

Soolise palgalõhe vähendamine on aeganõudev protsess

Pirjo Turk, Poliitikauuringute Keskuse Praxis töö- ja sotsiaalpoliitika programmi analüütik

Sooline palgalõhe mõjutab ühel või teisel moel kõiki ühiskonnaliikmeid. Lõhe vähendamiseks on vaja teada selle tekke põhjusi.

Sooline palgalõhe kui soolise ebavõrdsuse näitaja on viimastel aastatel olnud sageli kõneaineks. Eurostati 2007. aasta andmete järgi oli Eesti 30,9-protsendise naiste ja meeste palgaerinevusega teiste Euroopa riikidega võrreldes kõrgeimal kohal. Kuivõrd töötasu on määrav ka hüvitiste (töötuskindlustus-, ravikindlustus- ja ka vanemahüvitis) ning pensionide arvestamisel, mõjutab meie praegune töötasu ka tuleviku elukvaliteeti. Ka Eesti üksikvanemluse probleemi taustal on mõistetav, et naiste ligi kolmandiku võrra madalam palk mõjutab lapsi ja nende võimalusi.

Soolise võrdõiguslikkuse monitooringu kohaselt toetab 92 protsenti Eesti elanikest põhimõtet saada võrdväärse töö eest võrdset palka sõltumata sellest, kes on töö tegija. Uurimaks põhjalikumalt, miks saavad Eestis naised madalamat palka kui mehed, tegi Poliitikauuringute Keskus Praxis sotsiaalministeeriumi tellimusel koostöös Rakendusuuringute Keskusega CentAR uuringu “Sooline palgalõhe Eestis”. Uurisime, millest tekib naiste ja meeste palgaerinevus ja kuivõrd on palgalõhe seletatav Eesti naiste ja meeste oskuste, teadmiste ja kogemuste kogumist tulenevate erinevustega, ning pakkusime välja meetmed palgalõhe vähendamiseks. Järgnevalt on kirjeldatud erinevate teooriate põhjal palgalõhe tekke põhjusi ning vaadeldud uuringu tulemuste põhjal, kas Eesti kontekstis need teooriad kehtivad. Artikli lõpuosa keskendub poliitikasoovitustele, mis koostati soolise palgalõhe uuringu, teiste riikide kogemuse ning muude Eesti olukorda kirjeldavate uuringute ja statistika põhjal.

Oluline on selgitada, et keskmine sooline palgalõhe ei tähenda seda, et Eesti tööandjad maksaksid naistöötajale sama töö eest ligikaudu kolmandiku võrra vähem palka kui mehele. Palkade erinevus võib tuleneda nii sellest, et naised ja mehed töötavad eri ametikohtadel, kui ka sellest, et naistel ja meestel on erinevad oskused, haridus, kogemus jms, mis mõjutavad inimese väärtust töötajana. Seda osa palkade erinevusest nimetatakse selgitatud palgalõheks. Ülejäänud osa palgalõhest, mida ei saa nimetatud teguritega selgitada, on selgitamata palgalõhe.

Sooline segregatsioon

Keskmisest soolisest palgalõhest, mis oli Eesti tööjõu-uuringule toetudes 2000.–2008. aastal 28,7 protsenti, moodustas selgitatud palgalõhe 4,4 ja selgitamata palgalõhe 24,3 protsendipunkti. Seega samas ametis, samal tegevusalal, samasuguse tööaja, sama vanuse jm sarnaste teguritega naiste ja meeste palgalõhe oli 24,3 protsenti. Selgitamata soolise palgalõhe põhjused võivad olla nii mittemõõdetavad tegurid (näiteks isikuomadused – ambitsioonikus, riskialtus), diskrimineerimine kui ka liialt vähedetailed statistilised andmed.

