisavalt detailne informatsioon on kättesaadav vaid vastava riigi keeles. Samuti on väga piiratud meetmete efektiivsuse hinnangud ja analüüsid – seda kas nende puudumisel või keeleliste barjääride tõttu.

Kahjuks on väga väheste meetmete mõju hinnatud. Seda tuleb tõdeda isegi Põhjamaade osas, kuigi tegu on riikidega, kus on soolisele võrdõiguslikkusele kõige enam pühendunud ning kus ollakse ka sotsiaalpoliitika analüüsi osas eesrinnas. Näiteks tõdesid Mósesdóttir *et al.*(2006) soolist palgalõhet vähendavate meetmete kohta ülevaadet tehes, et vaid väheste meetmete mõju on hinnatud. Samuti, kuigi kõiki soolise palgalõhe tegureid on erinevates riikides põhjalikult uuritud, ei ole teada, milline on

erinevate tegurite suhteline osatähtsus palgalõhe tekkimisel. Tõenäoliselt erineb see sõltuvalt ühiskonna ja tööturu iseloomust, mistõttu on ka erinevate meetmete tähtsus ja mõju riigiti erinev.

3.2 Võrdsete võimaluste ja võrdse palga põhimõtte kehtestamine

Kõige esmaseks eelduseks soolise palgalõhe kaotamisel on võrdsete võimaluste ja võrdse palga põhimõtete aktsepteerimine ühiskonnas ning vastavate õiguste andmine läbi seaduste. Ajalooliselt on otsene diskrimineerimine tööturul olnud aktsepteeritav tava ja legitiimne. Vastavalt traditsioonilistele soorollidele oli mees leivateenija, kes pidi olema võimeline ülal pidama oma sissetulekutest tervet perekonda, mistõttu nende palgad pididki olema kõrgemad kui naistel teisejärguliste rahateenijatena. Samuti oli naiste ligipääs teatud töökohtadele piiratud.

Praeguseks ajaks on aga uueks ning laialdaselt aktsepteeritavaks normiks võrdse kohtlemise põhimõte, kus kõigil peavad olema vaatamata oma soole võrdsed võimalused osaleda tööturul ja saada võrdse töö eest võrdset palka. Ühiskonnas on toimunud hulgaliselt muutuseid, millest üheks olulisemaks on naiste tööturule sisenemine. Neid arenguid on mõjutanud, suunanud ja toetanud erinevad rahvusvahelised konventsioonid, kokkulepped, riikide tasandil vastuvõetud seadused jms, mis soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse palga printsiipidele õigusliku aluse annavad. Sellised dokumendid ja seadused annavad õigusliku aluse, aga ka institutsionaalse toe nii indiviidide kui ka ühiskonna tasandil diskrimineerimise ning ebavõrdse kohtlemise vastu võitlemiseks. Samuti mõjutavad need ühiskonnaliikmete väärtushinnanguid ning norme.

3.2.1 Võrdsete võimaluste ja võrdse palga seadused

Euroopas on võtnud Euroopa Liit vastutuse ja juhtrolli võrdsete võimaluste ja võrdse palga põhimõtete viimise eest rahvusriikide seadustesse. Euroopa Liidu liikmesriikide seadused peavad olema kooskõlas Euroopa Liidu võrdse palga (*equal pay*) direktiiviga (75/117/EEC). See sätestab võrdse palga seadusandliku baasi, mille järgi peavad mehed ja naised võrdse töö eest saama võrdset palka. Direktiiv sätestab, et iga liikmesriik peab tagama selle printsiibi rakendamise.

Ollakse seisukohal, et kuigi diskrimineerimist keelavad ja võrdseid võimalusi ning võrdset palka sätestavad seadused on Euroopas üsna laialt levinud, ei pruugi üldised sätted olla piisavad, mistõttu on tarvis konkreetsemaid sätteid ja meetmeid (Plantenga *et al.* 2007). Nii ongi lisaks sätetele, mis keelavad diskrimineerimise ning nõuavad võrdset kohtlemist, paljud Euroopa Liidu liikmesriigid kehtestanud erinevaid seadusandlikke meetmeid ja juhiseid. Näiteks Soomes ja Rootsis keskendutakse otseselt võrdõiguslikkusele töökohal ja seadused sisaldavad täpsemaid juhiseid selle kohta, kuidas seda saavutada. Norras ja Islandil on märksa üldisemad sätted ning Taanis on lausa kaks eraldi seadust – naiste ja meeste võrdsete võimaluste seadus ning võrdse palga seadus. (Mósesdóttir *et al.* 2006)

Need seadusandlikud meetmed võivad kohustada erinevaid osapooli ette võtma konkreetseid tegevusi, mille abil olemasolevat soolist palgalõhet tuvastada ja ära kaotada. Üheks selliseks meetmeks on võrdsete võimaluste ja võrdse palga plaanid ja palkade analüüsid, mida ettevõttesiseselt läbi viiakse. Selliseid plaane ja analüüse on erinevates riikides rakendatud ning enamasti on tegu mingil viisil organisatsiooni või palkade analüüsiga, millel tuginedes ettevõtte koostab võimalike probleemide lahendamiseks ning palkade ebavõrdsuse vähendamiseks plaani.

Näiteks võib tuua Rootsi, kus alates 1991 aastast peavad Võrdsete Võimaluste Seaduse kohaselt kõik vähemalt 10 töötajaga tööandjad koostama võrdsete võimaluste plaani ja võrdse palga tegevusplaani.⁵⁷ Võrdsete Võimaluste ombudsmanil on seaduse täitmise kontrollimise kohustus ning tal on samuti õigus määrata trahve ettevõtetele, kes nimetatud plaane ei esita. 2001. aastal tehti Rootsi võrdsete võimaluste seadusse muudatused, näiteks viidi sisse „võrdse väärtusega töö“ definitsioon ning tehti kohustuslikuks läbi viia iga-aastane palgauuring (Berg 2004).

Sarnased plaanid on ka Soomes, kus üle 30 töötajaga ettevõtetel⁵⁸ peavad esitama võrdsuse plaani (*equality plan*), ka peab tööandja diskrimineerimise kahtluse korral andma aru oma tegevusest. Töötajate esindajal on õigus saada infot kõigi töötajate palkade ja lepingutingimuste kohta juhul, kui on põhjust kahtlustada soolist diskrimineerimist. (Plantenga *et al.* 2007)

Kuid ka riiklikul ja kohalikul omavalitsuse tasandil on kohustused esitada aruanded soolise võrdõiguslikkuse olukorra kohta. Taanis peavad kohalikud omavalitsused iga kahe aasta tagant esitama soolise võrdõiguslikkuse raporti. (Ministry of Foreign Affairs and Department of Gender Equality 2008)

Teiseks näiteks on kollektiivsete läbirääkimiste reguleerimine selliselt, et selle kaudu saaks vähendada soolist palgalõhet. Näiteks kehtestati Luksemburgis 2004. aastal seadus, mis kohustab sotsiaalpartnereid võrdse palga üle läbi rääkima. Selle järgi peavad kollektiivsed läbirääkimised sisaldama endas ka võrdse palga printsiibi rakendamist. Sarnane seadusandlus on ka Prantsusmaal (Plantenga *et al.* 2007). Et selle seaduse paremat rakendumist tagada, on Prantsusmaal plaanis alates 2010. aastast ettevõtetele, milles kollektiivsetes läbirääkimistes soolist aspekti ei arvestata, määrata trahv, mille suurus sõltub ettevõtte palgafondi suuruselt (Plantenga *et al.* 2007; Plantenga ja Remery 2006). Seega kohustatakse neis riikides sotsiaalpartnereid palgaläbirääkimistel mõtlema sellele, millised on nende läbirääkimiste ja lepete võimalikud mõjud meeste ja naiste palkadele, analüüsima palkade erinevusi ning nende vähendamiseks samme ette võtma.

⁵⁷ Eurostati andmetel oli 2005. aastal Rootsis 25% hõivest alla 10 töötajaga ettevõtetes.

⁵⁸ Selle kohta palju Soomes on üle 30 töötajaga ettevõtteid, statistikat pole, kuid 2005. aastal oli Soomes 14,6% ettevõtetes enama kui 9 töötajaga.

Seega on soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse palga seaduste näol tegu peamiselt tööandjatele või sotsiaalsetele partneritele pandud kohustustega palgalõhe vähenemise eest võidelda kollektiivsete läbirääkimiste, võrdse palga või võrdse kohtlemise plaanide koostamise kaudu.

3.2.2 Seaduste elluviimise tagamine

Soolise võrdõiguslikkuse ning võrdse palga seaduste ellu rakendumine ning edukus sõltub suuresti sellest, millised on seaduste elluviimise eest vastutavad organisatsioonid ja institutsioonid ning kui palju neid on. Mitmes riigis on soolise võrdõiguslikkuse ministrid ja ministriumid, näiteks Taanis ja Rootsis. Enamikes riikides on siiski soolise võrdõiguslikkuse ja palgalõhe vähendamine sotsiaal- ja tööministeeriumite haldusalas, kuid enamasti on moodustatud spetsiaalsed üksused, kes soolise võrdõiguslikkusega, kuid ka täpsemalt soolise palgalõhe teemaga tegelevad. See, milliseid organisatsioone või institutsioone palgalõhe vähendamise toetamiseks luua, sõltub konkreetse riigi olukorrast - seadustest, erinevatele tööturu osapoolte kohustustest, aga ka laiemalt ühiskonna teadlikkusest ning teavitustöö vajadusest

On leitud, et ainult seadustest ning riigi institutsioonidest meetmete elluviimiseks ja kontrollimiseks, ei piisa, et soolist diskrimineerimist vähendada. Oluline on kaasata sõltumatuid osapooli – julgustada avalikku debatti, läbi viia analüüse, jagada infot ja parimaid praktikaid, mis kõik võiks suurendada üldist avalikkuse teadlikkuse tõusu ja seeläbi vähendada soolist palgalõhet (Barth *et al.* 2002)

Seega on seaduste elluviimise toetamiseks ja kontrollimiseks, edukas teavitamistöök, koolitamiseks, aga ka soolise palgalõhe vastu võitlevate meetmete uurimiseks ja arendamiseks oluline, et oleks selleks olemas spetsiaalsed institutsioonid ja organid. Nendeks institutsioonideks võivad olla töörühmad, komisjonid, spetsiaalsed volinikud jms. Lisaks aitavad seaduste rakendamisele kaasa ka erinevad mittetulundusühingud, analüüsiüksused, informatsioonikeskused jne.

Institutsioonid või muud toetavad organisatsioonid võivad olla seadusandlikult loodud ametikohad nagu ombudsmanid ja ministriumite osakonnad, kuid võivad olla ka lühikeseks perioodiks kokku kutsutud töörühmad, mis väga konkreetse ülesandega tegelevad. Sageli luuakse ajutisi organeid just seaduste esmase rakendamise või seadusemuudatuste järel, et teavitada avalikkust. Hollandis näiteks loodi Sotsiaal-ja Tööministeeriumi algatusel 2006. aastal „võrdse palga töögrupp“, mis aasta jooksul tegeles kõigi oluliste osapoolte – nii tööandjate kui töötajate organisatsioonide, aga ka üksikute töötajate ja tööandjate - informeerimisega võrdse palga seaduse sisust (Plantenga ja Remery 2006, Plantenga *et al.* 2007).

Teisalt võib olla nende organite ülesandeks seaduste elluviimise jälgimine ja kontrollimine. Heaks näiteks sellest, kuidas erinevad tööturu osapooled koostööd teevad on Soomes 2006. aastal loodud kolmepoolne

monitooringugrupp, mis jälgis aasta aja jooksul Võrdse Palga Programmi ning sellega seotud tegevuskava elluviimist.

Lisaks teavitamisele ja monitoorimisele on oluliseks funktsiooniks ka konkreetsete kaebuste ja probleemidega tegelemine. Kanadas on Palga Võrdsuse Amet (The Pay Equity Office), mis vastutab Võrdse palga seaduse ellurakendamise eest. Amet uurib, vahendab ja lahendab palga ebavõrdsusega seotud kaebusi, pakub teenuseid ja programme, et aidata mõista seadust ning seda järgida. Kabinet pakub lisaks ka erinevaid õppe- ja infomaterjale. Muuhulgas on välja töötatud enese-auditeerimise vahend⁵⁹ ja e-õppe moodulid⁶⁰ tööandjatele, et nad saaksid arendada töökohal võrdse palga tagamise protsesse. E-õpe on sisuliselt lühiloengud 15 erineval teemal, sealhulgas palgalõhe, töö klassifitseerimise, sooneutraalsuse, töö hindamise jms teemadel. Enese-auditeerimisvahend on küsimustik, mis võimaldab tööandjal oma organisatsiooni ning organisatsioonipraktikaid kirjeldada. Vastavalt kirjeldusele annab auditeerimisvahend tööandjale infot vastavat tüüpi organisatsiooni kohustustest ning sellest, kuidas võrdse palga tagamine on kooskõlas võrdse palga seadustega. Lisaks on loodud veel Võrdse palga tribunal, mis lahendab Võrdse palga seadusest tulenevaid vaidlusi (<http://www.payequity.gov.on.ca>).

Soolise palgalõhe ja selle vähendamisele suunatud meetmete uurimist peetakse samuti oluliseks aspektiks, milleks on moodustatud ajutisi töörühmi ja komisjone. Näiteks Norra valitsus seadis ametisse 2006. aastal Soolise Võrdõiguslikkuse Komisjoni, mis koosnes uuringufirmade ja ülikoolide ekspertidest, kelle ülesandeks oli analüüsida soolise palgalõhe vähendamisele suunatud meetmeid (Nergaard 2006). Sarnasel eesmärgil loodi Inglismaal Naiste ja Töö Komisjon, mis 2006. aastal esitas ka terve rea soovitusi selle kohta, kuidas vähendada soolist palgalõhet ja segregatsiooni (Hall 2006).

Erinevates riikides on erinevad kombinatsioonid organisatsioonidest ja osapooltest, kes soolise võrdõiguslikkuse eest vastutavad ja selle tagamise nimel tegutsevad. Näiteks võib tuua Taani, kus on olemas lisaks Soolise Võrdõiguslikkuse ministrile 18-liikmeline meeskond ministeeriumis ja soolise võrdõiguslikkuse nõukogu (Gender Equality Board), mis lahendab konkreetseid vaidlusi. Lisaks tegutseb juba 1987. aastast peaministri poolt loodud Rahvusvaheline Soolise Võrdõiguslikkuse Komitee, mis arutab rahvusvahelisel, Euroopa Liidu ja Põhjamaade tasandil võrdõiguslikkuse küsimusi. Lisaks peetakse olulisteks osapoolteks ka ülikooli, kus üle 300 teadlase tegeleb soolise võrdõiguslikkuse analüüsimisega, ja infokeskust KVINFO, mis tegeleb uuringutulemuste levitamisega, aga ka üldiselt teema tõstatamisega ühiskonnas. Ka mittetulundusühingud toetavad Taanis aktiivselt võrdõiguslikkuse tagamist (Ministry of Foreign Affairs and Department of Gender Equality, 2008). Seega on Taanis vastutus soolise

⁵⁹ kättesaadav: http://www.payequity.gov.on.ca/peo/english/pubs/mp_selfaudit.doc

⁶⁰ kättesaadav: http://www.payequity.gov.on.ca/peo/english/elearn_splash.html

võrdõiguslikkuse tagamise, sh soolise palgalõhe vähendamise eest jagatud erinevate institutsioonide ja suure hulga inimeste vahel.

Kuigi tänapäeval tundub juba üsna iseenesestmõistetav, et sooline võrdõiguslikkus ja inimeste võrdne kohtlemine on üheks ühiskonna põhiväärtuseks, ei ole see alati nii olnud – diskrimineeriv ning ebavõrdne kohtlemine on olnud normiks veel suhteliselt lühikest aega tagasi. Võrdse kohtlemise ning võrdse palga seadustel on olukorra muutumisel olnud oluline roll. Erinevate võrdse kohtlemise seadust ellu viivate ja toetavate organisatsioonide ning institutsioonide loomine aitab paremini tagada, et seadust järgitakse, kuid avaldab mõju ka ühiskonna hoiakutes ja väärtustes laiemalt. Riiklikul tasandi tähelepanu ning järjekindel tegevus ning avalik tähelepanu mängivad olulist rolli inimeste hoiakute ja väärtuste kujundamisel.

3.3 Inimkapitali ebavõrdsuse vähendamine

Peatükk 2.1. näitas, et erinevad asjaolud viivad selleni, et naiste inimkapitali tase on keskmiselt madalam kui meeste inimkapitali tase. Üheks olulisemaks asjaoluks on see, et mehed ja naised panustavad pereelu ja laste kasvatamisega kaasnevatesse kohustustesse erineval määral energiat ja aega. Osa palgalõhest on põhjustatud sellest, et naiste suurem panustamine kodustustesse kohustustesse ja laste kasvatamisse võivad kaasa tuua karjäärikatkestused ning väiksemad investeeringud haridusse ja koolitusse. Seega, et ühtlustada meeste ja naiste inimkapitali taset, tuleks ennekõike vähendada naiste karjäärikatkestusi või nende mõju inimkapitali tasemele.

Ühelt poolt on see võimalik läbi töö- ja pereelu ühitamisega seotud meetmete, mis vähendavad pereelu ja lapsehoiuga seotud kohustuste koormat ning võimaldavad naistel paremini neid kohustusi tööeluga ühitada, et väheneksid karjäärikatkestused ning töö- ja pereelu konflikti negatiivsed mõjud naiste tööelule, karjäärile ja edutamisele. Teisalt seatakse aina enam kahtluse alla, kas selline korraldus, kus mehed võrreldes naistega pühendavad tunduvalt vähem aega kodustele töödele ning samuti jagavad vaid väikest osa lapsehoolduskohustustest, on õiglane ning soovitatav korraldus. Lisaks reaalsele karjäärikatkestustele mõjutab palgalõhet ka n.ö. oodatavad karjäärikatkestused – tööandjad eeldavad, et naised jäävad lapsehoolduspuhkusele ning et nende perekohustused takistavad neil korralikult töökohustusi täita, mistõttu nad võivad kõiki naisi kohelda diskrimineerivalt – investeerida vähem nende koolitusse, suunata neid ainult teatud töökohtadele jms. Et olukorda muuta, on eraldi eesmärgiks meeste ja naiste vaheliste koduste kohustuste võrdsem jagunemine.

Sellest tulenevalt ongi teine grupp meetmeid suunatud naiste ja meeste võrdsemale koduste tööde ning lapsehoiu jagamisele ehk meeste motiveerimisele ning julgustamisele näiteks lapsehoolduspuhkusele jääma, tegema rohkem koduseid töid ning panustama lapsehoiu, jääma haige lapsega koju jms.

Võrdsem koduste kohustuste jagunemine meeste ja naiste vahel mõjutaks naiste tööturu situatsiooni kaheti – ühelt poolt vähendaks see realselt naiste karjäärikatkestusi ning võimaldaks neil rohkem tööle pühenduda ning inimkapitali investeerida. Teisalt vähendaks see tööandjatepoolset diskrimineerimist – kui mehed ja naised jääksid võrdsel määral lapsehoolduspuhkusele ning panustaks kodustesse töödessa, ei eelistaks tööandjad enam sel põhjusel meestöötajaid. Järgnevalt vaatame mõlema lähenemisega seotud meetmeid ja poliitikaid lähemalt.

3.3.1 Töö- ja pereelu ühitamine

Töö- ja pereelu ühitamise meetmed on sellised meetmed, mis on suunatud inimeste tööelu, pereelu ja isikliku elu kombineerimise toetamisele. Nende meetmete all peetakse enamasti silmas lapsehoiuteenuseid, lapsehoolduspuhkuse korraldust, paindlikke töövorme, rahalisi toetusi töötavatele vanematele jms. (Plantenga, Remery 2005). Uuringud on näidanud, et OECD riikides on naiste tööhõive seotud sellega, kas ja millised töö- ja pereelu ühitamise meetmed neis olemas on (OECD 2001).

Töö- ja pereelu ühitamise meetmete osas on viimaste aastakümnete jooksul saavutatud suhteliselt palju edu. Erinevad tehnoloogilised arengud, meditsiini areng, kodutehnika, paindlikud töövormid, kaugtöö, lapsehoiuteenused jms (vt ptk 2.1) on panustanud naiste tööhõive suurenemisse ning võimaldanud neil ka lapse sünni järel kiiremini tööle minna. Enamikes riikides on praeguseks olemas mingid meetmed töö- ja pereelu ühitamiseks. Konkreetsed meetmed varieeruvad riigiti, kuid enamasti puudutavad nad töökorraldusega seotud seadusi, sealhulgas lapsehoolduspuhkuseid ja isapuhkuseid ning osaajaga töötamist, aga ka lapsehoiuteenuseid. (Evans 2002)

Lapsehoolduspuhkuse mõju töö- ja pereelu ühitamisele on kahetine ning sõltub oluliselt lapsehoolduspuhkuse korralduse erinevatest aspektidest, ennekõike selle kestusest, tasustamisest ning see, kas tööandjal on kohustus võtta töötaja tagasi samaväärsele töökohale. Samuti mängib olulist rolli just soolise palgalõhe seisukohalt ka see, millised on isade õigused seoses lapsehoolduspuhkusega. Ühest küljest võimaldab lapsehoolduspuhkus töötavatel vanematel pärast lapse sünni tööturult eemal olla, ilma et nad kaotaksid töökohta ning taustatud puhkuste puhul ka sissetulekut. See parandab oluliselt naiste tööturul osalemise võimalusi. Teisalt, pikad lapsehoolduspuhkused venitavad karjäärikatkestused pikaks ning võivad seega mõjuda naiste karjäärile halvasti (Moss, Deven 1999). Samas kui lapsehoolduspuhkusega kaasneb töökohta kaitstus ehk naine naaseb tagasi samale töökohale samas ettevõttes, võib see parandada ettevõtte motivatsiooni investeerida naiste karjääri, mis võib parandada naiste karjäärivõimalusi ja ka vähendada palgalõhet. (Evans 2002)

Lapsehoiuteenuste kättesaadavus pärast lapsehoolduspuhkuse lõppu on teiseks töö- ja pereelu ühitamise meetmete oluliseks aspektiks – see võimaldab naistel tagasi tööturule naasta ning seeläbi

nende karjäärikatkestusi lühendada. Norra on näide sellest, kuidas emade tööhõive on oluliselt pärast lapsehoiuteenuste arendamist paranenud (Enger 2008) Lisaks lapsehoiuteenuste kättesaadavusele mängib olulist rolli ka lapsehoiuteenuste korraldus, maksumus jms.

Ka paindlikud töövormid ning töökorraldus, mis võimaldab koduseid kohustusi ning lapsehooldusega seonduvaid kohustusi töökohustustega kombineerida, aitab kaasa lapsevanemate töö- ja pereelu ühitamisele. Samas võivad n-ö peresõbralikud töökorraldused naiste karjäärivõimalusi piirata (Evans 2002) (vaata pkt 2.1.2.). Samas toob Evans (2002) esile ka väga pikkade tööaegade piiramise vajalikkuse. Näiteks Euroopa Liit piiras 1993. aasta direktiiviga (No. 93/104/EC) töötundide arvu 48 tunnile nädalas. Kuna naistel on kanda kodused kohustused, on neil keerulisem niivõrd pikki tööpäevi töötada. Seega võib see meede viia suurema tööturu võrdsuseni.

3.3.2 Naiste-meeste võrdsem kohustuste jagunemine

Kui eelmises alapeatükis käsitletud meetmed olid disainitud eelkõige naistele paremate tööturul osalemise võimaluste loomiseks, siis siinkohal vaatame meetmeid, mille eesmärk on peamiselt muuta meeste käitumist ning suunata neid rohkem jagama koduseid töid ja lastekasvatamisest tulenevaid kohustusi naistega. Teisalt on eesmärk laiemate hoiakute ja sooliste stereotüüpide muutmine, muutes isade kojujäämise otsuse sotsiaalselt aktsepteeritavamaks ning seega õigustatumaks. Kui mehed jäävad naistega võrdväärsel määral lapsehoolduspuhkusele ning panustavad kodustesse töödesse, kaob ära või väheneb sooline erinevus lapse sünnile järgnevatel karjäärikatkestustes. Samuti võib väheneda tööandjatepoolne diskrimineerimine, mille aluseks on stereotüüpne eeldus, et naised jäävad meestest sagedamini lapsehoolduspuhkusele, mistõttu nende tööaeg kujuneb lühemaks, mis omakorda vähendab tööandjate motivatsiooni panustada naiste koolitusse või mõjutab värbamis- ja edutamisoskusi.

