

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Rahanduse ja majandusteooria instituut
Majandusteooria õppetool

Maarja-Liis Kalme
**SOOLINE PALGALÕHE JA
SEDA MÕJUTAVAD TEGURID OECD RIIKIDES**
Bakalaureusetöö

Juhendaja: lektor Peeter Luikmel

Tallinn 2014

Olen koostanud töö iseseisvalt.

Töö koostamisel kasutatud kõikidele teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele on viidatud.

Maarja-Liis Kalme

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 113171

Üliõpilase e-posti aadress: maarjaliis.kalme@hotmail.com

Juhendaja lektor Peeter Luikmel:

Töö vastab magistritööle/bakalaureusetööle esitatud nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(ametikoht, nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

SISUKORD	3
ABSTRAKT	5
SISSEJUHATUS	6
1. SOOLISE PALGALÕHE KÄSITLUSED	8
1.1. Soolise palgalõhe teoreetilised käsitlused	8
1.2. Tööturu institutsioonide mõju soolisele palgalõhele	11
1.3. Tööturu sooline segregatsioon.....	16
1.4. Sooline palgalõhe palgajaotuse erinevates osades.....	20
2. PALGALÕHE ANALÜÜS OECD LIIKMESRIIKIDE ANDMETE PÕHJAL.....	23
2.1. Soolise palgalõhe arengutrendid OECD riikides.....	23
2.2. Ökonomeetrilise analüüsi meetodika ja andmed.....	27
2.2. Kirjeldav statistika.....	28
2.3. Analüüs.....	30
2.4. Tulemused	31
2.5. Järeldused	33
2.6. Korrelatsioonanalüüs	34
2.7. Palgalõhe regressioonanalüüs tegurite alamgruppide järgi	35
KOKKUVÕTE	39
VIIDATUD ALLIKAD	42
SUMMARY	45
LISAD	47
Lisa 1. Soolise palgalõhe regressioonimudel.....	47
Lisa 2. Sooline palgalõhe aastatel 2000, 2007, 2010 (%) ja selle vähenemine perioodil 2000-2010.....	48

Lisa 3. Soolise palgalõhe regressioonimudel, tööturu institutsioone kirjeldavad tegurid	49
Lisa 4. Soolise palgalõhe regressioonimudel, majandustsükli kirjeldavad tegurid	50
Lisa 5. Soolise palgalõhe regressioonimudel, oskusi ja haridustaset kirjeldavad tegurid	51

ABSTRAKT

Käesoleva töö eesmärgiks on hinnata soolist palgalõhet potentsiaalselt põhjustavate tegurite mõju ning selgitada välja, millisel teguril on palgalõhe kujunemisel kõige olulisem roll OECD riikides. Selleks on autor käsitlenud erinevaid teoreetilisi lähenemisi palgalõhe põhjustele, toonud ülevaate viimase kümnendi palgalõhe arengutrendide dünaamikast OECD-s ning koostanud palgalõhe regressioonanalüüsid. Kuigi sooline palgalõhe on viimase aastakümne jooksul peaaegu kõigis liikmesriikides vähenenud, on naiste töötasud endiselt keskmiselt 16 protsenti meeste omadest madalamad. Ent suhtelised palgad varieeruvad nii madala- ja kõrgemapalgaliste seas kui ka tööturu sektorite lõikes. Teoreetilises osas käsitletud kirjanduse põhjal on autor prognoosinud, mil määral kirjeldavad palkade erinevust majandustsüklit ja tööturu institutsioone ning inimeste oskusi, haridustaset ja positsiooni tööturul iseloomustavad tegurid. Regressioonanalüüsist selgus, et kõige enam mõjutavad palgalõhet meeste tööjõus osalemise määr ning kõrgharidusega naiste osakaal. Majandustsüklitega seotud teguritel on soolise palgaerinevusega suhteliselt nõrk seos.

Võtmesõnad: sooline palgalõhe, inimkapitali teooria, tööturu institutsioonid, tööalane segregatsioon, palkade jaotus, regressioonanalüüs

SISSEJUHATUS

Käesolevas bakalaureusetöös käsitleb autor soolist palgalõhet ja selle kujunemist mõjutavaid tegureid OECD riikides. Vaatamata sellele, et meeste ja naiste vaheline palgaerinevus on viimastel aastakümnetel peaaegu kõigis liikmesriikides vähenenud, on naiste palgad endiselt võrreldes meestega oluliselt madalamad. Kuna naiste ebavõrdne tasustamine mõjutab otseselt nende positsiooni ühiskonnas, on antud teema leidnud ulatuslikku vastukaja ning kujunenud teravaks diskussiooniks rahvusvaheliselt. Sellest tulenevalt on suurenenud vajadus ning huvi selgitada välja need tegurid, mis on peamiseks takistuseks soolise võrdsuslikkuse saavutamisel.

Töö eesmärk on hinnata erinevate soolist palgalõhet potentsiaalselt põhjustavate tegurite mõju ning selgitada välja, millistel teguritel on palgaerinevuse suuruse kujunemisel kõige olulisem roll OECD riikides. Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- 1) Analüüsida erinevate autorite teoreetilisi käsitlusi palgalõhe põhjustest.
- 2) Anda ülevaade tööturu institutsioonide ja tööalase segregatsiooni mõjust palgalõhele.
- 3) Uurida palgalõhet ja selle suurust palgajaotuse erinevates osades.
- 4) Kirjeldada soolise palgalõhe arengutrendide dünaamikat OECD riikides.
- 5) Viia läbi palgalõhe ökonomeetiline analüüs, et selgitada välja olulisemad tegurid ning kontrollida prognoositud seoseid.

Teoreetilises osas käsitletud kirjandusest lähtuvalt prognoosib autor, kui suurel määral kirjeldavad üldist palkade erinevust majandustsüklit ja tööturu institutsioone ning inimeste oskusi, haridustaset ja positsiooni tööturul iseloomustavad tegurid. Tegurite mõju hindamiseks koostatakse palgalõhe kirjeldav ökonomeetiline mudel, mis näitab, kas seosed palgalõhe ja valitud tegurite vahel valimisse kuuluvates riikides kehtivad.

Palgalõhe kujunemist ja selle püsimist mõjutavad mitmed tegurid, kuid antud töös on lähema vaatluse alla võetud peamised teoreetilised seisukohad ning analüüsitud nende

paikapidavust OECD riikide vastavates näitajates. Töö koostamisel on kasutatud liikmesriikide andmetel põhinevaid palgalõhega seotud empiirilisi uuringuid, teemakohaseid uurimisartikleid ning statistilisi andmebaase.

Traditsiooniliselt selgitatakse soolist palgalõhet erinevustega inimeste individuaalsetes omadustes, mida käsitleb inimkapitali teooria. Selle kohaselt on naistel vähem töökogemust kui meestel, ning nad investeerivad haridusse erinevalt. Sageli valivad naised ka spetsiifilisi ameteid, millest tulenevalt erineb nende tootlikkus tööturul. Diskrimineerimise mudelid selgitavad palgalõhet erinevustega naiste ja meeste kohtlemises tööturul. Diskrimineerimise vorme on võimalik eristada, kuid sageli viitab see naiste madalamale tootlikkusele võrreldes meestega, mis viib naiste tõrjutuseni tööturul.

Soolist palgalõhet saab selgitada ka mitmete tööturгу ja institutsionaalset keskkonda iseloomustavate tegurite kaudu. Tööturu institutsioonide all käsitletakse näiteks diskrimineerimisvastaseid õigusakte ning vanemapuhkust, samuti palgakujundamise mehhanisme nagu ametiühingute ja kollektiivlepingutega kaetus riigis, mis mõjutavad otseselt naiste ja meeste suhtelisi palku. Ka tööhõive kaitse seadusandluse rangus on palgaerinevuse kujunemisel oluline mõjutav tegur, kuna reglementeerituma palgasüsteemi abil on võimalik diskrimineerimist tunduvalt vähendada ning seeläbi naiste positsiooni tööturul parandada.

Töölalast segregatsiooni peetakse üheks olulisemaks palgalõhe selgitajaks. Segregatsiooni tõttu on naised ja mehed koondunud erinevatele ametikohtadele ning tegevusaladele, millest tulenevad ka nende vahelised palkade erinevused. Palgaerinevus varieerub madala- ja kõrgemapalgaliste töötajate ning ka tööturu sektorite lõikes.

Käesolev bakalaureusetöö on jaotatud kaheks osaks. Töö esimeses, teoreetilises osas käsitleb autor erinevaid lähenemisi soolise palgalõhe põhjustele. Seejärel on vaatluse all tööturu institutsioonide ning tööalase segregatsiooni mõju palgaerinevusele. Samuti uuritakse palgalõhe kujunemist ja selle suurust palgajaotuse erinevates osades. Töö teises, empiirilises osas kirjeldatakse OECD riikide soolise palgalõhe arengutrende lähiminevikus. Koostatakse ökonomeetiline mudel, mis hindab valitud tegurite mõju palgalõhele ning selgitab välja nendest kõige olulisemad. Regressioonanalüüsi põhjal saadud tulemused kas kinnitavad või lükkavad prognoositud tulemused ümber. Kokkuvõttes on esitatud tulemused ning töö põhijäreldused.

Autor tänab siinkohal juhendajat antud töö kirjutamise ajal osutatud abi ja suuniste eest.

1. SOOLISE PALGALÕHE KÄSITLUSED

Üldine sooline palgalõhe viitab naiste ja meeste keskmise palga erinevusele ehk naiste madalamale tasustamisele võrreldes meestega. Selleks, et arvestada töötundide erinevusi ning riikides kehtiva tulumaksusüsteemi mõju, põhinevad enamik hinnanguid brutotunnipalga erinevuste võrdlusel. Enamasti kajastatakse seda naiste ja meeste keskmise brutotunnipalga vahe osakaaluna meeste keskmises brutotunnipalgas. (Plantenga, Remery 2006, 7) Vaatamata aastakümnete pikkusele diskrimineerimisvastaste õigusaktide ja muutuste rakendamisele ettevõtete retoorikas, mis tagaksid naiste võrdse kohtlemise tööturul, on palgalõhe püsiv nähtus kõigis OECD liikmesriikides. Naiste töötasud on endiselt nii New Yorgis kui Shanghais keskmiselt 16 protsenti madalamad kui meessoost kolleegide omad. Ent mitmete riikide ametiühingud väidavad tegeliku soolise palgaerinevuse olevat veelgi suurem (Chubb *et al* 2008, 7).

1.1. Soolise palgalõhe teoreetilised käsitlused

Traditsiooniliselt on soolist palgalõhet ning ametialast segregatsiooni analüüsivad uuringud keskendunud erinevustele meeste ja naiste individuaalsetes omadustes ning kohtlemises tööturul. Soolisi erinevusi indiviidi omadustes, näiteks töökogemuses ning väljaõppes, selgitab inimkapitali teooria, erinevusi tööturul kohtlemises aga erinevad diskrimineerimise mudelid. Hilisemates uuringutes on lisaks eelnimetatud individuaalsetele erinevustele analüüsitud palgalõhet ja teisi palgaerinevusi üldise palgastruktuuri kontekstis. Kuigi palgastruktuur ei ole otseselt seotud sooga, viitavad nii inimkapitali teooria kui ka diskrimineerimise mudelid palgastruktuuri olulisele rollile palgalõhe selgitamisel.

Inimkapitali teooria lähtub palgalõhe analüüsis eelkõige soolistest erinevustest tootlikkusega seotud tegurites. Inimkapitali kontseptsiooni kohaselt koguvad naised vähem töökogemust kui mehed, tulenevalt traditsioonilisest soolisest tööjaotusest perekonnas. Kuna naised eeldavad lühemat ning karjäärikatkestustega tööelu on neil madalam motivatsioon

investeerida tööturule orienteeritud formaalharidusse ning väljaõppesse konkreetsel töökohal. Väiksemad investeeringud inimkapitali vähendavad naiste sissetulekuid võrreldes meestega. (Blau 1996) Tööturult eemal oldud aega võib tõlgendada kui kogutud inimkapitali amortisatsiooni, mille tulemuseks on naiste vähenenud tootlikkus ning madalam teenimisvõimalus (O'Dorchai 2008, 4). Seega mida rohkem veedavad naised aega tööväliste kohustustega tegelemiseks, seda enam väheneb nende konkurentsivõime tööturul võrreldes meestega.

Lisaks töökogemusele ja väljaõppele selgitab inimkapitali teooria soolist palgalõhet erinevustega inimeste haridustasemes. Kuigi empiirilised uurimused on näidanud, et antud tegurid üksi ei suuda palgaerinevust piisaval määral seletada, on leitud, et enamuses riikides on meeste ja naiste vahelised palgaerinevused suuremad kõrgema, kolmanda taseme haridusega (doktori-, magistri-, bakalaureusekraad, rakenduskõrgharidus, lõpetatud diplomiõpe, kutsekõrgharidus, keskeriharidus keskkhariduse baasil) töötajate puhul. (Gender Equality in Education...2012) Sealjuures on kolmanda taseme haridusega inimeste hulgas palgalõhe suurim kogu palgajaotuse lõikes. Madalama haridusega töötajate puhul on palgaerinevus suurem sissetulekute jaotuse madalamas osas. (Arulampalam *et al* 2007, 163) Enamik OECD riikides on palgaerinevused aja jooksul vähenenud nii madalama kui ka kõrgema haridustasemega inimeste seas. (Gender pay gaps...2013)

Samuti on leitud, et soolised erinevused ametialadel tulenevad osaliselt sellest, et naised valivad ameteid, mis nõuavad vähesemat väljaõpet töökohal. Sageli väldivad naised töökohti, mis nõuavad arvestatavaid investeeringuid konkreetse ettevõtte spetsiifilistesse oskustesse, kuna need investeeringud toovad tulu vaid seni kuni töötaja jätkab antud tööandja juures. Samal ajal ei pruugi tööandjad soovida taoliste töökohtade jaoks palgata naisi, sest nende oodatav töökestus on meeste omast keskmiselt lühem. (Blau 1996, 4) Tööandjate vastumeelsus on tingitud eelkõige sellest, et osa koolituskuludest kannab ettevõtte ning naiste palkamisel on suurem tõenäosus, et investeeringud töökoha spetsiifilisse inimkapitali ei tasu pikemas perspektiivis ära.