Kõige suurem osa keskmisest soolisest palgalõhest on selgitatav tööturu soolise segregatsiooniga ehk asjaoluga, et Eesti naised ja mehed on koondunud erinevatele ameti- ja tegevusaladele. Samasugust tööd tegevaid naisi ja mehi oli vähe. Naised töötavad - sagedamini ametikohtadel, mis on madalamalt tasustatud. Nii ametialase kui ka tegevusalade segregatsiooni näitajate poolest oleme sarnaselt soolise palgalõhe näitajatega Euroopa Liidus kõige kõrgemal kohal (Bettio, Verashchagina 2009). Soolise palgalõhe empiirilisest analüüsist selgus, et 2,7 protsendipunkti ulatuses on naiste palgavahe selgitatav naiste ja meeste töötamisega erinevatel ametikohtadel ning 3 protsendipunkti keskmisest palgalõhest on selgitatav naiste ja meeste töötamisega erinevatel tegevusaladel. Kasutades statistikaameti töötasu struktuuri uuringu tunnipalkade

andmeid (2006. aasta kohta), ilmnes, et kui Eesti naised ja mehed jaotuksid ühtlaselt eri sektorite ja/või ametialade vahel, väheneks palgalõhe kolmandiku võrra. Seega võib öelda, et sooline palgalõhe on olulisel määral põhjustatud tööturu soolisest segregatsioonist. Mitmete teooriate kohaselt teevad naised ja mehed juba enne tööturule sisenemist ehk eriala valikut otsuseid, mis hiljem mõjutavad nende positsiooni ning palka tööturul. Soolise palgalõhe empiirilisest analüüsist selgus, et neid ameteid, mis peaksid tagama kõrgema palgataseme, õpib nii naised kui ka mehed (vt tabel 1). Samuti on Eestis kõrghariduse omandanute seas rohkem naisi. Seega ei selgita naiste madalamat palka nende erialavalikud ega haridustase. Vastupidi, kui Eesti naiste ja meeste erinevad erialavalikud oleksid ainus palgalõhet mõjutav tegur, peaksid naiste palgad olema meeste omadest kõrgemad.

Majanduskriisi mõju palgalõhele

Nagu eelnevas tööturusegregatsiooni käsitluses mainisime, töötavad naised üldjuhul töökohtadel, kus on madalamad palgad. Aga kas naiste traditsiooniliste ametite madalamad palgad on õigustatud, kas õpetajate ja hooldekodudes töötavate hooldajate madalam palk ehitajatega võrreldes on põhjendatud? Devalvatsiooniteooria kohaselt on naised üldiselt ühiskonnas alaväärtustatud, seetõttu on ka tööd ja ülesanded, mida nad täidavad, vähem väärtustatud kui meeste tööd. Nimetatud teooria kohaselt on ka ametikohtade palgad tugevalt seotud sellega, kui suur on neil ametikohtadel töötavate naiste osakaal (England 1992). Seega on devalvatsiooniteooria kohaselt töö väärtus soolistatud, s.t töökohtade palgad on seotud töötajate sooga. Ka majanduskriisil on olnud mõju palgalõhele. Sedakorda aga vähendav mõju: 2008. aastal ületas naiste ja meeste palgavahe 31 protsenti, 2009. aastal oli sooline palkade erinevus 27 protsenti. Majanduskriisi mõju palgalõhele on seotud eelnevalt käsitletud tööturu soolise segregatsiooniga. Naistega võrreldes töötasid mehed enam tegevusaladel, kus majandustegevus kriisi tõttu rohkem kokku tõmbus (näiteks ehituses), seetõttu vähenesid üldiselt ka meeste sissetulekud. Seda, et majanduse tsüklilisusel on mõju soolisele palgalõhele, on näidanud ka eelmised majandusbuumi ja -kriisi perioodid (joonis 1). Meeste ja naiste palkade erinevus suurenes ka 1995.–1997. majandusbuumi ajal. Seega on Eestis soolise palgalõhe dünaamika olnud protsükliline ehk muutunud majandustsükliga samas suunas.