Lapsehoolduspuhkus on ilmselt kõige otsemaks viisiks, kuidas riiklikul tasandil on võimalik muuta koduste tööde ning lapse eest hoolitsemise jagunemist meeste ja naiste vahel tasakaalustatumaks. Lapsehoolduspuhkuse korraldus loob konteksti, milles paarid oma koduste tööde ja lapsehoiu jagunemist läbi räägivad (Fuwa, Cohen 2007).

Algselt oli lapsehoolduspuhkuse eesmärgiks naiste töö- ja pereelu ühitamine ning nende õigus nii perele kui tööle. Põhjamaad on aga asunud kujundama oma lapsehoolduspuhkuse süsteemi selliseks, et see julgustaks ka mehi seda puhkust kasutama. Brandth ja Kvande (2009) kirjutavad, et 1977 aastal, kui Norras laiendati õigus lapsehoolduspuhkusele ka meestele, signaliseeris see uut poliitilist vaadet, mis rõhutas meeste kohustusi ning osalust lapsehoiuses. Ka isadele mõeldud tasustamata puhkusenädalad kandsid sama sõnumit (Brandth, Kvande 2009). Kuigi tänapäeval on enamikes riikides suuremale osale

lapsehoolduspuhkusele võrdne õigus nii meestel kui naistel, on lapsehoolduspuhkust kasutavate meeste osakaal jäänud siiski madalaks.

1980ndatel, kui meeste ning meestega seonduvate teemade kaasamine soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks tõusis Põhjamaades agendas keskmesse (Einarsdóttir, Pétursdóttir 2009), rakendasid Põhjamaad üksteise järel n.ö. isakuud (*daddy month*) või isakvooti (*Father's quota*). Tegu on individuaalse puhkusega, mida ei ole võimalik naisele edasi anda. Kui isa puhkust välja ei võta, kaotab perekond sellele õiguse. Selline tugevama mõjujõuga meede osutus märksa edukamaks. Norras näiteks on 44 nädalast lapsehoolduspuhkusest reserveeritud 6 nädalat meestele, 9 nädalat naistele. Juba „isakvoodi“ rakendamise saadik 1993. aastal osutus meede edukaks, kuna meeste osalemine lapsehoolduspuhkuses suurenes märkimisväärselt (4 protsendilt 89 protsendini) (Brandth, Kvande 2009).

Smith ja Williams (2007) löid isasõbralike (*father-friendly*) poliitikate indeksi ning leidsid et see, kui palju isad aega kulutavad lastele, on oluliselt seotud riigi isasõbralike meetmetega. Ka Petit ja Hook (2006) leidsid, et meestele kättesaadav lapsehoolduspuhkus on peamine tegur, mis mõjutab seda, kui palju aega isad kulutavad kodustele töödele.

See, kuidas perekondades kodused tööd jagunevad, sõltub pereliikmete indiviiditasandi tunnustest (nt. ajaressursid, muud ressursid), näitas Geist (2005), et ka ühiskonna tasandi tegurid mõjutavad oluliselt seda, kuivõrd võrdne koduste tööde jagunemine on. Täpsemalt näitas ta, et heaoluriigi tüüp mõjutab koduste tööde keskmist jagunemist meeste ja naiste vahel oluliselt ning konservatiivsetes riikides on võrdne koduste tööde jagamine haruldane.

Fuwa ja Cohen analüüsisid konkreetsemalt naiste tööhõivepoliitika ja töö- ja pereelu ühitamise meetmete mõju leibkonnasisesele koduste tööde jaotusele 33 riigis. Nad vaatasid kahte poliitikate dimensiooni: 1) meetmed, mis parandavad naiste juurdepääsu tööturule ja 2) meetmed, mis vähendavad perekohustuste koormust, näiteks läbi lapsehoiuteenuste pakkumise. Selle põhjal jagasid nad riigid nelja rühma:

- majanduskesksed riigid (nt. Ungari), kus on halb juurdepääs tööturule, kuid kõrge toetuste tase.
- sisuliselt egalitaarsed riigid (nt. Rootsi, Norra), kus on nii hea juurdepääs tööturule kui ka kõrge toetuste tase.
- formaalselt egalitaarsed riigid (USA, Kanada), kus on hea juurdepääs tööturule ja madal toetuste tase.
- traditsioonilised perekesksed riigid (Jaapan, Iirimaa, Austria, Lääne-Saksamaa), kus on nii halb juurdepääs tööturule kui ka madal toetuste tase.

Nad leidsid, et kõige võrdsem meeste ja naiste koduste tööde jagunemine on sisuliselt egalitaarsetes ning formaalselt egalitaarsetes riikides ning kõige ebavõrdsem traditsiooniliselt perekeskses riikides. Kuigi

analüüs ei näidanud, mis on täpselt need riigi ja ühiskonna tasandi tegurid, mis erinevat tüüpi perepoliitikat riikides koduste tööde jaotust mõjutavad, viitas see, et üldine kontekst ning perepoliitika võivad mõjutada peresisest tööjaotust.

Kiil 2. Lapsehoolduspuhkus ja isakvoot Islandil

Alates 2000. aastast on Islandil 9 kuu pikkune lapsehoolduspuhkus (mille jooksul tagatakse 80% varasematest sissetulekutest), mis jaguneb kolmeks võrdseks osaks. Kolm kuud on mõeldud emale, kolm kuud isale ning viimase kolme kuu kasutamise saab perekond ise otsustada. (eraldi rasedus-sünnituspuhkust ja isapuhkust ei ole). Kuigi sarnased isa kvoodid (*daddy months*) on ka teistes Põhjamaades olemas, on Islandil see kõige pikem. Islandi poliitikat peetakse üheks kõige kiiremini toimivaks lapsevanemate rolli ümberkujundamise süsteemiks.

Enne selle süsteemi kehtestamist võttis väga väike osa isadest lapsehoolduspuhkust. 2006. aasta andmed näitavad, et nüüd on 88 isa iga 100 lapsehoolduspuhkust võtva ema kohta. Mehed kasutavad 100 päeva lapsehoolduspuhkust keskmiselt, naised 185 päeva. Seega võtab enamik mehi neile reserveeritud 3 kuud ning 19% isadest lisaks ka kolmanda puhkuseosast. Puhkust võtta osalise ajaga (50%) ning pikendada selliselt puhkuse kestust kuni lapse 18 aastaseks saamiseni.

Kuigi meede on perepoliitilise meetmega, planeeriti seda spetsiaalselt kui soolise palgalõhe vastu võitlemise meetet. Meetme rakendamise muutis suhteliselt lihtsaks see, et isa kvoodi rakendamisega ei võetud kellelki õigusi vähemaks, vaid anti ainult juurde - varasemalt oli lapsehoolduspuhkus väga piiratud. Seetõttu oli rakendamine ka lihtsam kui Rootsis ja Norras, kus isa kvoodi rakendamise ajal oli n.ö. jagamisele mõeldud lapsehoolduspuhkus juba kuni aasta pikkune ning selle pikendamine ebaotstarbekas. Lisaks oli kohtu poolt meeste ja naiste erinevad õigused lapsehoolduspuhkuse osas kuulutatud diskrimineerivaks ning põhiseadusega vastukäivaks. Kolmandaks soodustavaks teguriks oli asjaolu, et Põhjamaade soolise võrdõiguslikkuse diskursus sel ajal keskendus just meestele.

allikas: Einarsdóttir, Pétursdóttir (2009)

Kuigi lapsehoolduspuhkuse kasutamine ei muuda otseselt palkasid on teooria põhjal naiste pikemad karjäärikatkestused ning koduste tööde suurem koorem oluliseks põhjuseks, miks tööandjad maksavad naistele madalamat tasu. Seetõttu on sellised meetmed kaudselt palgaerinevust vähendavad. On leitud, et mehed võtavad lapsehoolduspuhkust siis, kui osa sellest on neile n.ö. reserveeritud, ning teooriale tuginedes arvatakse, et sellega seonduv võrdsem lapsehoolduse jagunemine meeste ja naiste vahel mõjutab soolist võrdsust tööturul ning vähendab palkade erinevusi. Samas on tegu meetmetega, mille mõju otseselt palgaerinevusele hinnata on raske.

3.4 Tööturu soolise segregatsiooni vähendamine

Kuna sooline segregatsioon tööturul on üheks olulisemaks soolise palgalõhe selgituseks, on paljud riigid pööranud tähelepanu just palgalõhe vähendamisele läbi segregatsiooni vähendamise. Meetmed on nii

horisontaalse segregatsiooni kui ka vertikaalse segregatsiooni vähendamisele suunatud (vt segregatsiooni kohta lähemalt ptk 2.3).

Segregatsiooni vähendavaid meetmeid võib jagada „ühiskondlikeks“ ja „tööturu“ meetmeteks. Esimesed on erinevad meetmed teadlikkuse tõstmiseks, haridusprogrammid meedias ja koolis ühiskonnas levivate stereotüüpide vastu. Tööturuga seotud meetmed sisaldavad endas erinevaid haridusele ja koolitusele suunatud meetmeid. Kuid ka sellised meetmed, mille eesmärgiks on muuta töö hindamine sooliselt tasakaalustatuks, kuna palgasüsteemid ja teised organisatsioonipraktikatega seotud meetmed mõjutavad segregatsiooni ning palgalõhet. (Bettio, Verashchagina 2008) Euroopa Komisjon on lisaks rõhutanud, et ka meetmed, mis toetavad töö- ja pereelu ühitamist, mõjutavad vertikaalset segregatsiooni (Euroopa Komisjon, 2002).

Seega võib öelda, et lisaks meetmetele, mis otseselt mõjutavad naiste ja meeste haridus- ja töökohavalikuid ning sellega seotud ühiskondlike hoiakuid ja stereotüüpe, võivad ka teised soolise võrdõiguslikkusega või võrdse palga saavutamisele suunatud meetmed segregatsiooni vähendada. Organisatsioonipraktikatest sõltub otseselt, millised on naiste edutamisvõimalused või millistele ametikohtadele neid üldse värvatakse – kui need praktikad on sooliselt tasakaalustatud, on naistel ja meestel võrdsed võimalused vastavalt nende kvalifikatsioonile ja muudele tööga seotud omadustele.

Meetmed, mis on otseselt horisontaalse soolise palgalõhe vähendamisele suunatud, keskenduvad enamasti tüdrukutele, et julgustada neid valima erialasid, mis ei ole ainult traditsiooniliselt naistele mõeldud, eriti reaalteadusi ja tehnoloogiat. Samas on tegu piiratud meetmetega, kuna sellised muutused toimuvad väga aeglaselt. Et olulist mõju tööturule avaldada, läheb mitmeid põlvkondi aega (Plantenga ja Remery 2006).

Soome on näiteks selle kohta, et tegu on tõeliselt aeglase ühiskondliku protsessiga, kuna seal on tegeletud selle problemaatikaga juba väga pikka aega. Soomes on 1970ndatest kuni 2003. aastani läbi viidud ligikaudu 300 projekti, mis on otseselt või kaudselt soolise segregatsiooni vähendamisele suunatud olnud, kuid jätkuvalt on tegu ühe sooliselt kõige segregeerituma riigiga Euroopas. Perioodil 2003-2007 olid töös Temaatiline tööturu desegreerimise võrgustik, mis on katusorganisatsiooniks koordineerimaks 13 erinevat projekti. Projektide näidetena võib tuua projekti MIRROR, mille eesmärgiks on motiveerida tüdrukuid kõigil haridustasemetel õppima matemaatikat, reaalteadusi ja tehnilisi erialasid (Sutela 2008). Teine projekt on WomenIT (*Women in Industry and Technology*), mille eesmärk on mõjutada struktuure ja poliitikaid, mis taastoodavad segregatsiooni.

Siiski on projektide tasandil võimalik esile tuua ka üsna edukaid näiteid. Norras on näiteks projekt „Tüdrukud ja tehnoloogia Lõuna-Norras“, mis on kahe maakonna ja Norra peamise tööandjate liidu

koostööprojekt. Projekti eesmärgiks on tõsta tüdrukute huvi tehnoloogia vastu selleks, et laiendada tööjõudu pikemas perspektiivis. Seda peetakse edukaks projektis, kuna tüdrukute osakaal, kes asusid õppima tehnoloogiavaldkondades, kasvas 30% võrra. Erinevaid näiteid on ka näiteks Kreekas, Sloveenias, Austrias kui Leedus (Plantenga *et al.* 2007).

Selliste projektide edukus sõltub aga oluliselt projekti korraldusest ning jätkusuutlikkusest. Bettio ja Veraschangina (2008) on esile toonud, et segregatsiooni vastu suunatud poliitikad on sageli halvasti koordineeritud, sihitud, monitooritud ja järeltegevused puuduvad. Portugalis näiteks katkestati programm, millega naistele anti inseneriharidust, kuna vaatamata edukale hariduse omandamisele ja ka töökohal toimetulekule naised lahkusid neilt töökohtadelt maskuliinselt vaenulike töökeskkondade tõttu. Järeltegevusena oleks pidanud rakendama programmi, oleks aidanud neil naistel sealse maskuliinse töökultuuriga toime tulla.

Nagu ka peatükk 2.3.1.3 näitas, on segregatsioon on suuresti tingitud stereotüüpidest ja traditsioonilistest soorollidest, mille omandamist alustavad lapsed juba väga varases nooruses. Seetõttu ongi mitmetes riikides leitud, et segregatsiooni problemaatikaga tegelemist tuleb alustada juba lasteaedades. Taanis algatas Soolise Võrdõiguslikkuse Ministeerium projekti, mis keskendub sellele, kuidas poisid ja tüdrukud lasteaedades mängivad ning soorollide kohta õpivad. Koostati juhendmaterjalid kasvatajatele andmaks ideid, kuidas soolise võrdõiguslikkuse aspekte oma töösse ja laste mängudesse kaasata. Lisaks tehti lasteraamat, mille abil saab lasteaedades arutada poiste ja tüdrukute ootuseid selles osas, kuidas poisid ja tüdrukud käituma peaksid. 2008. aastal jagati materjalid kõigisse lasteaedadesse ja teistesse lastega tegelevatesse asutustes, mis vallandas ka elava diskussiooni meedias. Selle projekti mõju on alles hindamisel (*Ministry of Foreign Affairs and Department of Gender Equality 2008*), aga see on üheks näiteks selle kohta, kuidas juba varases lapsepõlves süstemaatiliselt saab laste soorollide kujundamist suunata.

Enamik soolise segregatsiooni projekte ja poliitikaid keskenduvad naistele ning tüüpiliselt julgustatakse tüdrukuid minema tehnilistele ehk poiste erialadele, aga vastupidi mitte. Eranditeks on Soome ja Taani, kus ennekõike räägitakse „atüüpilisest“ või „ebatavalisest“ erialavalikust, mis viitab ka vastupidiste valikute vajadusele. (Bettio, Verashchagina 2008).

Üks omapärasem ja väga otseselt rahalisi stiimuleid kasutav näide on pärit Islandilt, kus Reykjavíki linna poolt makstakse spetsiaalset stipendiumi meestele, kes hakkavad Reykjavíki ülikoolis õppima sotsiaaltööd. Ka toimus seal infokampaania Õdede Assotsiatsiooni poolt tutvustamiseks erinevaid õenduse aspekte nagu näiteks võimalust töötada õena sõjatsoonides (Mósesdóttir 2008). Hispaanias on kasutusel rahalised toetused, et soodustada naiste palkamist erialadele, kus nad on alaesindatud (Bettio 2002).

Kiil 3. Mehed medõdedeks!

2000. aastal oli USAs vaid 8% medõdedest mehed. Chad *et al.* (2007) tõid esile neli negatiivset stereotüüpi ning ka massimeedias levinud kuvandit meessoost medõdede kohta, mis meeste sisenemist sellele erialale pärsivad. Arvatakse, et medõdedeks hakkavad vaid need mehed kes: 1) kes arsti erialale koolis sisse ei saa, kuna medõe tööd peetakse passiivseks ja ebaintelligentseks tööks 2) on homoseksuaalid või ebamehelikud, kuna nad valisid naiseliku eriala 3) veidrad ja tavapärastele meeste erialadele mittesobivad ning peidavad end seetõttu medõe ameti taha 4) naistemehed, kes on medõe ameti valinud selleks, et naissoost medõdesid ära kasutada.

USAs, Oregoni osariigis algatati 2002. aastal ulatuslikku kampaaniat meeste värbamiseks medõdedeks, kuna selles vallas valitses töõjõupuudus. Kampaania põhisõnumiks oli „kas sa oled piisavalt mees, et olla medõde?“ (*Are you man enough to be a nurse?*). Meediakampaania keskmes olid plakatid, millel väga mehelike välimustega medõed tutvustasid oma mehelikke hobisid ning sportlikke ja militaarseid saavutusi. Plakateid levitati koolides koos informatsiooniga õenduse kohta. Sellele järgnes agressiivne meediakampaania ning loodi päevapikkune praktilisi teadmisi jagav kursus „mehed kitlites!“ (*men in scrubs*), kus õpetavad ainult meessoost medõed. Sarnaseid kampaaniaid korraldati ka mitmetes teistes osariikides.

2008/2009 õppeaasta andmetel moodustasid mehed 14% kõigist värsketest medõe erialale astunud noortest. (Oregon Center for Nursing, 2009) 2004. aastal Oregoni osariigis 10% registreeritud medõdedest meessoost. (Oregon State Board of Nursing 2003-2004)

Allikas: Chad *et al.* 2007

Ka Skandinaavia riikides on töõjõu puudus tüüpilistel naiste erialadel nagu lasteaiakasvatavad või hooldajad, mis võib kaasa tuua muutusi segregatsioonis (Bettio, Verashchagina 2008) ja ehk ka segregatsioonile suunatud meetmetes. Inglismaa segregatsioonipoliitikat analüüsid jõuab Fagan (2008) järeldusele, et tööturu struktuuri muutmise asemel keskendutakse naiste muutmisele. Teisisõnu püütakse erinevate meetmetega mõjutada naiste haridus-ja tööturuvalikuid, et selle kaudu soolist segregatsiooni vähendada, kuid tähelepanu meeste haridus-ja tööturuvalikutele ning tööturu struktuurile laiemalt pööratakse harva.

Lisaks sellele, et mõjutatakse töõtajate eelistusi, on ka meetmeid selleks, et teavitada ja mõjutada töõtandjaid. Taanis näiteks avaldati 2008. aastal võrdse palga ja sooliselt segregeerunud tööturu juhend, mille eesmärgiks on aidata ettevõtetal näha, kuidas nad saavad naiste ja meeste „andeid“ parimal viisil erinevateks töõfunktsioonideks ära kasutada. Lisaks on veebilehel www.ligelon.dk erinevat materjali ettevõtjate abistamiseks meeste ja naiste võrdväärse palga tagamisel. USAs on näiteks juhend sooneutraalse võrdse palga tagamiseks mõeldud töõ hindamise läbiviimiseks⁶¹.

⁶¹ kättesaadav: <http://www.docstoc.com/docs/4628221/Gender-Neutral-Job-Evaluation-for-Equal-Pay-Guide>

Vertikaalse soolise segregatsiooni vähendamiseks püütakse enamasti suurendada naiste arvu kõrgemal tasemel ametikohtadel ja juhtivtöötajate hulgas. Kreekas on rakendatud terve rida võrdsete võimaluste parandamiseks mõeldud meetmeid alates 2000ndate algusest, enamik neist on Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) poolt rahastatud. Sloveenias on näiteks projekt, mis 2005. aastal ESFi finantseerimisel alustati ja mille eesmärgiks on parandada naiste karjääriarendust ja vertikaalset mobiilsust. (Plantenga *et al.* 2007).

Norras, Hispaanias ja Rootsis tegeletakse naiste madala esindatusega ettevõtete juhtkondades. Norras viidi 2003. aastal sisse seadus, mille järgi peab vähemalt 40% ettevõtete juhatustest (*boards*) koosnema naistest. (Larsen 2007) Taanis rakendati 2007-2008 aga mentorite süsteem, millega julgustatakse naisi saama kohaliku omavalitsuse ja erasektori tasanditel juhtideks (*managers*).

3.5 Õiglasemate organisatsioonipraktikate rakendamine

Järgnevalt vaatame erinevaid organisatsioonipraktikatega seonduvaid meetmeid, mis on suunatud sellele, et ettevõtetes toimuks õiglane palkade maksmine, edutamine ja värbamine. Sooline palgalõhe on põhjustatud küll tervest reast ühiskondlikest protsessidest ning ühiskonnas laiemalt levinud stereotüüpidest ja hoiakutest, kuid mikrotasandil toimub värbamine, palkade määramine ning edutamine siiski organisatsiooni tasandil. Seetõttu on terve rida meetmeid suunatud organisatsioonipraktikate muutmisele, et vähendada diskrimineerimist ning sooliselt kallutatud otsuseid.

3.5.1 Info olemasolu ja jagamine

Üheks kõige levinumaks palgalõhe vähendamisele suunatud meetmeks, mida Euroopa Liidu liikmesriigid kasutavad, on palgastatistika kogumine ettevõtetes soolises lõikes. Selle meetme eesmärk on ühelt poolt luua statistika, mille põhjal oleks võimalik palkade erinevuse olemasolu hinnata ja vajadusel korrigeerivaid meetmeid kasutusele võtta, teisest küljest panna ka tööandjaid oma organisatsioonis makstavaid tasusid hindama sellest perspektiivist, kas need tagavad võrdsed tasud sõltumata soost. Soolise palgalõhe olemasolu, suuruse ja iseloomu kohta käiva info kättesaadavus ja olemasolu on palgalõhe tuvastamise ning seega ka vähendamise oluliseks eelduseks. Info levitamine on ka vahend nii tööandjate kui ühiskonna teadlikkuse tõstmiseks. Põhimõtteliselt peaks laiem info levik viima selleni, et toimub:

- a. tööandjatepoolne tasusüsteemide ja tasude korrigeerimine, kui statistika kogumisel avalduvad ebakõlad;
- b. tööandjatepoolne tasustamissüsteemide korrigeerimine, et vastata ühiskonna ootustele, kui probleem on ühiskonnas laialdaselt teadvustatud (organisatsioonide sotsiaalne vastutus);
- c. töötajate teadlikkuse tõus, mis võimaldab neil nõuda võrdsed tasusid, kui info palkade kohta on avalik .

Üheks näiteks on Taani, kus 2006. aastast on ettevõtetel, kus on vähemalt 35 töötajat, kohustus koguda soo lõikes palgastatistika. Samuti tuleb Taanis anda infot töötajate gruppide kohta, kus vähemalt 10 naist ja 10 meest teevad sama tööd. Avalikus sektoris oli soopõhise palgastatistika esitamise kohustus juba varem ja see kehtib kõigile organisatsioonidele, kus on tööl vähemalt kolm naist ja kolm meest, kellel on sarnased tööfunktsioonid (Larsen 2007).

Itaalias on nii ettevõtetel kui ka avaliku sektori asutustel, kus töötab rohkem kui 100 töötajat, anda iga kahe aasta tagant statistikat töötajate töötingimuste kohta ametiühingutele ning kohalikele võrdõiguslikkuse volinikele. 2006. aastal võeti kasutusele uus tarkvara, mille abil neid raporteid esitada ning loodeti, et selle rakendumisel seaduse täitmine paraneb (Plantenga *et al.* 2007). Kahjuks ei ole teada, kas paranes.

Et soolist palgalõhet uurida, on oluline ka, et muude tööturu aspektide kohta on olemas statistika soo lõikes, et anda ülevaade naiste ja meeste positsioonist tööturul, segregatsioonist ja muudest aspektides. Paljudes riikides on see ministeeriumitele, statistikaametitele ja muudele andmeid koguvatele asutustele saanud heaks tavaks, mis ei vaja eraldi reguleerimist. Horvaatias aga sätestab Soolise võrdõiguslikkuse seadus spetsiaalselt, et kõik valitsuse ja avaliku sektori institutsioonide poolt kogutud, registreeritud ja töödeldud andmed kogutakse ja esitatakse soo lõikes (Horvaatia Soolise võrdõiguslikkuse seadus).