Palgaerinevust põhjustavate tegurite alusel on võimalik see jagada selgitatud ning selgitamata sooliseks palgalõheks. Palga ning tootlikkusega seotud omaduste vahelise seose analüüsimisel on tegemist selgitatud palgalõhega, mille puhul soolised erinevused omadustes on mõõdetavad. Selgitamata osa palgalõhest tuleneb aga potentsiaalsest diskrimineerimisest tööturul. (Blau, Kahn 2000, 82)

Soolist diskrimineerimist, mis mõjutab naiste palku ning ameteid, võib tööturul esineda mitmel viisil. Beckeri (1957) mudeli kohaselt on see tööandjate, kaastöötajate või klientide poolne diskrimineeriv käitumine naiste suhtes ehk teatud eelarvamusega suhtumine naistesse. Statistilist diskrimineerimist kirjeldava mudeli järgi tuleneb meeste ja naiste erinev kohtlemine soopõhise keskmise tööviljakuse kasutamisest töötaja oskuste hindamisel. Sel juhul diskrimineerib tööandja töötajat tuginedes tema oskuste hindamisel tootlikkuse keskmisele väärtusele soo alusel, ka siis, kui tunnus selle konkreetse indiviidi tootlikkusega seotud ei ole. Erinevus meeste ja naiste kohtlemises tuleneb nende kahe soogrupi vahelise keskmise oodatava tootlikkuse erinevusest. (Blau, Kahn 2000)

Bergmanni (1974) ülerahvastatuse mudelis avaldub diskrimineerimine naiste tõrjutuses niinimetatud meeste ametialadel, mis võib põhjustada naistöajõu ülepakkumist naiste ametialadel. (Blau 1996, 6) Naistöajõu ülepakkumine teatud tegevusaladel loob tööturul olukorra, kus töökohtade puuduse tõttu on naised nõus töötama mis tahes palga eest, mis omakorda annab tööandjatele võimaluse alandada kulusid läbi töötasude, väärtustades nende oskusi keskmisest või õiglasest tasemest madalamalt. Seetõttu väheneb naistöajõu palk naiste ametialadel, kuigi tegemist on kvalifitseeritud ning sama tootlike töötajatega võrreldes teiste ametialadega.

Inimkapitali teooriale ja diskrimineerimise mudelitele tuginedes võib järeldada, et palgastruktuuril on oluline roll soolise palgaerinevuse väljaselgitamisel. Palgastruktuur ehk hinnad, mida tööturul oskustele omistatakse mõjutavad tööturu erinevate alagruppide suhtelisi palku. Kuna naistel on keskmiselt vähem töökogemust kui meestel ning nad töötavad suures osas teistel ametialadel ning majandusharudes, suurendab tööstaaži katkestuste või sektoraalsete erinevuste kasv palgalõhet. Riikides, kus oskusi väärtustatakse tööturul kõrgelt ning meeste ja naiste vahel esinevad suhteliselt suured sektoraalsed erinevused, on palgalõhe suurem. (Blau, Kahn 2003,107)

Seega soolise palgalõhe suurust mõjutavad eelkõige tööturu insitutsioonid, mis kujundavad palgastruktuuri riigis ning tööalase soolise segregatsiooni tase, mille tõttu on naised ja mehed jagunenud erinevatele ametikohtadele ja tegevusaladele. Antud tegurid on omavahel seotud ning viitavad sageli diskrimineerimisele.

1.2. Tööturu institutsioonide mõju soolisele palgalõhele

Soolist palgalõhe saab osaliselt selgitada mitmete tööturgu ja institutsionaalset keskkonda iseloomustavate tegurite abil. Need on soospetsiifilised tegurid, sealhulgas soolised erinevused kvalifikatsioonis ning diskrimineerimine, ja üldine palgastruktuur. Riikidevahelised erinevused tööturu institutsioonides võibki jagada soospetsiifilisteks ning palgastruktuuri üldiselt mõjutavateks. Soospetsiifilisi erinevusi käsitlev poliitika hõlmab näiteks diskrimineerimisvastaseid õigusakte, samuti vanemapuhkust ning lastehoiu kättesaadavust reguleerivaid seadusi ja poliitikat. (Blau, Kahn 2003, 110)

OECD riikide seas on Ühendriikides kõige vähem liberaalne valitsuse poliitika, mis puudutab vanemapuhkust. Väidetakse, et seetõttu on Ühendriikide naised oma karjääri kujundamisel ebasoodsamas olukorras. (Livingston 2013) Kui Eestis ning Ungaris võimaldatakse vanematele vähemalt 1,5 aasta pikkust täies mahus tasustatud lapsehoolduspuhkust, siis Ühendriigid on ainuke riik, kus ei kompenseerita vanemapuhkust mingis mahus. Sealjuures, Ühendriikides on vanemapuhkuse ajal töökoha säilimine tagatud vaid 12 nädalat, mis on kõige lühem periood OECD-s. Seevastu Eestis, Soomes ning Poolas tagatakse vähemalt 3-aastane lapsehoolduspuhkusega seotud töökoha kaitse. (OECD andmebaas)

Samas ilmneb OECD liikmesriikide soolise palgalõhe ulatust analüüsidest, et riikides, kus rakendatakse liberaalsemat vanemapuhkuse poliitikat, on naiste ja meeste vaheline palgaerinevus suurem. Selline on olukord Eestis, kus võimaldatakse võrreldes teiste riikidega pikimat vanemapuhkust ning ka sooline palgalõhe on üks OECD suurimaid. Madalaima palgalõhega riikide hulka kuuluvad näiteks Uus-Meremaa ning Belgia, kus rakendatakse lühikest, kuni 4 kuulist tasustatud vanemapuhkust. (*Ibid.*) Positiivne seos vanemapuhkuse kestuse ning soolise palgaerinevuse vahel võib olla tingitud asjaolust, et suurema tõenäosusega kasutavad vanemapuhkust naised, ka juhul, kui seda võimaldatakse meestele, ning sel tööturult eemal oldud perioodil on sissetulek madalam.

Vanemapuhkusega seotud töökoha kaitse võimaldab naistel säilitada sidemed konkreetsete ettevõtetega, mis omakorda suurendab tööandjate ja naistöötajate motivatsiooni investeerida ettevõtte-spetsiifilistesse oskustesse. Pikaajalise perspektiiviga investeeringud inimkapitali tõstavad naiste konkurentsivõimet tööturul ning panustavad soolise palgalõhe vähenemisse. Töökoha kaitse võimaldab naistel ka lapsehoolduspuhkuselt kiiremini tööturule

naasta. Samas pikema kestusega tasustatud vanemapuhkuse kasutamise võimalus võib tööturult ajutiselt lahkumise sagedust ja/või kestust naiste hulgas hoopis suurendada, mis omakorda kasvatab palgalõhet. Sealhulgas on oht tööandjapoolseks diskrimineerimiseks, mida võivad põhjustada vanemapuhkusega kaasnevad täiendavad kulud.

Kuigi vanemapuhkus avaldab soolisele palgalõhele mitmesugust mõju, võib empiirilise analüüsi põhjal väita, et lühema kestusega lapsehoolduspuhkusel on naiste suhtelistele palkadele positiivne mõju, samas kui pikema perioodiga puhkused suurendavad soolist palgaerinevust. Kuna tööturult eemal oldud aja tõttu manduvad ametialased oskused teatud määral, siis on selge, miks tööle naastes on töötaja esialgne palk samal tasemel, kus enne puhkusele minekut. Probleemi võib võimendada ka ettevõtte sisene individuaalseid palgatasemeid rakendav palgapoliitika: kui teiste töötajate palgad on vahepeal näiteks inflatsiooni tõttu tõusnud, on palgaerinevus seda suurem, mida kauem on töötaja tööturult eemal olnud.

On leitud, et riikides, kus on rohkem kokkusurutud palgajaotus, on naised vähem motiveeritud jätkama töötamist raseduse ning laste kasvatamise ajal. Kokkusurutud palgajaotus vähendab pikema töökogemusega kaasnevat suuremat tulu. (Blau, Kahn 2003, 112) Sellest tulenevalt on motivatsioon jääda tööle tunduvalt väiksem, kuna karjäärikatkestus ei mõjuta nende tulevase sissetuleku taset nii suurel määral kui riikides, kus tööturult eemal oldud aeg tähendab suuremat tulu kaotust.

Oluline osa rahvusvahelistest erinevustest soolises palgalõhes on tingitud tööturu institutsioonidest, mis kujundavad palgastruktuuri ning mõjutavad palkade ebavõrdsuse taset riigis. Nende institutsioonide all käsitletakse tööturu toimimist mõjutavaid palgakujundamise mehhanisme nagu ametiühingud, alampalk, töötajate kaitse seadusandlus - kollektiivläbirääkimiste konventsioonid ja ka ametiühingusse mittekuuluvatele töötajatele laienevad kollektiivlepete tingimused. (Blau, Kahn 2003, 111)

Ametiühingud mõjutavad palkasid kollektiivsete läbirääkimiste ja kollektiivlepingute abil palkade ühtlasemaks muutmise ning ebaisikulise palkade määramise mehhanismi loomise kaudu. Sealjuures on oluline mõjutegur läbirääkimiste tsentraliseerituse tase. Palgaläbirääkimiste süsteemid erinevad üksteisest nii läbirääkimiste toimumise taseme, sõlmitud kollektiivlepingutega kaetuse ulatuse kui ka läbirääkimiste sisu poolest. Kõrgemal, riigi või sektori tasandil toimuvaid läbirääkimisi nimetatakse tsentraliseeritud ning

madalamal, ettevõtte tasemel toimuvaid detsentraliseeritud läbirääkimisteks. (Anspal *et al* 2009, 48)

Kui majandusharu mõju palkadele on riigis madal, nagu näiteks Ühendriikides ja Kanadas, on kollektiivsete läbirääkimiste tase detsentraliseeritud. See tähendab, et palgaläbirääkimised toimuvad peamiselt ettevõtetetasandil. Detsentraliseeritud läbirääkimistega turul on ametiühingute mõju väike ning kollektiivsete palgalepetega hõlmatus madal. Seevastu Põhjamaades on levinud tsentraliseeritud palgaläbirääkimised, mis toimuvad sektoritasandil. Tsentraliseeritud süsteemi puhul on ametiühingute mõju ja kollektiivlepingutega kaetus riigis suur. (Philips *et al* 2002)

Empiirilised uuringud on näidanud, et majanduste puhul, mida iseloomustab ametiühingutesse kuulujate suhteliselt suur osakaal palgatöötajatest ning tsentraliseeritud kollektiivsed läbirääkimised on sooline palgaerinevus madalam. Kollektiivsed ehk rohkem koordineeritud läbirääkimised vähendavad üldist palkade varieeruvust, mis viib madalama soolise palgalõheni, eelkõige palgajaotuse madalamas osas olevate töötajate seas. (Arulampalam *et al* 2007, 179) See tuleneb asjaolust, et kollektiivsete läbirääkimiste tulemusena määratakse ametitele tavaliselt teatud kindlad palgamäärad ning seetõttu jääb töandja subjektiivset hinnangut palkade määramisel vähemaks. Seega, kui ametiühing palkade määramisel osaleb, peaks naiste töötasu erinevus võrrelduna meestega samal ametikohal samas ettevõttes olema väiksem. (Anspal *et al* 2009, 48)

Kuna ettevõtetasandi kollektiivsed läbirääkimised viivad väiksema palkade varieeruvuseni ettevõtete ja ametite lõikes ning sektori või riigi tasandi kollektiivsed läbirääkimised üldise palkade ebavõrdsuse vähenemiseni, vähendab tsentraliseeritud palgasüsteem naiste ja meeste palkade erinevust. (*Ibid.*) Samuti vähendab tsentraliseeritud süsteem soolist palgalõhet läbi miinimumtöötasu tõstmise sõltumata soost, kuna kõigis riikides on naiste palgajaotus meeste omast madalamal tasemel. (Arulampalam *et al* 2007, 181)

Eelnevast järeldades võib väita, et detsentraliseeritud palgasüsteemi korral vähendavad kollektiivsed palgaläbirääkimised ning -lepped soolist palgalõhet ettevõtetetasandil suuremal määral kui ilma läbirääkimisteta. Tsentraliseeritud palgasüsteemi puhul vähendavad kollektiivsed läbirääkimised palkade varieerumist nii sektorisiselt kui ka ettevõttesiseselt, seeläbi vähendades keskmist soolist palgalõhet kogu riigi tasandil.

Kuna tsentraalne ehk suures osas kollektiivsetel palgalepetel põhinev süsteem on reglementeeritud ning ühtsem, siis toimub erinevate meetmete rakendamine, mille

eesmärgiks on tõsta naiste suhtelisi palkasid, kiiremini ning efektiivsemalt. See võib olla üks põhjus, miks tsentraalset palgakorraldust kasutavates riikides on palgakujundamise mehhanismide mõju suurem ning palgalõhe väiksem.

Kuigi Ühendriigid on diskrimineerimisvastaseid seadusi rakendanud pikka aega ning sageli ka jõulisemalt kui mitmed teised majanduslikult arenenud riigid, on ta läbi aja kuulunud suurima soolise palgalõhega riikide hulka. (Blau, Kahn 2003, 108) Oluline osa sellest palgalõhest võib olla seotud sektorisisese või ettevõttesisese palgaerinevusega, mis tuleneb riigi suhteliselt detsentraliseeritud palgakorraldusest. Kuna ametiühingutel on Ühendriikide tööturul väga väike mõju, siis ei ole antud institutsiooni kaudu võimalik diskrimineerimist piirata ning seeläbi naiste suhtelisi palku suurendada.

Detsentraliseeritud palgasüsteemi puhul varieeruvad palgad riigis ettevõtete ning majandusharude siseselt märkimisväärselt. Sel juhul on madalama oskuste tasemega ning madalama palgatasemega tegevusaladel töötajad, kelleks on enamasti naised, tööturul ebasoodsamas olukorras. Detsentraliseeritud süsteem viitab madalale kollektiivlepingute sõlmimise ja palgaläbirääkimiste tasemele, mis tõstavad just palgajaotuse madalamas osas olevate naiste suhtelisi palku. Kuna antud palgakorraldus ei ole piisavalt jäik ning kindlate reeglitega piiritletud, võib palgade määramisel esineda ka tööandja poolset diskrimineerimist.

Kollektiivlepingutega hõlmatuse ja palgasüsteemi tsentraliseerituse taseme poolest erinevad riigid oluliselt nii ametiühingusse kuuluvate kui ka mittekuuluvate sektorite lõikes. OECD riikide seas on kõrgeima kollektiivlepingutega hõlmatuse tasemega Põhjamaad ning Austria, nii kogu majanduse kui ka majandusharu tasandil. (OECD andmebaas) Paljudes OECD riikides, välja arvatud Ühendriikides ning Kanadas, eksisteerivad ametlikud ning mitteametlikud mehhanismid, mille kaudu laienevad kollektiivlepingutes kokkulepitud palgatingimused ka ametiühingusse mittekuuluvatele töötajatele (Blau, Kahn 2003, 112).

Ühendriikide andmetel põhinevas uuringus leiti, et egalitaarne ehk võrdsustav palgastruktuur vähendab soolist palgaerinevust. Ka näiteks Rootsis vähenesid palgaerinevused kiiremini niinimetatud Rootsi mudeli hiilgeajal, mil ametiühingute keskliidud püüdsid teadlikult selle vähendamiseks aktiivselt tegeleda. See tähendas solidaarset palgapoliitikat kombineerituna aktiivse tööturupoliitikaga. Niinimetatud solidaarse palgapoliitika all mõisteti egalitaarset poliitikat ehk palga võrdsustamist tugevate ning koordineeritud ametiühingute abil. Palgalõhe hakkas suurenema perioodil, mil surve kollektiivsete läbirääkimiste tsentraliseeritusele hakkas kahanema. (Edin, Holmlund 1995)

Eelnevast tulenevalt võib väita, et kollektiivlepingutega hõlmatus on soolise palgalõhe suurusega negatiivselt seotud. Sealjuures kuulumine ametiühingusse vähendab soolist palgaerinevust, kuna ühingusse kuuluvate liikmete puhul on enamasti tegemist kollektiivlepetega. Kollektiivsed palgaläbirääkimised vähendavad üldist palkade varieerumist ning seeläbi vähendavad palgalõhet. Mida suurem on ametiühingutega ning kollektiivlepetega kaetus riigis, seda väiksem on keskmine sooline palgaerinevus.