Töö- ja pereelu ühitamine

Mitme teooria kohaselt põhjustavad kodused kohustused ja laste kasvatamine erinevusi naiste ja meeste omandatud oskuste, kogemuste ja teadmiste varus, mis omakorda mõjutab soolist palgalõhet. Sellised lähenemised kirjeldavad, kuidas pikad karjäärikatkestused seoses pere loomisega mõjutavad naiste edenemist karjääriredelil. Eestis vältab lapsehoolduspuhkus kuni kolm aastat, millest tasustatud on ligikaudu poolteist aastat. Seega on naised (mitme) lapse saamise tõttu sageli mitu aastat tööturult eemal. Selliste karjäärikatkestuste puhul peatub tihtipeale naiste töökogemuse kasv, jäädakse ilma töökohal toimuvatest koolitustest ja edutamisvõimalustest (O'Dorchai 2008). Naiste karjäär edeneb laste saamise tõttu aeglasemalt kui meeste oma ning sellest on sageli tingitud ka nende madalam palk.

Soolise palgalõhe uuringu empiirilisest osast ilmnes, et Eesti naiste ja meeste palkade vahe on suurim (31–33 protsenti) vanusevahemikus 25–44 aastat, kui pere loomine ja laste kasvatamine on kõige tõenäolisem (vt joonis 2). Nimetatud näitajad annavad alust oletada, et selles eas naistel (hoolimata laste olemasolust või mitte) on oht olla tööturul diskrimineeritud, sest fertiilses eas naistelt eeldatakse pere loomist. Ka 2009. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringust selgus, et 61 protsendilt 20–39-aastaselt töötavalt Eesti naiselt oli tööle kandideerimisel küsitud nende perekonnaseisu kohta. Naiste palga

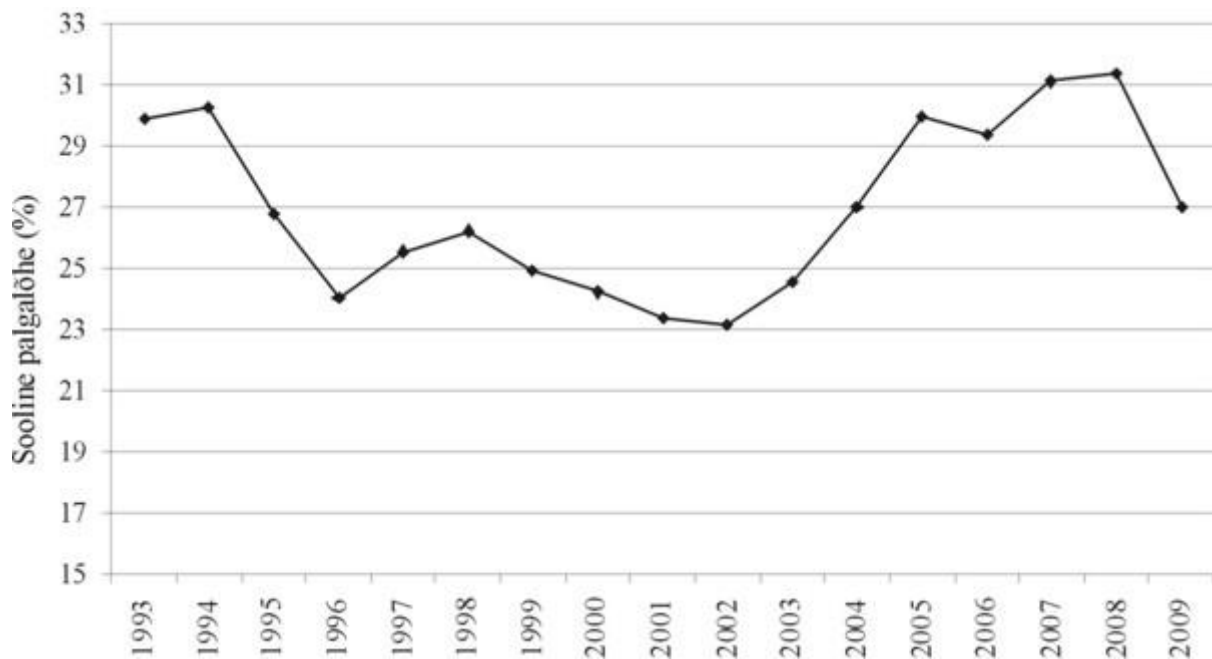
suurust ei mõjuta üksnes vanus, vaid ka laste arv: soolise palgalõhe uuringust ilmnes, et Eesti naised teenivad iga lapse kohta keskmiselt 1,2 protsenti vähem kui lasteta naised. Mitme teooria kohaselt on ka abielus naiste ja meeste palgaerinevus suurem kui vallaliste vahel (Weichselbaumer, Winter-Ebmer 2005; Kunze 2000; Bryan, Sevilla Sanz 2008). Uuringu empiirilisest osast ilmnes, et paarisuhtes (abielus või vabaabielus) olevate naiste ja meeste palgaerinevus on 31 protsenti, üksikute naiste ja meeste palgavahe 19 protsenti. Kuna Eesti mehed, kes on abielus või vabaabielus, teenivad vallaliste meestega võrreldes 11,2 protsenti rohkem palka, on paarisuhtes olevate naiste ja meeste palgaerinevused mõjutatud pigem meeste kõrgemast kui naiste madalamast palgast. Kuivõrd soolise palgalõhe põhjused on kompleksed ning paiknevad ühiskonna ja tööturu eri tasandil, on järgnevalt välja toodud nii otseseid kui ka kaudseid soovitusi soolise palgalõhe vähendamiseks.