Portugalis aga peavad alates 2004. aastast kõik ettevõtted vähemalt 30 päevaks avalikuks tegema kõigi töötajate palgad. Palgainfo tuleb esitada ka kohalikule omavalitsusele ning nõudmisel ka ametiühingutele ja tööandjate organisatsioonidele. Kohustuse täitmatajätmise eest määratakse rahaträhv, mis pole aga oma suuruselt märkimisväärne (Plantenga ja Remery 2006).

Põhjalikumaks kui lihtsalt soopõhine statistika on võrdse palga ülevaated, mida koostavad näiteks ettevõtted Inglismaal alates 2001. aastast. Kuna tegu on aegavõtvate ning kulukate ülevaadetega, mille koostamine on soovitusliku ja vabatahtliku iseloomuga, ei ole see kuigi levinud.

Lisaks sellele, et ettevõtte peab analüüsima ning seeläbi ka avalikuks tegema ettevõtte meeste ja naiste palkade olukorra, on oluline info leviku võimalus otse töötajalt töötajale. Tööandjad aga võivad infolevikut piirata sellega, et lisavad töölepingusse klausli, millega kuulutatakse inimese sissetulek salastatuks. Mitmetes riikides on tajutud, et see nõrgendab oluliselt inimeste positsioone palgaläbirääkimistel, kuna neil puudub info üldise palgataseme ning kolleegide palkade kohta, mistõttu võivad tekkida ebaausad palkade erinevused.

Taanis on aga kõik palgaga seotud konfidentsiaalsusnõuded kuulutatud õigustühiseks – nende lisamine lepingutesse on seaduse vastane ning inimesed võivad oma palku avalikult arutada (Jørgensen 2001). Ka

Inglismaal kuulutati 2009. aastal võrdõiguslikkuse seaduse muudatustega kehtetuks lepingutes konfidentsiaalsusklauslid, mis keelavad töötajatel oma palku kolleegidele avalikustamast. See muudatus viidi sisse selleks, et julgustada suuremat avatust töökohal ja töötajatevahelist dialoogi. Lisaks on võetud eesmärgiks kaitsta töötajaid, kes kolleegidega vesteldes arutavad palkade erinevusi. Sellisel juhul vaadatakse igasuguseid tööandjate poolseid sanktsioone kui ohvistamist (Hall 2009).

Seega on info olemasolu ja levik on meetmetegrupp, millega püütakse ennekõike ettevõtete tasandil suurendada töötasustamise läbipaistvust, mis parandab inimeste positsioone palgaläbirääkimistel ning aitab tuvastada otseseid ebavõrdse kohtlemise juhtumeid. On ilmne, et selleks, et võrdseid võimalusi saavutada peaksid osapooled olema teadlikud sellest, milline eksisteeriv ebavõrdsus on. Samas puuduvad hinnangud sellele, kas ja mil määral sellised meetmed on aidanud kaasa võrdsemate palkade saavutamisele. Seetõttu on keeruline ka hinnata, kas tööandjatele selliste meetmetega tekkiv halduskoormus on suurem või väiksem kui saavutatav ühiskondlik võit. Samas on näidanud Suurbritannia (vt kiil 4.) kogemus, et ettevõtjad ise peavad vajalikuks palgasüsteeme korrigeerida pärast hindamist läbi viimist, mistõttu võib arvata, et ettevõtjad leiavad, et see on neile majanduslikult kasulik.

Võrdse palga ülevaated Inglismaal

Inglismaal julgustab valitsus tööandjaid alates 2001. aastast läbi viima võrdse palga ülevaateid. Selleks on koostatud põhjalik juhend ettevõtetele ja ametiühingutele, kuidas analüüsida organisatsioonisiseselt palkade soolist ebavõrdsust ning koostada võrdse palga ülevaade. Kuigi ettevõtjatelt ei nõuta otseselt võrdse palga ülevaadete koostamist, peetakse seda kõige sobilikumaks viisiks, et tagada palgasüsteemi, mis ei oleks sooliselt diskrimineeriv. Võrdse palga koodeksi (*Equal Opportunities Commission 2003*) ja juhendi järgi peaks võrdse palga ülevaade sisaldama: 1) võrdset tööd tegevate naiste ja meeste palkade võrdlust, 2) soolise palgalõhede tuvastamist 3) nende palgalõhede kõrvaldamist, mida ei saa selgitada muude teguritega kui töötaja sugu.

Välja on toodud viis etappi, mis tuleb võrdse palga ülevaate koostamiseks läbida:

1. otsustamine, milline on ülevaate ulatus ja milliseid andmeid on tarvis (millised töötajad kaasata, millised on kaasatavad palgakomponendid, kuidas arvestada töötajate töötundide hulka jne);
2. selgitamine, kus mehed ja naised teevad võrdväärset tööd (Siinkohal peavad tööandjad vaatama: 1) ühesugust tööd, 2) ekvivalentseks hinnatud töösid. 3) võrdse väärtusega töökohtasid. Need on võrdse palga ülevaate põhialused). Soovitatakse läbi viia töö hindamine;
3. palgaandmete kogumine, et välja selgitada soolised palgalõhed (keskmiste palkade erinevused, erinev ligipääs erinevatele tasustamiskomponentidele);
4. palgalõhede põhjuste väljaselgitamine ja hindamine (millised erinevused on õigustatud ja sooga mitte seotud, analüüsida palgasüsteemi, et leida, millised komponendid tekitavad palgalõhet jms)
5. võrdse palga plaani loomine, ülevaatamine ja parandamine.

Kuna tegu on vabatahtlikkuse alusel toimiva tegevusega, millega ei ole seotud sanktsioone, ei ole see meede kuigi hästi Inglismaal tööle hakanud. 2005. aastal näitas uuring, mille käigus intervjueriti 872 erineva suurusega ettevõtet, et vaid väike osakaal ettevõtetest oli ülevaate koostanud. Tervelt 82% ei olnud kunagi ülevaadet koostanud ning võrreldes 2003. ja 2004. aastal läbiviidud uuringuga näitas see langustrendi – 2003. ja 2004. aastal ei olnud 68% ettevõtetest raporteid koostanud. Varasemalt, 2001. aastal oli Võrdsete Võimaluste Komisjon (*Equal Opportunities Commission*) seadnud eesmärgiks, et 50% suurtest, üle 500 töötajaga ettevõtetest oleks koostanud ülevaate aastaks 2003 ja väikesematest 25% aastaks 2005. Tegelik tulemuste valguses seati eesmärgid ümber ning aastaks 2008 loodeti, et 45% suurtest ettevõtetest koostab ülevaate. (Adams *et al.* 2006)). Et olukorda parandada, on plaanib valitsus ülevaadete koostamise muuta kohustuslikuks. Enne seda antakse veel kuni 2013. aastani ettevõtetele aega seda vabatahtlikult teha. Juhul kui selleks ajaks piisavaid edusamme ei tehta, võetakse kasutusele kontrollimehhanismid ning ettevõtteid võidakse ülevaate koostamata jätmise eest karistada kuni 5000 GBP suuruse rahatrahviga (Hall 2009).

Peamine põhjus, miks ülevaateid läbi viidi, oli soov olla tööandja, keda nähakse kui head eeskuju. Kuid oli ka neid, kes pidasid seda ettevõttele kasulikuks (*a good business case*). Peamiseks põhjuseks, miks ülevaadet ei koostatud, öeldi vajaduse puudumist ning arvati, et ettevõtte palgasüsteem ei ole diskrimineeriv. 16% ettevõtetest leidis palgalõhe ja 2/3 juhtudest võttis koheselt midagi ette, et palgalõhet kaotada. (Adams *et al.* 2006)

2005.aastal viidi läbi ka 15 suure ettevõtte juhtumiuuring, et saada ülevaade, mil viisil neid võrdse palga ülevaateid läbi viidi. Selgus, et suurem osa ettevõtteid kasutas ülevaate tegemiseks oma tööjõudu ning paljudel juhtudel oli see läbi viidud poolikult ning ebaprofessionaalselt. Samas vaid väikeses osas ettevõtetes ei leitud suuremat kui 5% soolist palgaerinevust ning enamik ettevõtteid tegid midagi selleks, et palgalõhet vähendada. (Neathey *et al.* 2005).

2009. aasta oktoobris on Inglismaa Võrdsete Võimaluste Komisjon alustanud konsulteerimist tööandjatega, et leida kõige sobilikum ja tööandjaid kõige vähem koormav võrdse palga ülevaate esitamise viis. Tööandjaid kutsutakse üles aru andma oma edusammudest, kirjeldama häid praktikaid, probleeme jms. (*Equality and Human Rights Commission 2009*)

3.5.2 Ametikohtade hindamine

Ametikohtade hindamine on üheks meetodiks, mille abil võrdse töö eest võrdse palga maksmise põhimõtet saab rakendada. Selle meetodiga selgitatakse välja tööülesannete, vastutuse jmt väärtus, et ametikohti omavahel võrrelda ning selle kaudu saaks õiglaseid palku määrata. See vähendab palkade määramise subjektiivsust, mis võib kaasa tuua soolise diskrimineerimise ja ebavõrdsed palgad. Ametikohtade hindamine on meetod, millega analüüsitakse ettevõttesiseselt ametikohti, võrreldakse nende väärtust omavahel ning kõrvutades seda infot ettevõtte palkadega, on võimalik tuvastada ka soolist palgalõhet ja ebavõrdset kohtlemist. Löfströmi (1999) hinnangul võib ametikohtade hindamise kasutamine tõsta naiste palku. Tegu on hea vahendiga, millega saab tuvastada ja analüüsida meeste ja naiste palkade erinevusi. Siiski tuleb silmas pidada, et hindamine on ainult üks samm õiglase palgasüsteemi loomisel. (Mósesdóttir *et al.* 2006)

Peamiseks ametikohtade hindamise ideeks on see, et määratakse kindlaks terve rida ametikohtiseloostavaid olulisi aspekte näiteks vastutus (kui suur on ametikohal vastutus), oskused (kui kõrget haridust vajatakse, kui spetsiifilisi oskusi vajatakse) ja töötingimused (füüsilist või vaimset pinget, ohtusid sisaldavad ametikohad). Neid kriteeriume kasutatakse, et anda erinevatele ametikohtadele punkte, et hinnata nende nõudmisi.

Ametikohtade hindamist on ajalooliselt kasutatud palkade määramiseks ettevõtetes ja asutustes ning kasutatakse praegugi. Lisaks on see meetod organisatsioonides kasutusel selleks, et välja selgitada, kui õiglased on organisatsioonisiselised palgad. Kuna ametikohtade hindamine muudab organisatsioonisiselised erinevad tööd võrreldavaks, aitab see seeläbi võrrelda ka meeste ja naiste palku ning analüüsida palgakorralduse õiglust. Seda praktikat on kasutatud mitmes riigis juba pikka aega. Ametikohtade hindamine on kasutusel näiteks Belgias, Saksamaal, Hollandis, Inglismaal ja Soomes (Bettio, Veraschangina 2008) Soomes loodi Ametikohtade Hindamise Grupp juba 1989. aastal ja see koosnes sotsiaalpartneritest ja ombudsmanist. (Sutela 2008).

Kiil 5. Ametikohtade hindamine Rootsis

Rootsis on rakendatud sooneutraalne hindamissüsteem ning ka selle lihtsustatud versioon, mis on kiire ning kõigile internetis kättesaadav palga ja palgaerinevuste analüüsimise vahend. Meetodi loojate, Harrimani ja Holmi (2001) sõnul on tegu süstemaatilise meetodiga, mis teeb kindlaks erinevate tööde nõudmiste ja keerukuse taseme. Hinnatakse ametikohti ning nõudmisi, mis see töötajale esitab, mitte konkreetse töötaja oskuseid või võimeid, vaid pigem ametikoha nõudmisi, sõltumatult sellest, kes seda tööd teeb.

See ametikohtade hindamise skeem baseerub kolmel põhifaktoril: oskused, vastutus ja töötingimused. Nende aspektide analüüs võimaldab kujundada hea pildi ametikoha raskusastme ja profiili kohta. Põhifaktorid moodustuvad kaheksast faktorist ja nende kaalud on esitatud allolevas tabelis:

Tabel 3 Sammud võrdse palgani

Oskused		Vastutus		Töötingimused	
Faktor	Kaal	Faktor	Kaal	Faktor	Kaal
1. Haridus/kogemused: haridusaastad, töökogemus, väljaõpe, koolitused	20%	4. Materiaalsete ressursside ja informatsiooni eest vastutamine: rahaline väärtus, mida vastutus endas sisaldab, sõltumatus, tagajärjed	10%	7. Füüsilised tingimused: füüsiline pinge, ebameeldivad füüsilised tingimused, vigastuste või haigestumise oht	5%
2. Probleemide lahendamine: probleemide tüüp, loovus, sõltumatus, otsuste langetamine, areng, mitmekülgus	15%	5. Vastutus inimeste eest: vastutusega kaasnev, sõltumatus, tagajärjed	10%	8. Vaimsed tingimused: kontsentreerumine, monotoonsus, stress	5%
3. Sotsiaalsed oskused: kommunikatsioon, koostöö, kontaktid, kultuuriline arusaamine, empaatia, teenused	15%	6. Vastutus planeerimise, arengu, tulemuste, juhtimise eest: vastutus, sõltumatus, tagajärjed	20%		

Allikas: http://www.equalpay.nu/docs/en/steps_to_pay_equity.pdf

Kasutades seda tabelit ning neile faktoritele antavaid kaalusid, saab arvutada iga ametikoha väärtuspunktid. Juhendiga kaasnevad ka vormid, mis samm-sammuliselt hindajad läbi hindamisprotsessi viivad.

Sellist ametikohtade hindamist on läbi viidud Rootsis nii avalikus kui erasektoris. Seda on rakendatud kohalikes omavalitsustes Göteborgi regioonis, rahvusvahelistes firmades, ühes suurimas Rootsi pangas, meediafirmas ja trükifirmas. (Mósesdóttir *et al.* 2006)

Ametikohtade hindamise mõju on vähe analüüsitud, selle ellurakendamine võtab aega ja selle meetme maksumust on raske hinnata. On leitud, et mõningatel juhtudel on ametikohtade hindamine viinud soolise palgalõhe vähendamisele. Peamine ametikohtade hindamise eelis palgalõhe vähendamise meetmena on see, et ta avalikustab palkade kujunemise protsessi ja võib olla seeläbi mõjus meede soolise võrdsuse saavutamisel. (Mósesdóttir *et al.* 2006)

Ametikohtade hindamise süsteeme on kritiseeritud ebaobjektiivsuses ning soolises kallutatuses. Kuigi hindamine on aidanud avastada olulist palgalõhe tekkimise allikat, on leitud, et see meetod ise võib olla palgalõhe tekkimise põhjuseks, kuna „naiste töid“ hinnatakse süstemaatiliselt madalamalt kui „meeste töid“. Seega tuleneb üks osa palgalõhest naiste töö alaväärtustamisest või devalveerimisest (*devaluation*). Probleemiks on see, et algselt on ametikohtade hindamise süsteemid loodud selleks, et hinnata traditsiooniliselt meeste töid (Mósesdóttir 2006). See tähendab aga seda, et ametikoha omadused ja nõudmised, mida hindamisel kasutatakse, lähtuvad meestele omastest töödest ja oskustest.

Mitmed riigid on võtnud ette samme, et luua sellised ametikohtade hindamise süsteemid, mis kohtleks mehi ja naisi ühtemoodi ning ei oleks diskrimineerivad. Näiteks Belgias viidi ametikohtade hindamiseks ellu projekt „EVA“, mille eesmärk on sotsiaalpartnerid tuua lähemale sooneutraalsele süsteemile (Plantenga ja Remery 2006; Plantenga *et al.* 2007). Austrias viidi aastatel 2000-2002 Majandus- ja Tööministri algatusel läbi uuringuprojekt mittediskrimineeriva ametikohtade hindamise ja töö organiseerimise kohta. Uuringu tulemusel loodi 2004. aastal juhised, kuidas läbi viia mittediskrimineerivat ametikohtade hindamist. See juhis sisaldab kõige olulisemaid termineid, tingimusi, instrumente ja näiteid mittediskrimineeriva ametikohtade hindamise kohta ning see on suunatud nii töötajatele kui tööandjatele (Plantenga *et al.* 2007).

Üheks kõige hiljutisemaks näiteks ametikohtade hindamise süsteemi loomisest on Portugalis väljatöötatud sooliselt mittekallutatud hindamise süsteem restoranisektoris. EQUALi programmi raames arendati perioodil 2005-2008 välja metodoloogia, mis võimaldab hinnata, kas olemasolev palgalõhe tuleneb soolistest eelarvamustest ja stereotüüpidest. Tegu on analüütilise vahendiga, mis võimaldab süstemaatiliselt analüüsida ja võrrelda iga töökohta/ametit, kasutades täpseid ja detailseid kriteeriume. Selle väljatöötamiseks koguti küsimustiku abil restoranides informatsiooni 79 erineva ameti kohta, samuti jälgiti töötajaid oma ametikohtadel tegutsemas. Seejärel arutasid sotsiaalpartnerid ja erinevad kaasatud osapooled, kui palju punkte erineva töö aspekti eest antakse (kokku 1000 punkti) (Perista, Cabrita 2009).

ametikohtade hindamine on seega meede, millel on suur potentsiaal palkade analüüsimiseks ning võrdlemiseks, kuid seda tuleb läbi viia oskuslikult, kasutades sooliselt neutraalset hindamismeetodit. Vastasel juhul võib ametikohtade hindamine hoopis kaasa aidata palkade erinevuse „õigustatud“ säilimisele.

3.5.3 Palgapoliitika

Üheks väga oluliseks aspektiks, mis mõjutab ka soolist palgalõhet, on palgapoliitika, seda nii ettevõtte tasandil kui ka sektori ja riigi tasandil. Riigi tasandi poliitikatest võib esile tuua ennekõike miinimumpalga

kehtestamise, mis ei ole küll otseselt mõeldud soolise palgalõhe vähendamiseks, kuid see seab palgastruktuurile n-ö põranda ehk madalaima taseme. Samuti on olulisel kohal palga läbirääkimiste tsentraliseerimine, mis vähendab sektoritevahelist ja ettevõtetevahelist palkade erinevust (vt ka ptk 2.3), ja madalapalgaliste ja naiste poolt domineeritavate tööde ümberhindamine näiteks vaesusvastase või võrdsust toetavate strateegiate osana (Plantenga *et al.* 2007).

Kuna üldine palkade varieeruvus riigis mõjutab ka soolise palgalõhe suurust (vt näiteks Bettio 2002), eeldatakse, et miinimumpalga kehtestamine aitab kaasa soolise palgalõhe vähenemisele. Alampalga kehtestamine on soolise palgalõhe vähendamisel oluline mitmel põhjusel. Rubery *et al.* (2005) toovad põhjustena välja, et naised töötavad sagedamini töökohtadel,

- mida mõjutab miinimumpalk
- mis kas formaalselt või praktikas jäävad miinimumpalga regulatsioonidest kõrvale,
- või sektorites, milles kollektiivsete läbirääkimiste roll on väiksem, mistõttu tööturu regulatsioonid on olulisemad.

Nad võtavad kokku terve rea uuringuid, mis näitavad riikliku alampalga olulisust naistele (nt. Figart, Lapidus 1995; Robson *et al.* 1999). Miinimumpalga mõju palgalõhe vähendamisele sõltub väga oluliselt sellest, mis tasemele miinimumpalk on seatud, seda nii absoluutnumbrites kui suhtelina riigi keskmise palka. Näiteks Inglismaal 1999. aastal sisse viidud miinimumpalk avaldas vaid mõõdukat mõju soolisele palgalõhele (Robinson 2002) just seepärast, et see oli suhteliselt madal. Ka erineb riigiti see, kui paljusid inimesi miinimumpalk mõjutab (Rubery *et al.* 2005).

Enamikes Euroopa riikides on miinimumpalk olemas. On riike, kus see on seadusega sätestatud, kuid on riike, kus see on kollektiivsete läbirääkimiste teel paika pandud. Näiteks Islandil sätestati alampalk 2000. aastal ja sellel on olnud oluline roll palgaerinevuste vähendamisel, kuna naised töötavad sagedamini madalapalgalistel ametitel. Ka erinevate sektorite alampalkade tõstmine võib oluliselt vähendada soolist palgalõhet –näiteks kui palku tõstetakse avaliku sektori ametikohtadel tervishoius, hariduses ja sotsiaaltöös (Plantenga *et al.* 2007). Miinimumpalga käsitlemise puhul tuleb aga tähelepanu pöörata ka sellele, et kõrgem miinimumpalk võib viia selleni, et madalamapalgalised inimesed jäävad töötuks. Kui naised on palgajaotuse madalamas osas, siis puudutab see enam just naisi. Tulemuseks võib olla küll jälgitava palgaerinevuse vähenemine, kuid potentsiaalsetest madalapalgalistest naistest on tööturul vähem töötajaid.

Uuringud on näidanud, et rohkem koordineeritud või tsentraliseeritud palgaläbirääkimised mõjutavad palgalõhet (vt. ptk 2.2). Soomes ja Rootsis toimus 1990ndatel märkimisväärne liikumine tsentraliseerituma ja riigi tasandi palgaläbirääkimiste suunas, kuna tajuti vajadust kontrollida üldist palkade tõusu. Sellega kaasnesid mõned ootamatud tagajärjed soolisele võrdõiguslikkusele. Näiteks

Soomes maksti võrdsustavat palgalisa (*equity supplement*), mis oli summa aitamaks madalapalgalisi töötajaid, kuna madalapalgaliste seas oli enam naisi, siis aitas see ennekõike naisi. (Rubery *et al.* 2005) Samas võis aga väga individualistlik palgasüsteem nagu tulemustasud, mis Soomes 1990ndatel populaarsust kogusid, palgalõhet suurendada, kuna seda maksti rohkem meestele kui naistele (Lehto 2002).

Põhjamaades ollakse riiklikul tasandil üsna vastumeelsed palgapoliitika reguleerimisel ning nähakse seda ennekõike sotsiaalpartnerite ülesandena (Plantenga ja Remery 2006). Seega on oluline ka ametühingute roll palkade kujundamisel. Lisaks sellele, et üldiselt ametiühingute tugevus ja tegevus mõjutab palkade jaotust ning soolist palgalõhet riigis (vt ptk 2.2), on sageli ametiühingud võtnud enda ülesandeks ka meeste ja naiste palkade erinevuste vähenemise. Euroopa Sotsiaalpartnerid leppisid 2005. aastal kokku soolise võrdsuse tegevuse raamistikus (*The Framework of Actions on Gender Equality*), mis sisaldab endas ka lubadust pühenduda soolise palgalõhe vähendamisele ning võrdse väärtusega töö eest võrdse palga maksmise propageerimisele. Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC) kirjutas 2008. aastal alla soolise palgalõhe vähendamise resolutsioonile. Sellega väljendas ETUC oma pühendumust soolise palgalõhe vähendamisele kõigi võimalike vahenditega, kuid eriti kollektiivsete läbirääkimiste abil, mille abil saab võidelda madala palga vastu, tõsta naiste töö väärtust ning toetada võrdse väärtusega töö tegemise eest võrdse palga maksmist. (ETUC 2008)

Kuid lisaks Euroopa tasandile on sotsiaalpartnerid enamikes Euroopa riikides olulised osalised palgapoliitika kujundamisel mistõttu nende osalemine võib palgalõhe vähendamisel olla määrava tähtsusega. Näiteks on ametiühingud Austrias alates 2000ndatest analüüsinud kollektiivseid leppeid, et kaotada sooga seotud diskrimineerivaid sätteid. 2004. aastal sõlmiti sektoritevaheline lepe, mille üheks eesmärgiks on tegutseda võrdse töö eest võrdse palga maksmise printsiibi rakendamise suunas. Leiti, et 5% palgalõhest, mis ei ole seletatav muude teguritega, on ilmselt diskrimineeriv. (Plantenga *et al.* 2007)

Slovakkias algatas ametiühingute keskliit võrdsete võimaluste projekti ametiühingutes 2002-2004. Selle peamiseks eesmärgiks oli toetada ja edendada tööturu võrdsuse ja võrdsete võimaluste agendat. Muuhulgas tugevdati ka võrdse palga aspekti kollektiivsetes läbirääkimistes kõigil tasanditel. (Plantenga *et al.* 2007)

Belgias sõlmisid kolm suuremat ametiühingut Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise leppe, millega näitasid nad oma pühendumust soolisele võrdõiguslikkusele ning seda, et nad toetavad palgalõhe vähendamist ja uued töö klassifitseerimise põhimõtted. (Plantenga ja Remery 2006). Ametiühingud on Belgias juba ammu probleemi tõstatanud – esimene suur streik, mis hõlmas tervelt 3800 naist, toimus

aastal 1966, kui ühes relvatehastes töötavad naised nõudsid meestega võrdset palka (Equal Pay Day 2006)

Prantsusmaal sõlmisid 2004. aastal elektrienergia ja gaasinõukogud ametialase võrdõiguslikkuse kokkuleppe, kus on määratletud kindel eelarve naiste palga järelejõudmiseks meeste palgale. Kokkuleppe eesmärgiks on vähendada soolist palgalõhet ning tutvustada uusi praktikaid ja muuta mentaliteeti võrdõiguslikkuse suunas. Kolme aasta jooksul sooviti vähendada palgalõhet 5%. Lisaeelarve moodustas 0.1% palgaeelarve kogusummast, kuid see oli eraldi eelarve ja selle eelis seisnes just selles, et mehed ei tundnud, et nendelt võetakse midagi ära või tehakse neile liiga, selleks et naisi eelistada. (Plantenga ja Remery 2006)

Kiil 6. WageIndicator Network

Üheks laiahaardeliseks palgainfo levitamisele pühendatud projektiks on rahvusvaheline Palga indikaatori võrgustik (*WageIndicator Network*) ning selle loodud veebipõhine palgainfosüsteem. Selle eesmärgiks ei ole küll otseselt sõnastatud soolise palgalõhe vähendamine, vaid üldiselt tööturu läbipaistvuse suurendamine, parandab inimeste teadlikkust üldisest palgatasemest ning oma positsioonist ning annab seega parema lähtekoha palgaläbirääkimisteks.