Riikides kehtivad ametiühingute seadused hõlmavad nõudmisi ka paindliku töökorralduse - tähtajaliste ja osalise tööajaga töötamise suhtes. Osalise tööajaga ja ajutistel töödel töötamise osakaal meeste ja naiste seas on oluline näitaja, mis seletab naiste madalamat palgataset. Uuringud on näidanud, et osaajaga töötajate seas on naisi tunduvalt rohkem kui mehi ning suurema osa nendest moodustavad madalapalgalisel. Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond on leidnud, et 70 kuni 80 protsenti osaajaga töötajatest on madalapalgalisel. See võib mõningal määral selgitada, miks mehed moodustavad enamasti suurema osa kõrgema palgatasemega töökohtadest, isegi valdkondades, kus naiste tööhõive on suur. (Chubb *et al* 2008, 48)

Sooline palgalõhe on kõrgem riikides, kus suur osa naistest töötab osaajaga, näiteks Taanis, Suurbritannias ning Hollandis (*Ibid.*). Kuna osaajaga töö on madalamalt tasustatud kui täiskohaga töö ning need töökohad on sageli madalama palgatasemega tegevusaladel, tähendab naiste suurem osakaal suuremat soolist palgaerinevust. (Anspal *et al* 2009, 29) On leitud, et osalise ajaga töökohtadel jaotuvad nii madala- kui kõrgemapalgalisel suhteliselt võrdselt meeste ja naiste vahel. Erandiks on siinjuhul Iirimaa ja Suurbritannia, kus ligikaudu 20 protsenti osaajaga töötavatest meestest on kõrgemapalgalisel, naistest vaid 5 protsenti. (Chubb *et al* 2008, 48)

Põhjus, miks osaajaga töötajad on peamiselt naised, on eelkõige tingitud sellest, et suurem osa kodustest ülesannetest langeb naiste kohustuste hulka ning osalise ajaga töökoht võimaldab neil paremini pereelu ning töötamist kokkusobitada. Lisaks madalamale palgatasemele osaajaga töö puhul suurendab palgalõhet ka lühem tööstaaž ja madalam tootlikkus võrreldes meestega ning tõenäoliselt ka kehvem võimalus investeerida väljaõppesse.

2012. aastal töötas OECD-s osalise tööajaga keskmiselt 25 protsenti naistest, meestest keskmiselt 9 protsenti. Osaajaga töötamise osakaal naiste seas on viimase aastakümne jooksul enamasti riikides suurenenud. Kõige märkimisväärsem on suurenemine olnud Türgis,

Hispaanias ja Itaalias, kus see ületab 7 protsenti. Osajaga töötavate naiste hulk on enim vähenenud Islandil ning Poolas. Ka meeste seas on osalise ajaga töötamine sagenenud peaaegu kõigis riikides. (OECD andmebaas)

Tööturu institutsioonide mõjust lähtuvalt meeste ja naiste palkadele võib järeltada, et tööhõive kaitse seadusandluse rangus on palgaerinevuse kujunemisel oluline mõjutav tegur, seda eelkõige madalapalgaliste jaoks. Palgakujundamise mehhanismide kaudu on võimalik diskrimineerimist tunduvalt vähendada ning naiste olukorda tööturul parandada. Mida reglementeeritum on palgasüsteem, seda vähem on tööandjal võimalusi määrata konkreetsete ametite palku subjektiivselt, panustades sel viisil soolise palgalõhe suurenemisse. Ametiühingutega kaetus on viimase 10 aasta jooksul vähenenud peaaegu kõigis OECD liikmesriikides (*Ibid.*). See tähendab, et kollektiivsed läbirääkimised on muutunud detsentraliseeritumaks. Ametiühingute mõjujõu vähenemine võib osaliselt olla tingitud töötajate suuremast rahvusvahelisest mobiilsusest.

Lisaks eelnevalt käsitletud mehhanismidele mõjutavad palgastruktuuri ka turujõud - pakkumine ja nõudlus. Rohkem kokkusurutud palgajaotus meeste puhul, mis tähendab kõrget ametiühingute ja kollektiivlepingutega kaetust riigis, ning madalam naiste tööjõu pakkumine on seotud madalama palgalõhega. (Blau, Kahn 2003, 138) Tööjõu nõudlus meestöötajate järele kipub olema tsükliliselt tundlikum kui naistöötajate puhul. See tuleneb soolisest segregatsioonist tööturul, mille tõttu on meeste osakaal suurem niinimetatud sinikraede ametites ning töötlevas tööstuses. (Blau, Kahn 2007, 5)

1.3. Tööturu sooline segregatsioon

Soolist segregatsiooni tööturul peetakse oluliseks soolise palgalõhe selgitajaks. Segregatsioon viitab naiste ja meeste jagunemisele erinevatele ametikohtadele ning tegevusaladele. Eristatakse horisontaalset ja vertikaalset tööalast segregatsiooni. Vertikaalse segregatsiooni puhul on naised ja mehed koondunud ametikohtade hierarhias erinevatele ametipositsioonidele. Mehed töötavad enamasti kõrgematel ametikohtadel, mis on ka paremini tasustatud. Tegevusalade segregatsioon ehk horisontaalne segregatsioon tähendab, et mehed ja naised on koondunud erinevatele tegevusaladele. Sooline segregatsioon tuleneb osaliselt diskimineerimisest ja kehtivatest sotsiaalsetest normidest, aga ka inimeste individuaalsetest eelistustest. (Anspal *et al* 2009, 52)

Aja jooksul on naiste liikumine kõrgemalt tasustatud, traditsiooniliselt meeste ametialadele muutnud tegevusalasid integreeritumaks, mis on omakorda vähendanud soolist palgalõhet. Samas eksisteerivad endiselt alad, kus domineerivad vaid naised või mehed. (Blau *et al* 2012, 2) Seetõttu on integratsiooni protsessi stabiilne areng tööturul oluline. Segregatsiooni vähenemise aeglustumisel või pidurdumisel mõjutaks naiste tööjõus osalemise määra kasv palgalõhet negatiivselt, kuna see alandaks naistööjõu ülepakkumise tõttu naiste ametialadel nende suhtelisi palku.

Lisaks tegevusalade soolisele koosseisule, mida kujundab naiste liikumine meeste ametialadele ning harvem meeste liikumine naiste aladele, mõjutab segregatsiooni taset ka ametialade struktuur – segregeeritud ja integreeritud tegevusalade suhteline suurus. See tähendab, et pikema aja jooksul toimuvad muutused segregatsiooni tasemes võivad tuleneda majandusarengu tõttu tekkinud nihetest ametialade jaotumises. Näiteks, tööhõive langus tootmisega seotud meeste ametialadel vähendab üldist tööalast segregatsiooni, ka juhul, kui ametiala siseselt segregatsiooni tase ei muutu. (Blau *et al* 2012, 12)

Uuringute põhjal on leitud, et haridustaseme ning ametialase segregatsiooni vahel esineb negatiivne seos. Kõrgema haridusega naised on võrreldes madalama haridustasemega tööturul vähem segregeeritud. Antud seos viitab asjaolule, et lisaks naiste liikumisele meeste ametialadele, peamiselt valgekrae-ametitele ning teenindussektorisse, on soolise segregatsiooni üldine vähenemine tööturul tingitud ka tööealise elanikkonna haridustaseme suurenemisest. Seejuures on kõige olulisemat rolli mänginud kolmanda taseme haridusega naiste osakaalu suurenemine. (Blau *et al* 2012, 24)

Madalama haridustasemega naised on tööturul enamasti koondunud teatud ametialadele, kus domineerivad naised. Taolist tendentsi võib märgata ka kahe või enama lapsega emade puhul. Kuigi enamike riikide puhul puuduvad tõendid, et emadusega kaasneks automaatselt madalam töötasu, on emade sissetulekud võrreldes lasteta naistega tunduvalt madalamad, sest nad töötavad sagedamini osaaajaga töökohtadel. On leitud, et sooline lõhe tööhõives on väiksem riikides, kus madalama haridusega naised on tööturul rohkem integreeritud. (Women at work...2002, 61)

Naiste osakaal tegevusalal mõjutab nende palkade taset. On leitud, et mida rohkem on naistöötajaid ametialal, seda madalam on keskmine töötasu. Antud seos on tugevam kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvate tegevusalade, nagu meditsiini või õiguse puhul. Samuti kehtib seos vähest formaalharidust ning kogemust nõudvate töökohtade puhul, mis suurendab madalate

töötasude tõenäosust naiste jaoks, kes töötavad madala kvalifikatsiooniga ametialadel, näiteks lastehoiuteenuste valdkonnas, kus domineerivad naised. (Hegewisch 2010)

Naistöötajate osakaalu ja palgalõhe vahel eksisteerib seos, mille kohaselt ametialadel, kus töötajate seas on ülekaalus naised, on sooline palgalõhe suurem, kuna samal tasemel oskuste eest tasustatakse madalamalt kui ametialadel, kus domineerivad mehed. (Hegewisch 2010) Naiste suuremast osakaalust tulenevalt on ka tervishoiu-, haridus- ja sotsiaalhoolekande valdkonnas palgaerinevus suurem. See on tingitud ka sellest, et juhtivatel kohtadel nendes valdkondades töötavad enamasti mehed, naised pigem madalamalt tasustatud, ka osalise tööajaga kohtadel.

Sooline palgalõhe on suurem riikides, kus segregatsiooni tase tööturul on kõrgem, näiteks Eestis ning Slovakkias, eelkõige tööstus-, äriteenuste- ja finantssektoris, kus meestöötajate osakaal ületab naisi (Chubb *et al* 2008, 48). Samuti on tõendeid, et sooline segregatsioon on suur ka madala palgalõhega riikides nagu Soomes, Rootsis ning Norras, kus naistööhõive määr on OECD kõrgeim. (Women at work...2002, 90) See näitab, et kõrgem tööhõive määr ei ole viinud naiste suurema integratsioonini tööturul.

2005. aasta Euroopa töötingimuste uuring näitas, et Euroopa tööturud on suhteliselt tugevalt segregeeritud. Umbes 25 protsenti eurooplastest töötavad erinevatel ametialadel, millest vähemalt 40 protsenti moodustab naistööjõud. Naistööjõust omavad töökohti kahes sektoris ligi pooled, peamiselt haridus- ja tervishoiu ning jae- ja hulgikaubanduse valdkonnas. Meestest omavad pooled ametikohti kolmes sektoris: tootmis-, jae- ning hulgikaubanduse ja ehitusvaldkonnas. (Chubb *et al* 2008, 48)

Soolise palgalõhe kontekstis käsitletakse reeglina naiste madalamat töötasu võrreldes meestega, kuid tööturul esineb ka meeste ebavõrdset tasustamist. Empiiriline uuring soolise palgalõhe suuruse kohta ametialade järgi Eestis näitab, et naiste palgad ületavad meeste palgataset reklaami- ja suhtekorralduse alal. 2010. aastal olid meeste töötasud antud tegevusalal naiste omadest ligikaudu 19 protsenti madalamad. Palgalõhe on meeste kahjuks ka traditsiooniliselt naiste ametialadel, näiteks toitlustuses, käsitöös ja õmblemises. (Statistikaameti andmebaas)

Suurbritannias tegutsev organisatsioon The Women and Work Commission väidab, et naiste positsiooni tööturul mõjutavad eeskätt neile traditsiooniliselt omistatavad rollid. (Chubb *et al* 2008, 49) Naiste suurem osakaal madalamat kvalifikatsiooni nõudvatel töökohtadel ning meeste suurem esindatus kõrgema kvalifikatsiooniga ametites seletab teatud

osa soolisest palgalõhest, mis on seotud tööturu struktuuriga, mitte aga soolise diskrimineerimisega.

Töölalast segregatsiooni iseloomustab tööturu jäikus ning töötajate väike mobiilsus. Mobiilsust ajendavad tegurid erinevad meeste ja naiste vahel. Naised vahetavad töökohti või väljuvad tööturult sagedamini kui mehed, enamasti perekondlikel või mitte otseselt tööga seotud põhjustel, samas meeste jaoks on peamiseks ajendiks palk. Mobiilsust analüüsivad mudelid on näidanud, et mobiilsus on kasumlikum, kui see tuleneb töötaja vabast tahtest ning toimub pigem tööalase karjääri alguses. Tööturule äsja sisenenud noored töötajad saavad arvestatavat palgatõusu tööalasest mobiilsusest tulenevalt, kuid see kasu on naiste jaoks väiksem. (Napari 2006) Tööturule äsja sisenenute sooline palgalõhe on keskmisest palgalõhest väiksem, kuid suureneb koos vanuse, tööstaži ning haridusega. (Chubb *et al* 2008, 47)

Soolise segregatsiooni vähenemine tööturul on peamiselt tulenenud naiste sisenemisest traditsiooniliselt meeste ametialadele, vähem meeste sisenemisest naiste aladele, ning ka naiste kõrgemast haridustasemest. Tööalase integratsiooni soodustamine on oluline, kuna segregeeritud tööturg takistab inimeste liikuvust ametialadele, kus neil oleks võimalik oma tait potentsiaali realiseerida, mis pakuks ka suuremat isiklikku väljakutset ning rahulolu. Töötajate väike mobiilsus on majanduslikult ebaefektiivne ning toob kaasa inimressursi ebaotstarbeka kasutamise.

Meeste ja naiste palkade erinevus võib tuleneda sellest, et tööde väärtus ettevõtte jaoks on erinev, samal ajal võib põhjuseks olla naiste tööde alaväärtustamine. Seega aitab ainuüksi horisontaalse tööturu segregatsiooni vähendamine kaasa soolise palgalõhe vähenemisele. Kuna uurimustest on selgunud, et ametialadel, kus domineerivad naised, tasustatakse samal tasemel oskusi madalamalt kui suurema meeste osakaaluga ametites, on naistel võimalus oma palka tõsta, valides teadlikult õpingud ning töö tegevusalal, kus domineerivad mehed. Et välistada stereotüüpsete seisukohtade mõju nii naiste kui meeste positsioonile tööturul ja sellega kaasnevat tööde jaotamist meeste ja naiste töödeks teatud ametialadel, on vajalik tegeleda nende alade arendamisega ning leida viise, kuidas ebavõrdselt tasustatavate palku tõsta.