Tabel 1. Segregatsioon hariduses, naiste ja meeste erialavalikud

	Naiste osakaal (%)	Palgatase (keskmine = 100)
Matemaatika ja statistika	60	148
Loodus- ja täppisteadused	58	136
Sotsiaalteadused, ärimus ja õigus	85	111
Tehnika, tootmine ja ehitus	72	110
Humanitaaria ja kunstid	72	110
Tervis ja heaolu	93	103
Teenindus	45	101
Õpetajakoolitus	91	97
Põllumajandus, metsandus ja kalandus	48	89
Üldharidus	53	89

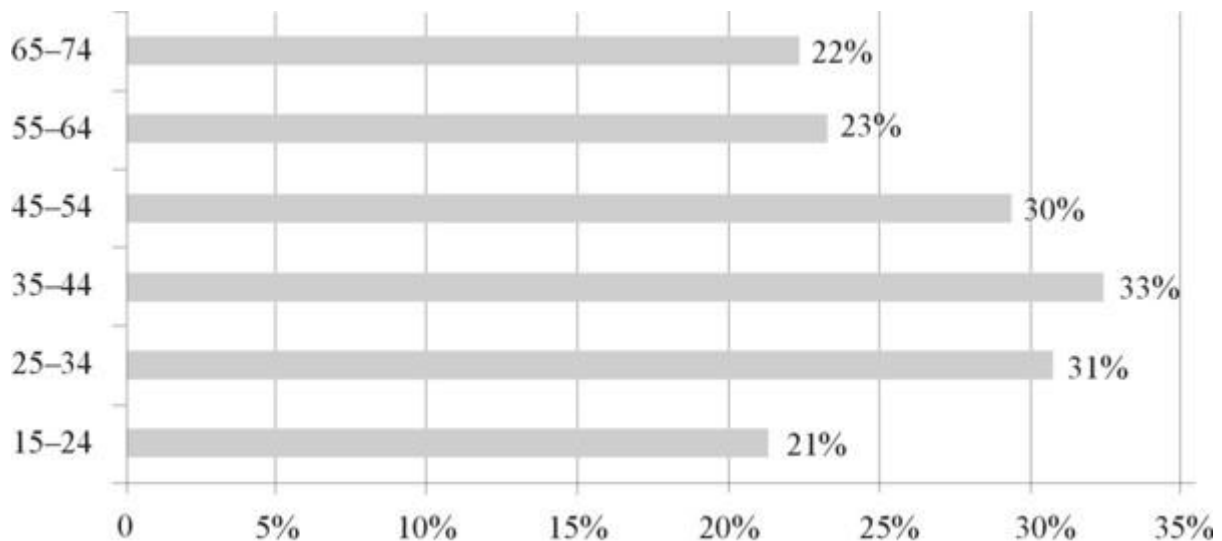
ALLIKAD: Eesti tööjõu-uuring 2000–2008; Anspal, Kraut, Rõõm 2010.