Palga indikaatori võrgustik on mittetulunduslik organisatsioon eesmärgiga suurendada tööturu läbipaistvust selle kaudu, et pakub palgainfot ning sellega seotud infot. WageIndicatori võrgustiku peamiseks väljundiks on veebilehed, mille kaheks kõige olulisemaks osaks on

1. palga- ja tööturu uuring, mis kogub infot inimeste töökoha ja töö kohta (alluvate olemasolu, palju aega võtab töökohale sisseelamine, organisatsiooni suurus, tegevusala, amet), tema isiklike andmeid (vanus, hariduse omandamise aasta), õppimise ja koolituse kohta, lepingute, töötundide, töökorralduse, palga jms kohta.
2. Wage Barometer: Palgauuringu andmebaasi põhjal on igal veebilehe kasutajal võimalik võrrelda oma palka teiste sarnast tööd tegevate inimestega, kellel on sarnane haridus, vanus, töökogemus. Inimene saab teada, milline on kolleegide keskmine tunnipalk, nädalapalk, kuupalk ja aastapalk. Info ei sisalda küll erinevaid preemiaid, boonuseid, jootrahasid jms lisatasusid. Arvesse võetakse aga töökogemus, haridustase, ettevõtte suurus jms info.

2004. aastal oli võrgustikus 8 riiki, 2005. aastal lisandusid USA, India, Brasiilia, Ungari ja Lõuna-Aafrika, aasta hiljem Argentiina ja Mehhiko, 2007. aastal ühinesid Venemaa ja Hiina. Praeguseks viiakse palga indikaatori uuringut läbi 46 riigis ning 25 riigis on kogutud piisavalt palgaandmeid, et nad saaksid kasutada palgavõrdluse süsteemi. Belgias koguti perioodil november 2004 – detsember 2006 kokku 21 368 inimese andmed, Hollandis täideti perioodil 1999-2003 kokku ligikaudu 54 000 küsimustikku (Borbély 2007).

Soolise palgalõhe seisukohalt võib eraldi positiivse näitena võib välja tuua Inglismaa veebilehe <http://www.paywizard.co.uk>, millel pööratakse otseselt tähelepanu ka soolise palgalõhe temaatikale – avatud on alamveebileht whatsheearns.co.uk. Sellel jagatakse infot palgalõhe kohta, teavitatakse õigustest, kättesaadavad on soolise palgaerinevuse teemalised uuringuraportid. Lisaks sisaldab Inglismaa veebileht ka meelelahutuslikku infot, näiteks kuulsuste palkade kohta, mis muudab veebilehe kasutajatele huvitavamaks ja atraktiivsemaks. Et motiveerida inimesi vastama palgauuringule, loositakse välja auhindu (reis Lõuna-Aafrikasse ning ühe miinimumpalga suurune auhinnaraha).

Andmebaasi on kasutatud mitmetes uuringutes soolise palgalõhe ning muude soolise võrdõiguslikkuse teemade analüüsimiseks (vt näiteks *Chubb et al.* 2008, Borbély 2007, Borbély 2007a). Lisaks on märgata arenguid selles suunas, et soolise palgalõhe teemat süsteemi ja veebilehele integreerida. Näiteks on loodud veebileht <http://women.wageindicator.org/>, mis on olemas ka vene, hispaania ja portugali keeles. Veebileht pühendati esimesele rahvusvahelise ametühingute keskliidu ITUC (*International Trade Union Confederation*) Naiste Konverentsile (the 1st Women's Conference of the ITUC), mis toimus 19-21. oktoobril 2009.a Brüsselis.

Valitud näiteid teiste riikide Palga indikaatori veebilehtedest:

Soome: www.palkkalaskuri.fi/

Saksamaa: www.lohnspiegel.de/

Ingliskeelsed: USA www.paywizard.org; Inglismaa www.paywizard.co.uk

Venekeelsed: Armeenia www.mojazarplata.com/; Valgevene <http://mojarplata.by>; Venemaa www.moiazarplata.ru/

3.6 Kus on saavutatud edu?

Palgalõhe vähendamine ja soolise võrdõiguslikkuse suurendamine on olnud paljudes riikides pikaajalisteks eesmärkideks ning selleks on kasutatud laia meetmete ringi. Üksikute meetmete mõju ja efektiivsust on hinnata raske, kuna palgalõhet mõjutavad erinevad ühiskondlikud ja majandusprotsessid ning erinevad poliitilised meetmed. Seega ei piisa ainult üksikmeetmete käsitlemisest. Järgnevalt vaatame lähemalt, millistes riikides on sooline palgalõhe viimase aastakümne jooksul vähenenud ning seejärel anname käsitleme lähemalt Iirimaa näidet, kuna just Iirimaa palgalõhe on Eurostati andmetel oluliselt vähenenud.

3.6.1 Palgalõhe arengud Euroopas

Eurostati poolt kogutud andmed 1995 ja 2006 aasta kohta näitavad et sooline palgalõhe on sel ajavahemikul mitmel pool oluliselt vähenenud. Sellisteks riikideks on näiteks Iirimaa, Ungari, Leedu, Kreeka, Hollandi, Luksemburg ja Inglismaa. Samas on ka selliseid riike, kus palgalõhe on kasvanud või jäänud muutumatuks. Vaatamata aktiivsele ning aastakümneid kestnud tegevusele soolise võrdõiguslikkuse tagamisel on Põhjamaades nagu Rootsi, Taani ja Soome palgalõhe sel ajavahemikul tõusnud.

Tabel 4. Palgalõhe arengud valitud Euroopa riikides, 1995-2006

	1995	2006	muutus
EU27	17	15	-2
Leedu	27	14	-13
Iirimaa	20	9	-11
Ungari	22	11	-11
Kreeka	17	10	-7
Hollandi	23	17*	-6
UK	26	21	-5
Küpros	29	24	-5
Läti	20**	16	-4
Rootsi	15	16	1
Taani	15	17	2
Soome	17***	20	3

märkused: * 2005; ** 1998; *** 1996

allikas: Eurostat

Vastust küsimusele, miks ühtedes riikides on palgalõhe suurenenud, teistes vähenenud, ei ole lihtne anda. Nagu eelnevatest peatükkidest näha, on sooline palgalõhe osaks üldisemast soolisest ebavõrdsusest, mis on ajalooliselt välja kujunenud ning mille tekke ja taastootmise taga on terve rida erinevaid põhjuseid ja protsesse. Ühest küljest on tegu universaalsete põhjustega, mis tõenäoliselt tänapäeva Euroopa riikides suuremal või vähemal määral kehtivad. Samas sõltub nende põhjuste

suhteline osakaal ühiskondlikust kontekstist, tööturu iseloomust, sotsiaal- ja tööturupoliitika suundadest ja meetmetest.

Näiteks on Malta väga madala soolise palgalõhega riigiks, kuid see ei ole põhjustatud mitte edukast poliitikast või suuremast võrdsusest naiste ja meeste vahel, vaid naiste madalast tööhõivest. Maltal ka Euroopa madalaim naiste tööhõive – 2006. aastal töötas vaid 33% naistest. Peatükk 2.3. näitas aga, et mida kõrgem on naiste tööhõive, seda suurem on riigi sooline segregatsioon, mida peetakse üheks olulisemaks soolise palgalõhe põhjustajaks. Samamoodi võib kõrge naiste tööhõivega riikide püsiva või isegi suureneva palgalõhe taga näha segregatsiooni, mis tööhõive kasvades samuti suureneb. Madala tööhõive korral toimub väga suur ise-selektsioon. St töötavad vaid need naised, kelle tulu on tööturul suhteliselt kõrge, mistõttu on ka palkade erinevus väike.

Rootsi on üheks selliseks näiteks, kus on väga pikk soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse palga poliitika traditsioon, kuid palgalõhe 1990ndatel ei vähenenud, vaid pigem mõnevõrra suurenes. Samas on hinnatud, et Rootsi palgalõhe vähendamise strateegia on mitmes aspektis olnud edukas, kuid selle otseseid ja positiivseid mõjusid on mõjutanud arengud majanduses (Löfström 2003). Asjaolud nagu kõrge tööpuudus, halvenevad tööturu tingimused ja suurenevad palgaerinevused on põhjustanud palgalõhe suurenemist. Vaatamata sellele, et ühiskonnas on üldine konsensus võrdse palga tagamise suunas töötamiseks, on palgalõhe vähenemisel nii poliitilisi kui ideoloogilisi barjääre, mis on küll olnud rohkem seotud 1990ndate aastate suundumustega turumajanduse poole kui soo temaatikaga. Samas on võimalik ka, et ilma nende meetmeteta oleks palgalõhe veelgi rohkem suurenenud. (Löfström 2003)

Seega on oluline meetmete võimalikku mõju hinnates võtta arvesse ühiskondlikku konteksti ning sellega seonduvalt erinevate palgalõhet tekitavate tegurite tähtsust antud riigis. Näitena selle kohta, kuidas meetmed ühes konkreetses riigis ja kontekstis võivad mõjuda ning millised on ühiskondliku konteksti roll nende meetmete rakendamisel, vaatame lähemalt Iirimaa. Iirimaa näide on hea seetõttu, et tegu on riigiga, kus palgalõhe on Eurostati andmetel märkimisväärselt vähenenud.

3.6.2 Iirimaa edulugu

Soolise palgalõhe statistika näitab, et üheks riigiks, kus viimasel ajal on eriti suur palgalõhe langus toimunud, on Iirimaa. Eurostati andmetel oli 2006. aastal Iirimaa palgalõhe vaid 9%, samas kui 1995. aastal ulatus see 20%-ni. Seega on tegu riigiga, kus kümne aasta jooksul on sooline palgalõhe vähenenud 11 protsendipunkti võrra⁶². Uuringud on näidanud ka, et selgitamata palgalõhe on Iirimaa aja jooksul

⁶² Samas, McGuinness et. al (2009) on ülevaate teinud erinevatest uuringutest vahemikus 1994-2001 ning näitavad, et palgalõhe hinnangud varieeruvad 4.4-21.8% vahel.

oluliselt vähenenud: kui 1987. aastal oli see 14.7%, siis 1997. aastaks oli see kahanenud 5.8%-ni (Barrett, Callan *et al.* 2000, McGuinness *et al.* 2009 kaudu).

Vaatamata sellele, et on toimunud palgalõhe vähenemine, on teema lirimaal siiski aktuaalne ning leitakse, et lõhe on jätkuvalt liiga suur ning võrdõiguslikkusega seotud seadused oleks pidanud seda rohkem vähendama. (McGuinness *et al.* 2009)

Soolise võrdõiguslikkuse teemaga tegeletakse lirimaal juba ammu, esimene komisjon, kes vaataks lirimaa naiste staatust ühiskonnas esitas oma raporti juba 1972. aastal. Teine komisjon määrati töösse 20 aastat hiljem ning see vaatas naiste olukorda veelgi laiemalt ning tahtis soolist võrdõiguslikkust seada keskseks väärtuseks ühiskonnas. (National Women's Strategy 2007 – 2016) 1991. aastal soovitas komisjon sätestada riiklik miinimumpalk, arendada lapsehoiuteenuseid ning suurendada naiste osalemist sotsiaalelus. Olulist rolli lirimaa soolise võrdõiguslikkuse seaduste arengus mängis ka Euroopa Liiduga liitumine 1973. aastal. (Moreau 2008)

lirimaa praegune lähenemine soolisele võrdõiguslikkusele koosneb kolmest elemendist: esiteks, põhiseadusest, mis loob võrdõiguslikkuse aluse; teiseks soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise printsiibi rakendamine poliitikakujundamises (kuigi piiratud viisil) ja kolmandaks positiivsed meetmed soolise võrdsuse tagamiseks (National Women's Strategy 2007 – 2016). Vastu on võetud lirimaa naiste strateegia 2007-2016 (National Women's Strategy) ning positiivsete tegevust programm „Equality for Women Measure“. Lisaks on soolise võrdõiguslikkuse seaduse elluviimiseks loodud Equality Authority ja tribunal. (Moreau 2008)

lirimaa naiste strateegia 2007-2016 on n.ö. kogu valitsuse strateegia, mis sisaldab kokku 20 eesmärki ja üle saja planeeritud tegevuse ning mille rahastamiseks on planeeritud 58 miljonit eurot. Eesmärgid ja tegevused puudutavad kolme olulisimat teemat

- naiste ja meeste sotsiaal-majanduslike võimaluste võrdsustamine
- naiste heaolu tagamine
- naiste osalemine võrdsete ja aktiivsete kodanikena

Esimene, sotsiaal-majanduslike võimaluste parandamise eesmärk sisaldab endas alateemana ka soolise palgalõhe vähendamist, kuid ka teisi sellega rohkemal või vähemal määral seotud teemasid nagu tööturu osalus, ettevõtetus, haridus, koolitus ja edutamine töökohal, hooldusteenused, sh lapsehoid. Seega on palgalõhe seisukohalt tegu kompleksse lähenemisega, kus soolise võrdõiguslikkuse tagamise strateegias tegeletakse laia teemaderingiga, mis sisaldab endas kõiki olulisemaid palgalõhe tegureid. Eraldi pööratakse tähelepanu naissoost riskirühmadele nagu migrantid, puudega, maapiirkonnas elavad naised jms.

„Equality for Women measure“ 2008-2013 on naise toetavate tegevuste programm, mille jaoks on planeeritud 62 miljonit eurot (s.h. ligi 16 miljonit Euroopa Sotsiaalfondist). Esimene sarnane programm viidi ellu aastatel 2000-2007. 2009. aastal toetati selle programmi raames erinevaid väikesemahulisi projekte, mis toetaksid nende naiste haridust ja koolitust, kes elavad sotsiaalmajanduslikult ebasoodsates piirkondades.

Iirimaa on **naiste olukord tööturul** üldiselt viimaste aastakümnete jooksul oluliselt paranenud. Üheks kõige olulisemaks tööturumuutuseks Iirimaa on naiste tööhõive määra oluline kasv. Kui 1971. aastal töötas Iirimaa vaid 28% naistest (s.h. ainult 8% abielus naistest) ja 1991. aastal vaid 32.9% naistest (26.9% abielus naistest), oli 2006. aastaks naiste tööhõive määr kasvanud 52.5 protsendini naistest (52.4% abielus naistest) (National Women's Strategy 2007 – 2016). Seega on toimunud olulised muutused Iirimaa üsna hilisel ajal (võrdluseks, Soomes töötas juba 1950ndatel 59% naistest (Silius 2002)).

Üldiselt peetakse üheks suurimaks faktoriks soolise palgalõhe taga naiste **karjäärikatkestusi**. McGuinness (2009) näitas, et just erinevused tööturukogemustes on üks olulisimaid tegureid, mis palgalõhet selgitab. Kuigi naiste kõrgem haridustase mõnevõrra tasandab palgalõhet, on siiski erinevused kogemuses nii suured, et sellest ei piisa palgalõhe kaotamiseks.

Uuringud on näidanud, et naised, kes naasevad pärast lapse eest hoolitsemise tõttu toimunud pausi töötamises tagasi tööturul **kogevad ametialast langust** (*occupational downgrading*) (Russell et al., 2002; Russell et al 2009). 1994-1999 andmetel läbi viidud uuring näitas, et kolmandik tööturule naasnud naistest läks tööle madalama staatusega ametikohale kui nad varem töötasid, pooled säilitasid staatuse ning 16% läks kõrgemale ametikohale. (Russell et al 2009). Sarnane uuring Rootsi kohta näitas, et perioodil 1942-1991 koges 19% naistest lapse sünni järel ametialast langust. Samas vaid 7% naistest, kes võttis lapsehoolduspuhkust, naases madalamale töökohale kui see, millel nad enne lapsehoolduspuhkust töötasid (Jonsson, Mills 2001, Russell et al 2009 kaudu). Need tulemused viitavad sellele, et sotsiaalpoliitika ja institutsionaalsed tingimused mõjutavad tööalast langust oluliselt (Russell et al 2009). Rootsi oli esimene riik maailmas, mis 1974. aastal kuus kuud kehtiva lapsehoolduspuhkuse kehtestas, mis praeguseks on kujunenud 480 päeva pikkuseks ning hästi tasustatud puhkuseks (Chronholm 2009) Iirimaa on aga siiani lapsehoolduspuhkus lühike ning suures osas tasustamata.

Uuring näitab ka, et mida kauem ollakse tööturult ära, seda suurem on oht, et naine naaseb tööle madalamale ametikohale kui tal varem oli. Nendest, kes on tööturult eemal alla 2 aasta, asus tööle madalamale kohale 23%, 2-4.9 aastat äraolnutel 35%, ja nendest, kes üle 10 aasta, 41.8%. Sealjuures ei

ole erinevusi kõrgema ja madalama kvalifikatsiooniga naiste vahel – ka kõrgema kvalifikatsiooniga naiste puhul on seda näha. (Russell et al 2009)

McGuinness et al (2009) näitasid, et kõige efektiivsemad palgalõhe vähendamise meetmed on need, mis toetavad naiste pidevat tööturul osalemist. Sellisteks meetmeteks on lapsehoolduspuhkused ja lapsehoiuteenused, aga ka töö- ja pereelu ühitamist toetavad meetmed. Samas rõhutab McGuinness, et selliste meetmete disainimisel tuleb olla ettevaatlik, et need ei suurendaks soolist ebavõrdsust.

Sellega seonduvalt peetakse üheks tõenäoliseks põhjuseks, miks sooline palgalõhe on vähenenud, rasedus-sünnituspuhkuse (*maternity leave*) tingimuste ning lapsehoiuteenuste kättesaadavuse parandamist. Üheks oluliseks suunaks ongi võetud tööturule naasvate naiste eduka taassisenemise toetamine. (National Women's Strategy 2007-2016)

lirimaal on 2006. aastast alates läbi viidud mitmeid **lapsehoolduspuhkusega** seotud muudatusi, kuid kuna suur osa lapsehoolduspuhkusest on jätkuvalt tasustamata, ei saa paljud pered endale seda lubada. Uuringu autorid pakuvad, et tööandjapoolne paindlikkus selle puhkuse andmisel (nt üks päev nädalas pigem kui blokina) võib selle puhkuse võtmise muuta jõukohasemaks. Tasustatud sünnitus-raseduspuhkust (*maternity leave*) on viimastel aastatel korduvalt pikendatud (2003 aastal oli see 22 nädalat, 2009 aastal aga 26 nädalat). Selline korraldus, kus sünnitus-raseduspuhkus emale on tasustatud, kuid lapsehoolduspuhkus, mis mõeldud mõlemale vanemale, on tasustamata, võib see traditsioonilistele soorollidele, kus naine on hoolduskohustuste peamine kandja, taastootmisele kaasa aidata ning seega töötada nende meetmete vastu, mis naiste tööhõive pidevuse suunas töötavad. (McGuinness 2009) 2007 märtsis pikendati rasedus-sünnituspuhkust 42 nädalani, millest 26 nädalat on tasustatud (294 päeva, millest 182 on tasustatud) (Drew 2007)

Teiseks peetakse **lapsehoiuteenuste kättesaadavuse paranemist** oluliseks põhjuseks, mis suurendab naiste tööhõives osalemise pidevust ning seega panustab palgalõhe vähenemisse. Viimastel aastatel on riik oluliselt lapsehoiuteenustesse investeerinud (McGuinness 2009) Kuna naiste tööhõive oli äärmiselt madal, oli ka lapsehoiuteenuste pakkumine madal ning poliitilisse päevakorda jõudis lapsehoiuteenuste pakkumisega seonduv alles alates 2000. aastast. Vaatamata viimase aja arengutele, kasutavad vaid ligi pooled eelkooliealiste laste vanematest välist abi lapsehoiuks ja vaid 23% nendest kasutas lasteadu ning 33% lapsehoiuteenuseid. Lapsehoiuteenuste kättesaadavus on jätkuvalt piiratud. (Fine-Davis 2007).

Aina suurenevat **segregatsiooni** peetakse oluliseks palgalõhe põhjustajaks. Segregatsiooni indeks IP väärtus on suurenenud 1997 aasta 24.9-lt 2007 aastal 27.9 tasemele (Bettio, Veraschschagina 2008). Palgalõhe erinevates sektorites on erinev. Naised on koondunud **madalapalgalistele töökohtadele**, mis samuti põhjustab palgalõhet. Russell *et al* (2009) näitavad, et 2005. aastal teenis 21.7% naistest ning

15.8% meestest väiksemat palka kui 2/3 mediaanpalgast (8.71 eurot tunnis), 1994. aastal olid need numbrid 30.5% naistest ja 17.8% meestest. Võrdsustunud on aga veelgi madalamat palka saavate meeste ja naiste osakaal. Kui 1994 aastal sai madalamat palka kui pool mediaanpalgast 14.6% naistest ja 9.2% meestest, siis 2005 aastal 5.7% naistest ja 5.1% meestest.

Madalapalgaliste olukorda on parandanud **miinimumpalga sätestamine** 2000. aastal. (praeguseks tõstetud 6 korda) – madalapalgaliste osakaal on langenud 23%-lt 19%ni. Barrett, Callan et al. (2000) aastal arvutasid välja, et 2000. aastal kehtestatud miinimumpalk vähendas soolist palgalõhet 1 protsendipunkti võrra (Russel et al 2000 kaudu). Samas madala palgaga töötajate osakaalu üleüldine vähenemine on toimunud ka üldise majanduskasvu ja väga madala töötuse tõttu (Russell et al 2009)

Madalapalgaliste osakaal on osaajaga töötajate hulgas samuti märksa suurem kui täisajaga töötajatel, mis mõjutab jällegi just naiste osakaalu, kuna naised on osaajaga töötajate hulgas tugevalt ülesindatud. Sooline lõhe keskmises töötatud töötundides on Iirimaa üks Euroopa suurimaid: 2005. aastal naised töötasid keskmiselt 31 tundi, mehed 43 tundi nädalas. (Burchell et al 2007) Võrreldes inimeste tunnipalku, oli 2000 aastal osaajaga töötajatest 35% madalapalgalised, samas kui täisajaga töötajatest 14%. 2005. aastal oli madalapalgaliste osakaal osaajaga töötajate hulgas langenud 29%-ni ja täisajaga töötajate osakaal tõusnud 16%-ni. (Russell et al 2009) Seega on osa palgalõhe vähenemisest ilmselt tingitud madalapalgaliste ning osaajaga töötajate olukorra paranemisest.