1.4. Sooline palgalõhe palgajaotuse erinevates osades

Meeste ja naiste vaheline palgaerinevus ei ole kogu palgajaotuse lõikes konstantne. Suhtelised palgad erinevad madala- ja kõrgemapalgaliste töötajate seas. See tuleneb peamiselt sellest, et keskmine palgalõhe hõlmab olulisi kõikumisi andmetes erinevate tulutasemete korral. Näiteks erineb madala- ja kõrgemapalgaliste puhul, kui suure osa palgalõhest moodustavad meeste ja naiste erinevused tootlikkusega seotud omadustes. (Baron, Cobb-Clark 2010, 228)

Suhtelised palgad ning nende jaotus varieeruvad ka tööturu sektorite lõikes. Austraalia andmetel põhinevas uurimuses, milles analüüsiti soolise palgalõhe põhjusi avaliku ja erasektori palkade jaotuse lõikes, leiti, et sõltumata tööturu sektorist on palgalõhe madalapalgaliste puhul selgitatav eelkõige sooliste erinevustega tootlikkusega seotud omadustes. (*Ibid.*) See tähendab, et palgalõhe palgajaotuse madalamas osas on tingitud meeste ja naiste erinevustest hariduses, kvalifikatsioonis ning töökogemuses, mis on naistöötajate puhul madalamal tasemel.

Samas on paljudes riikides kõrgema palgaga töötajate seas palgaerinevus nii avalikus kui ka erasektoris suures osas selgitamata, mis viitab klaaslae efektile. Klaaslae efekti näol on tegemist diskrimineerimise vormiga, mille korral naistöötajaid edutatakse harvem kui mehi ning tippjuhtide seas on naiste osakaal väike. Sealjuures, kõrgemapalgaliste hulgas on sooline palgalõhe mõlemas sektoris võrreldes keskmise ja madalama tulutasemega suurem. (Arulampalam *et al* 2007, 168) Kõrgemapalgaliste suuremat palgalõhet võib seletada asjaolu, et kolmanda taseme haridusega töötajate puhul on meeste ja naiste vahelised palgaerinevused suuremad. Väiksem palgalõhe madalama sissetuleku tasemega töötajate seas on paljudes riikides osalt tingitud seadusega kehtestatud miinimumpalga ja kollektiivlepingute mõjust.

Austrias, Suurbritannias ning Taanis on palgalõhe suurem madalapalgaliste seas avalikus sektoris, Saksamaal ja Itaalias erasektoris ning Prantsusmaal ja Hispaanias mõlemas sektoris. Suurem palgaerinevus palgajaotuse madalama osa töötajate hulgas viitab kleepuva põranda efektile antud riikides. (*Ibid.*) Kleepuva põranda efekti puhul edutatakse nais- ja meestöötajaid võrdselt, kuid naiste töötasu jääb seejuures uue ametipositsiooni madalamale palgatasemele. (Anspal *et al* 2009, 70)

Palgalõhe suuruse ja tegurite varieerumine avalikus ja erasektoris näitab, et palgakujundamise mehhanismid on neis erinevad. Erinevused palgastruktuuris tulenevad

osaliselt sellest, et avalikus sektoris toimub palkade kujundamine pigem poliitilises kui turukeskkonnas. Keskmise sooline palgalõhe on sageli avaliku sektori töökohtadel väiksem kui erasektoris. (Baron, Cobb-Clark 2010, 228)

See võib tuleneda kiiremast ametialasest integratsioonist avaliku sektori tööhõives. Avaliku sektori tööandjad on tõenäoliselt rohkem huvitatud võrdõiguslikkuse poliitika järgimisest töötajate palkamisel ning edutamisel, mistõttu rakendatakse diskrimineerimisvastaseid õigusakte jõulisemalt. Avaliku sektori töökohad on sageli ka koondunud suurematesse ettevõtetesse, konkreetsetesse majandusharudesse või teatud ametialadesse. Samuti võib palgalõhe kujunemist mõjutada asjaolu, et avaliku sektori tööhõive moodustavad suures osas kõrge kvalifikatsiooni ning haridusega naised, kes on tõenäoliselt ka riskitundlikumad töötajaid kui mehed.

Eelnevale tuginedes võib järeldada, et erasektoris on meeste ja naiste palgaerinevus suurem kui avalikus sektoris, mis tuleneb sealsest suuremast soolisest segregatsioonist. Kõrgema palgaga töötajate suurem palgaerinevus võrreldes keskmise ja madala palgatasemega on tingitud asjaolust, et nii avalikus kui erasektoris on sooline segregatsioon suurem kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvate ametikohtade puhul. Klaaslae efekti tõttu on näiteks Austraalias juhtivatel ametikohtadel mehi ligikaudu 2,5 korda sagedamini kui naisi (*Ibid.*). Suurem palgalõhe kõrgemapalgaliste seas viitab sellele, et enamus riikides esineb pigem klaaslae kui kleepuva põranda efekt.

Kuigi erinevused haridustasemes ning demograafilistes näitajates on suhteliselt vähetahtsad tegurid soolise palgalõhe selgitamisel, mängib erinevus töökogemuses olulisemat rolli erasektori suhteliste palkade selgitamisel, seda eelkõige sissetulekute jaotuse madalama osa töötajate jaoks. (*Ibid.*) Kuna kõrgema haridustasemega töötajate seas, kes sellest tulenevalt töötavad ka kõrgema palgatasemega ametikohtadel, on palgalõhe suurem, võib väita, et kõrgema kvalifikatsiooniga kaasneb naistele võrreldes meestega väiksem tulu.

Peaaegu kogu palgajaotuse lõikes parandab tööhõive kaitse seadusandluse rangus naiste suhtelist palka. Töötamine osalise tööajaga või kuulumine ametiühingusse on oluliseks selgitajaks naiste suhteliselt madalamate palkade puhul. Ei ole üheselt selge, miks on soolistel erinevustel tööturu institutsioonidega seotud tegurites niivõrd suur roll palgaerinevuse selgitamisel just madalapalgaliste seas. Kuid on leitud, et erinevalt Ühendriikidest ja Suurbritanniast, saavad osalise tööajaga töötajad Austraalias pigem kõrgemat kui madalamat tulu, mis viitab sellele, et antud teguri puhul ei ole oluline naiste osakaal osajaga töötamisel.

(Baron, Cobb-Clark 2010, 241) Ka vanemapuhkuse võimaldamist reguleerivad seadused mõjutavad palgalõhet kogu palgajaotuse lõikes. Naised, kes kuuluvad palkade jaotuse madalamasse ossa, on enamasti tööjõuga vähem seotud. Seega soodsaid lapsehoolduspuhkuse tingimused, mis tagavad töökoha kaitse, suurendavad madalapalgaliste naiste sidemeid konkreetsete ettevõtetega, seeläbi potentsiaalselt vähendades tööturult eemaloleku kestust, mis omakorda vähendab soolist palgalõhet. (Arulampalam *et al* 2007, 176)

Soolise palgalõhe suurus varieerub nii madala- ja kõrgemapalgaliste töötajate seas kui ka tööturu sektorite lõikes. Varieeruvus palkade jaotuse lõikes on enamjaolt tingitud töötajate individuaalsetest erinevustest haridustasemes, kvalifikatsioonis ning töökogemuses. Tööturu sektorites tuleneb see aga peamiselt tööalasest segregatsioonist, mille tõttu on naised ja mehed koondunud erinevatele ametikohtadele ja tegevusaladele.

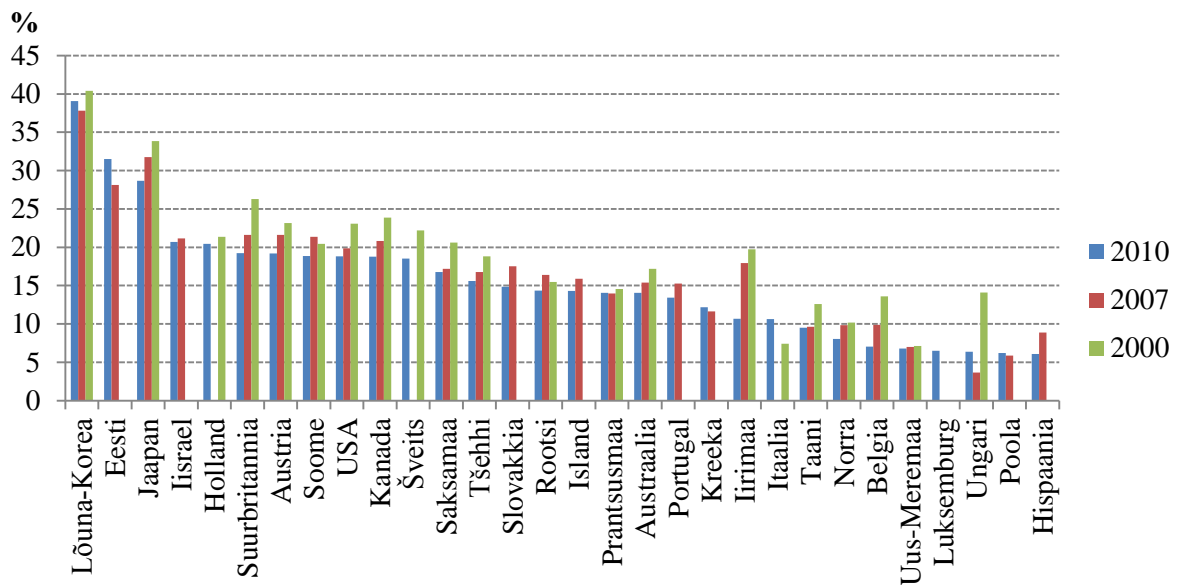
2. PALGALÕHE ANALÜÜS OECD LIIKMESRIIKIDE ANDMETE PÕHJAL

2.1. Soolise palgalõhe arengutrendid OECD riikides

Viimase kümne aasta jooksul on sooline palgaerinevus vähenenud peaaegu kõigis OECD riikides. Joonis 2 kirjeldab soolise palgalõhe arengutrendide dünaamikat valitud OECD liikmesriikides ajavahemikus 2000-2010. Joonisel on toodud palgalõhe näitajad aastatel 2000, 2007 ja 2010, mis on arvatud naiste ja meeste keskmise brutotunnipalga vahe osakaaluna meeste keskmises brutotunnipalgas ja hõlmab täistööajaga töötajaid. Andmete puudumise tõttu on riikidevahelisest võrdlusest välja jäänud Mehhiko, Türgi, Sloveenia ning Tšiili.

Võrreldes palgalõhe taset riikides aastatel 2000 ja 2010 selgub, et sel perioodil on palgaerinevused kõige enam vähenenud Belgias, Ungaris, Iirimaa ning Suurbritannias. Suurim oli vähenemine Iirimaa, kus palgalõhe alanes 19-lt protsendilt 2000. aastal 10 protsendini aastaks 2010. Seega 10 aasta jooksul vähenes palkade erinevus üle 9 protsendipunkti. Varasemalt käsitletud kirjanduse põhjal võib arvata, et meeste ja naiste vahelist palgaerinevust põhjustavate tegurite seas on vähenemisele oluliselt kaasa aidanud naiste kõrgem haridustase ning tööalase segregatsiooni vähenemine.

Kõige stabiilsemalt, ilma suuremate kõikumisteta on palgalõhe vähenenud Suurbritannias, Kanadas ning Taanis. Vaid Suurbritannias on sooline palgalõhe kogu vaadeldava perioodi vältel näidanud langevat trendi. Kanadas ning Taanis on paaril aastal tulnud ette ka väiksemaid, alla ühe protsendipunktilisi kõikumisi, kuid valdav trend on olnud langev. Suurimad kõikumised palgalõhe tasemes on toimunud Ungaris ja Itaalias. Vaadeldavalt perioodil kasvas palgaerinevus vaid Eestis ning Itaalias. Eestis suurenes palgalõhe kõige enam.



Joonis 1. Sooline palgalõhe valitud OECD riikides, aastatel 2000, 2007, 2010
Allikas: Autori töödeldud andmed OECD andmebaasist

2007. aasta kirjeldab majanduskriisi mõju soolise palgalõhe arengutrendile. Graafiku põhjal võib järeldada, et enamuses riikides ei avaldanud majanduskriis ja sellest tulenevad muutused tööturul soolise palgalõhe suurusele olulist mõju. Peaaegu kõigis OECD riikides jätkus palkade erinevuse vähenemine. Näiteks Ungaris, Prantsusmaal ning Lõuna-Koreas oli palgalõhe majanduslanguse perioodil võrdlusaastate madalaimal tasemel. Põhjamaades esines aga vastupidine trend, nii Soomes kui Rootsis tõusis palgalõhe majanduskriisi ajal vaadeldud aastate kõrgeimale tasemele. Ka Norras palgalõhe kasvas.

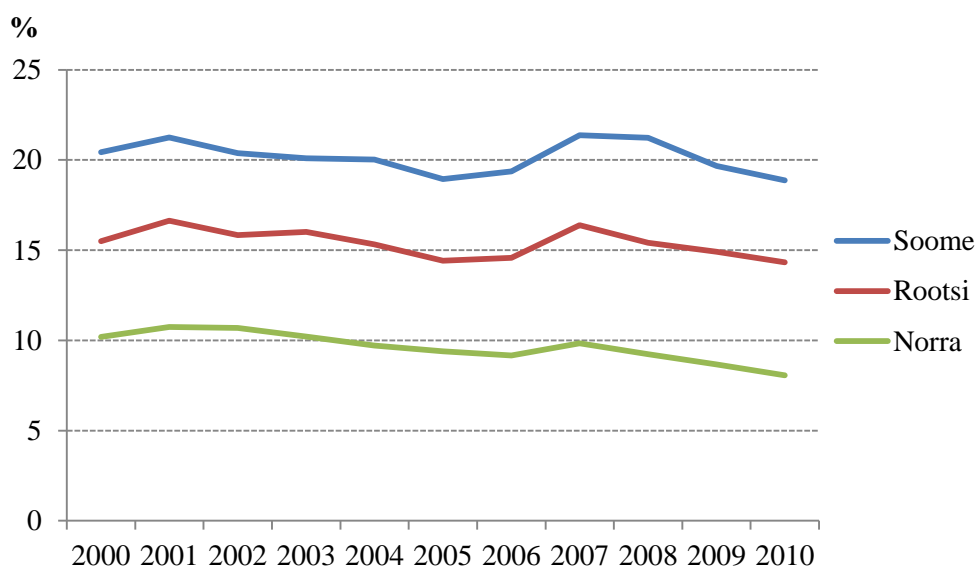
Palgaerinevuse kasv Põhjamaades 2007. aastal viitab sellele, et majandustsükkel ja seda iseloomustavad tegurid nagu tööpuudus, töajajõu osalemise määr või SKP töötaja kohta mõjutavad soolise palgalõhe kujunemist.

Korrelatsiooni Soome, Rootsi ning Norra soolise palgalõhe näitajate vahel perioodil 2000-2010 iseloomustab joonis 2. Jooniselt nähtub, et antud riikide palgalõhe arengutrend on olnud sarnane. Kuni majanduskriisini vähenes palgalõhe järjekindlalt, 2007. aastal aga suurenes märgatavalt. Peale seda vähenes meeste ja naiste palkade erinevus Põhjamaades taas ning jõudis vaadeldava perioodi madalaimale tasemele. 2010. aastal oli sooline palgalõhe Soomes ligikaudu 19 protsenti, Rootsis 16 ning Norras 8 protsenti.