Joonis 1. Soolise palgalõhe dünaamika aastatel 1993–2009



ALLIKAD: Eesti tööjõu-uuringud; Anspal, Kraut, Rõõm 2010.

Joonis 2. Palgalõhe vanuserühmade järgi



ALLIKAD: Eesti tööjõu-uuringud; Anspal, Kraut, Rõõm 2010.

Palgalõhe vähendamine riigi tasandil

Eestis kestab tasustatud lapsepuhkuse (vanemahüvitise) periood koos rasedus- ja sünnituspuhkusega kokku peaaegu poolteist aastat. Kuigi meestel on samasugune õigus olla lapsehoolduspuhkusel, kasutavad seda võimalust enamasti naised (2010. aasta detsembris oli sotsiaalkindlustusameti andmeil vanemahüvitise saajate hulgas isasid 5,5 protsenti). Eesti ja mitme teise riigi (näiteks Põhjamaade) kogemus näitab, et rahaline kompensatsioon pole piisav tingimus, et oluliselt suurendada lapsehoolduspuhkusele jäävate meeste osakaalu. Kõige tõhusamaks lapsehoolduspuhkuse korralduseks, mis motiveerib mehi lastega koju jääma, on osutunud individuaalse õiguse sätestamine isadele ehk isa kuude (*daddy months*) kehtestamine.

Tegu on põhimõttega, kus osa lapsehoolduspuhkust on mõeldud isale ja osa emale ning kumbki lapsevanem ei saa oma puhkuseosa teisele üle kanda. Kui isa ei kasuta talle

mõeldud puhkust ära, kaotab perekond need lapsehoolduspuhkuse päevad (ning sellega kaasneva lapsehoolduspuhkuse tasu). Vanemapuhkust reguleeriva Euroopa Nõukogu direktiivi 2010/18/EL (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:ET:PDF>) kohaselt on lapsehoolduspuhkuse soovitatav pikkus vähemalt neli kuud, millest vähemalt üks kuu individuaalset lapsehoolduspuhkust peaks olema eraldatud isale ja üks kuu emale. Soovituse eesmärk on soodustada sooliselt tasakaalustatumat lapsehoolduspuhkuse kasutamist. Ka Eestis võiks kaaluda isale vanemapuhkuse individuaalse õiguse kasutuselevõttu. Isale mõeldud individuaalne periood vanemapuhkusest leevendaks ühest küljest veidi Eesti naiste pikki karjäärikatkestusi ja teisalt tähendaks see riiklikult isa kui lapse kasvataja ja hooldaja rolli väärtustamist. Näiteks Islandil, kus lapsehoolduspuhkuse periood vältab üheksa kuud ja sellest kolm kuud on mõeldud isale, võttis 2005. aastal iga 100 ema kohta 89,4 isa välja mingi osa lapsehoolduspuhkusest. Siis ei ole ka tööandjatel põhjust fertiilses eas naisi diskrimineerida, nii naised kui mehed on nende silmis potentsiaalsed lapsehoolduspuhkusele minejad (Einarsdóttir, Pétursdóttir 2009). Seega aitaks isa rolli ümbermõtestamine riigi seaduste tasemel mõjutada ka ühiskonnas levinud hoiakuid ja leevendaks fertiilses eas naiste (kui esmaste lapse eest hoolitsejate) riski olla tööturul diskrimineeritud. Isa individuaalse lapsehoolduspuhkuse õiguse andmise soovitusel lisaks tuleks suurendada lapsevanemate võimalusi (väiklapse vanemana) tööturul osaleda. Sellest tulenevalt teha paindlikumaks vanemahüvitise periood: võimaldada lapsevanemal osaliselt töötada ja saada sellevõrra kauem vanemahüvitist, jagades samal ajal teise lapsevanemaga lapse eest hoolitsemist ja töölkäimist.