Lisaks väljatoodud põhjustele ja meetmetele, rõhutab Iirimaa National Women's Strategy 2007-2013 kompleksse ja erinevaid valdkondi katva lähenemise vajadust. Tõdetakse, et palgalõhe põhjustena tuleb veel käsitleda erinevusi koolituses, ettevõtetesisesed edutamispoliitikaid, peresõbralikke töökorraldusi. (National Women's Strategy 2007-2013)

4 EMPIIRILISE PALGAERINEVUSE HINDAMISE MEETODID

4.1 Palgalõhe dekompositsioonimeetodid

4.1.1 Oaxaca-Blinderi dekompositsioon

Meeste ja naiste keskmiste palkade lihtne võrdlemine ei võimalda võtta arvesse seda, kui suur osa soolisest palgalõhest tuleneb meeste ja naiste erinevatest karakteristikutest. Lisaks soolisele diskrimineerimisele võib erinevusi keskmistes palkades põhjustada ka see, kui meeste ja naiste töö tootlikkus on erinev näiteks tulenevalt erinevast tööstaaži pikkusest, haridustasemest või muudest teguritest. Seetõttu on vajalik eristada palgalõhe seda osa, mis tuleneb soolistest erinevustest töötaja tootlikkusega seotud tunnustes (*selgitatud palgaerinevus*) ning seda, mis ei ole mõõdetavate tunnustega selgitatav (*selgitamata palgaerinevus*). Palgalõhe selgitatud ja selgitamata osa eristamist nimetatakse dekompositsiooniks ning selle baasmeetodiks võib lugeda Oaxaca-Blinderi meetodit (Oaxaca 1973, Blinder 1973). Järgnevalt kirjeldatakse põgusalt Oaxaca-Blinderi meetodit ja selle mõningaid edasiarendusi.

Oaxaca-Blinderi meetod põhineb regressioonanalüüsil, mis võimaldab samaaegselt arvesse võtta mitme erineva selgitava (tootlikkusega seotud) muutuja mõju palgale. Meeste ja naiste kohta koostatakse eraldi regressioonivõrrandid järgmisel kujul:

$$w_m = \beta_m + v_m, \quad w_n = \beta_n + v_n \quad (1)$$

kus w_m ja w_n on vastavalt meeste ja naiste palk, X_m ja X_n väljendavad erinevaid tootlikkusega seotud töötaja tunnuseid nagu staaž, haridus jm, β_m ja β_n on regressioonikordajad, mis väljendavad seda, kui suurt mõju vastav muutuja töötaja palgale omab (näiteks kui tööstaaži muutuja (mõõdetuna aastates) regressioonikordaja on 1, siis tähendab see, et aasta võrra pikem tööstaaž on keskmiselt seotud 1% kõrgema palgaga).⁶⁴ Muutujad v_m ja v_n väljendavad juhuslikku viga.

Kasutades ülaltoodud tähistusi, võib soolise palgalõhe väljendada järgmiselt:

$$(2)$$

mille omakorda võib ümber kirjutada järgmisel kujul:

⁶³ Tavapäraselt kasutatakse regressioonivõrrandites sõltuva muutujana palga naturaallogaritm, seega palkade logaritmide erinevus väljendab ligikaudu protsentuaalset erinevust ehk $\ln w_m - \ln w_n \approx w_m/w_n - 1$.

⁶⁴ Võrrand on esitatud maatrikskujul ehk $X_m \beta_m$ tähendab $X_{m1} \beta_{m1} + X_{m2} \beta_{m2} + \dots + X_{mk} \beta_{mk}$, kus k on tootlikkusega seotud muutujate arv.

Võrrand (3) kujutabki endast Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni ning väljendab seda, et palgalõhe $w_m - w_n$ koosneb esiteks sellest osast, mis tuleneb soolistest erinevustest tootlikkusega seotud tunnustes (esimene liidetav võrrandi paremal poolel) ning soolistest erinevustest selles, mil määral erinevaid tootlikkusega seotud tunnused mõjutavad palka. Kui võtta tootlikkust mõjutava muutuja näiteks jällegi tööstaaž, siis esimene liidetav väljendab seda osa palgaerinevusest, mis tuleneb naiste keskmiselt väiksemast tööstaažist, teine osa aga sellest, et iga täiendav aasta tööstaaži tõstab meeste palka rohkem kui naistel. Nagu öeldud, nimetatakse esimest komponenti selgitatud, teist aga selgitamata palgaerinevuseks. Selgitamata palgaerinevust samastatakse sageli diskrimineerimisega, kuid praktikas sisaldub selles ka vaatluse alt välja jäänud muutujate mõju palkade erinevusele. Tuleb märkida, et selgitamata palgaerinevus võib olla isegi suurem kui lihtne keskmiste palkade erinevus: näiteks võib kujutada ette olukorda, kus meeste ja naiste keskmine palk mingil tegevusalal või piirkonnas on võrdne, kuid naised on oma tootlikkusega seotud karakteristikute poolest meestest üle, näiteks keskmiselt kõrgema haridustasemega. Sellisel juhul eksisteeriks ikkagi selgitamata palgaerinevus, sest see tähendaks, et naised peavad sama palga saavutamiseks olema kõrgema tootlikkusega kui mehed.

Seega võimaldab Oaxaca-Blinderi meetod suhteliselt lihtsalt dekomponeerida palgaerinevuse, arvutades kõigepealt meeste ja naiste regressioonivõrrandite koefitsiendid ning nende põhjal arvutades selgitatud ja selgitamata osa. Ühtlasi on võimalik ka hinnata, kui suur on ühe või teise selgitava muutuja panus selgitatud palgaerinevuse kujunemisse.

Kuigi Oaxaca-Blinderi meetod on oma lihtsuse tõttu olnud väga populaarne (seda on rakendatud selgitatud ja selgitamata palgalõhe hindamiseks mitte ainult sooliste, vaid ka rassiliste, etniliste jpm erinevuste osas), sõltub selle tulemuste paikapidavus mõningate eelduste kehtivusest. Need eeldused on üpris ranged. Teaduskirjanduses on pakutud välja meetodi mitmeid edasiarendusi, mis võimaldavad ühte või teist probleemi ületada. Järgnevalt tutvustatakse lühidalt järgmisi Oaxaca-Blinderi käsitlusega seonduvaid probleeme:

- 1) Võrdlusgrupi probleem, mis seisneb selles, kas palgaerinevuste hindamise aluseks on meeste või naiste palgad
- 2) Tagasiside probleem, mis seisneb selles, et ainult selgitamata osa palgaerinevusest alahindab võimalikku diskrimineerimist, sest ka selgitatud osa võib tuleneda diskrimineerimisest
- 3) Selektsooninihe, mis ei võimalda õigeid palgaregressiooni koefitsiente leida, kuna need hinnatakse ainult töötavate inimeste põhjal.

Võrdlusgrupi probleem

Oluliseks Oaxaca-Blinderi esialgse mudeli eelduseks on see, et üks vaadeldavatest gruppidest saab nii öelda „õiget” palka, mida kõik töötajad saaksid sellises olukorras, kus palk oleks vaid tootlikkusest sõltuv ning diskrimineerimine puuduks. Tehakse vaikumisi eeldus, et kehtib üks kahest olukorrast: kas mehed saavad õiglast palka ja naised saavad neist vähem või siis naised saavad õiglast palka ja mehi diskrimineeritakse positiivselt, nii et neile makstakse rohkem kui nende tootlikkus seda õigustab. Võrrand ülaltoodud kujul iseloomustab esimest olukorda, kuid selle võib ümber kirjutada ka selliselt, et võrdlusbaasiks ja seega „õigeks” palgaks võetakse naiste palk. Probleem on aga selles, et meetod annab sellisel juhul erinevad tulemused. Seetõttu võib öelda, et meetod ei anna ühest hinnangut selgitatud ja selgitamata erinevuse kohta, vaid pigem nende võimalike väärtuste vahemiku, mis leitakse, võttes võrdlusbaasiks kord naised ja kord mehed.

Tegelikkuses võib muidugi eksisteerida hoopis olukord, kus tootlikkusele vastav palgatase on hoopis meeste ja naiste palga vahepeal ning samaaegselt diskrimineeritakse mehi positiivselt ja naisi negatiivselt. Seda aga Oaxaca-Blinderi meetod ei arvesta. Neumark (1988) pakub välja meetodi edasiarenduse, mis võimaldab arvesse võtta nii positiivset kui negatiivset diskrimineerimist võrreldes nn mittediskrimineeriva palgatasemega. Vastav palgatase ei ole mõõdetav muutuja, kuid Neumark näitab, et kui tööandja poolne diskrimineeriv käitumine lähtub tema eelistustest mees- ja naistöötajate osakaalude (mitte töötajate absoluutarvu) osas, võrdub mittediskrimineeriv palk meeste ja naiste kaalutud keskmise palgaga. Samas tähendab see omakorda täiendava eelduse tegemist diskrimineerimise iseloomu kohta. Välja on pakutud ka muid erinevaid lahendusi mittediskrimineeriva palgataseme hindamiseks, kuid paratamatult jääb selle määratlemine ikkagi mingil määral meelevaldseks.

Tagasisideefekt

Nagu Oaxaca (1973) ka ise märgib, ei võimalda dekompositsioon hinnata seda, mil määral naised oma inimkapitaalinvesteeringuid planeerides võtavad arvesse eeldatavat diskrimineerimist tööturul. Eeldades, et nende oskusi ja kogemust hinnatakse tööturul nagunii vähem kui meestel, võivad naised nende omandamisele ka vähem investeerida. Oaxaca-Blinderi meetodit kasutades kajastuks see efekt selgitatud palgaerinevuse komponendi all (ning vähendaks vastavalt selgitamata palgaerinevust), kuid tegelikult väljendaks see naiste reaktsiooni diskrimineerimisele.

Kui meeste ja naiste palgade regressioonivõrrandites kasutatakse selgitava muutujana ka tegevus- või ametiala, siis on oluline märkida, et seda osa palgaerinevusest, mis tuleneb naiste ebaoproportsionaalsest koondumisest teatud tegevus- või ametialadele, arvestatakse osana selgitatud palgaerinevusest. Samas on selge, et koondumine mingitele ametialadele võib iseenesest olla seotud tööturu välise diskrimi-

neerimisega kas läbi ühiskonnas valitsevate rollide ja hoiakute, edutamispraktikate, seadusandlike tõkete vms tegurite. Kui ametialad lisatakse regressioonivõrrandisse selgitava muutujana, jääb see osa diskrimineerimisest võrrandi põhjal arvatud selgitamata osas arvesse võtmata. Oaxaca (1973) teadvustas seda probleemi juba oma alguses artiklis ning tegi arvutused läbi kahes variandis, ühel juhul ametiala muutujatega ja teisel juhul ilma. Selliselt saab leida ülem- ja alampiirid, mille vahele selgitatud osa suurus jääb. Võtmaks arvesse asjaolu, et segregatsioon võib sisaldada diskrimineerimist, pakkusid ühe lahenduse välja Brown, Moon ja Zoloth (1980).

Brown, Moon ja Zoloth (1980) leidsid, et erinevad senised uuringud keskendusid kas palgaerinevuste dekomponeerimisele sõltuvalt tootlikkust väljendavatest muutujatest ja isiku karakteristikutest (nt Oaxaca ja Blinderi uuringud), või siis otseselt sellele osale palgaerinevusest, mis tuleneb meeste ja naiste koondumisest erinevatele ametikohtadele. Brown *et al.* (1980) püüdsid aga oma töös ühendada mõlemad palgaerinevuse potentsiaalsed allikad. Erinevuse meeste ja naiste palkade vahel dekomponeerisid nad järgnevateks komponentideks:

- a) Erinevus palkades, mis tuleneb puhtalt meeste ja naiste hõive erinevast jaotusest ametikohtade vahel ning mis eksisteeriks isegi siis, kui igal ametikohal saaks naised sama palka kui mehed;
- b) Erinevus palkades, mis tuleneb sellest, et antud ametikohal tehtava töö eest saavad naised meestest erinevat palka.

Järgmise sammuna dekomponeeriti mõlemad komponendid omakorda selgitatud ja selgitamata erinevusteks. Kui vaadata esimest komponenti, erinevatele ametikohtadele koondumisest tulenevat palgaerinevust, siis selgitatud osa sellest moodustab see, mis on põhjendatav naiste keskmiselt erineva kvalifikatsiooniga ühe või teise ametikoha jaoks. Selgitamata osa aga moodustab see, kui mingi kvalifikatsiooniga mehel on erinev tõenäosus saada tööle mingile ametikohale kui sama kvalifikatsiooniga naisel. Ka teine komponent, samal töökohal makstav erinev töötasu, jaguneb samamoodi selgitatud ja selgitamata palgaerinevuseks. Selgitatud ja selgitamata osa väljaselgitamisel kasutatakse siin Oaxaca-Blinderi meetodiga analoogset lähenemist, st selgitatud osa on see osa palkade erinevusest, mis on selgitatav tootlikkust kirjeldatavate muutujatega. Brown, Moon ja Zoloth (1980) leiavad selgitatud osa suuruseks vaid 14-17% kogu palgalõhest.

Meetod eeldab suhteliselt detailsete andmete olemasolu selleks, et oleks võimalik hinnata mudelit mingil ametialal töötamise tõenäosuse hindamiseks. Paljud muutujad, mis mõjutavad tootlikkust ning seeläbi palka, on ühtlasi seotud ka tõenäosusega töötada ühel või teisel ametialal, kuid meetod ei tööta, kui täpselt samu muutujaid kasutada nii ametialade kui palga regressioonivõrrandites. Oluline on ametialadele koondumist selgitavas mudelis arvesse võtta näiteks ka selliseid muutujaid, mis võtavad

arvesse vastaja perekondlikku tausta (nt Brown *et al.* (1980) poolt kasutatud andmestik võimaldas arvesse võtta ka vastaja isa ametikoht sel ajal, kui vastaja oli 15 aastat vana), mis mõjutab inimese valikuid ja võimalusi hariduse omandamise ning töise karjääri osas.

Seleksiooninihe

Üheks võimalikuks vea allikaks palgaregressioonides on seleksiooninihe, mis tekib siis, kui regressioonivõrrandit hinnates kasutatakse andmeid vaid tegelikult töötavate inimeste palkade kohta. Inimesed, kes on töötavad on süstemaatiliselt erinevad neist, kes ei tööta. Need, kes ei tööta, teevad seda mingi põhjusega ja kui nende palk, mida nad potentsiaalset teeniksid arvesse võetaks, siis kujuneks hinnang palkade lõhele erinevaks. Kuigi see võib tunduda ebaintuitiivne, on statistiliselt õigete hinnangute saamiseks vaja ka andmeid mittetöötavate inimeste potentsiaalse palga kohta, mida nad teeniksid siis, kui nad töötaksid. See on aga mittemõõdetav muutuja, mille hindamiseks tuleb kasutada kaudsemaid lähendeid. Üheks lahenduseks on kasutada Heckmani meetodit (Heckman 1979), mille kohaselt koostatakse kõigepealt eraldi regressioonivõrrand töötamise tõenäosuse hindamiseks ning selle abil arvutatud tõenäosuse põhjal konstrueeritakse täiendav selgitav muutuja palgavõrrandisse, et arvesse võtta seleksiooninihet.

4.1.2 Palgaerinevuste muutused ajas: Juhni, Murphy ja Pierce'i meetod

Juhn, Murphy ja Pierce (1991, 1993) töötasid välja meetodi analüüsima palkade ebavõrdsuse muutumist ajas, mis on lisaks Oaxaca-Blinderi meetodile kujunenud üheks põhilistest empiirilistest meetoditest palgaerinevuste dekomponeerimiseks.

Meetodi esimese sammuna koostatakse meeste palga regressioonivõrrand järgmisel kujul:⁶⁵

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{it} + u_{it} \quad (5)$$

kus Y_{it} on i -nda töötaja palga naturaallogaritm aastal t , X_{it} on i -nda isiku karakteristikute vektor ning u_{it} on see osa palkadest, mis ei ole mõõdetavate tunnustega selgitatav. Viimase liikme võib esitada järgmisel kujul:

$$u_{it} = \theta_{it} + \sigma_{it} \epsilon_{it} \quad (6)$$

kus jääkliige u_{it} on dekomponeeritud kaheks osaks: standardiseeritud jääkliige θ_{it} (keskväärtusega 0 ja dispersiooniga 1) ning jääkliikme u_{it} standardhälbeks σ_{it} . See võimaldab esitada soolise palgalõhe (D_i) järgmisel kujul:

$$D_i = \beta_1 + \sigma_i \epsilon_i \quad (7)$$

⁶⁵ Siinkohal on meetodi kirjeldamisel aluseks võetud eelkõige Blau ja Kahni (1997) artikkel.

kus Y_{nt} ja Y_{mt} tähistavad vastavalt naiste ja meeste palkade naturaallogaritmide ning operaator Δ muutuja ees märgib vastava muutuja soolist erinevust. Sisuliselt ütleb võrrand, et erinevus meeste ja naiste palkade vahel ajahetkel t koosneb kahest komponendist: see osa, mis eksisteeriks tulenevalt erinevustest naiste ja meeste kvalifikatsioonis jm tootlikkusega seotud tegurites (ΔX_t) isegi siis, kui naised saaksid sama palka mis mehed (st tegureid väärtustataks meeste koefitsiendi β , alusel), ning see osa ($\Delta \theta_t$), mis tuleneb soolistest erinevustest standardiseeritud jääkliikmetes (st selgitamata erinevus). Soolise palgaerinevuse muutuse aastal 1 võrreldes aastaga 0 saab esitada järgmiselt:

(8)

(A) (B) (C) (D)

See võrrand jaotab soolise palgalõhe muutuse ajas järgmisteks komponentideks:

- (A) nn „möödetavate tunnuste efekt”. See tuleneb muutustest möödetavates tunnustes, näiteks kui palgalõhe väheneb naiste tööstaažikatkestuste lühenemisele;
- (B) nn „möödetavate hindade efekt”, mis tuleneb tootlikkusega seotud tunnuste erinevast väärtustamisest võrreldes eelmise perioodiga, näiteks kui kõrghariduse omamisel on varasemast suurem mõju palgale. See komponent põhineb tunnuste väärtustamisel vastavalt meeste regressioonivõrranditele;
- (C) nn „lõheefekt” (*gap effect*) või mittemöödetavate tunnuste muutumise mõju (*residual quantities*), mis väljendab seda, mil määral naistöötajate suhteline positsioon meeste palgavõrrandi jääkliikmete statistilise jaotuse suhtes on muutunud. See osa palgalõhest esineks ka siis, kui meeste palkades esinev ebavõrdsus (σ_0) jääks samaks ning muutuks vaid naiste palkade positsioon meeste palgajaotuse suhtes. Seda komponenti võib tõlgendada kui muutust soolistes erinevustes mittemöödetavate tunnuste osas nagu nt mittevaadeldavad oskused või tööstaaži katkendlikkuse kui sellise mõju, aga see võib peegeldada ka diskrimineerimist (van der Meulen Rodgers 2006).
- (D) nn „mittemöödetavate hindade efekt” ehk see osa palgaerinevusest, mis esineks siis, kui naiste palkade suhteline positsioon meeste palgajaotuse suhtes oleks jäänud samaks ning muutunud oleks vaid meeste palkades esinev ebavõrdsus. Seda võib tõlgendada kui muutust mittemöödetavate tunnuste väärtustamises.

Komponendid (B) ja (D) väljendavad meeste palgastruktuuri muutumist, soospetsiifilised komponendid on (A) ja (C) (*Ibid.*) Arvutuslikult toimub komponendi (C) ehk naiste suhtelise positsiooni muutuse hindamine järgmiselt. Oletame, et soovime dekomponeerida palgalõhe muutuse aastate 2008 ja 2000

vahel. Selleks hindame meeste ja naiste palgaregressioonid aasta 2000 andmetel ning arvutame jääkliikmed u_t , ehk see osa palga varieeruvusest, mis muutujatega jääb selgitamata. Iga naise jääkliikmele leitakse protsentiil, mis väljendab selle positsiooni 2000. aasta meeste jääkliikmete jaotuses. Oletame näiteks, et ühe konkreetse naise kohta arvutatud jääkliige vastab meeste jääkliikmete 20. protsentiilile (väärtusele, millest väiksemad on 20 protsenti jääkliikmetest). Aastal 2008 omistatakse tema jääkliikmeks vastavalt meeste 2008. aasta jääkliikmete 20. protsentiil. Selliselt tuletatud naiste 2008. aasta jääkliikmete keskmine vastab liikmele $\Delta\theta_0\sigma_1$ võrrandis (8). Arvutades naiste jääkliikmete protsentiilid 2008. aasta meeste jääkliikmete jaotuse põhjal, omistatakse meeste vastavad protsentiilid naistele ning leitakse keskmine, mis annab liikme $\Delta\theta_1\sigma_1$. Analoogselt leitakse ka võrrandi viimane komponent (Blau, Kahn 1997).

Juhn *et al.* (1991, 1993) meetod pakub võimaluse palgalõhe muutust analüüsides eristada komponente, mis tulenevad (1) muutustest mõõdetavate tunnuste osas, (2) tunnuste väärtustamisest, (3) palkade üldisest ebavõrdsusest ning (4) naiste palkade jaotusest meeste palkade suhtes. Meetodi peamine eelis Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise ees on see, et see võtab arvesse ka muutusi palkade jaotuses ning üldises palkade ebavõrdsuses, mitte ainult naiste ja meeste keskmiste palkade erinevust (kuigi meetodi aluseks olevad regressioonivõrrandid on siiski keskmise palga põhised). Samas on sellel ka mitmeid puudusi. Sarnaselt Oaxaca-Blinderi meetodiga tekib ka siin probleem, et tulemused varieeruvad sõltuvalt sellest, kas võrdlusbaasiks võtta meeste või naiste regressioonivõrrand. Sarnased on ka üldisemad probleemid seoses sellega, mil määral mudelisse lülitavate selgitavate muutujate abil on võimalik eristada kõik mittediskrimineerivad tegurid, kuna juba selgitavates muutujates võib sisalduda diskrimineerimise mõju. Ka meetodi statistiline õigsus sõltub mõningate suhteliselt rangete eelduste kehtimisest (Suen 1997).

4.1.3 Kvantiilregressioon

Kuigi Oaxaca-Blinderi (1973), Juhn *et al.* (1991, 1993) jt meetodite vahel on olulisi erinevusi, ühendab neid see, et nad põhinevad tavapärasel regressioonimudelil, kus vaadeldakse selgitavate muutujate erinevate väärtuste mõju sõltuva muutuja (palga) *keskväärtusele*. Kui hindame palgaregressiooni võrrandi, saame tüüpilise tulemuse kujul, et nt kui keskmise töötaja tööstaaž oleks ühe aasta võrra pikem, oleks keskmine palk x protsenti kõrgem. Selline regressioon aga käsitleb seost ühesugusena sõltumata sellest, kas tegu on kõrgepalgalise või madalapalgalise töötajaga. See eeldus aga ei pruugi tegelikkuses kehtida.

Keskmine palk üksi ei ole kuigi täiuslik palku iseloomustav indikaator. Kui näiteks keskmine palk on 10 000 krooni, siis mõistagi see ei tähenda, et enamik töötajaid teenib sellele lähedase summa. Seetõttu kasutatakse palkade jaotusest täielikuma pildi saamiseks nn kvantiile nagu nt mediaan, mis iseloomustab summat, millest vastavalt vähem ja rohkem teenivad inimesi on ühepalju. Analoogse põhimõtte alusel on

arvutatud teised kvantiilid, nt detšiilid, mille korral töötajad jaotatakse kümnesse võrdsesse gruppi ning esimene detšiil iseloomustab palgataset, millest madalamat palka teenib 10% töötajatest ja kümnes detšiil palgataset, millest madalamat palka teenib 90% töötajatest.

Kvantiilregressioon (välja töötatud Koenkeri ja Bassetti (1978) poolt) on meetod, mis võimaldab vaadelda selgitavate muutujate mõju palkade erinevatele protsentiilidele, näiteks vastates küsimusele, milline on ühe täiendava aasta tööstaaži mõju palkade esimesele või kümnendale detšiilile. Iga kvantiili kohta hinnatakse eraldi regressioonivõrrand ning vaadeldavate kvantiilide arvu (kvantiilid, detšiilid, protsentiilid) piirab vaid kasutada olevate vaatluste hulk. Kvantiilregressiooni kasutamine annab seega tavapärasest lineaarsest regressioonivõrrandist oluliselt täielikuma pildi palkade jaotusest ning selle seostest selgitavate muutujatega.

Palgaerinevuste kontekstis on kvantiilregressiooni kasutamine vajalik eelkõige selleks, et hinnata nn „klaaslae“ ja „kleepuva põranda“ efekte ehk vastavalt seda, kas naiste ja meeste palgaerinevus on suurem palgajaotuse ülemises või alumises otsas. Machado ja Mata (2000) on välja töötanud Oaxaca-Blinderi meetodiga analoogse, kuid kvantiilregressioonil põhineva meetodi, mis võimaldab lahutada selgitatud ja selgitamata komponentideks soolised erinevused mitte ainult keskmises palgas, vaid terve palgajaotuse ulatuses.