Põhjamaades on sooline palgaerinevus madalaimal tasemel Norras, kõrgeimal aga Soomes, ületades Norrat kaks korda. Majandustsükli iseloomustavate näitajate poolest, mis on otseselt seotud naiste positsiooniga tööturul, on riigid sarnased. Naistööhõive ja naiste

töäjõus osalemise määr on kõigis suhteliselt suur. Kõrgeima taseme on vastavates näitajates saavutanud Rootsi. Palgalõhet kaudselt mõjutavates tegurites on riikide vahel erinevusi. Tööpuuduse määr on Norras üle kahe korra madalam kui Soomes või Rootsis. Ka näitajad SKP lõhe ning SKP töötaja kohta on naftatulude tõttu rikkamas Norras tunduvalt kõrgemal tasemel. Antud näitajate põhjal võib väita, et majandusarenguga seotud tegurid ning nende tase on osaliselt mõjutanud palgalõhe suurust, kujundades suurema palgaerinevuse Rootsis ja Soomes.

Samas ei selgu muude tegurite puhul olulisi muutusi majanduslanguse perioodil. Nii Soomes, Rootsis kui Norras jätkus naiste aktiivsusmäära kasv, ka naistööhõive suurenes Soomes ning Norras. Tööpuuduse määr aga 2007. aastal vähenes kõigis riikides. Vaid SKP lõhe suurenes märgatavalt, SKP töötaja kohta oluliselt ei muutunud. Teoreetiliselt oleksid antud muutused näitajates pidanud soolise palgalõhe vähenemist soodustama, kuid jooniselt selgub, et sel perioodil toimus palgalõhe suurenemine. Seega ei mõjutanud majanduslangust iseloomustavad tegurid palgalõhet ootuspäraselt. Ka teiste liikmesriikide näitajad kinnitavad, et majanduskriisi tõttu tööturul muutunud tingimused ei avaldanud palkade erinevusele märkimisväärset mõju. Järelikult võib korrelatsioon Soome, Rootsi ja Norra näitajate vahel tuleneda muudest teguritest. Näiteks võis põhjuseks olla asjaolu, et meestest koondati vähem tootlikumad madalapalgalisid ning tootlikumad kõrgepalgalised viisid keskmise palga üles.



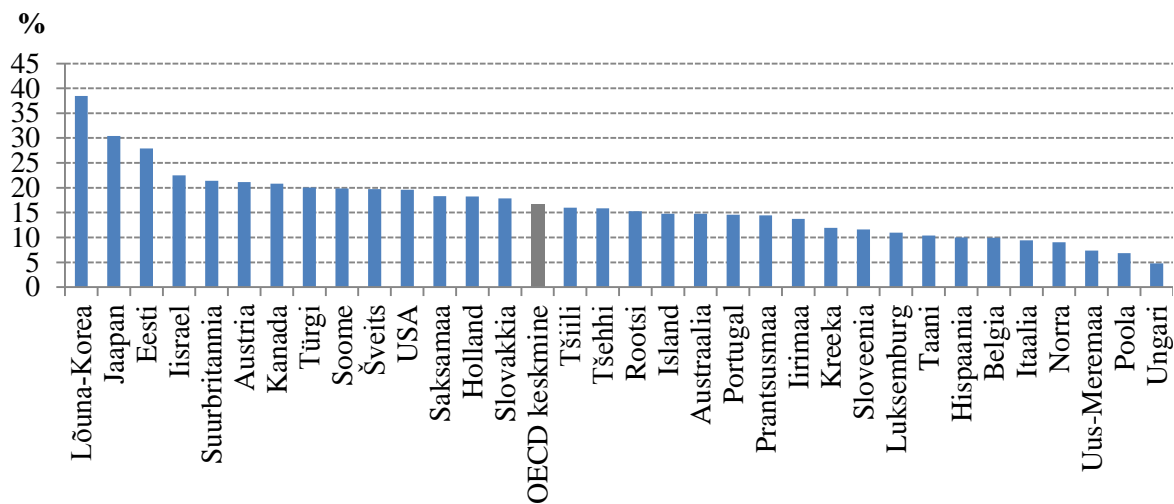
Joonis 2. Sooline palgalõhe Soomes, Norras ja Rootsis, perioodil 2000-2010
Allikas: Autori töödeldud andmed OECD andmebaasist

Olulist mõju meeste ja naiste vahelise palkade erinevuse kujunemises nii Soomes, Rootsis kui Norras on omanud ametiühingutega kaetuse suur ulatus ja tsentraalsed kollektiivsed läbirääkimised. Sealjuures on tegeletud aktiivselt tööalase integratsiooni soodustamisega läbi sookvootide. Need tööturu institutsioonid on võimaldanud diskrimineerimist piirata ning palkasid ühtlustada. Viimase kümnendi jooksul on ametiühingutesse kuuluvate töötajate osakaal vähenenud peaaegu kõigis OECD riikides, kõige enam Rootsis ning Slovakkias. Samas näitab palgalõhe Põhjariikides endiselt langevat trendi.

Joonis 3 kirjeldab soolise palgalõhe keskmist taset OECD liikmesriikides perioodil 2002-2012. Palgalõhe on arvatud naiste ja meeste keskmise brutotunnipalga vahe osakaaluna meeste keskmises brutotunnipalgas ning hõlmab täistööajaga töötajaid. Palgalõhe keskmiste näitajate saamiseks antud perioodil on leitud aritmeetilised keskmised. Võrdluse jaoks oluliste andmete puudumisel on valimist välja jäetud Mehhiko.

OECD riikide seas on palgalõhe viimase aastakümne jooksul olnud suurim Aasias - Jaapanis ja Lõuna-Koreas, keskmised näitajad on antud perioodil vastavalt 30 ning 38 protsenti. Need näitajad on ligi kaks korda kõrgemad OECD keskmisest. Palgalõhe kõrge tase antud riikides on tulenenud peamiselt kultuurilistest eripäradest, mis on tinginud naiste traditsioonilise alaesindatuse sealse formaalsel tööturul. Üldine sooline palgaerinevus Ida-Aasias on järjekindlalt vähenemas tänu töötavate naiste kasvavale osakaalule, kuid palgalõhe püsib kõrge, kuna naised on endiselt nii Jaapanis kui Lõuna-Koreas tööturul ebaproportsionaalselt esindatud. (Chubb *et al* 2008, 13)

Väiksem on palgaerinevus sel perioodil olnud aga Ungaris, keskmiselt 5 protsendi ning Poolas 6 protsendi tasemel. Ka Uus-Meremaal, Norras ning Itaalias on keskmine sooline palgalõhe vaadeldaval perioodil jäänud 10 protsendi piiresse. Teiste liikmesriikidega võrreldes oluliselt väiksem palgaerinevus Ungaris on osalt tingitud kõrgemalt kvalifitseeritud naiste suhteliselt suurest osatähtsusest tööturul, arvestades nende keskmisest madalamat tööhõive taset (Gender pay gaps...2013, 1).



Joonis 3. OECD riikide soolise palgalõhe 10 aasta keskmised näitajad perioodil 2002-2012
Allikas: Autori töödeldud andmed OECD andmebaasist

Lõuna-Korea ja Jaapani järel on suurima palgalõhega OECD riigiks Eesti, kus viimase kümne aasta jooksul on meeste töötasud olnud keskmiselt 28% naiste tasudest kõrgemad. Palgalõhe kõrge taseme põhjuseks on eelkõige olnud ametiühingute nõrk roll tööturul ning tööalane segregatsioon. Keskmiselt vaid 9% palgatöötajatest Eestis kuulub ametiühingutesse. Kõige suurem on ametiühingutega kaetus Taanis ja Rootsis, kus palgatöötajatest kuulub ühingutesse keskmiselt 70%. Antud riikides on vastavalt ka sooline palgalõhe võrreldes Eestiga vähemalt kaks korda madalam. Vähem reglementeeritud palgasüsteem Eestis ning madal kollektiivlepingutega kaetus tähendab suhteliselt paindlikke palku, mis andnud võimaluse tööturul diskrimineerimiseks.

2.2. Ökonomeetrilise analüüsi meetodika ja andmed

Soolist palgalõhet põhjustavate tegurite mõju hindamiseks OECD liikmesriikides viis autor läbi regressioonanalüüsi. Analüüsi läbiviimisel on kasutatud statistikaprogrammi MS Excel ning ökonomeetriapaketti Gretl. Regressioonanalüüsi on rakendatud valimisse kuuluvate riikide ristandmetele. Valim koosneb 28-st vaatlusest, mis on OECD 28 liikmesriigi 10 aasta keskmised näitajad perioodil 2002-2012. Analüüsi läbiviimiseks on arvutatud 10

aasta aritmeetilised keskmised, kuna tegemist on andmetega, mis muutuvad aja jooksul suhteliselt vähe.

Mudeli koostamiseks valitud andmed pärinevad OECD ning Maailmapanga andmebaasidest. Andmete hankimisel esines probleeme osade liikmesriikide näitajate kättesaamisega. Kuna andmebaasides puudusid osade riikide kohta analüüsiks olulised näitajad, tuli need riigid vaatlusest välja jätta. Kokku jäi valimisse 28 riiki.

Regressioonmudelis on sõltuvmuutujaks valitud sooline palgalõhe liikmesriikides, mis on esitatud naiste ja meeste keskmise brutotunnipalga vahe osakaaluna meeste keskmises brutotunnipalgas ning hõlmab täistööajaga töötajaid. Sõltumatuteks muutujateks on soolist palgaerinevust potentsiaalselt mõjutavad tegurid, mis jagunevad majandustsüklit iseloomustavateks, tööturu institutsioone kirjeldavateks, inimeste oskusi ja haridustaset ning positsiooni iseloomustavateks teguriteks. Järgnevalt kirjeldab autor kõiki mudelis analüüsitavaid muutujaid lähemalt.

2.2. Kirjeldav statistika

Regressioonmudelisse on valitud 23 sõltumatut muutujat, mis teoreetiliselt võiksid avaldada soolisele palgalõhele ja selle kujunemisele mõju. Tegurid jagunevad tunnuste alusel alljärgnevalt:

1) Majandustsüklit iseloomustavad tegurid:

- SKP lõhe - arvutatud potentsiaalse ja tegeliku SKP vahe osakaaluna potentsiaalsesse SKP-sse, väljendatud protsendina. SKP lõhe mõjutab soolist palgalõhet kaudselt suhteliste palkade kaudu, mis sõltuvad üldisest majanduslikust olukorrast.
- SKP aastane kasv elaniku kohta - põhineb kohalikul valuutal, väljendatud protsendina.
- SKP töötaja kohta - sisemajanduse koguprodukt jagatud kogutööhõivega, ostujõu pariteedile kohandatud dollarites. SKP töötaja kohta näitab üldist sissetulekute taset riigis.
- Tööpuuduse määr - töötute osatähtsus tööjõus (alates 15. eluaastast), väljendatud protsendina. Kuna arengud majanduses mõjutavad üldist palkade taset, võib kõrgem tööpuudus tuua kaasa palgalõhe suurenemise.

- Naiste tööpuuduse määr - töötute naiste osatähtsus tööjõus (alates 15. eluaastast), väljendatud protsendina.
- Naiste tööjõus osalemise määr ehk aktiivsuse määr - naistööjõu osatähtsus tööealises rahvastikus, väljendatud protsendina. Hõlmab seda osa elanikkonnast (alates 15. eluaastast), kes töötab või otsib aktiivselt tööd.
- Meeste tööjõus osalemise määr - meestööjõu osatähtsus tööealises rahvastikus.
- Riiklikud kulutused haridusele - arvestatakse kogukulutusi, protsendina SKP-st. Näitab riigi üldist majanduslikku olukorda.

2) Tööturu institutsioone kirjeldavad tegurid:

- Töökaitse indeks 1 - indikaator, mis mõõdab tööhõive kaitse eeskirjade rangust. Indeks 1 hõlmab individuaalsete ja kollektiivsete koondamiste eeskirju tavapäraste lepingutega töötajatele.
- Töökaitse indeks 2 - indikaator, mis mõõdab tööhõive kaitse eeskirjade rangust. Indeks 2 hõlmab individuaalsete ja kollektiivsete koondamiste eeskirju tavapäraste lepingutega töötajatele, mis on rangemad kui indeksi 1 puhul.
- Ametiühingutega kaetus riigis - ametiühingusse kuuluvate palgatöötajate arv jagatud kogu palgatöötajate arvuga, väljendatud protsendina.
- Osaajaga töötavate naiste osakaal - osalise tööajaga töötavate naiste osakaal kogu tööhõivest, väljendatud protsendina. See hõlmab naisi, kes töötavad oma põhitöökohal vähem kui 30 tundi nädalas.
- Vanemapuhkuse kestus - binaarne tunnus, mis näitab, kas liikmesriigis on vanemapuhkuse kestus üle või alla 1 aasta.

3) Inimeste oskusi ja haridustaset kirjeldavad tegurid:

- Tüdrukute PISA tulemused lugemises - tüdrukute keskmine punktisumma lugemises.
- Tüdrukute PISA tulemused matemaatikas
- Tüdrukute PISA tulemused loodusteadustes
- Poiste PISA tulemused lugemises - poiste keskmine punktisumma lugemises.
- Poiste PISA tulemused matemaatikas
- Poiste PISA tulemused loodusteadustes
- Kolmanda taseme haridusega 25-64-aastaste meeste osakaal elanikkonnas
- Kolmanda taseme haridusega 25-64-aastaste naiste osakaal elanikkonnas

4) Naiste positsiooni tööturul kirjeldavad tegurid:

- Naiste osakaal liikmesriikide parlamentides - naiste osatähtsus kõigist parlamendikohtadest.
- Naiste osakaal juhtivatel kohtadel kogutööhõivest

2.3. Analüüs

Regressioonanalüüsi teostamise eesmärgiks on valitud muutujate abil välja selgitada, millisel teguril on kõige olulisem roll soolise palgalõhe kujunemisel OECD liikmesriikides. Esmalt analüüsitakse, mil määral mõjutavad soolist palgaerinevust majandustsüklit iseloomustavad tegurid. SKP lõhe ning SKP kasv mõjutavad soolist palgalõhet kaudselt suhteliste palkade kaudu, mille tase sõltub üldisest majanduslikust olukorrast. Regressioonmudel peaks kirjeldama, kui suur on SKP lõhe mõju palgalõhe suurusele. Samuti, milline on SKP kasvu seos palkade erinevusega. SKP töötaja kohta näitab üldist sissetulekute taset riigis. Uuritakse, kuidas mõjutab üldine sissetulekute tase soolist palgaerinevust ning kas peab paika hüpotees, et kõrgema sissetulekute tasemega riikides on palgalõhe suurem. Ka tööpuudus on otseselt seotud majandusarenguga, mis mõjutab palkade erinevust kaudselt. Kuna üldine palkade tase alaneb raskematel perioodidel majanduses, millega enamasti kaasneb tööpuuduse kasv, võib eeldada, et kõrgem tööpuuduse määr toob suurema palgalõhe. Üheks oluliseks palgaerinevuse allikaks on erinevused naiste ja meeste tööturu aktiivsuse määrades. Aktiivsuse määr hõlmab seda osa elanikkonnast, kes on majanduslikult aktiivne. Soolise segregatsiooni tõttu erineb naiste ja meeste osalus töäjõus teatud ametialadel ning positsioonidel. Uuritakse, mil määral vähendab naiste töäjõus osalemise määra kasv soolist palgalõhet ning kas peab paika, et riikides, kus naiste aktiivsusmäär on suurem, on üldine palgaerinevus madalam.