Avalik sektor võiks näidata eeskju

Eestis puudub usaldusväärne ja piisavalt detailne info töötasude kohta. Statistikaameti kogutav palgainfo ei ole ajakohane muutliku tööturu tingimustes, seetõttu ei saa seda palgaläbirääkimise sisendina kasutada. Läbirääkimistel mängib suuremat rolli inimeste endi initsiatiiv ja teadlikkus. Töötasude statistika avaldamine on Euroopa Liidu liikmesriikides enam levinud palgalõhe vähendamise kaudseid meetmeid. Ka Eestis tuleks parandada riikliku töötasude statistika detailsusastet. Avalik statistika oleks hea allikas ka karjäärinõustamise ja tööjõuvajaduse prognooside koostamiseks, rääkimata indiviidi tasandil keskmiste palgamääradega kursis olemisest. Et veelgi täpsustada toodud soovitusi, oleks üks töötasude statistika kogumise võimalus täiendada maksu- ja tolliameti poolt tulu- ja sotsiaalmaksu deklaratsioonidel kogutavaid palgaandmeid (töökohtade ISCO koodiga ja töötajate töötundide infoga).

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse (Riigi Teataja 2004 I, 27, 181) kohaselt on tööandja kohustatud koguma soopõhiseid tööalaseid statistilisi andmeid, mis vajaduse korral võimaldavad asjaomastel institutsioonidel jälgida ja hinnata võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist töösuhetes. Praktikas see aga ei rakendu, sest valitsus pole vastu võtnud määrust, mis annaks tööandjale juhised, milliseid andmeid tuleb koguda ning kuidas võrdväärset tööd määratlada. Teiste riikide kogemus on näidanud, et tööandjad vabatahtlikkuse alusel laiaulatuslikult või regulaarselt analüüsi ei tee, saamaks teada, kas nende organisatsioonis makstakse võrdväärse töö eest võrdset tasu. Seetõttu tuleks toetada sooliselt tasakaalustatud analüütilist ametikohtade hindamist selliselt, et riik koostaks asjakohased juhendid ning viiks läbi koolitused.

Kuigi avalikus sektoris on sooline palgalõhe keskmiselt mõnevõrra väiksem kui erasektoris, on see siiski oma 23 protsendi ulatuses märkimisväärselt suur (Anspal, Kraut, Rõõm 2010). Arvestades, et statistikaameti andmeil oli 2009. aastal hõivatud naistest 36,1 protsenti tööl avalikus sektoris (meestest 16,5 protsenti), oleks soolise palgalõhe vähendamine avalikus sektoris otsene mõjutegur keskmise palgalõhe vähendamisel. Seetõttu peaksid avaliku sektori organisatsioonid soolise palgalõhe vähendamiseks

püüdma rakendada soolist võrdõiguslikkust tagavat personalipraktikat, vähendama ebavõrdsust ning selle kaudu naiste ja meeste palgaerinevusi organisatsioonis. Avaliku sektori tööandjatel on ka moraalne kohustus olla teiste sektorite tööandjatele seaduste täitmisel eeskujuks.

Peale selle on avalikul sektoril kui poliitikakujundajal väga tähtis arvestada soolise süvalaiendamise põhimõttega ehk avalik sektor peaks oma tegevust pidevalt analüüsima, et mitte töötada soolise võrdõiguslikkuse tagamise eesmärgile vastu. Selle pilguga tuleks analüüsida kõikide valdkondade poliitika ja otsuseid, alustades maksusüsteemidest ja tööturupoliitikast kuni perepoliitika ja vanemahüvitise skeemini välja.