4.2 Värbamisuuritud

Nagu ülalpool märgitud, on tavapärasel dekompositsioonimeetoditel mitmeid puudusi. Nende ületamiseks on lisaks täiuslikumatele statistilistele tehnikatele püütud välja töötada ka meetodeid diskrimineerimise tuvastamiseks, mis läheksid kaugemale regressioonist kui sellisest ning vältida sellega seotud probleeme. Üks sellistest lähenemistest on värbamissituatsiooni analüüsivad uuringud (*audit studies*).⁶⁶ Tegu on eksperimentaalse meetodiga, mille idee seisneb selles, et erinevatele reaalsele tööintervjuudele saadetakse kaks "töölesoovijat", kes on üksteisega identsed kõigi tunnuste poolest, välja arvatud vaatlusalune kategooria nagu sugu, rass, rahvus vms. Sel juhul taandub soolise lõhe hindamine lihtsaks tööintervjuude keskmiste tulemuste võrdluseks. Diskrimineerimiseks loetakse olukorda, kus ühele kandidaadile saab töö ja teine mitte, kuid mitte juhul, kus tööd pakutakse mõlemale või ei kummalegi (Darity ja Mason 1998). Analoogne meetod on ka tööotsimiskulutustele vastuseks fiktiivsete CV-de saatmine ning tulemuste hindamine, kas mehed saavad enam positiivseid vastuseid kui naised. CV-d on muus osas identsed peale tööotsija soo ning tööandja telefonikõnedele vastavad selleks spetsiaalselt treenitud vastajad. Ühest küljest võib töökuulutustele erinev vastamine näidata diskrimineerimist, teisest küljest aga tööandja ootuseid nais- ning meestöötajate tulevikukäitumise suhtes.

⁶⁶ Siinkirjeldatud meetodid on mõeldud mitte otseselt palgalõhe või palgadiskrimineerimise mõõtmiseks, vaid diskrimineerimise tuvastamiseks töölevõtmisel. Seos palgalõhega on seega kaudne.

Siiski põhinevad sarnaselt kõigi meetoditega ka värbamisuuringud erinevatel eeldustel, nii otsest kui vaikumisi, ning nendega seoses on meetod pälvinud ka kriitikat. Heckman (1998) toob välja, et mittejälgitavate tunnuste probleem jääb ka intervjuumeetodit kasutades ikkagi lahendamata: ei ole tõenäoline, et kõik tunnused, mis võivad tootlikkust mõjutada, on isegi hoolikalt valitud kandidaatidel täpselt ühesugused. Töö saamise tõenäosust võib mõjutada lihtsalt ka töölesoojija suutlikkus jätta endast hea esmamulje. Seda efekti üritasid elimineerida Neumark, Bank ja van Nort (1996), kelle uurimuses töösoovijad edastasid tööandjale ainult oma CV (hinnati tõenäosust olla kutsutud intervjuule) ning töösoovijad kasutasid vaheldumisi üksteise CV vorme, et vältida võimalikku CV vormistuse muljest tulenevat efekti. Sellegipoolest ilmnis, et naisi kutsuti intervjuudele vähem. Goldin ja Rouse (2000) võrdlesid nais- ja meesmuusikute tõenäosust saada tööle sümfooniaorkestrisse sellistel juhtudel, kus muusik oli hindajast eraldatud sirmiga ning sellistel juhtudel, kus inimene oli nähtav. Leiti, et sirmi olemasolu suurendas naiste töölesaamise tõenäosust 50 protsendi võrra.

Heckman (1998) osutab ka Beckeri (1957) tööle viidates, et juhuslikult valitud, n-ö keskmistes ettevõtetes diskrimineeriva käitumise testimine ei väljenda adekvaatselt diskrimineerimise tegelikku mõju tööturul: mõju avaldab ainult nende ettevõtete käitumine, kus naised realselt töötavad või töötada sooviksid. Ka piirab meetodi väärtust see, et ta on rakendatav ainult madalamapalgalistel ametikohtadel, kus ei eeldata CV-de kontrolli, isiklike soovitajaid, referentside kontrolli jne (Hellerstein, Neumark 2006).

4.3 Ametikohtade hindamine ja võrdne tasu võrdse töö eest

Järgides printsiipi „võrdne tasu võrdse töö eest“, peab töötasustamissüsteem põhinema oskuste, vastutuse, pingutuse ja töötingimuste põhjal koostatud ametikohtade klassifikatsioonil. Kuigi ametikohtade hindamise meetod (*job evaluation*) on kasutusel olnud palgade määramisel, on seda kasutatud ka selleks, et uurida soolist palgalõhet (Wharton 2005). Tavaliselt hõlmab selline analüüs nelja sammu (Gunderson 2006):

1. Identifitseeritakse ametikohtade või ametite grupid, kus üks sugu on arvukam (70% või enam).
2. Ametikohad hinnatakse sooliselt neutraalse hindamisskeemiga. Hinded antakse oskustele, panusele, vastutusele, töötingimustele, mis pärast summeeritakse selliselt, et saadaks koguhinne ametikohale.
3. Regressioonijooned leitakse selliselt, et sõltuv muutuja on palk ning ainuke sõltumatu muutuja on töö väärtuspunktid. Regressioonid leitakse eraldi ametikohtade kohta, mis kus töötavad valdavalt ühest soost töötajad. Regressioonikoefitsient näitab iga ametikohahinda väärtuspunkti kohal.

4. Tehakse korrektsioon, millega valdavalt naistöötajatega ametikohtadel makstakse samasugust palka kui sama väärtuspunktiga valdavaltalt meestöötajatega ametikohtadel. Tavapäraselt on tasud enne korrektsioone valdavalt naistöötajatega ametikohtadel 0.8 korda meeste tööde tasudest.

Enne korrektsioone leitud palkade erinevus samade väärtuspunktidega ametikohtade vahel on samaväärne diskrimineerimisega inimkapitali mudeli ja Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni mõistes. Gunderson (2006) pakub, et tegemist võib olla isegi parema indikaatoriga, kuna ametikohtade hindamissüsteemides kombineeritakse indeks aspektidest, mida ettevõtted peavad oluliseks palkade (ehk produktiivsuse mõõtmise) kujundamisel. Sellist lähenemist saab aga kasutada ainult organisatsioonides, kus on hindamine ellu viidud. Juhul, kui hindamist pole tehtud, siis ei saa ka sellist analüüsi teha ning representatiivne analüüs kõikide organisatsioonide kohta on võimatu. See eeldaks üleüldist ametikohtade hindamist riigis.

Lisaks ametikohtade hindamisele, seisneb naiste ja meeste palkade erinevuse mõõtmise mõte ka selles, et hinnata, kas sarnase tootlikkusega naine ja mees saavad erinevat palka või mitte. Kui enamik lähenemisi püüab leida lähendeid tootlikkuse hindamiseks teiste muutujate kaudu, siis on olemas ka uuringuid, kus mõõdetakse otseselt töötajate tootlikkust ning tootlikkust arvesse võttes palkade erinevust (Gunderson 2006). Tootlikkuse mõõtmiseks on kasutatud nt avaldatud artikleid, tsiteeringuid, õppetöö hinnanguid jmt (vt nt Kahn 1995). Foster ja Rosenzweig (1993) vaatlevad põllumajandustöötajaid, kasutades andmestikku, mis võimaldas võrrelda, millist palka sama töötaja sai tükitööd tehes (mis väljendab hästi tegelikku tootlikkust) ning töötaja põhiselt. Kuna viimasel juhul ei ole tööandjal võimalik maksta tasu vastavalt konkreetse töötaja tegelikule tootlikkusele, peab ta palga määramisel lähtuma eeldustest töötaja või töötajate grupi oodatava tootlikkuse kohta. See võimaldas autoritel testida (statistilise) diskrimineerimise olemasolu tükitöö ja ajatöö tasustamise võrdluse baasil.

5 KOKKUVÖTE

Sooline palgalõhe on mõiste, mida on suhteliselt lihtne defineerida, kuid mille mõõtmine ja põhjuste välja selgitamine ei ole alati kõige lihtsam. Meeste ja naiste palkade erinevuse mõõtmiste tulemused sõltuvad andmeallikatest ning riikide ja ajaperioode vahel on suured varieeruvused. Nt Eurostati andmetel teenisid naised 2006. aastal erinevates riikides 3-27% madalamat palka kui mehed. Keskmise sooline palgalõhe ei võta aga arvesse, et mehed ja naised töötavad erinevatel ametikohtadel, tegevusaladel, erinev arv tunde jmt. Kõik see võib põhjustada palkade erinevust. Soolise palgalõhe hindamise ülesanne seisnebki selles, et selgitada välja, milliste teguritega palkade erinevused on seletatavad. Tavapärast on osa palkade erinevusest erinevate teguritega selgitatud, kuid osa palgalõhest jääb selgitamata.

Seetõttu arvutatakse lisaks keskmisele soolisele palgalõhele ka selgitatud ja selgitamata palgalõhet. Selgitatud palgalõhe on see palgalõhe osa, mis tuleneb erinevatest meeste ja naiste tootlikkust määravatest teguritest (haridus, töökogemus, ametikoht, sektor, töötundide arv jne). Seega püütakse välja selgitada, millest täpselt meeste ja naiste palkade erinevused tulenevad – kui palju tuleneb inimkapitaliga seotud erinevustest ja kui palju ebavõrdsest kohtlemisest ja diskrimineerimisest. Palgalõhe selgitamata osa seostatakse enamasti diskrimineerimisega, kuigi vähemalt osa sellest võib tuleneda sellest, et analüüsi ei ole võimalik kaasata kõiki olulisi tootlikkust mõjutavaid muutujaid.

Varasemate soolise palgalõhe uuringute põhjal võib väita, et suur osa sellest, et naiste palgad on madalamad kui meeste omad selgitatav sellega, et nad töötavad teistsugustel ametitel, madalamatel positsioonidel, vähem arv töötunde, neil on vähem töökogemusi, nende investeeringud inimkapitali on väiksemad ja muude sarnaste tunnustega.

Inimkapitali teooria, mis tugineb Beckeri (1964) töödel, on üheks levinumaks teooriaks, mis selgitab meeste ja naiste palgaerinevusi. Inimkapitali all mõistetakse üldiselt inimeste teadmisi, oskuseid, kompetentsust ning teisi tegureid, mis panustavad inimese majandusliku ja sotsiaalse heaolu saavutamisse. Inimkapitali teooria põhiideeks on see, et meeste ja naiste investeeringud inimkapitali on erinevad, põhjustades erinevusi tootlikkuses ja seeläbi ka palkades. Peamiseks väljakutseks on selgitada, millest need erisused tulenevad naiste erinevad inimkapitali investeeringud.

Erinevusi meeste ja naiste inimkapitalis põhjustavad mitmed tegurid, kuid ennekõike naiste kanda olevad kodused kohustused ning laste kasvatamine. Laste kandmise ja sünnitamise tõttu saavad naised pühenduda vähem palgatööle, mistõttu investeerivad naised ka vähem oma inimkapitali. Kuna abielludes (tänapäeval ka kooselu alustades) tekib või süveneb meeste ja naiste vaheline traditsiooniline tööjaotus, näitavad mitmed uuringud, et abielus meeste ja naiste palgalõhe on oluliselt suurem kui vallaliste meeste

ja naiste palkade erinevused. Vallalisi mehi ja naisi omavahel võrreldes on palgalõhe sageli väga väike või lausa olematu.

Inimkapitali investeerimise otsuseid ei tee ainult töötaja ise vaid ka tööandja, võimaldades oma töötajatele täiendkoolitust. See võib viia naiste ja meeste erineva inimkapitali tasemeni, kui ettevõtte eelistab investeerida pigem meeste kui naiste koolitamisest, sest viimaste puhul on töölt (lapsehoolduspuhkusele) lahkumise oht suurem. Seega ei mõjuta palgalõhet mitte laste ainult olemasolu, vaid ka naiste otsused laste saamise kohta tulevikus. Samas kui võrrelda lastega ja lasteta naiste palkade erinevust, on leitud, et selline emaduse lõhe on oluliselt väiksem kui üldine palgalõhe ja suurem osa emaduse palgalõhest on selgitamata. See viitab soolisele diskrimineerimisele, mis ei ole seotud otseselt olemasolevate lastega, vaid pigem töötaja sooga, puudutades kõiki naisi kui potentsiaalseid emasid.

Pikemad, väikelaste kasvatamiseks tehtud tööelu katkestused ei ole ainsaks soolist palgalõhet tekitavaks teguriks. Töötavatel naistel võib laste olemasolu piirata ka nende võimet töötada pikki päevi ja teha planeerimatuid lisatöötunde, sest nad kasutavad märkimisväärse osa oma energiast ja ajast kodustele tegemistele. Seega ei pruugi naiste tööjõupakkumine teatud töö sooritamiseks või teatud ametikohtadel töötamiseks olla piisavalt paindlik, sest kodused kohustused ei võimalda erinevalt meestest näiteks ootamatult teha ületunnitööd või pole võimalik võtta ette pikemaid lähetusi.

See, et naiste katkestused tööjõupakkumises, lühem töötamise aeg ning väiksem tööpanus põhjustavad soolist palgaerinevust, on tõestust leidnud ka empiirilisel. Aja jooksul on aga toimunud mitmeid tehnoloogilisi ning institutsionaalseid muutuseid, mis on võimaldanud naiste tööjõus osalemist suurendada ja suurendada ka tööpanust, seda just koduste kohustuste vähenemise arvel. Rinnapiimaasendajate kasutuselevõtt, meditsiini areng ja seadusandlus, mis lubab jääda meestel väikelapsega koju, lubab töötaja paindlike tööaegadega jms, on võimaldanud naistel sünnitusjärgselt kiiremini tööle asuda; kodutehnika on kergendanud naiste koduste tööde koormat ning lapsehoiuteenuste kättesaadavus annab võimaluse lühendada töökatkestusi ja minna kiiremini tagasi tööle.

Ka osalise tööajaga tööde levik on naistel võimaldanud koduste kohustuste, laste kasvatamise ja võibolla ka tuge vajavate vanemate sugulaste hooldamise kõrvalt osaleda tööturul. Samas on naiste suurem osakaal osaajaga töökohtadel üheks keskmise soolise palgalõhe põhjustajaks: väiksem töötundide arv viib madalama keskmise tasuni ja ka osalise tööajaga töötajate tunnipalk on madalam.

Hariduse ja eriala valik on samuti teguriteks, mis naiste ja meeste palgalõhet mõjutavad, kuid need seosed ei ole nii selgepiirilised ning erinevad uuringud näitavad erinevaid tulemusi. Haridus on oluline inimkapitali osa, mistõttu peaks tal olema oluline roll palgalõhe seletamisel, kuid reaalsuses ei ole

uuringud seda alati kinnitanud. Võiks arvata, et kõrgemalt haritute palgaerinevused on väiksemad kui madalama haridusega inimestel. Uuringud haridustaseme ja soolise palgalõhe kohta aga annavad vastakaid tulemusi. Töökatkestuste, pereelu ja laste olemasolu mõju palgalõhele näitab see, et karjääri alguses, alles tööturule sisenedes on meeste ja naiste palkade erinevused väiksemad.

Kui haridustase ei ole niivõrd oluliseks palgalõhet selgitavaks teguriks – seda enam, et tänapäeva ühiskonnas on meeste ja naiste juurdepääs haridusele üsna sarnane, on olulised poiste ja tüdrukute erialavalikud koolis, mis viivad hiljem soolise segregatsioonini tööturul. Tööturu soolist segregatsiooni ehk seda, et mehed ja naised töötavad erinevatel erialadel, aga ka erinevatel ametikohtadel, peetakse üheks olulisemaks palgalõhe tekitajaks. Sooline segregatsioon puudutab enamikke Euroopa riike ning näha pole ka olulist vähenemistrendi – mehed töötavad traditsiooniliselt meeste töödeks peetavatel aladel ning naised kogunevad ametialadele, mida tavapäraselt peetakse naiste aladeks. Naiste tööd, oskused ja ametid on aga sageli tööturul vähem väärtustatud ning madalama palgaga kui meeste tööd.

Soolise segregatsiooni põhjustena nähakse nii psühholoogilisi kui bioloogilisi erinevusi ning hoiakuid meeste ja naiste erinevate võimete ja oskuste suhtes (näiteks et meestel on rohkem jõudu, naised on verbaalselt ja suhtluses võimekamad jms). Tehnoloogiliste arengute ja tööturu muutumisega on bioloogilised erinevused küll oma tähtsust kaotamas. Küll aga kanduvad traditsioonilised soorollid ning arusaamad sellest, mis on meestele, mis naistele kohased tööd, läbi sotsialiseerumisprotsessi põlvest põlve edasi. Mehed ja naised omandavad juba lapsepõlves soorollid, järgivad neid ning kannavad edasi ka tulevastele põlvkondadele. Nii levivad meeste ja naiste kohta käivad stereotüübid, mis mõjutavad nende tööturukäitumist ja ka haridus- ja erialavalikuid. Terve rida stereotüüpe selle kohta, millised on naiste ja meeste omadused, oskused, tugevused, nõrkused ja eelistused kujundavad nii töötajate endi kui ka tööandjate, kolleegide ja klientide hoiakuid teineteise suhtes ning mõjutavad ka sellest tulenevalt käitumist. See võib põhjustada aga statistilist diskrimineerimist ehk olukorda, kus otsuseid kellegi tööle palkamise kohta tehakse lähtuvalt stereotüüpidest, mille järgi mehed on mingi töö jaoks paremad kui naised (või vastupidi), kuid mitte lähtuvalt töötaja tegelikest võimetest. Ka tekitavad stereotüübid eelarvamusi naiste ja meeste eelistuste kohta. Samas võivad eelistused, mida inimesed endale teadvustavad ja sõnastavad, olla omakorda mõjutatud nende piiratud reaalistest võimalustest. Tekib niiöelda hapude viinamarjade efekt – teatud töökohti, ameteid, erialasid, karjääri, palku ei soovitagi, kuna ühiskonna hoiakud ja tööturu struktuur on selline, et need on üldiselt kättesaamatud.

Teine grupp soolise segregatsiooni teket selgitavaid teooriaid näebki põhjuseid pigem ühiskonna ja institutsioonide tasandil kui indiviidide omadustes ja valikutes. Inimesed teevad oma valikuid lähtuvalt oma võimalustest, mis on aga mõjutatud institutsionaalsetest barjääridest, tööandjate diskrimineerivast käitumisest ja n-ö sotsiaalsest suletusest. Viimane viitab sellele, et mehed, kes on teooria kohaselt

ühiskonnas kõrgemat positsiooni hoidev grupp, hoiavad oma positsiooni sellega, et piiravad teiste gruppide ehk naiste juurdepääsu teatud tegevusaladele ja ametikohtadele. Varasemal ajal on olnud sellised piirangud lausa seadusandlikud, keelates naistel teatud ametitel töötamise. Praeguseks on sellised seadused küll kaotatud, kuid teatud määral on need barjäärid siiski säilinud, mis takistavad nii vertikaalset kui horisontaalset soolist desegregatsiooni.

Vertikaalse soolise segregatsiooni selgitamiseks on levinud klaaslae teooria, mille järgi takistavad naiste karjääritegemist ning karjääriredelist üles liikumist teatud barjäärid. Barjääre on nii selliseid, mis tulenevad organisatsioonipraktikatest, kuid on ka käitumuslike ja kultuurilisi. Käitumuslike barjääride näited on seotud nii stereotüüpidega kui ka meeste ja naiste erinevate käitumistega, mis on aga seotud ühiskonna ootustega. Näiteks peavad naisjuhid meestest enam väljendama enda autoritaarsust, et neid tõsiselt võetaks. Samas on see aga vastuolus tavapärase naiselikkuse kuvandiga, mistõttu võidakse naisjuhtide käitumist pidada ebaameeldivaks. Ka peetakse naiselikkust ebakompetentsuseks, naiste kommunikatsiooniviisid on sellised, millega on raskem saavutada autoriteeti. Tavapärane juhi kuvand on meeste loodud ning seega on ootused juhile sellest lähtuvad – naiste juhtimisstiilid ei pruugi alluvatele meeldida. Selliste hoiakute, ootuste, stereotüüpide ja organisatsioonipraktikate koosmõju tõttu ongi naistel raskem kui meestel vastata ootustele, mis neid karjääriredelil üles liikuda laseks.

Lisaks inimkapitalile ja segregatsioonile on soolist palgalõhet mõjutavaks institutsionaalseks teguriks kollektiivsed läbirääkimised. On leitud, et kollektiivselt kokku lepitud palgad ühtlustavad palkade taset ühe organisatsiooni või ameti sees ning tööandja subjektiivse hinnangu roll palga määramisel jääb väiksemaks. Sektori või riigi tasandi kollektiivsed läbirääkimised ja näiteks miinimumpalga seadmine viivad üldise palkade ebavõrdsuse vähenemiseni, mis omakorda vähendab ka soolist palgalõhet. Lisaks muudavad läbirääkimised palgakujunduse läbipaistvamaks, mis vähendab võimalust diskrimineerida.

Diskrimineerimine mõjutab nii naiste positsiooni tööturul, soolist segregatsiooni kui ka palgalõhet. Sooline diskrimineerimine on olukord, kus võrdse tootlikkusega naised ja mehed saavad erinevat palka või kui töötaja valikul osutub sugu määravaks teguriks. Selline olukord võib olla tingitud tööandja isiklikest eelistustest, kuid ka klientide eelistustest – naisbussijuhti või -elektrikut ei pruugita pidada usaldusväärseks, mistõttu on tööandjale kasulikum palgata nendele ametikohtadele mees. Teise lähenemise järgi eelistavad inimesed töötada koos endasugustega. Lisaks eelistustele võib sooline diskrimineerimine tuleneda info puudumisest ning stereotüüpidest. Kuna värbamissituatsioonis ei ole tööandjal infot selle kohta, milline on tööle kandideerija tegelik tootlikkus, oskused ja omadused, tugineb ta stereotüüpidele või keskmistele näitajatele. Lisaks sellistele aspektidele nagu töötaja haridus, varasem töökogemus jm teab tööandja ka, et tavaliselt katkestavad naised tööelu, et minna lapsehoolduspuhkusele ning neil on ettekujutus „tüüpilistest“ naiste ja meeste tunnustest ning

omadustest. Kui tööandja kasutab selliseid teadmisi palkade määramisel ning värbamisel, on tegu statistilise soolise diskrimineerimisega.

Eelistuste põhise diskrimineerimise teooria kohaselt peaks pikas perspektiivis üleilmne turgude avanemine, turgude deregulatsioon või muudel põhjustel toimuv konkurentsi kasv viima soolise palgalõhe vähenemisele. Tööandjatel on võimalik isiklikest eelistustest, töötajate või klientide eelistustest tulenev diskrimineeriv käitumine kinni maksta vaid siis, kui ettevõttel on turul piisavalt suur turuvõim, et kasumit teenida. Kui konkurents suureneb, siis ei ole võimalik enam sellist diskrimineerimist kinni maksta ja ettevõtte on sunnitud turult lahkuma või oma käitumist muutma. Empiirilisel on soolise palgalõhe seos konkurentsi suurusega saanud aga erisuunalisi tulemusi. Valdavalt on empiirilised uuringud tõestanud, laiemal tasandil konkurentsi kasv viib soolise palgalõhe vähenemiseni. Ettevõtte tasandil aga on leitud, et naiste tööturukäitumine ei ole nii tugevalt seotud palgatasemega kui sama tootlikkusega meestel, mis võimaldab diskrimineerival tööandjal siiski naistele madalamat palka maksta. See võib olla tingitud olukorra, mil sooline palgalõhe on püsivalt erinev kõrge konkurentsi linnapiirkondades ja madala konkurentsi maapiirkondades.