Töö esimeses osas käsitletud tööturu institutsioonide mõju selgitavatest teoreetilistest seisukohtadest lähtudes võib prognoosida, et töökaitse eeskirjade rangusel on soolisele palgalõhele negatiivne mõju. Järelikult, mida rangemad on reeglid, seda väiksem on palgaerinevus. Teoreetiliselt peaks soolist palgalõhet mõjutama suuremal määral töökaitse indeks 2, kuna see hõlmab rangemaid eeskirju kui indeks 1. Uuritakse ka ametiühingutega kaetuse mõju riigis ning kas selle laiem ulatus viib väiksema palgalõheni. Ametiühingutest

sõltuvad osalise tööajaga töötamise tingimused. Varasema kirjanduse põhjal võib eeldada, et naiste suurem osakaal osajaga töökohtadel tähendab ka suuremat palgalõhet. Riikidevahelisi erinevusi tööturu institutsioonides selgitab olulisel määral vanemapuhkus ja selle kestus. Eelnevas osas analüüsitud vanemapuhkuse kestuse ning palgalõhe suuruse seose põhjal võib eeldada, et riikides, kus lapsehoolduspuhkus on üle 1 aasta, on palgalõhe suurem.

Kuigi empiirilised uuringud on näidanud, et soolised erinevused tootlikkusega seotud omadustes ei seleta palgaerinevust piisaval määral, võib kolmanda taseme haridusega töötajate osakaal olla küllaltki oluliseks mõjutajaks. Mudel selgitab, kui palju mõjutab kõrgema haridustasemega naiste ja meeste osakaal palgaerinevust ning kas see on märgatavalt väiksem riikides, kus kõrgema haridusega naisi on rohkem. Sealhulgas uuritakse, kui suurel määral mõjutavad üldist palgaerinevust põhikooli õpilaste keskmised tulemused matemaatikas, lugemises, loodusteadustes ning kas tüdrukute kehvemad tulemused matemaatikas võrreldes poistega mängivad rolli suurema palgalõhe kujunemises.

Mudelis analüüsitakse ka naiste positsiooni ühiskonnas, eeldades, et naiste suurem osatähtsus liikmesriikide parlamentides viib väiksemale üldisele palgalõhele. Positsiooni tööturul kirjeldab naiste osakaal juhtivatel kohtadel. Soolist segregatsiooni käsitlevate teooriate põhjal võib prognoosida, et antud tegur avaldab palgalõhele võrdlemisi suurt mõju, vähendades keskmist palgaerinevust naiste osakaalu suurenedes.

2.4. Tulemused

OECD 34-st liikmesriigist jäi lõppmudelis vaatluse alla 28. Analüüsi seisukohalt oluliste andmete puudumise tõttu tuli mudelist esmalt välja jätta Mehhiko ning Slovakkia. Mudeli heteroskedastiivsuse olemasolu testimisel osutusid suurimateks erinditeks Korea, Austria, Norra ning Tšehhi. Peale erindite eemaldamist vaatluste hulgast muutusid näitajad oluliselt paremaks, nii mudeli selgitusvõime kui ka usaldatavus paranesid. Kõige suuremaks probleemiks mudeli koostamisel kujunes multikollineaarsuse esinemine, mis on makroandmete puhul sagedane. Multikollineaarsuse eemaldamisega mudeli selgitusvõime langes, kuid parameetrid olid endiselt statistiliselt olulised.

Lõplikkusse regressioonmudelisse jäi peale testimist alles neli tegurit, mis võimaldasid koostada korrektse mudeli oluliseks osutunud muutujatega. Regressioonanalüüsi tulemusena

selgus, et kõikidest potentsiaalsetest soolist palgalõhet põhjustavatest teguritest, mida mudelis vaadeldi, mõjutavad palgerinevust kõige enam naiste osakaal liikmesriikide parlamentides, meeste tööjõu osalusmäär, kolmanda taseme haridusega naiste osakaal ning SKP lõhe. Seejuures oluliseimateks osutusid meeste aktiivsusmäär ning kõrgharidusega naiste osakaal.

Naiste osatähtsus parlamendis on seotud naiste osalusega juhtivatel kohtadel nii tööturul kui ka ühiskonnas, mida mõjutab sooline segregatsioon. Segregatsiooni tõttu koonduvad mehed ja naised eri tegevusaladele ning ametipositsioonidele ning sellel on oluline roll palgaerinevuse kujunemisel. Naiste suurem osakaal parlamendis viitab sellele, et võrdõiguslikkuse poliitikale pööratakse suuremat tähelepanu ning seeläbi rakendatakse diskrimineerimisvastaseid õigusakte rohkem ning jõulisemalt. Seega rohkem naisi parlamendikohtadel parandab naiste positsiooni nii ühiskonnas kui tööturul. Ühelt poolt andes muidu loomult alalhoidlikematele ning võrreldes meestega vähem ambitsioonikatele naistele eeskuju ning teisalt kasutades ametikohast tulenevat mõjuvõimu, et rakendada tööturgu mõjutavaid meetmeid palkade erinevuse vähendamiseks.

Erinevused meeste ja naiste tööturu aktiivsusmäärades on samuti oluliseks palgaerinevuste allikaks. Erinevused aktiivsusmäärades on seotud soolise segregatsiooniga ning tulevad selgelt esile, kui vaadelda hõivatud naiste ja meeste osatähtsusi majandusharude ja ametialade lõikes. Mehed on rohkem hõivatud kõrgemalt tasustatud majandusharudes ja ametialadel, naised aga osalise ja tähtajalistel töökohtadel. Sellest tulenevalt võib järeldada, et meeste kõrgem tööjõus osalemise määr suurendab soolist palgaerinevust, kuna segregatsiooni tõttu on mehi kõrgemalt tasustatud töökohtadel rohkem kui naisi.

Kolmanda taseme haridusega naiste osakaal osutus antud mudelis kõige olulisemaks palgalõhe selgitajaks, vaatamata varasema kirjanduse põhjal prognoositud pigem madalale selgitusvõimele. Seda samuti SKP lõhe puhul, mis on üldise palkade erinevusega kaudselt seotud, mõjutades seda vastavalt arengutele majanduses.

Korrelatsioonanalüüsi põhjal selgus, et soolise palgalõhega kõige nõrgemalt seotud tegurid on nii üldine tööpuuduse määr kui ka naiste tööpuuduse määr, samuti SKP töötaja kohta ning kõik põhikooli õpilaste tulemused valitud aladel. Kuna majandustsüklit iseloomustavatel teguritel on meeste ja naiste vahelisele palgaerinevusele kaudne mõju, siis võivad seosed sõltuva ja sõltumatute muutujate vahel olla nõrgad, mistõttu valitud muutujad ei selgitanud palgalõhet. Põhikooli õpilaste tulemuste seos palgaerinevusega on samuti väga

nõrk, mis näitab seda, et meeste ja naiste palkade erinevusi mõjutab pigem kõrgema haridustaseme omandanute osakaal.

Lisas 1 toodud regressioonimudelist on näha, et mudeli selgitusvõime on ristanndmetel põhinevatele mudelitele tüüpiliselt mõõdukas, sest determinatsioonikordaja on 0,47. Suhteliselt nõrk selgitusvõime viitab sellele, et valitud teguritel on sõltuvale muutujale, soolisele palgalõhele väike mõju, seetõttu need ei selgita muutujat piisaval määral. Usaldusnivoo põhjal võib väita, et mudel on statistiliselt oluline, kuna eksimus on väiksem kui 0,05. Lõplik regressioonifunktsioon on kujul:

$$Y = -18,91 + 0,39X_1 - 0,21X_2 + 0,24X_3 - 2,62X_4$$

(12,28) (0,16) (0,1) (0,09) (1,19)

Funktsioon näitab, et meeste aktiivsusemäära suurenemisel kasvab ka sooline palgalõhe. Kui meeste tööjõus osalemise määr (X_1) suureneb ühe protsendipunkti võrra, siis meeste ja naiste vaheline palgaerinevus kasvab 0,39 protsendipunkti. Naiste osakaalu suurenemine riigi parlamendikohtadel (X_2) viib aga soolise palgalõhe vähenemiseni. Regressioonivõrrandi järgi suurendab kolmanda taseme haridusega naiste osakaalu (X_3) kasv palgaerinevust. Ka varasemad empiirilised uuringud on näidanud, et enamuses riikides on meeste ja naiste vahelised palgaerinevused suuremad kolmanda taseme haridusega töötajate puhul. Kõrgharidusega naiste osakaalu suurenemine ühe protsendipunkti võrra, suurendab soolist palgalõhet 0,24 protsendipunkti. Mudeli funktsioon viitab SKP lõhe (X_4) negatiivsele seosele palgalõhega, mis tähendab, et SKP lõhe kasv vähendab soolist palgaerinevust. See tuleneb asjaolust, et SKP lõhe süvenemise korral kaasneb üldine palkade taseme kasv.

2.5. Järeldused

Palgalõhe regressioonanalüüsi tulemused kattuvad tehtud eeldustega aktiivsusemäära ning naiste osakaalu osas parlamendis. Mida suurem on meeste majanduslik aktiivsus tööturul võrreldes naistega, seda suurem on ka sooline palgaerinevus. Soolise segregatsiooni tõttu suurendab hõivatud meeste suurem osatähtsus tööturul palgalõhet, kuna mehed on võrreldes naistega enam koondunud nii kõrgemalt tasustatud tegevusaladele kui ka ametikohtadele. Naiste osakaal parlamendis on soolise palgalõhega negatiivselt seotud. Mida rohkem naisi on parlamendikohtadel, seda suurem võimalus on vähendada palgalõhet läbi

diskrimineerimisvastaste õigusaktide jõulise rakendamise ja parandada naiste positsiooni nii ühiskonnas kui tööturul.

Haridustaseme osas kinnitas mudel varasemalt käsitletud kirjandust, mille kohaselt palgalõhe on suurem kõrgema haridusega töötajate seas. Analüüsi tulemustest selgus, et kõrgharidusega naiste suurem osakaal avaldab palgalõhe suurusele positiivset mõju. Järelikult, mida rohkem on kõrgemalt haritud naisi riigis, seda suurem on sooline palgalõhe. Kolmanda taseme haridust puudutavate OECD riikide andmete põhjal võib väita, et antud tulemus peab paika vaid osaliselt. Näiteks Eestis, Ühendriikides ning Kanadas on nii kõrgema haridusega naiste osakaal kui ka sooline palgalõhe suur. Soomes, Rootsis ja Norras on kõrgharidusega naiste osakaal samuti suur, kuid sooline palgalõhe on seejuures üle kahe korra madalam. See näitab, et haridustase suudab soolist palgalõhet selgitada vaid teatud määral.

Samuti selgus analüüsist, et SKP lõhe on palgalõhega negatiivselt seotud. Järelikult kui tegelik majanduskasv jääb potentsiaalsest kasvust ülespoole, suureneb SKP lõhe, mis viib omakorda palgalõhe suurenemiseni. Kuigi antud mudelist ei selgunud enamuse vaatluse alla võetud ning testitud tegurite mõju suurus palgalõhele, on selge, et kõik eelnevalt käsitletud muutujad omavad teatud mõju meeste ja naiste palgaerinevuse suurusele ning selle kujunemisele riigis, kas otseselt või kaudselt.

2.6. Korrelatsioonanalüüs

Majandustsükli kirjeldavate tegurite ja soolise palgalõhe vahelise seose selgitamiseks viis autor läbi korrelatsioonanalüüsi. Korrelatsioonimaatriks on koostatud eelnevalt regressioonanalüüsis kasutatud andmete põhjal. Valimi moodustasid 28 OECD riigi 10 aasta aritmeetilised keskmised näitajad perioodil 2002-2012. Sõltuvaks muutujaks on sooline palgalõhe, sõltumatuteks muutujateks on 6 majandustsükli iseloomustavat tegurit nagu SKP lõhe, üldine tööpuuduse määr, tööpuuduse määr naiste seas, SKP töötaja kohta, meeste ja naiste aktiivsusmäär.

Tabelis 1 toodud korrelatsioonimaatriksi põhjal võib väita, et kõikidest testitud majandustsükliga seotud teguritest on palgalõhega kõige tugevamalt seotud SKP lõhe, nagu selgus ka regressioonanalüüsist. Küllaliski tugev on seos ka SKP aastase kasvuga. SKP lõhe on soolise palgalõhega negatiivses seoses, SKP lõhe kasvamisel palkade erinevus väheneb. SKP

aastane kasv inimese kohta on aga palgalõhega positiivses seoses, mis tähendab, et SKP kasvamisel palgalõhe suureneb. Ülejäänud muutujad on palgaerinevuse selgitamisel osutunud ebaoluliseks, kuna nende omavahelised seosed on tugevamad kui seosed sõltuva muutuja - soolise palgalõhega.

Tabel 1. Palgalõhe korrelatsioonanalüüs

	Palgalõhe	SKP lõhe	Tööpuudus	Naiste tööpuudus	SKP töötaja kohta	SKP kasv	Meeste aktiivsusmäär	Naiste aktiivsusmäär
Palgalõhe	1							
SKP lõhe	-0.26	1.00						
Tööpuudus	-0.22	-0.08	1.00					
Naiste tööpuudus	-0.31	-0.12	0.95	1.00				
SKP töötaja kohta	0.27	0.18	-0.41	-0.45	1.00			
SKP kasv	0.38	-0.30	0.26	0.14	-0.53	1.00		
Meeste aktiivsusmäär	0.37	0.12	-0.52	-0.48	0.26	-0.11	1.00	
Naiste aktiivsusmäär	0.17	0.05	-0.50	-0.54	0.42	-0.21	0.58	1

Allikas: Autori töödeldud andmed OECD ja Maailmapanga andmebaasidest

Korrelatsioonanalüüsi tulemuste põhjal võib väita, et majandustsüklitega seotud tegurid ning nende muutused sõltuvalt majanduse faasist mõjutavad palgalõhet minimaalselt. Enamus muutujatel on palgalõhega nõrk seos, mistõttu need ei selgita palgalõhe suurust ega selle kujunemist. Eelnevast tulenevalt võib järeldada, et ristanndmete kasutus regressioonanalüüsi läbiviimisel oli õigustatud, kuna iga-aastaselt muutuvatel näitajatel on soolisele palgalõhele väike mõju.

2.7. Palgalõhe regressioonanalüüs tegurite alamgruppide järgi

Soolist palgalõhet põhjustavate tegurite mõju edasiseks hindamiseks lisas autor valimisse uusi muutujaid ning jagas need eelnevalt kirjeldatud kolme alamgruppi, milleks on majandustsüklit iseloomustavad, tööturu institutsioone kirjeldavad, inimeste oskusi ja haridustaset ning positsiooni iseloomustavad tegurid. Uue regressioonanalüüsi eesmärgiks on hinnata valitud tegurite mõju, koostades iga muutujate alamgruppi kohta regressioonmudel, mis näitab omavahel korreleeruvate tegurite mõju suurust palgalõhele.