Läbipaistvus vähendab ebavõrdsust

Võrdväärse töö eest võrdse palga maksmise printsiibi juurutamiseks ja selle kaudu individuaalsete palgakokkulepete vältimiseks on soovitatav organisatsiooni tasandil koguda ja analüüsida soopõhiselt töötasu (ja lisakompensatsioone) puudutavat statistikat ja hinnata ametikohti. Täpsemalt tähendab see kõigil ametikohtadel tehtava töö väärtuse hindamist. Ametikohtade hindamisel määratakse hinnatavad kriteeriumid – nagu vastutus, oskused, töötingimused, eeldatav kvalifikatsioon – ning antakse nende kriteeriumide järgi hinnang konkreetsetele ametikohtadele. Hinnangute andmisel tuleb olla ettevaatlik, et vältida stereotüüpset mõtteviisi ja ohtu hinnata näiteks mõnd sekretäri tööks eeldatavat omadust madalamalt kui sama omadust eeldava juhtivtöötaja oma. Eesti töölepinguseaduse kohaselt on tööandja määrata, millise informatsiooni puhul kehtib töötajal tootmis- või ärisaladuse hoidmise kohustus. See aga ei keela tööandjal käsitleda salastatud informatsioonina ka palgainfot. Salastamata palgainfo annab töötajatele võimaluse jälgida, kas võrdväärse töö eest on tasud võrdsed. Näiteks Inglismaal kuulutati 2009. aastal võrdõiguslikkuse seaduse muudatustega lepingutes kehtetuks konfidentsiaalsusklauslid, mis keelavad töötajatel oma palka kolleegidele avalikustada. Ekspertide sõnul viidi selline muudatus sisse eelkõige selleks, et julgustada töötajatevahelist dialoogi ja suuremat avatust töökohal.

Eesti avaliku sektori organisatsioonides on samuti palgainfo sageli avalik. Tuginedes tööjõu-uuringu 2000.–2008. aasta andmeile, võib öelda, et avalikus sektoris oli naiste ja meeste palgaerinevus keskmiselt 23 protsenti, samal ajal erasektoris ligikaudu 31 protsenti. Kuigi soolise palgalõhe uuringu põhjal ei saa kindlalt väita, et avaliku sektori väiksemad palgaerinevused naiste ja meeste vahel on tingitud reglementeeritumast personalipraktikast, võib siiski oletada, et nii avalikustatud palkadel kui ka läbinähtavamal personalipoliitikas on oma osa palkade ebavõrdsuse vähendamisel. Seetõttu on soovitatav ebavõrdse kohtlemise kahtluste vältimiseks mitte salastada (näiteks konfidentsiaalsusklausliga) organisatsiooni sees personalipraktikat puudutavaid dokumente ja eeskirju. Palgasüsteemide läbipaistvus vähendab ebavõrdse kohtlemise kogemusi töötajaskonnas ja loob eeldused võrdse tasu saamiseks võrdväärse töö eest. Soolise palgalõhe uuringu ühe osana tehti juhtumiuuringuid, kus analüüsiti detailselt kuue organisatsiooni palku ja personalipraktikaid. Paarist juhtumist selgus huvitav asjaolu, et majandusbuumi ja tööpuuduse valguses värvati naisi (meeskandidaatide puudumise tõttu) ka traditsioonilistele meeste ametikohtadele. Pigem meeste sobivaks peeti mõningaid ametikohti füüsilist jõudu nõudvate pingutuste tõttu. Samas tõdeti, et kuigi otsus värvata naisi nendele töödele ei tulnud lihtsalt, on naised nimetatud töödega suurepäraselt hakkama saanud. Seetõttu on organisatsiooni tasandil ja töökohtade kujundamisel oluline analüüsida tööülesandeid ja mõista, kas ning millist rolli mängib sooline dimensioon.

Miks ei tule füüsilise jõu küsimus päevakorda näiteks meditsiiniuasutustes, kus hooldajatena töötavad peamiselt naised, kelle töö eeldab sageli patsientide tõstmist? Naiste palkamine traditsioonilistele meeste ametikohtadele võib organisatsioonile mõningatel juhtudel kaasa tuua lisainvesteeringuid, et tagada tööohutuse nõuded, samas

on väär arvata, et meeste puhul tuleks töö turvalisusele vähem rõhku panna. Seega tuleks tööturu soolise segregatsiooni kui olulise soolise palgalõhe mõjutaja vähendamiseks leida võimalusi, kuidas mehi ja naisi ametikohtadele ühtlasemalt jaotada.