Organisatsiooni personalipraktikatest on soolise palgaerinevuse seisukohast olulised otsused, mis seonduvad värbamise, edutamisega ja koolitusvõimalustega, erinevate töökorralduse vormidega ning palgakorraldusega. Selged värbamispraktikad ja –kriteeriumid ning formaliseeritud, bürookraatlik töökorraldus vähendavad soolist diskrimineerimist. Ettevõtted, kus sellised praktikad puuduvad, kasutatakse sageli värbamisel isiklike kontakte ning soovitusi, mis loovad erinevad võimalused meestele ja naistele. Kuna üldiselt on meestel rohkem kontakte meestega ja naistel naistega, siis võivadki võimalused sooliselt erinevaks kujuneda. Formaliseeritus ja bürokraatia peaks tegema erinevad otsused ebaisikulisemaks, standardiseerima organisatsiooni praktikad ning tooma esile objektiivsed ning kontrollitavad tulemuslikkuse hindamise kriteeriumid. Samas on leitud, et kui sooline diskrimineerimine on bürokraatiasse sisse ehitatud, võib bürokraatia kasutamine kinnitada ja taastoota olemasolevat soolist ebavõrdsust.

Selle kohta, kuidas uued paindlikud töökorralduse ja töötamise vormid soolist palgalõhet mõjutavad, on vastandlikud seisukohad. Näiteks võib naistel suurest koduste tööde koormast tulenevalt olla keeruline leida võimalusi ja aega enda tööalaseks arendamiseks selliselt, et töökorralduse uute vormide eeliseid piisavalt ära kasutada. Üldiselt arvatakse, et paindlikud töövormid võimaldavad naistel enam tööturul osaleda, ühitades paindlikult kodused kohustused ja töö. Samas on paindlikud töövormid teinud võimalikuks olukorra, kus naised on sisenenud tööturule, kuid sellega ei ole kaasnenud naiste ja meeste ühtlasem koduste kohustuste jaotust. Samuti võivad paindlikud töövormid takistada karjääri tegemist, kui

näiteks osa-ajaga tööd nähakse ka osalise pühendumisena. Seega sõltub paindlike töövormide mõjusuund soolisele palgalõhele sellest, kes, milliseid töövorme ja kuidas kasutab.

Ka organisatsioonide palgakorraldus mõjutab soolist palgalõhet. On leitud, et naised töötavad teistsuguste tasustamissüsteemidega ametikohtadel – rohkem tükitöö alusel tasustavate, vähem kasumi jagamise skeemides ning teistes pikemaajalist panust ja tulemuslikkust hindavates skeemides. Selle selgituseks pakutakse esmalt asjaolu, et naiste töötamise periood on laste saamise tõttu elu jooksul lühem, siis naiste tasustamissüsteemid peavad olema kiiremat motivatsiooni loovad kui meestel. Teisalt aga on arvatud, et naised ei saa koduste tööde tõttu meestega võrdväärselt panustada meeskonnatööd nõudvatele töökohtadele ning panustavad pigem individuaalselt. Seejuures on ka leitud, et kõige lihtsamini mõõdetavate töötulemustega tööde korral ja nt tükitasu korral on soolised palgaerinevused kõige väiksemad.

Sooline palgalõhe on pea kõigi arenenud riikide probleem, mis on pikas perspektiivis näidanud küll langustrendi, kuid mis vaatamata mitme riigi aastakümnete pikkusele teadlikule tegevusele püsib kõikjal. Et tegu on ühiskonda väga erinevatel tasanditel puudutava probleemiga, millel puudub üks kindel põhjus, on ka meetmete pakett palgalõhe vähendamiseks väga mitmekesine ja variatsioonid riigiti suured. Kõige aluseks on võrdse palga ja võrdõiguslikkuse seadused, mis eksisteerivad praeguseks enamikus riikides ning mis sätestavad üldise võrdse kohtlemise printsiibi, mida riigis järgima peab.

Samas ei piisa vaid seadustest, et muutusi ühiskonda tuua – tarvis on tervet rida seadust elluviivaid institutsioone kontrollimehhanismide ja sanktsioonide rakendamiseks, vaidluste lahendamiseks ning ka lihtsalt teavitamiseks ja harimiseks. Teadlikkuse tõstmine ja info jagamine ongi üheks olulisemaks soolise palgalõhe vähendamise viisiks. Et tegutseda soolise palgalõhe vähendamise suunas, on tarvis esmalt teada, kas ja kui suur see on ning mis põhjustel on see organisatsioonis tekkinud. Palgalõhe olemasolu ja suuruse väljaselgitamiseks ongi mitmes riigis tööandjatel kohustus koguda soopõhist statistikat, viia läbi organisatsiooni palkade soolisi analüüse jms. Ka on oluline töötajate õigus omavahel palgainfot vahetada, et palgakujundus oleks läbipaistvam. Palgakujunduse läbipaistvuse suurendamiseks kasutatakse ka ametikohtade hindamise meetodit, millega on võimalik erinevaid ametikohti ühtsel alusel võrrelda, et saaks rakendada põhimõtet: võrdse töö eest tuleb maksta võrdset palka. Soolise segregatsiooni vähendamine on keerukas ja pikaajaline protsess, kuna on suuresti kinni ühiskonnaliikmete stereotüüpides ja hoiakutes, mistõttu püütakse mõjutada lapsi juba nende varases nooruses, et vähendada soopõhiseid arusaamu tööturust ning mõjutada nende haridus- ja ametivalikuid. Palgapoliitika, nagu miinimumpalga seadmine ja sotsiaalpartnerite teadlik tegevus soolise palgalõhe vähendamiseks, on samuti paljudes riikides oluliseks meetmeks meeste ja naiste vahelise palgaerinevuse vähendamisel.

Infot selle kohta, millised meetmed on olnud edukad, on väga vähe. Pealegi sõltub meetmete mõju ja edukus konkreetse ühiskonna ja tööturu iseloomust ja omadustest ning soolist palgalõhet tekitavatest teguritest. Seega ei olemas ühest ja selget meedet, mis toimiks meeste ja naiste palkade erinevuse vähendajana. Enne, kui saab anda hinnangu, millised teiste riikide poolt kasutusel olevad meetmed võiksid ka Eesti ühiskonda sobida ning neid meetmeid Eestis kujundada, on tarvis välja selgitada, milline on sooline palgalõhe, mis on seda põhjustavad tegurid.

Analüüsi viimases osas andsime ülevaate empiirlistest palgalõhe hindamise meetoditest: dekomponeerimismeetoditest, värbamisuringutest ja võrdse palga audititest.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Adams, L., Carter, K., Schäfer, S.** (2006) Equal Pay review survey 2005. Equal Opportunities Commission. *EOC Working Paper Series*. Manchester.
- Albanesi, S., Olivetti, C.** (2007) Gender Roles And Technological Progress, *International Macroeconomics And Labour Economics Discussion Paper Series*, No. 6352, June 2007, 58 p.
- Albanesi, S., Olivetti, C.** (2009) Home production, market production and the gender wage gap: Incentives and Expectations, *Review of Economic Dynamics*, Vol. 12, pp. 80-107.
- Albrecht, J., Björklund, A., Vroman, S.** (2001) Is There a Glass Ceiling in Sweden? *IZA Discussion Paper*, No. 282, April 2001, 48 p.
- Alesina, A., Ichino, A., Karabarbounis, L.** (2007). Gender Based Taxation and the Division of Family Chores. CEPR DP6591 December 2007.
- Altonji, J.G., Blank, R.M.** (1999) Race and Gender in the Labor Market. *Handbook of Labor Economics*, Volume 3C, Chapter 48, pp. 3143-3259.
- Altonji, J.G.** (2005) Employer Learning, Statistical Discrimination and Occupational Attainment, *Yale Working Papers on Economic Applications and Policy*, Discussion Paper No. 3, 13 p.
- Anker, R.** (1997) Theories of occupational segregation by sex: an overview, *International Labor Review*, Vol. 136 No.3, pp.315-39.
- Arulampalam, W., Booth, A.L., Bryan, M.L.** (2004) Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution.
- Baldwin, M.L., Butler, R. J., Johnson, W.G.** (2001) A Hierarchical Theory of Occupational Segregation and Wage Discrimination. *Economic Inquiry*, Vol. 39, Part 1, pp. 94-110.
- Baron, J.N., Hannan, M.T., Hsu, G., Koçak, Ö.** (2007) In the Company of Women: Gender Inequality and the Logic of Bureaucracy in Start-Up Firms. *Work and Occupations*, Vol. 34, No. 1, pp. 35-66.
- Barrett, A., Callan, T., Doris, A., O'Neill, D., Russell, H., Sweetman, O., McBride, J.** (2000) How Unequal? Men and Women in the Irish Labour Market, Dublin: Oak Tree Press.
- Barry U.** (2008) Gender segregation in the labour market: roots, implications and policy responses in Ireland. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.

- Barth E., Røed M. Torp H.** (2002) Towards a Closing of the Gender Pay Gap A comparative study of three occupations in six European countries. Institute for Social Research, Oslo
- Barth, E., Dale-Olsen, H.** (2009) Monopsonistic discrimination, worker turnover, and the gender wage gap, *Labour Economics* 16 (2009), pp. 589–597.
- Barth, E., Dale-Olsen, H.** (2009) Monopsonistic discrimination, worker turnover, and the gender wage gap, *Labour Economics* 16 (2009), pp. 589–597.
- Baxter J., Wright E.O.** (2000) The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender & Society*, Vol. 14 No. 2, April 2000, pp. 275-294.
- Barzel, Y.** (1973) The Determination of Daily Hours and Wages, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 2 (May, 1973), pp. 220-238.
- Becker, G. S.** (1981) A Treatise on the Family. Cambridge: Harvard University Press, 1981.
- Becker, G.S.** (1957, 1971) The Economics of Discrimination, The University of Chicago Press.
- Becker, G.S.** (1964) Human Capital, Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.
- Becker, G.S.** (1965) A Theory of the Allocation of Time, *Economic Journal* 75 (299), pp. 493-517.
- Becker, G.S.** (1985) Human Capital, Effort, and the Sexual Division Labor. *Journal of Labor Economics*, 3:1 Supp., pp. S33-S58.
- Bell, L.A.** (2005) Women-Led Firms and the Gender Gap in Top Executive Jobs, *IZA Discussion Paper*, No. 1689.
- Berg, A.** (2004) Report examines gender pay gap. European Foundation for the Improvement for the Working and Living Conditions. *European Industrial Relations Observatory On-Line*. 03-03-2004
- Berger, M.C., Black, D.A., Chandra, A., Scott, F.A.** (2003) Children, Non-Discrimnatory Provision of Fringe Benefits, and Houshold Labour Market Decisions, Polachek, S. W. (toim.) *Worker, Well Being and Public Policy*, Elsevier Science Ltd.: Netherlands, pp. 309-350.
- Besen-Cassino, Y.** (2008) The Cost of Being a Girl: Gender Earning Differentials in the Early Labor Markets, Project MUSE, *Scholarly journals online*, Vol. 20 No. 1 (Spring), 16 p.
- Bettio F.** (2002) The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe," Canadian Public Policy, University of Toronto Press, vol. 28(s1), pages 65-84, May.

- Bettio F., Verashchagina A.** (2009) Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Black, S.E., Brainerd, E.** (2004) Importing Equality? The Impact of Globalization on Gender Discrimination, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, No. 4 (Jul., 2004), pp. 540-559.
- Black, S.E., Spitz-Oener, A.** (2007) Explaining Women's Success: Technological Change And The Skill Content Of Women's Work, *NBER Working Paper Series*, Working Paper No. 13116, 43 p.
- Blank, R.M., Shierholz, H.** (2006) Exploring Gender Differences in Employment and Wage Trends Among Less-Skilled Workers, *NBER Working Paper Series*, Working Paper No. 12494, 46 p.
- Blau, F.D., De Varo, J.** (2006) Evidence on Gender Differences in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample New Hires, *NBER Working Paper Series*, Working Paper No. 12321.
- Blau, F.D., Kahn, L.M.** (2007) Changes in the Labor Supply Behavior of Married Women: 1980–2000. *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 25: 393-438.
- Blau, F.D., Kahn, L.M.** (2007) The Gender Pay Gap, *Economists' Voice*, The Berkeley Electronic Press, June 2007, 6 p.
- Blau, F.D., Kahn, L.M.** (2007) The gender wage gap. Have women gone as far as they can? *Academy of Management Perspectives* (2007) 21, pp. 7-23.
- Blinder, A.** (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, Vol. 8, No. 4 (Autumn, 1973), lk. 436-455.
- Boeri, T., van Ours, J.** (2008) The Economics of Imperfect Labor Markets, *Princeton University Press*, 319 p.
- Bonke, J., Datta Gupta, N., Smith, N.** (2005) Timing and Flexibility of Housework and Men and Women's Wages. *IZA DP* No. 860, August 2005.
- Booth, A. L., Francesconi, M., Frank, J.** (2003) A Sticky Floors Model of Promotion, Pay and Gender, *European Economic Review*, Vol. 47, pp. 295-322.
- Borbély, S.** (2007) Gender wage gap: Belgium, Hungary and the Netherlands. eSolution: Equal pay for equal work!!. European Social Fund – EQUAL. Joint research report. <http://www.berbarometer.hu/main/hirek/TCA-1-angol-PDF.pdf>

Borbély, S. (2007a) Working conditions of women and men: With focus on the reconciliation of Duties at work and in the family. Belgium, Hungary and the Netherlands. eSolution: Equal pay for equal work!! Joint research report. European Social Fund – EQUAL. II. Joint research report

Brandth, B., Kvande, E. (2009) Norway: the making of father's quota. in Kamerman S., Moss P. (eds.) The politics of parental leave policies: Children, parenting, gender and the labour market. Bristol: Policy Press

Brown, C. (1990) Firms' Choice of Method of Pay. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 43, No. 3 (February), pp. 165-82.

Browne, I., Misra, J. (2003) The intersection of gender and race in the labor market. *Annual Review of Sociology*, 2003, 29:487–513.

Brown, R., Moon, M., Zoloth, B. (1980) Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Earnings Differentials. *The Journal of Human Resources*, Vol. 15, No. 1 (Winter, 1980), lk. 3-28.

Bryan, M.L. Sevilla Sanz, A. (2007) Does Housework Lower Wages and Why? Evidence for Britain, *ISER Working Paper 2007-331*. Colchester: University of Essex, 32 p.

Burchell, B., Fagan, C., O'Brien, M., Smith, M. (2007) Gender and Working conditions in the European Union. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Cahuc, P., Zylberberg, A. (2004) *Labour Economics*, MIT Press, 880 p.

Chad E. O'Lynn, Russell E. Tranbarger (2007) Men in nursing: history, challenges, and opportunities. New York: Springer Publishing Company.

Chatterji, M., Mumford, K., Smith, P.N. (2007) The Public-Private Sector Wage Differential. Gender, workplaces and family friendliness, *University of Dundee Discussion Papers in Economics*, no. 202, 34 p.

Chichilnisky, G., Hermann Frederiksen, E. (2008) An equilibrium analysis of the gender wage gap, *ILO International Labour Review*, Vol. 147 (2008), No. 4, 24 p.

Chronholm, A. (2009) Sweden: individualisation or free choice in parental leave? in Kamerman S.B.; Moss P. (toim.) The politics of parental leave policies: Children, parenting, gender and the labour market. Bristol: The Policy Press.

- Chubb, C., Melis, S., Potter, L., Storry, R.** (2008) The Global Gender Pay Gap, *International Trade Union Confederation*, 54 p.
- Coate, S. and Loury, G.C.** (1993) Will Affirmative Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?, *American* (Bettio kaudu).
- Coen-Pirani, D., Leon, A., Lugauer, S.** (2009) The Effect of Household Appliances on Female Labor Force Participation, *GSIA Working Papers*, 2008-E14, 41 p.
- Cotter, D., Hermsen, J. and Vanneman, R.** (2004) Gender Inequality at Work. A volume in the series, the American People: Census 2000. New York: Russell Sage Foundation and Population Reference Bureau.
- Cowan, R.S.** (1983) More Work for Mother: The Ironies of Household Technology from the Open Hearth to the Microwave, New York: Basic Books, 1983.
- Crenshaw, K.** (1989) Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracial Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 14, lk 538-554.
- Crosby F.J., Williams J.C., Biernat M.** (2004) The Maternal Wall. *Journal of Social Issues*, Vol. 60, No. 4, 2004, pp. 675--682
- Cross, C., Linehan, M.** (2006) Barriers in Advancing Female Careers in the High-tech Sector: Empirical Evidence from Ireland, *Women in Management Reviews*, Vol. 21, No. 1, pp. 28-39.
- Cuesta, M.B., Carcedo, J.M.** (2008) Maternity and working life. Reconsidering the effectiveness of part-time employment, Universidad Autónoma de Madrid, Department of Economic Analysis, *Working Papers in Economic Theory*, 7/2008, 35 p.
- Daniel, C., Sofer, C.** (1998) Bargaining, compensating wage differentials, and dualism of the labour market: theory and evidence for France. *Journal of Labor Economics* 16(3), pp. 546-575.
- Darity, W.A., Mason, P.L.** (1998) Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender. *Journal of Economic Perspectives*, American Economic Association, vol. 12(2), lk. 63-90.
- Davis, K.** (2008) Intersectionality as Buzzword: a Sociology of Science Perspective on What Makes Feminist Theory Successful. *Feminist Theory*, 9(1), lk 67-85.

de la Rica, S., Dolado, J.J., García-Peñalosa, C. (2008) On Gender Gaps and Self-Fulfilling Expectations: Theory, Policies and Some Empirical Evidence, Documento De Trabajo 2008-24, *Serie Educación y Crecimiento*, 37 p.

Deutsch, F.M. (2007) Undoing Gender. *Gender & Society*, Vol. 21 No. 1, February 2007; 106-127.

Drago, R., Heywood, J.S. (1995) The Choice of Payment Schemes: Australian Establishment Data. *Industrial Relations*, Vol. 34, No. 4 (October), pp. 507-32.

Dreher, G.F. (2003) Breaking the Class Ceiling: The Effects of Sex Ratios and Work-Life Programs on Female Leadership at the Top, *Human Relations*, Vol. 56, No. 5, pp. 541-562.

Drew, E. (2007) Ireland. in Moss, P., Wall K. (eds.) International Review of Leave Policies and Related Research 2007. Employment Relations research Series No.80 London: Employment Market Analysis and Research.

Duncan, O.D., Duncan, B. (1955) A Methodical Analysis of Segregation Indexes, *The Midwest Sociologist*, Vol. 17, No. 1, p. 33

Eaton, S. C. (1999) Surprising Opportunities: Gender and the Structure of Work in Biotechnology Firms, *Annals of the New York Academy of Sciences*, Vol. 869, pp. 175-188.

Einarsdóttir T., Pétursdóttir G.M. (2009) Iceland: from reluctance to fast-track engineering. in Kamerman S., Moss P. (eds.) The politics of parental leave policies Children, parenting, gender and the labour market. Bristol: Policy Press.

Elvira, M. M., Saporta, I. (2001) How Does Collective Bargaining Affect Gender Pay Gap? *Work and Occupations*, Vol. 28, No. 4, pp. 469-490.

Enger, A. (toim.) (2008) Kjønn og Lønn: Fakta, analyser og virkemidler for likelønn. (Gender and Pay: Facts, analyses and measures to promote equal pay) Official Norwegian Report 2008: 6. Ministry of Children and Equality.

England, P. (1992) Comparable Worth: theories and Evidence. New York : Walter de Gruyter Inc.

Equal Opportunities Commission (2003) Code of Practice on Equal Pay. http://equalityhumanrights.com/uploaded_files/code_of_practice_equalpay.pdf

Equality and Human Rights Commission (2009) Proposals for promoting greater transparency in the private sector: A consultation on improving gender equality in the workplace. August 2009 www.equalityhumanrights.com

Erosa, A., Fuster, L., Restuccia, D. (2005) A Quantitative Theory of the Gender Gap in Wages, Working Paper 2005, University of Toronto, 52 lk.

ETUC (2008) Resolution “Reducing the gender pay gap” adopted by the ETUC Executive Committee on 25 June 2008. ETUC/EC180/CP/ST/em – 25/06/2008.

http://www.etuc.org/IMG/pdf_Equal_pay_Exec_Com_24_June_08_resolution_EN_1.pdf

Eurofound (2009) Wage formation in the EU. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2009

Euroopa Komisjon (2002) Annual Report on Equal Opportunities for Women and Men in the European Union 2002. http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2003/com2003_0098en01.pdf

Euroopa Komisjon (2008) Gender mainstreaming of employment policies: A comparative review of thirty European countries. Luksemurg: Office for Official Publications of the European Communities.

Euroopa Komisjon (2008a) Sooline võrdõiguslikkus aastal 2008. Komisjoni aruanne nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa Majandus-ja Sotsiaalkomiteele ning regioonide Komiteele. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0010:FIN:ET:PDF>

Euroopa Komisjon (2009) Report on equality between women and men — 2009. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2323&langId=en>

Evans, J.M. (2002) Work/Family Reconciliation, Gender Wage Equity and Occupational Segregation: The Role of Firms and Public Policy. CANADIAN PUBLIC POLICY – ANALYSE DE POLITIQUES, VOL. XXVIII, SUPPLEMENT/NUMÉRO SPÉCIAL 1 2002.

Fagan, C. (2008) Gender segregation in the labour market: roots, implications and policy responses in the UK. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.

Figart, D., Lapidus, J. (1995) A gender analysis of U.S. labor market policies for the working poor. *Feminist Economics*, Volume 1, Number 3, November 1995 , pp. 60-81(22).

Fine-Davis, M. (2007) Childcare in Ireland Today: Briefing Paper to the Irish Congress of Trade Unions. University of Dublin, Social Attitude and Policy Research Group.

Freeman, R.B., Medoff, J.L. (1984) What do unions do? New York: Basic Books, 350p.

- Fuwa, M., Cohen, P.N.** (2007) Housework and social policy. *Social Science Research* 36 (2): 512-30.
- Ganguli, I., Terrell, K.** (2005) Wage Ceilings and Floors: The Gender Gap in Ukraine's Transition, *IZA Discussion Paper* No. 1776, 45 p.
- Geist, C.** (2005) The Welfare State and the Home: Regime Differences in the Domestic Division of Labour. *European Sociological Review* 2005 21(1):23-41.
- Glauber, R.** (2005) Fathers' Ride up the Glass Escalator: Occupational Gender Composition and the Fatherhood Wage Premium. Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, Montreal Convention Center, Montreal, Quebec, Canada, Aug 10, 2006. [http://www.allacademic.com/meta/p103480_index.html]
- Gneezy, U., Croson, R.** (2004) Gender Differences in Preferences, 57 p.
- Goldin, C., Rouse, C.** (2000) Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians. *The American Economic Review*, Vol. 90, No. 4 (Sept 2000), lk. 715-741.
- Granovetter, M.** (1974) Getting a job: A Study of Contacts and Careers. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Greenwood, J., Seshadri, A., Yorukoglu, M.** (2005) Engines of Liberation, *Review of Economic Studies* (2005) 72, 109–133.
- Gregory, M., Connolly, S.** (2007) Feature: The price of reconciliation: part-time work, families and women's satisfaction, *The Economic Journal*, 118 (February), F1–F7.
- Grusec, J.E., Hastings, P.D.** (2007) Handbook of Socialization: theory and research. New York: The Guilford Press.
- Gunderson, M.** (1994) Comparable worth and gender discrimination: an international perspective. ILO Interdepartmental Project on Equality for Women in Employment.
- Gunderson, M.** (2006) Viewpoint: Male-Female Wage Differentials: How Can That Be? *Canadian Journal of Economics*, Vol. 39, No. 1, pp. 1-21.
- Gupta, N.D., Eriksson, T.** (2004) New Workplace Practices and the Gender Wage Gap, *Working paper No 04-18*, Aarhus School of Business, Department of Economics, 37 p.
- Hakim, C.** (1998) Social Change and Innovation in the Labour Market. New York: Oxford University

- Hakim, C.** (2000) *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hall, M.** (2006) Commission proposes measures to tackle gender pay gap. European Foundation for the Improvement for the Working and Living Conditions. *European Industrial Relations Observatory On-Line*
- Hall, M.** (2006a) Voluntary approach to equal pay reviews is failing, finds EOC. European Foundation for the Improvement for the Working and Living Conditions. *European Industrial Relations Observatory On-Line* 08-02-2006
- Hall, M.** (2009) Equality Bill targets gender pay gap. European Foundation for the Improvement for the Working and Living Conditions. *European Industrial Relations Observatory On-Line*. 15-06-2009
- Halleröd, B.** (2005) Sharing of housework and Money among Swedish couples: Do they behave rationally? *European Sociological Review*, 21:273-88
- Halpern D.F.** (2000) *Sex differences in cognitive abilities*. New York: Lawrence Erlbaum
- Hamilton, B.H., Nickerson J.A., Owan, H.** (2004) *Diversity and Productivity in Production Teams*, Washington University, 45 p.
- Hannah, A., T. Murachver** (1999) Gender and Conversational Style as predictors of Conversational Behavior, *Journal of Language and Social Psychology*, 18, 153-175
- Harding, S.** (1983) Why has the sex/gender system become visible only now? Teoses S. Harding ja M. B. Hintikka (toim.) *Discovering Reality. Feminist perspectives on epistemology, metaphysics, methodology and philosophy of science*. Dordrecht: D. Reidel Publishing Company.
- Harriman, A., Holm, C.** (2001) Steps to Pay Equity—An easy and quick method for the evaluation of work demands. Equal Opportunities Ombudsman. Lönelots/JämO, 2000, 2001.
- Heckman, J.J.** (1979) Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, Vol. 47, No. 1 (Jan., 1979), lk. 153-161.
- Heckman, J. J.** (1998) Detecting Discrimination. *The Journal of Economic Perspectives*. Vol. 12, No. 2 (Spring, 1998), lk. 101-116.
- Heinze, A., Wolf, E.** (2006) Gender Earnings Gap in German Firms: The Impact of Firm Characteristics and Institutions, *Centre for European Economic Research (ZEW Mannheim)*, Discussion Paper No. 06-020.