Olemasolevate muutujate hulka on lisatud järgmised tegurid:

- Miinimumpalga suhe keskmisesse palka - näitajad hõlmavad täistööajaga töötajaid.
- Naiste keskmine töösuhete kestus - aeg, mille jooksul töötaja on olnud oma praegusel tööol, põhitööl või praeguse tööandja juures, väljendatud aastates. Töösuhete kestus hindab tööjõu voolavust.
- Haavatav tööhõive - väljendatud protsendina kogutööhõivest. Hõlmab palgata töötavaid pereliikmeid ja füüsilisest isikust ettevõtjaid.
- Naistööandjate osakaal - väljendatud protsendina.
- Naistööhõive osakaal tööstussektoris - osakaal koguhõivest sektoris, väljendatud protsendina. Näitab soolist jagunemist tööturu sektorite vahel.
- Naiste osakaal avaliku sektori tööhõives - koguhõivest avalikus sektoris, väljendatud protsendina.
- Kolmanda taseme haridust omandavate naiste ja meeste suhtarv - väljendatud protsendina. Näitab, mitu meest ühe naise kohta omandab kõrgharidust.

Miinimumpalga suhet keskmisesse palka analüüsitakse tööturu institutsioonidega seotud tegurite grupis. Samuti on see seotud majandustsükli iseloomustavate teguritega, kuna olukord majanduses tingib üldise palkade taseme, millest sõltub miinimumpalga tase. Varasema kirjanduse põhjal võib eeldada, et miinimumpalga kasv vähendab soolist palgalõhet. Seega antud suhtarvu suurenemine tähendab alampalga tõusu, mis viib üldise palkade erinevuse vähenemiseni. Töösuhete kestus on seotud tööturu institutsioonide mõjuga naiste tööhõivele ning nende suhtelistele palkadele. Töösuhete kestus viitab teatud määral karjäärikatkestustele ning vanemapuhkusega seotud töökohakaitse tingimustele. Võib prognoosida, et pikem töösuhete kestus on soolise palgalõhega negatiivses seoses.

Haavatavat tööhõivet, naistööandjate osakaalu, naistööhõive osakaalu tööstussektoris ning avaliku sektori tööhõives käsitletakse naiste positsiooni tööturul kirjeldavate teguritena. Naistööandjate osakaal on seotud ametikohtade soolise segregatsiooniga. Antud näitaja on kõigis OECD riikides suhteliselt madal, mis viitab segregatsiooni kõrgele tasemele. Võib eeldada, et naiste osakaalu suurenemine tööandjate seas viib palgalõhe vähenemisele. Naistööhõive osakaal tööstussektoris on samuti kõigis liikmesriikides suhteliselt väike, mida iseloomustab tegevusalade segregatsioon. Avaliku sektori tööhõives on aga naised ülekaalus. Suurem integratsioon ametikohtadel ja tegevusaladel panustab üldise palgaerinevuse vähenemisse. Kolmanda taseme haridust omandavate naiste ja meeste suhtarv kirjeldab

inimeste oskusi ja haridustaset. Uuritakse, kas meeste arvu suurenemine võiks suurendada soolist palgalõhet.

Oluliseks osutunud muutujad võimaldasid koostada neli regressioonmudelit tegurite mõju hindamiseks vastavates alamgruppides, mis on toodud lisas 3 kuni 5. Igasse mudelisse jäi alles kaks olulist selgitavat muutujat. Tööturu institutsioonidega seotud muutujate kohta koostati kaks mudelit, milles valimisse kuuluvad riigid erinesid. Kõikide mudelite puhul on selgitusvõime ristanametel põhinevatele mudelitele tüüpiliselt mõõdukas, determinatsioonikordaja jäi vahemikku 0,29-0,46. Usaldusnivoo põhjal võib väita, et kõik mudelid on statistiliselt olulised.

Läbiviidud regressioonanalüüside tulemusena selgus, et tööturu institutsioone kirjeldavatest teguritest omab soolisele palgalõhele suurimat mõju miinimumpalga suhe keskmisesse palka ning ametiühingutega kaetus riigis. Vastavalt prognoositud mõjule on alam- ja keskmise palga suhtarv palgalõhega negatiivses seoses. Suhtarvu suurenemine vähendab soolist palgaerinevust. Ka ametiühingutega kaetus avaldab palkade erinevusele negatiivset mõju, vähendades seda ühingutega hõlmatuse suurenemisel.

Tööturu institutsioonide mõju testimisel alternatiivse grupi riikide hulgas, osutusid eelnimetatutest olulisemateks selgitajateks naiste keskmine töösuhte kestus ning töökaitse indeks 1. Töösuhte kestuse osas kinnitasid tulemused tehtud eeldust. Keskmine töösuhte kestus naiste seas on palgalõhega negatiivselt seotud. See tähendab, et pikem töösuhe alandab palgalõhet. Antud mudelist selgus, et palgalõhe ja töökaitse indeksi 1 vahel esineb positiivne seos. See tulemus on vastuolus varasemalt käsitletud teoreetiliste seisukohtadega, mille kohaselt peaks töökaitse ranguse suurendamine üldist palkade erinevust vähendama.

Majandustsüklit iseloomustavate tegurite analüüsist selgus, et kõikide valimite puhul avaldab meeste tööjõus osalemise määr palgaerinevusele suurimat mõju. Meeste aktiivsuse määra kasv suurendab soolist palgalõhet. See on tingitud segregatsioonist tööturul, mille tõttu on mehed koondunud kõrgemalt tasustatud ametikohtadele ning tegevusaladele, seega nende osakaalu kasv suurendab palkade erinevust. Sama tulemuseni jõudis autor ka eelnevalt läbiviidud regressioonanalüüsis, kuhu olid samaaegselt kaasatud kõik palgalõhet potentsiaalselt mõjutavad tegurid. Ka SKP aastane kasv inimese kohta selgitab antud mudelis palgalõhe kujunemist. See on meeste ja naiste palgaerinevuse suurusega positiivselt seotud. Järelikult majandusarengu tõus suurendab palgalõhet.

Inimeste oskusi ja haridustaset ning positsiooni iseloomustavate tegurite alamgrupi analüüs näitas, et kõige enam avaldavad palkade erinevusele mõju kolmanda taseme haridusega naiste osakaal ning sellega otseselt seotud tegur - kõrgharidust omandavate naiste ja meeste suhtarv. Töö esimesest regressioonanalüüsist selgunud positiivset seost kolmanda taseme haridusega naiste osakaalu ning palgalõhe vahel kinnitab ka antud mudel. Kõrgharidusega naiste suurem osakaal viib palgalõhe suurenemiseni. Kõrgharidust omandavate naiste ja meeste suhtarvu suurenemine aga mõjutab palgalõhet negatiivselt. Kõrgharidust omandavate meeste arvu vähenemine suurendab suhtarvu, mis omakorda vähendab palgalõhet. Naiste positsiooniga tööturul seotud tegurid antud mudelis oluliseks ei osutunud.

Soolist palgalõhet põhjustavate tegurite mõju hindamisel alamgruppides osutusid olulisteks muutujateks juba varem käsitletud ning ka mõned vaatlusesse lisatud tegurid. Regressioonanalüüside tulemused kinnitasid autori poolt eelnevalt läbiviidud analüüsi tulemusi meeste aktiivsusemäära ja kõrgharidusega naiste osakaalu osas mudelis, kuhu olid kaasatud kõik palgalõhet potentsiaalselt mõjutavad tegurid. Vaatlusesse lisatud teguritest mõjutavad palgalõhe suurust miinimumpalga suhe keskmisesse palka, ametiühingutega kaetus riigis ning töösuhte kestus. Ka töökaitse indeks 1 osutus oluliseks, kuid mudelist selgunud mõju on töökaitse rangust käsitlevate seisukohtadega vastuolus. Samas juba varem testitud SKP kasv osutus vastavas alamgrupis oluliseks teguriks.

KOKKUVÕTE

Soolise palgalõhe ehk naiste ja meeste keskmise palga erinevuse kujunemisel mängivad rolli mitmed tegurid. Palgalõhe olemasolu näitab, kuidas naiste tööd ühiskonnas väärtustatakse, sageli paljastades soolist diskrimineerimist. Kuigi enamik OECD riikidest on aastakümneid rakendanud diskrimineerimisvastaseid õigusakte ning panustanud naiste võrdse kohtlemise tagamisse, on palgalõhe endiselt püsiv nähtus kõigis liikmeriikides. Seda selgitavad eelkõige erinevused meeste ja naiste tootlikkusega seotud omadustes ning riigi palgastruktuur.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on hinnata erinevate soolist palgalõhet potentsiaalselt põhjustavate tegurite mõju ning selgitada välja, millistel teguritel on palgaerinevuse kujunemisel kõige olulisem roll OECD riikides. Selleks on autor analüüsinud erinevaid teoreetilisi lähenemisi meeste ja naiste palgalõhele ning prognoosinud, kui suurel määral kirjeldavad üldist palgaerinevust majandustsüklit ja tööturu institutsioone ning inimeste oskusi, haridustaset ja positsiooni iseloomustavad tegurid. Mõju hindamiseks on koostatud palgalõhe ökonomeetrilised mudelid, mis näitavad, kas prognoositud seosed valimisse kuuluvates riikides kehtivad.

Palgalõhe kujunemist ja selle püsimist mõjutavad mitmed tegurid, kuid antud töös on lähema vaatluse alla võetud peamised teoreetilised seisukohad ning analüüsitud nende paikapidavust OECD riikide vastavates näitajates. Palgalõhet põhjustavate tegurite mõju prognoosimiseks on töö teoreetilises osas käsitletud inimkapitali teooriat ning diskrimineerimise mudeleid, millega traditsiooniliselt soolise palgalõhe põhjusi selgitatakse. Samuti on toodud ülevaade tööturu institutsioonide ja tööalase segregatsiooni mõjust palgalõhele. Uuritud on palkade erinevust ja selle suurust palgajaotuse erinevates osades. Üldise ülevaate saamiseks soolise palgalõhe viimase aastakümne arengutrendidest kirjeldab empiiriline osa palgalõhe trendide dünaamikat OECD riikides perioodil 2000-2012. Prognoositud tulemuste kontrollimiseks on koostatud palgalõhe ökonomeetiline analüüs, mis selgitab välja olulisemad mõjutavad tegurid.

Palgalõhe esimesest regressioonanalüüsist selgus, et tulemused kattuvad tehtud eeldustega vaid nelja teguri puhul. Antud mudelis osutusid oluliseimateks teguriteks meeste tööjõus osalemise määr ning naiste osakaal parlamendis. Meeste aktiivsusmäär on soolise palgalõhega positiivselt seotud, mis tähendab, et mida suurem on meeste majanduslik aktiivsus tööturul võrreldes naistega, seda suurem on sooline palgaerinevus. Meeste suurem osatähtsus tööturul suurendab palgalõhet, kuna soolise segregatsiooni tõttu on mehed võrreldes naistega enam koondunud kõrgemalt tasustatud tegevusaladele ning ametikohtadele. Samuti selgus, et naiste osakaalu kasv parlamendikohtadel vähendab palkade erinevust. See toimub läbi diskrimineerimisvastaste õigusaktide jõulise rakendamise, mis parandavad naiste positsiooni nii ühiskonnas kui tööturul. Kõrgharidusega naiste suurem osakaal aga suurendab antud mudeli kohaselt palgalõhet. Tulemust kinnitavad ka teised empiirilised analüüsid, mille kohaselt on kõrgharidusega töötajate seas sooline palgalõhe suurem. SKP lõhe on aga palgalõhega negatiivselt seotud.

Palgalõhet põhjustavate tegurite edasise analüüsi tulemusena selgus, et tööturu institutsioone kirjeldavatest teguritest omab soolisele palgalõhele suurimat mõju miinimumpalga suhe keskmisesse palka ning ametiühingutega kaetus riigis. Vastavalt prognoositud mõjule on alam- ja keskmise palga suhtarv palgalõhega negatiivses seoses. Ka ametiühingutega kaetus avaldab palkade erinevusele negatiivset mõju, vähendades seda ühingutega hõlmatuse suurenemisel. Olulisteks selgitajateks samas tegurite rühmas osutusid ka naiste keskmine töösuhte kestus ning töökaitse indeks 1. Keskmise töösuhte kestuse kasv naiste seas alandab palgalõhet. Palgalõhe ja töökaitse indeksi 1 vaheline positiivne seos on vastuolus varasemalt käsitletud teoreetiliste seisukohtadega, mille kohaselt peaks töökaitse ranguse suurendamine üldist palkade erinevust vähendama. Majandustsükli iseloomustavate tegurite analüüsist selgus, et palgaerinevusele avaldab suurimat mõju meeste tööjõus osalemise määr ning SKP kasv. Regressioonanalüüs kinnitas varem saadud tulemust kolmanda taseme haridusega naiste osakaalu osas.

Kuigi regressioonanalüüsist ei selgunud enamuse vaatluse alla võetud ning testitud tegurite mõju suurus palgalõhele, on selge, et kõik eelnevalt käsitletud muutujad omavad teatud mõju meeste ja naiste palgaerinevusele ning selle kujunemisele riigis, kas otseselt või kaudselt. Kuna empiirilise analüüsi tulemused ning teoreetilised seisukohad kattusid vaid osaliselt, võib järeldada, et uuritud tegurite mõju palgalõhele erineb sõltuvalt valitud andmetest, hindamise meetodist ning ajaperioodist.

Soolise palgalõhe vähendamiseks on vajalik aktiivselt meetmeid rakendada eelkõige nende riikide kogemuste põhjal, kes on edukalt suutnud muutusi läbi viia ja ühiskonnas suurema soolise võrdõiguslikkuse saavutada, nagu näiteks Rootsis ning Norras. Ametikoha ja tegevusala segregatsioon on enamus OECD riikides suhteliselt kõrgel tasemel, mis toob kaasa naiste oskuste alakasutuse. Naiste osakaalu suurendamine juhtivatel kohtadel võiks olla üheks võimalikuks palkade erinevust vähendavaks meetmeks. Ka regressioonanalüüsis osutus naiste osakaal parlamendis oluliseks palgalõhet mõjutavaks teguriks. Sellest tulenevalt võiks sookvoodite kehtestamine valimiste korral vähendada segregatsiooni, kuna see tähendaks, et parlamenti saadetakse igast erakonnast võrdselt mehi ning naisi.

Kuigi vanemapuhkuse kestus palkade erinevuse kujunemisel analüüsis mõju ei avaldanud, on ka selles valdkonnas võimalik palgalõhe vähenemisse panustada. Mitmetes riikides on meestele võimaldatud vanemapuhkus, kuid seda kasutavad endiselt naised meestest tunduvalt sagedamini. Seetõttu tuleks julgustada mehi rohkem perekondlikke kohustusi enda kanda võtma, et koduste kohustustega seotud koormat naistega õiglaselt jagada. Samuti tuleks isapuhkus võimaldada riikides, kus seda veel tehtud ei ole.

Oluline on välja töötada ning rakendada meetmeid, mis vähendaksid harjumuspäraste soorollide mõju naiste positsioonile ühiskonnas ja tööturul ning seeläbi tagaksid nende majandusliku sõltumatuse. Selleks on vaja rakendada poliitikat, mis tegeleb eelkõige naiste palgatöös osalemise lihtsustamisega, pere- ja tööelu ühildamise raskustega.