Kuidas kasvatada õiguslast teadlikkust

Eesti töölepingu seaduse (Riigi Teataja I 2009, 5, 35) ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse kohaselt ei tohi tööintervjuul esitada küsimusi, mis puudutavad töötaja eraelu ja perekonnaseisu. Seadusega on sätestatud Eestis võrdväärse töö eest võrdse palga maksmise printsiip ning keeld diskrimineerida. Töötajal on võimalik diskrimineerimiskahtluse korral pöörduda kohtu, töövaidluskomisjoni või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole, lepitusmenetluse korras ka õiguskantsleri poole. Samuti võib ebavõrdse kohtlemise puhul pöörduda töötajate esindusorganisatsioonide (ametiühingud, usaldusisikud) poole. Pöördumiste statistikat nimetatud institutsioonidesse vaadates näeme, et 2005. aastast kuni 2010. aasta teise kvartalini ei ole tööinspektsiooni esitatud ühtegi kaebust töötaja ebavõrdse kohtlemise kohta töö tasustamisel (Töövaidlused kvartalite lõikes ... 2010). Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöörduiti 2009. aastal seoses ebavõrdse kohtlemisega töökohal või palgadiskrimineerimise küsimustes 37 korral. Õiguskantsler lahendas 2008. aastal ainult kolm eraisikute diskrimineerimisvaidlust (Menetlusstatistika 2008). Seega võib öelda, et pöördumiste arv institutsioonidesse seoses diskrimineerimiskahtlustega on väike. Seetõttu on soovitatav tõsta kodanike teadlikkust nii oma õigustest palga suhtes kui ka institutsioonidest, kuhu ebavõrdse kohtlemise kahtluse korral pöörduda. Soolise võrdõiguslikkuse õiguslast teadlikkust saab tõsta näiteks üldhariduskoolide kodanikuõpetuse õppeprogramme täiendades, aga ka näiteks karjäärinõustajate koolitamise kaudu. Kokkuvõttes võib riikide kogemustele tuginedes öelda, et ükski palgalõhe vähendamisele suunatud meede ei toimi meeste ja naiste palgaerinevuste vähenemisel katalüsaatorina. See on pikk protsess ja nõuab süstemaatilist lähenemist igas soolist palgalõhet mõjutavas valdkonnas. Mõeldes sellele, et veel eelmise sajandi teisel poolel oli riike, kus naistele valimisõiguse andmine oli diskussiooniteema, jääb loota, et ka sooline palgalõhe on jututeemaks peagi vaid ajalooõpikutes. Soolise palgalõhe uuringu raportid ja detailsemad poliitikasoovitused leiame sotsiaalministeeriumi kodulehelt.

Kasutatud kirjandus

- Anspal, S., Kraut, L., Rõõm, T. (2010).** Sooline palgalõhe Eestis: empiiriline analüüs. Eesti Rakendusuuringute Keskus CentAR, Poliitikauuringute Keskus Praxis, Sotsiaalministeerium.
- Bettio, F., Verashchagina, A. (2009).** Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G1. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Bryan, M. L., Sevilla Sanz, A. (2008).** Does Housework Lower Wages and Why? Evidence for Britain. ISER Working Paper 2008-3. Colchester: University of Essex.
- Einarsdóttir, T., Pétursdóttir G. M. (2009).** Iceland: From Reluctance to Fast-Track Engineering. – S. Kamerman, P. Moss (eds). The Politics of Parental Leave Policies. Bristol: Policy Press.
- England, P. (1992).** Comparable Worth: Theories and Evidence. New York: Walter de Gruyter.
- Eurostat online (märts 2010).
- Kunze, A. (2000).** The Determination of Wages and the Gender Wage Gap: A Survey. IZA Discussion Paper, 193, 75.

Menetlusstatistika 2008. –

http://www.oiguskantsler.ee/public/resources/editor/File/MENETLUSSTATISTIKA_2008x.pdf (01.10.2010)

O'Dorchai, S. (2008). Pay inequality in 25 European countries. Working paper DULBEA, Research series No 08-06.RS, March.

Töövaidlused kvartalite lõikes, 2005–2010 II kvartal. Tööinspektsioon. –

<http://www.ti.ee/index.php?page=820&> (06.09.2010).

Vainu, V., Järviste, L., Biin, H. (2010). Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1.

Weichselbaumer, D., Winter-Ebmer, R. (2005). A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. – Journal of Economic Surveys, vol 19, no 3, pp 479–511.