- Hellerstein, J.K, Neumark, D.** (2006) Using matched employer–employee data to study labor market discrimination, *Handbook on the economics of discrimination* / [edited by] William M. Rodgers III, 314 p.
- Hersch, J.** (2009) Home production and wages: evidence from the American Time Use Survey, *Review of Economics of the Household*, Springer, vol. 7(2), pp.159-178.
- Heywood, J.S., Huebler, O., Jirjahn, U.** (1998) Variable Payment Schemes and Industrial Relations: Evidence from Germany. *Kyklos*, Vol. 51 (June), pp. 233-57.
- Heywood, J.S., Jirjahn, U.** (2002) Payment Schemes and Gender in Germany, *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 56, No. 1, pp. 44-64.
- Heywood, J.S., Siebert, W.S., Wei, X.** (1997) Payment by Results Systems: British Evidence. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 35, No. 1 (March), pp. 1-22.
- Heywood, J.S., Wei, X.** (1997) Piece- Rate Payment Schemes and the Employment of Women: The Case of Hong Kong." *Journal of Comparative Economics*, Vol. 25, No. 4 (October), pp. 237-55.
- Hirdman, Y.** (1990) Makt och kön. Teoses O. Peterson (toim.) *Maktbegreppet*. Stockholm: Carlssons.
- Hirsch, B., König, M., Möller, J.** (2009) Is There a Gap in the Gap? Regional Differences in the Gender Pay Gap, IZA Discussion Paper No. 4231.
- Hultin, M.** (2003) Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? Career Consequences of Occupational Sex Segregation. *Work and Occupations*, Vol. 30 No. 1, February 2003, pp.30-61.
- ILO** (2009) Global Employment Trends for Women: March 2009 / *International Labour Office*, 78 p.
- Jonsson, J.O., Mills,C.** (2001) The Sooner the Better? Parental Leave Duration and Women's Occupational Career, in J.O. Jonsson and C. Mills (eds.), *From Cradle to Grave: Life-Course Change in Modern Sweden*, Durham: SociologyPress.
- Jørgensen, C.** (2001) Bill on wage data adopted. European Foundation for the Improvement for the Working and Living Conditions. *European Industrial Relations Observatory On-Line*. 28-06-2001
- Joy, L.** (2003) Salaries of Recent Male and Female College Graduates: Educational and Labor Market Effects, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 56, No. 4 (Jul., 2003), pp. 606-621.
- Juhn, C., Murphy, K. M., Pierce, B.** (1993) Wage inequality and the rise in returns to skill. *The Journal of Political Economy*, Vol. 101, No. 3 (Jun., 1993), lk. 410-442.

- Jurajda, Š., Paligorova, T.** (2009) Czech Female Managers and Their Wages, *Labour Economics*, Vol. 16, pp. 342-351.
- Kallaste, E., Jaakson, K.** (2005) Töötajate kaasamine Eestis: juhtumiuuringutel põhinev analüüs, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, 100 lk.
- Kanter, R.M.** (1977) Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books.
- Keeley, B.** (2007) OECD Insights: Human Capital. How what you know shapes your life. *OECD Publications*, 150 p.
- King, D.** (1988) Multiple Jeopardy, Multiple Consciousness: the Context of a Black Feminist Ideology. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 14(1), lk 42-72.
- Kmec, J A.** (2005) Setting Occupational Sex Segregation in Motion: Demand-Side Explanations of Sex Traditional Employment, *Work and Occupations*, Vol. 32, No. 3, pp. 322-354.
- Koenker, R., Bassett, G.** (1978) Regression Quantiles. *Econometrica*, Vol. 46, No. 1 (Jan., 1978), lk. 33-50.
- Koobak, R.** (2008) Interseksionaalsus ehk lugusid feministliku mõtte rändamisest. *Ariadne Lõng*, VII(1/2), lk 39-49.
- Kunze, A.** (2000) The Determination of Wages and Gender Wage Gap: A Survey, *IZA Discussion Paper* No. 193, 75 p.
- Kunze, A.** (2005) The evolution of the gender wage gap, *Labour Economics* 12 (2005) 73–97.
- Lammi-Taskula, J.** (2007) Parental Leave for Fathers? Gendered Concepts and Practices in Families with Young Children in Finland. *Acta Electronica Universitatis Tamperensis 664. Stakes Research Report 166*.
- Larsen, T.P.** (2007) Low representation of women on company boards. Foundation for the Improvement for the Working and Living Conditions. *European Industrial Relations Observatory On-Line*. 08-03-2007
- Lazear, E. P., Rosen, S.** (1990) Male-Female Wage Differential in Job Ladders, *Journal of Labour Economics*, Vol. 8, No. 1, pp. S106-S123.

Lehto, A.-M. (2002) The Gender Pay Gap in Finland. European Expert Group on Gender and Employment Report to the Equal Opportunities Unit, DG Employment. <http://www.mbs.ac.uk/ewerc-egge>

Liljeström, M. (2003) Soosüsteem. Teoses A. Koivunen ja M. Liljeström (toim.) *Võtmesõnad. 10 sammu feministliku uurimuseni*. Tallinn: Avatud Eesti Fond.

Lommerud, K.E., Vagstad, S. (2000) Mommy Tracks and Public Policy. On Self-Fulfilling Prophecies and Gender Gaps in Promotion, *Centre for Economic Policy Research (CEPR)*, Discussion Paper No. 2378, 32 p.

Lutz, H. (2002) Zonder bikken of blozen. Het standpunt van de (nieuw-)realisten. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 5(3), lk 7-17.

Löfström, Å. (1999) Can job evaluation improve women's wages?, *Applied Economics*, 1999, 31, 1053-1060.

Löfström, A. (2003) Overcoming barriers to equal pay in Sweden: monitoring gender mainstreaming. in Magnusson L., Mosesdottir L., Serrano Pascual A. (toim) *Equal Pay and Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy* (Brussels: ETUI), 247-279

Lyly-Yrjänäinen, M., Fernández Macías, E. (2009) Women managers and hierarchical structures in working life, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 33 p.

Lyness, K.S., Kropf, M.B. (2004) The Relationships of National Gender Equality and Organizational Support with Work-Family Balance: A Study of European Managers. *Human Relations*, Vol. 58, No. 1, pp. 33-60.

Maccoby, E., Jacklin, C. (1974) *The Psychology of Sex Differences*, Stanford University Press. Bettio (2009) kaudu.

Machado, J., Mata, J. (2000) Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics*, Volume 20, Issue 4, lk. 445–465.

Machin, S., Puhani, P.A. (2003) Subject of degree and the gender wage differential: Evidence from the UK and Germany, *Economics Letters*, Volume 79, Issue 3, June 2003, pp. 393-400.

Magnusson C. (2009) Gender, Occupational Prestige, and Wages: A Test of Devaluation Theory. *European Sociological Review* VOLUME 25, NUMBER 1, 2009 pp. 87–101.

- Mandel H., Shalev M.** (2009) How Welfare States Shape the Gender Pay Gap: A Theoretical and Comparative Analysis. *Social Forces*, Jun2009, Vol. 87, Issue 4, pp. 1873-1911.
- Manning, A., Swaffield, J.** (2005) The Gender Gap in Early-Career Wage Growth, *Centre for Economic Performance* (CEP), Discussion Paper No 700, 62 p.
- Mannix, E., Neale, M.A.** (2005) What Differences Make a Difference? The Promise and Reality of Diverse Teams in Organizations, *Psychological Science In The Public Interest*, Volume 6, Number 2, 27 p.
- McCall, L.** (2005) The Complexity of Intersctionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30 (3), lk 1771-1800.
- McGuinness, M., Kelly, E., Callan T, O'Connell P.J.** (2009) The Gender Wage Gap in Ireland: Evidence from the National Employment Survey 2003. The Equality Authority and The Economic and Social Research Institute, Dublin 2009.
- Meng, X.** (2004) Gender Earnings Gap: the Role of Firm-Specific Effects, *Labour Economics*, Vol. 11, pp. 555-573.
- Meng, X., Meurs, D.** (2004) The Gender Earnngs Gap: Effects of Institutions and Firms – A Comparative Study of French and Australian Private Firms. *Oxford Economic Papers*, Vol. 56, pp. 189-208.
- Mincer, J., Polachek, S.** (1974) Family Investments in Human Capital: Earnings of Women, *The Journal of Political Economy*, Volume 82, Issue 2, Part 2: Marriage, Family HumanCapital, and Fertility (Mar. - Apr., 1974), S76-S108.
- Ministry of Foreign Affairs and Department of Gender Equality** (2008) Seventh Periodic Report by the Government of Denmark on Implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.
http://www.kvinderaadet.dk/files/Cedaw_rapport_6%20juni_2008.pdf
- Moffitt, R.** (1984) The Estimation of a Joint Wage-Hours Labor Supply Model, *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 2(4), pp.550-66, October.
- Mokyr, J.** (2000) Why Was There More Work for Mother? Technological Change and the Houshold, 1880-1930, *Journal of Economic History*, Vol. 60: 1-40.

Moreau P. (2008) Gender equality – Ireland and the EU. Gender Equality Division <http://www.esf.ie/GetAttachment.aspx?id=cd66ee0d-f12d-4866-9cf3-eccac5846dce>

Mósesdóttir, L. (2008) Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in Iceland. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.

Mósesdóttir, L., Dofradóttir, A.G., Einarsdóttir, Þ, Blöndal, K.S, Þórðarson, E.M., Ásgeirsdóttir, S. (2006) Evaluation Equal Pay in the Nordic Countries: Final report of the project. Reykjavík

Mpaayei, S. (2003) Violence against women in Europe. Kogumikus Violence Against Women. From Silence to Empowerment.

Moss, P., Deven, F. (1999) Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and policy issues in Europe. Brussels: CBGS Publications, 1999.

Napari, S. (2006) Type of Education and the Gender Wage Gap, *Helsinki Center of Economic Research*, Discussion Paper No. 128, 43 p.

National Women's Strategy 2007 – 2016. Department of Justice, Equality and Law Reform under the direction of an Inter-Departmental Committee 2007 <http://www.justice.ie/en/JELR/NWS2007-2016en.pdf/Files/NWS2007-2016en.pdf>

Neathey, F., Willison, R., Akroyd, K., Regan, J., Hill, D. (2005) Equal pay reviews in practice. Working Paper 33, *Equal Opportunities Commission*, July 2005

Nergaard, K. (2006) New Commission for gender equality to tackle wage gap. Foundation for the Improvement for the Working and Living Conditions. *European Industrial Relations Observatory On-Line*. 28-08-2006

Neumark, D. (1988). Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination. *The Journal of Human Resources*, Vol. 23, No. 3 (Summer, 1988), lk. 279-295.

Neumark, D., Bank, R., Van Nort, K. (1996) Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 111, No. 3 (Aug., 1996), lk. 915-941.

Newell, A., Reilly, B. (2001) The gender pay gap in the transition from communism: some empirical evidence, *Economic Systems* 25 (2001), pp. 287–304.

O'Dorchai, S. (2008) Pay inequality in 25 European countries, *Département d'Economie appliquée (DULBEA), l'Université Libre de Bruxelles*, Working Paper N°08-06.RS, 33 p.

O'Dorchai, S., Plasman, R., Rycx, F. (2007) The Part-Time Wage Penalty in European Countries: How Large Is It for Men? *IZA Discussion Paper No. 2591*, January 2007, 34p.

Oakley, J. G. (2000) Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEO's, *Journal of Business Ethics*, Vol. 27, pp. 321-224.

Oaxaca, R. (1973) Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, Vol. 14, No. 3 (Oct., 1973), lk. 693-709.

Olivetti, C., Petrongolo, B. (2005) Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps, *Centre for Economic Performance (CEP)*, Discussion Paper No 711, 52 p.

Olson, C. A. (2002) Do Workers Accept Lower Wages in Exchange for Health Benefits. *Journal of Labour Economics*, Vol. 20, No. 2, pp. 91-114. **OECD** (2001) *Employment Outlook*. Paris: OECD.

O'Neill, J. (2003) The Gender Gap in Wages, circa 2000. *American Economic Review* 93 (2003), 309-314.

O'Neill, J.E., O'Neill, D.M. (2005) What Do Wage Differentials Tell Us about Labor Market Discrimination, *NBER Working Paper Series*, Working Paper 11240, 59 p.

Oregon Center for Nursing (2009) Nursing Student Admissions Database Pilot Project Who Gets In? Pilot Year Data from the Nursing Student Admissions Database: A Report from the Oregon Center for Nursing. Oregon Center for Nursing

http://www.oregoncenterfornursing.org/documents/Who_Gets_In_NSAD_Report.pdf

Oregon State Board for Nursing. Statistical report. For the fiscal year July 1, 2002-June 30, 2003; July 1, 2003-June 30, 2004.

Perista, H., Cabrita, J. (2009) Lack of gender bias in job evaluation in hotels and restaurants. Foundation for the Improvement for the Working and Living Conditions. *European Industrial Relations Observatory On-Line*. 28-04-2009.

Pettit, B., Hook J. (2005) "The Structure of Women's Employment in Comparative Perspective." *Social Forces* 84 : 779-800.

Pfeifer, C., Sohr, T. (2009) Analysing the Gender Wage Gap (GWG): Using Personnel Records, *Labour* 23 (2), pp. 257–282.

Pilcher, S., Simpson, P.A., Stroh, L.K. (2008) The Class Ceiling in Human Resources: Exploring the Link Between Women's Representation in Management and the Practices of Strategic Human Resource

Management and Employee Involvement, *Human Resource Management*, Vol. 47, No. 3, pp. 463-479.

Plantenga, J. (2006) The Gender Pay Gap. Origins and Policy Responses. Conference Closing the Gender Pay Gap 22 May 2006, Brussels Documentation.

Plantenga, J. Remery, C. (2005) Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

Plantenga, J., Remery, C. (2006) The gender pay gap — Origins and policy responses A comparative review of 30 European countries, *Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*, Office for Official Publications of the European Communities, 2006, 66 p.

Plantenga, J., Remery, C., Rubery, J. (2007) Gender Mainstreaming of employment policies: A comparative review of thirty European Countries. *European Commission*.

Polachek S.W. (1979) Occupational segregation among women: theory, evidence and a prognosis. *Women in the labor market*, Columbia University Press.

Ramb, F. (2008) Employment gender gap in the EU is narrowing: Labour market trends 2000–2007, *Eurostat Statistics in Focus*, 99/2008, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Ramey, V. A. (2008) Time Spent in Home Production in the Twentieth-Century: New Estimates from Old Data, *NBER Working Paper*, No. 13985.

Rantanen, L. (2005) Management of job evaluation programme, JopiArvio.

Rantalaiho, L. (1997) Contextualizing Gender. Teoses L. Rantalaiho ja T. Heiskanen (toim.) *Gendered Practices in Working Life*. London: MacMillan Press.

Reagans, R., Zuckerman, E.W. (2001) Networks, Diversity, and Productivity: The Social Capital of Corporate R&D Teams, *Organization Science*, Vol. 12, No. 4 (Jul. - Aug., 2001), pp. 502-517.

Reskin B.F. (1988) Bringing the Men Back in: Sex Differentiation and the Devaluation of Women's *Gender and Society*, Vol. 2, No. 1 (Mar., 1988), pp. 58-81

Reskin, B. F. (1990) The Feminization of Male Occupations: Integration, Ghettoization, or Resegregation? *Women on the Job in Europe and the United States*, Warsaw University, Poland. U.S. State Department AmPart Speaker.

- Reskin B.F., Roos P.A.** (1990) *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads Into Male Occupations*. Temple University Press, Philadelphia
- Reskin, B.F, Hartmann, H.I.** (1986) *Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the Job*. Washington, DC: *National Academy Press*
- Robinson, H.** (2002) Wrong Side of the Track? The Impact of the Minimum Wage on Gender Pay Gaps in Britain, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 64, 5, 417–440.
- Robinson, J.** (1933) *The economics of imperfect competition*. London: Macmillan.
- Robson, P., Dex, S., Wilkinson, F., Salido Cortes, O.** (1999) Low Pay, Labour Market Institutions, Gender and Part-time Work: Cross-national Comparisons, *European Journal of Industrial Relations*, 5, 2, 187–207.
- Rogers, J., Streeck, W.** (1995) *Works Councils: consultation, representation, and cooperation in industrial relations*, London and New York: *University of Chicago Press*, 425 p.
- Rubenstein, J., Meyer, D.E., Evans, J.E.** (2001) Executive Control in Cognitive Processes in Task Switching, *Journal of Experimental Psychology - Human Perception and Performance*, 27, 763-797.
- Rubery J., Grimshaw D., Figueiredo H.** (2005) How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy. *Industrial Relations Journal* 36:3, 184–213.
- Rubin, G.** (1975). *The Traffic in Women: Notes on the 'Political Economy' of Sex*. Teoses R.R. Reiter (toim.) *Toward an Anthropology of Women*. New York: Monthly Review Press.
- Russell H., McGinnity F., Callan T., Keane C.** (2009) *A Woman's Place: Female Participation in the Irish Labour Market*. The Equality Authority and The Economic and Social Research Institute, Dublin
- Rõõm, T., Kallaste, E.** (2004) Naised-mehed Eesti tööturul: palgaerinevuse hinnang, *Poliitika-uuringute Keskus PRAXIS*, poliitikaanalüüs Nr. 8/2004, 24 lk.
- Silius, H.** (2002) *Women's employment, equal opportunities and Women's Studies in nine European countries – a summary*. *Employment and Women's Studies: The Impact of Women's Studies Training on Women's Employment in Europe*. The University of Hull.
- Smith, A.J., Williams, D.R.** (2007) Father-Friendly Legislation and Paternal Time Across Western Europe. *Journal of Comparative Policy Analysis* 9 : 175-92.

Smith-Doerr, L. (2003) Flexibility and Fairness: Effects of the Network Form of Organization on Gender Equity in Life Science Careers, *Sociological Perspectives*, Vol. 47, No. 1, pp. 25-54.

Smithsons, J., Lewis, S., Cooper, C., Dyer, J. (2004) Flexible Working and the Gender Pay Gap in the Accountancy Profession, *Work Employment and Society*, Vol. 18, No. 1, pp. 115-135.

Solberg, E., Laughlin, T. (1995) The gender pay gap, fringe benefits and occupational crowding. *Industrial and Labor Relations Review* 48(4), pp. 692-708.

Szafarz, A. (2008) An alternative to statistical discrimination theory, *Economics Bulletin*, Vol. 10, No. 5 pp. 1-6.

Stanley, T.D., Jarrell, S.B. (1998) Gender Wage Discrimination Bias – A Meta-Regression Analysis, *The Journal of Human Resources*, Vol. 33, No. 4 (Autumn, 1998), pp. 947-973.

Stanley, T.D., Jarrell, S.B. (2004) Declining Bias and Gender Wage Discrimination? A Meta-Regression Analysis, *The Journal of Human Resources*, Vol. 39, No. 3 (Summer, 2004), pp. 828-838.

Stratton, L.S. (2001). Why Does More Housework Lower Women's Wages? Testing Hypotheses Involving Job Effort and Hours Flexibility. *Social Science Quarterly*, Vo 82, No 1, March 2001, 67-76.

Sutela, H. (2008) Gender segregation in the labour market: roots, implications and policy responses in Finland. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.

Tilly, C. (1998) Durable Inequality. Berkeley: University of California Press.

Townsend, B. (1997) Breaking through: The glass ceiling revisited. *Equal Opportunities International*. 16.4-13.

Underwood, C., McCaffrey, M., Underwood J. (1990) Gender differences in a cooperative computer-based task, *Educational Research*, 32, 44-49.

Underwood, C., Jindal, N., Underwood J. (1994) Gender differences and effects of co-operation in a computer-based task. *Educational Research*, 36, 63-74.

Weichselbaumer, D., Winter-Ebmer, R. (2005) A meta-analysis of the international gender wage gap, *Journal of Economic Surveys*, Vol. 19, No. 3, pp. 470-511.

Weichselbaumer, D., Winter-Ebmer, R. (2007) The effects of competition and equal treatment laws on gender wage differentials, *Economic Policy* April 2007 pp. 235–287.

- Weyer B.** (2007) Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. Bringing the Men Back In: Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work. *Women in Management Review*, Vol. 22, No. 6, 2007 pp. 482-496
- Wharton A.S.** (2005) *The sociology of gender: an introduction to theory and research*. Malden: Blackwell.
- West, C. and D. H. Zimmerman.** (1987) Doing gender. *Gender and Society*, 1: 125 – 151.
- Wichert, L. Pohlmeier, K.** (2009) Female Labor Force Participation and the Big Five, *University of Konstanz*, Department of Economics, February 12, 2009.
- Williams, C. L.** (1995) *Still a man's world. Men who do women's work*. Berkeley: University of California Press.
- Williams, C. L., Meck , W. H.** (1991) Organizational effects of gonadal steroids on sexually dimorphic spatial ability, *Psychoneuroendocrinology*, 16, 157-177.
- Williams, C.** (1989) *Gender differences at Work: women and men in nontraditional occupations*. Berkley, CA: University of California Press; Williams Christine 1995 *Still a Man's world*. Berkley, CA: *University of California*.
- Williams, C.** (1993) *Doing "Women's Work"*. Men in Non-Traditional Occupations. London: Sage.
- Wolf, E.** (2002) Lower wage rates for fewer hours: A simultaneous wage-hours model for Germany, *Labour Economics* 9 (2002), pp. 643–663.
- Yamane, L.** (2008). Native-born Filipina/o Americans and labor market discrimination. *Feminist Economics* 8(2), 2002, 125–144.
- Yurtoglu, B. B., Zulehner, C.** (2007) *The Gender Wage Gap in Top Corporate Jobs is Still There*, Working paper, university of Vienna,
http://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID996224_code276728.pdf?abstractid=996224&mirid=1

LISA 1.

Uued töökorralduse vormid (Gupta ja Eriksson 2004):

- (i) Isejuhitud meeskonnad (*self managed team*) – ise-juhitud töömeeskonnad on töökorraldus, kus selle liikmetele antakse õigus otsustada, kuidas viia ellu ülesandeid või isegi, milliseid ülesandeid ellu viia.
- (ii) Tööde roteerumine (*job rotation*) – töötajatel on kohustus roteerida tööde vahel. See laiendab töötaja poolt ellu viidavaid ülesandeid ning tõenäoliselt ka töötaja arusaama ettevõtte tegutsemisest.
- (iii) Kvaliteediringid (*quality circles*) – töötajate grupid, kes kohtuvad regulaarselt, et lahendada produktiivsuse suurendamise probleeme, tulemuslikkuse ja kvaliteedi parandamise võimalusi.
- (iv) Terviklik kvaliteedijuhtimine (TQM) – kvaliteedijuhtimise süsteemides on olulise aspektina töötajate kaasamine otsuste tegemisse.
- (v) Võrdlemine (*benchmarking*) – formaalne süsteem teiste ettevõtete ja organisatsioonide praktikatest õppimiseks
- (vi) Projekti-põhine organisatsioon (*project organisation*) – töötajate grupid on organiseerunud selgelt defineeritud eesmärkide, ajakava, eelarve ja sageli olulise iseotsustamisõigusega projektide põhisel.