VIIDATUD ALLIKAD

- Anspal, S., Biin, H., Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L. (2009). Sooline palgalõhe. Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade. - Soolise palgalõhe uuring. Tallinn: Rakendusuringute Keskus CENTAR. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.
http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja_Sotsiaalpoliitika/1_raport.pdf
(15.04.2014)
- Arulampalam, W., Booth, A., Bryan, M. (2007). Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap Across the Wages Distribution. - *Industrial & Labor Relations Review*, Vol. 60, No. 2, January 2007. New York: Cornell University, pp. 163-186.
- Baron, J., D., Cobb-Clark, D., A. (2010). Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Private- and Public-Sector Employment: A Distributional Analysis. - *Economic Record*, Vol. 86, Issue 273, June 2010. The Economic Society of Australia, pp 227–246.
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1475-4932.2009.00600.x/pdf>
(05.04.2014)
- Blau, F., D. (1996). Where Are We In The Economics of Gender? The Gender Pay Gap. - NBER Working Paper 5664. NBER Working Paper Series, July 1996. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
<http://www.nber.org/papers/w5664.pdf> (08.04.2014)
- Blau, F., D., Kahn, L., M. (2000). Gender Differences in Pay. - *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, Issue 4, Fall 2000. Cambridge: National Bureau of Economic Research, pp 75-99.
- Blau, F., D., Kahn, L., M. (2003). Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. - *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, Issue 1, January 2003. Chicago: The University of Chicago, pp. 106-144.
- Blau, F., D., Kahn, L., M. (2007). The Gender Pay Gap. - *The Economists' Voice*, Vol. 4, Issue 4, Article 5, June 2007. Berkeley: The Berkeley Electronic Press.
<http://hussonet.free.fr/blauk6.pdf> (05.04.2014)
- Blau, F., D., Brummund, P., Yung-Hsu Liu, A. (2012). Trends in Occupational Segregation by Gender 1970-2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System. - Discussion Paper No. 6490. Discussing Paper Series, April 2012. Bonn: Institute for the Study of Labor.

- Chubb, C., Melis, S., Potter, L., Storry, R. (2008). The Global Gender Pay Gap. - ITUC Report, February 2008. Brussels: International Trade Union Confederation.
<http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/gap-1.pdf> (06.04.2014)
- Edin, P., A., Holmlund, B.(1995). The Swedish Wage Structure: The Rise and Fall of Solidarity Wage Policy? - Differences and Changes in Wage Structures, January 1995. Freeman, R., B., Lawrence, F., K. Chicago: University of Chicago Press, pp. 307-344.
<http://www.nber.org/chapters/c7861.pdf> (07.04.2014)
- Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012. C/MIN(2012)5. Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, 23-24 May 2012. Paris: OECD Publishing.
<http://www.oecd.org/social/family/50423364.pdf> (28.04.2014)
- Gender pay gaps for full-time workers and earnings by educational attainment. The labour market position of families. - OECD Family Database indicator, July 2013. OECD Family Database. Paris: OECD Social Policy Division. Directorate of Employment, Labour and Social Affairs.
<http://www.oecd.org/els/soc/LMF1.5%20Gender%20pay%20gaps%20for%20full%20time%20workers%20-%20updated%20290712.pdf> (01.04.2014)
- Hegewisch, A., Liepmann, H., Hayes, J., Hartmann, H. (2010). Separate and Not Equal? Gender Segregation in the Labor Market and the Gender Wage Gap. - The Briefing Paper. IWPR reports, September 2010. Washington: The George Washington University, The Institute for Women's Policy Research (IWPR).
<http://tools4valuechains.org/sites/default/files/documents/Hegewisch%20et%20al%202010.pdf> (06.05.2014)
- Livingston, G. (2013). The link between parental leave and the gender pay gap. - Pew Research Center, 20. December 2013.
<http://www.pewresearch.org/fact-tank/2013/12/20/the-link-between-parental-leave-and-the-gender-pay-gap/> (25.03.2014)
- Napari, S. (2006). The Early Career Gender Wage Gap. - Discussion Paper No. 738, August 2006. London: London School of Economics and Political Science. Center for Economic Performance.
http://www.genderinscience.org/index.php/downloads/doc_download/84-napari-2006-the-early-career-gender-wage-gap
- O'Dorchai, S. (2008). Pay inequality in 25 European countries. - Working Paper No. 08-06. Working Paper Series, September 2008. Brussels: Université Libre de Bruxelles. Département d'Economie Appliquée (DULBEA).
<http://dev.ulb.ac.be/dulbea/documents/1238.pdf> (08.04.2014)
- OECD andmebaas
<http://www.oecd.org/statistics/> (05.01.2014)

Philips, K., Priinits, M., Rõõm, M., Võrk, A. (2002). Euroopa liiduga ühinemise mõjud palkadele ja tööjõu vabale liikumisele. - Tartu Ülikool. Majandusteaduskond.
http://valitsus.ee/UserFiles/valitsus/et/riigikantselei/euroopa/arhiiv/uuringud/2002-2003-tellitud-uurimused/uurimus_3.pdf (03.05.2014)

Plantenga, J., Remery, C. (2006). The Gender Pay Gap - Origins and Policy Responses. - A comparative review of 30 European countries, July 2006. Luxembourg: European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Office for Official Publications of the European Communities.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2007&langId=en> (15.04.2014)

Statistikaameti andmebaas
www.stat.ee (02.05.2014)

Women at work: who are they and how are they faring?. - OECD Employment Outlook 2002, July 2002. Paris: OECD Publishing, pp. 61-125.
<http://www.oecd.org/employment/emp/17652667.pdf> (01.05.2014)

Wordbank andmebaas
<http://data.worldbank.org/indicator> (12.04.2014)

SUMMARY

THE FACTORS INFLUENCING THE GENDER WAGE GAP IN OECD

Maarja-Liis Kalme

Despite the fact that the gender wage gap has declined in almost all OECD countries over the past decade, women's average wages are still considerably lower than those of men. The existence of the wage gap shows how women's work is valued in society, often exposing gender discrimination. The average pay gap is largely shaped by many factors. Primarily it is explained by the differences in productivity-related characteristics and the wage structure.

The aim of this work is to assess the impact of the factors that potentially cause the gender wage gap and determine, which of the factors play the most important role in shaping the size of the gap. Author has analysed various theoretical approaches to the pay gap between men and women and estimated the extent to which factors related to economic cycles, labour market institutions and the level of education and qualification describe the gap. In order to assess the impact of the factors econometric models have been performed, which indicate whether the estimated links in these countries exist.

In the theoretical part of the work author discusses the human capital theory and models of discrimination. The human capital theory explains the wage gap by the differences in individual characteristics. According to this, men and women invest differently in human capital and women have less work experience. The models of discrimination indicate to the differences of labour market treatment between men and women.

An overview of the labour market institutions and the effect of occupational segregation is also given. These institutions include antidiscrimination laws, parental leave policies, as well as wage setting mechanisms, such as trade union and collective bargaining coverage. It appears that the strictness of employment protection legislation is an important factor influencing the gender wage gap. A more centralised pay system reduces the wage gap

by decreasing discrimination. The gender segregation is considered as one of the most important explanatory factors, as a result of men and women concentrated in different occupations. The gender wage gap across wage distribution is also analysed in the first part of the thesis. It turns out that the relative wages vary significantly among low- and high-wage workers and across labour market sectors.

Two regression analyses were performed in the empirical part. The first regression analysis included all the potentially influencing factors. The results indicated that the most important factors which influence the pay gap are men's labour force participation rate and the proportion of women in parliament. Men's labour force participation rate is positively related to the gender wage gap, which suggests that the greater the economic activity of men compared to women, the greater the pay gap. The proportion of women in parliament is negatively related to the gap. The proportion of women with tertiary education and the GDP gap also proved to be statistically significant in this model. The higher share of women with tertiary education increases the wage differentials, while the output gap is negatively related to the gender gap.

For further analysis new variables were added to the sample, which was divided into three groups based on factors related to economic cycle, labour market institutions and level of education, qualification and position. The results showed that from the labour market institutions group the most significant factors were the minimum relative to average wage and trade union coverage. Average job tenure and employment protection index 1 also proved to be important in the same group. A positive correlation appeared between the gender wage gap and index 1, which is contrary to the theoretical views. Both regression analyses confirmed that men's labour force participation rate and the proportion of women with tertiary education have an impact on the pay gap. The GDP per capita growth explained the gap in the second regression analysis.

The empirical analysis coincided with some of the theoretical views and was in contrary with others. This indicates that the influence of the factors on the wage gap depends greatly on the selected data, time period and assessment method. Although the regression analyses did not show the influence of the majority of factors to the gender wage gap, it is clear that all of the considered variables have a certain effect on wage differentials.

LISAD

Lisa 1. Soolise palgalõhe regressioonmudel

Model 6: OLS, using observations 1-28

Dependent variable: Palgalohe

	coefficient	std. error	t-ratio	p-value	

const	-18,9077	12,2762	-1,540	0,1372	
Aktiivsusmaar_m	0,392687	0,161556	2,431	0,0233	**
Naisi_parlamendis	-0,208998	0,0952978	-2,193	0,0387	**
Korgharidusega_n~	0,239816	0,0944113	2,540	0,0183	**
SKP_lohe	-2,61829	1,19379	-2,193	0,0387	**
Mean dependent var	15,56772	S.D. dependent var	6,126721		
Sum squared resid	540,7517	S.E. of regression	4,848808		
R-squared	0,466447	Adjusted R-squared	0,373655		
F(4, 23)	5,026804	P-value(F)	0,004638		
Log-likelihood	-81,18086	Akaike criterion	172,3617		
Schwarz criterion	179,0227	Hannan-Quinn	174,3981		

Allikas: Autori arvutused OECD ja Maailmapanga andmete põhjal

Lisa 2. Sooline palgalõhe aastatel 2000, 2007, 2010 (%) ja selle vähenemine perioodil 2000-2010

Riigid	2010	2007	2000	Vahe
Lõuna-Korea	39.049	37.796	40.394	-1.345
Eesti	31.501	28.122
Jaapan	28.684	31.742	33.859	-5.175
Iisrael	20.7	21.161
Holland	20.46	..	21.378	-0.918
Suurbritannia	19.231	21.635	26.28	-7.049
Austria	19.189	21.634	23.142	-3.953
Soome	18.877	21.377	20.427	-1.55
Ühendriigid	18.811	19.843	23.089	-4.278
Kanada	18.761	20.808	23.875	-5.114
Šveits	18.523	..	22.181	-3.658
Saksamaa	16.755	17.209	20.603	-3.848
Tšehhi	15.624	16.759	18.813	-3.189
Slovakkia	14.851	17.522
Rootsi	14.333	16.386	15.499	-1.166
Island	14.315	15.89
Prantsusmaa	14.054	13.965	14.571	-0.517
Austraalia	14.043	15.4	17.2	-3.157
Portugal	13.451	15.278
Kreeka	12.173	11.629
Iirimaa	10.683	17.953	19.73	-9.047
Itaalia	10.644	..	7.407	3.237
Taani	9.519	9.643	12.581	-3.062
Norra	8.06	9.831	10.189	-2.129
Belgia	7.044	9.874	13.599	-6.555
Uus-Meremaa	6.781	7.02	7.119	-0.338
Luksemburg	6.495
Ungari	6.382	3.648	14.099	-7.717
Poola	6.192	5.883
Hispaania	6.071	8.889

Allikas: Autori arvutused OECD andmete põhjal

Lisa 3. Soolise palgalõhe regressioonimudel, tööturu institutsioone kirjeldavad tegurid

Model 1: OLS, using observations 1-23

Dependent variable: Palgalohe

	coefficient	std. error	t-ratio	p-value	
const	38,0825	8,08287	4,712	0,0001	***
Miimumipalga_su~	-32,4886	15,0251	-2,162	0,0429	**
Ametiuhingutega_~	-0,288501	0,138199	-2,088	0,0498	**
Mean dependent var	16,42461	S.D. dependent var	7,888677		
Sum squared resid	962,6817	S.E. of regression	6,937873		
R-squared	0,296844	Adjusted R-squared	0,226528		
F(2, 20)	4,221594	P-value(F)	0,029547		
Log-likelihood	-75,57921	Akaike criterion	157,1584		
Schwarz criterion	160,5649	Hannan-Quinn	158,0152		

Allikas: Autori arvutused OECD ja Maailmapanga andmete põhjal

Model 2: OLS, using observations 1-25

Dependent variable: Palgalohe

	coefficient	std. error	t-ratio	p-value	
const	32,9722	5,72389	5,760	8,55e-06	***
Toosuhte_kestus	-2,60854	0,598111	-4,361	0,0002	***
Tookaitse_inde~_1	3,49054	2,00589	1,740	0,0958	*
Mean dependent var	15,46543	S.D. dependent var	7,115840		
Sum squared resid	650,5368	S.E. of regression	5,437817		
R-squared	0,464686	Adjusted R-squared	0,416022		
F(2, 22)	9,548702	P-value(F)	0,001034		
Log-likelihood	-76,20999	Akaike criterion	158,4200		
Schwarz criterion	162,0766	Hannan-Quinn	159,4342		

Allikas: Arvutused OECD ja Maailmapanga andmete põhjal

Lisa 4. Soolise palgalõhe regressioonimudel, majandustsükli kirjeldavad tegurid

Model 20: OLS, using observations 1-25

Dependent variable: Palgalohe

	coefficient	std. error	t-ratio	p-value	
const	-40,7031	17,9835	-2,263	0,0338	**
Meeste_aktiivsus~	0,648205	0,217984	2,974	0,0070	***
SKP_kasv	2,90847	0,874510	3,326	0,0031	***
Mean dependent var	15,46543	S.D. dependent var	7,115840		
Sum squared resid	713,6265	S.E. of regression	5,695399		
R-squared	0,412771	Adjusted R-squared	0,359387		
F(2, 22)	7,732048	P-value(F)	0,002863		
Log-likelihood	-77,36701	Akaike criterion	160,7340		
Schwarz criterion	164,3907	Hannan-Quinn	161,7482		

Allikas: Autori arvutused OECD ja Maailmapanga andmete põhjal

Lisa 5. Soolise palgalõhe regressioonmudel, oskusi ja haridustaset kirjeldavad tegurid

Model: OLS, using observations 1-32

Dependent variable: Palgalohe

	coefficient	std. error	t-ratio	p-value	
const	27,8973	5,98725	4,659	6,53e-05	***
kõrghar_suhtarv_~	-0,159413	0,0456687	-3,491	0,0016	***
Kolmanda_tasem~	0,255806	0,111063	2,303	0,0286	**
Mean dependent var	16,16834	S.D. dependent var		7,133418	
Sum squared resid	1062,512	S.E. of regression		6,052961	
R-squared	0,326439	Adjusted R-squared		0,279987	
F(2, 29)	7,027384	P-value(F)		0,003247	
Log-likelihood	-101,4485	Akaike criterion		208,8970	
Schwarz criterion	213,2942	Hannan-Quinn		210,3546	

Allikas: Autori arvutused OECD ja Maailmapanga andmete põhjal