

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Majandusanalüüsi ja rahanduse instituut

Laura Luks

**SOOLINE PALGALÕHE JA SELLE ERINEVUS
TEGEVUSALADE LÕIKES EESTI NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Õppekava TAAB02/15, peeriala keskkonna- ja säästva arengu ökonomika

Juhendaja: lektor Kaja Lutsoja

Tallinn 2018

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks.

Töö pikkuseks on 5350 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Laura Luks

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 155657TAAB

Üliõpilase e-posti aadress: lauraluks007@gmail.com

Juhendaja: Kaja Lutsoja:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: Lubatud
kaitsmisele

.....

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	6
1. SOOLISE PALGALÕHE TEOREETILINE TAUST	9
1.1. Sooline palgalõhe kui probleem.....	9
1.2. Soolise palgalõhe vähendamisega kaasnev positiivne mõju.....	11
1.3. Esimesed sammud võrdsema palga suunas.....	11
1.4. Soolise palgalõhe faktorid.....	13
1.4. Palgalõhe tegurite liigitus.....	18
2. TÖÖTURU SEGREGATSIOON	20
2.1. Horisontaalne segregatsioon	22
2.2. Vertikaalne segregatsioon.....	23
2.3. Tööturu segregatsiooni arvutamine.....	24
3. ANDMETE ANALÜÜS	26
3.1. Sooline palgalõhe Eestis	26
3.2. Hüpotees 1 - erineva haridustasemega mees- ja naissoost töötajate vahel esinev palgalõhe ei sõltu tegevusalast	27
3.3. Hüpotees 2 - erineva vanusega mees- ja naissoost töötajate vahel esinev palgalõhe ei sõltu tegevusalast	28
4. VÕIMALUSED JA ETTEPANEKUD	29
KOKKUVÕTE	32
SUMMARY	34
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	36
LISAD.....	40
Lisa 1. Meeste ja naiste vaesuse risk pensionieas	40
Lisa 2. Kõrghariduse omandanud meeste ja naiste osakaal 2016 aastal Euroopa Liidus, %.....	41
Lisa 3. Osaajaga töötavate meeste ja naiste osakaal 2016. aastal Euroopa Liidus, %	42
Lisa 4. DI indeks	43
Lisa 5. Sooline palgalõhe erinevate haridustaseme ja tegevusalade lõikes	44
Lisa 6. Dispersioonanalüüs (ANOVA) ühe faktoriga	45
Lisa 7. Sooline palgalõhe erinevate vanusegruppide ja tegevusalade lõikes.....	46
Lisa 8. Dispersioonanalüüs (ANOVA) ühe faktoriga.....	47

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesolev töö keskendub soolise palgalõhe kui probleemi vähendamise olulisusele, selle mõjuteguritele ning ettepanekutele ja võimalustele probleemi vähendamiseks. Eesmärgiks on uurida tööturu soolist segregatsiooni ja kas tegevusalast oleneb erineva haridustasemega ja vanusega meeste ja naiste vahel esinev palgalõhe.

Lähtuvalt eesmärgist on püstitatud kaks hüpoteesi:

Hüpotees 1 - erineva haridustasemega mees- ja naissoost töötajate vahel esinev palgalõhe ei sõltu tegevusalast

Hüpotees 2 - erineva vanusega mees- ja naissoost töötajate vahel esinev palgalõhe ei sõltu tegevusalast

Analüüsi koostamisel kasutatakse erinevaid Eesti Statistikaameti andmeid, sealjuures meeste ja naiste palgalõhe nii tegevusalade kui ka ametikohtade lõikes kui ka erineva haridustaseme ja vanusega mees- ja naistöötajate brutotunnipalkade andmeid tegevusalade lõikes.

Tulemustest selgub, et kõige suurem sooline palgalõhe esineb mäetööstuse ning finants- ja kindlustustegevuse valdkonnas ja palgad on võrdsed tegevusaladel nagu veondus ja laondus.

Lisaks tuleb dispersioonanalüüsi käigus välja, et erineva haridustasemega ja vanusega meeste ja naiste vahel esinev palgalõhe ei sõltu tegevusalast.

Võtmesõnad: sooline palgalõhe, sooline pensionilõhe, tööturu segregatsioon, haridustase

SISSEJUHATUS

Euroopa Liidus väljendatakse soolist palgalõhe protsendina meeste palgast, mis näitab meeste ja naiste keskmiste brutotunnipalkade erinevust. Kuigi teema on väga aktuaalne, ei ole inimesed teadlikud, kui suur sooline palgalõhe tegelikult on. Palgalõhe mõjutavad väga paksud erinevad faktorid, mis varieeruvad isiklikest teguritest otsese soolise diskrimineerimiseni välja, seetõttu ei oska tööandjad tihtipeale hinnata olukorra tõsidust ega vastu võtta õigeid meetmeid probleemi vähendamiseks või lihtsalt ei pea seda piisavalt oluliseks. Kuigi Eesti töölepingu seaduses on ettenähtud, et töösuhetes tuleb järgi võrdõiguslikkuse põhimõtteid, mis on seotud nii soo, rahvuse kui ka muu tunnusega, puudub konkreetne kontroll, kes kindlustaks selle, et neid põhimõtteid ka järgitakse.

Euroopa riikidega võrreldes on Eestis kõige suurem sooline palgalõhe eksisteerinud juba mitmeid aastaid, kuigi erinevad statistikaametid arvutavad protsenti erinevalt on see siiski kõigi statistikaametite tulemuste põhjal üle kahekümne protsendi. Probleemist ei saa mööda vaadata kuna peale selle, et see mõjutab inimeste hetke olukorda, mõjutab see ka tulevikku. Tuleviku all mõeldakse nii pensionit, töötubirahasid kui ka muid sotsiaalkaitseteenuseid. Palgaerinevusest tingituna teenivad naised oma elu jooksul vähem, mistõttu vanemas eas saadava pensioni suurus on väiksem ning seepärast on naistel suurem risk elada vaesuses.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on uurida milles seisneb soolise palgalõhe probleem, selle vähendamise kasulikkus, milliseid meetmeid on kasutatud soolise palgalõhe vähendamiseks. Lisaks, mis on peamised soolist palgalõhe mõjutavad tegurid ning kuidas palgalõhe tegureid liigitada. Hinnata tööturu soolist segregatsiooni, brutotunnipalga muutust ajas erinevatel aladel ning kuidas on mehed ja naised jaotunud erinevatele tegevusvaldkondadele ja ametikohtadele Eestis.

Lõpetuseks analüüsida sõltuvust erineva haridustaseme ja vanusegruppide vahel esinevat meeste ja naiste brutotunnipalkade erinevust tegevusaladest ning lõpuks tuua välja ettepanekud ja võimalused soolise palgalõhe vähendamiseks.

Bakalaureusetöös on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- 1) Tuua välja soolise palgalõhe vähendamise olulisus ning mis sammud on selle nimel tehtud
- 2) Uurida soolise palgalõhe tegureid ja selle liigitamist
- 3) Tööturu soolise segregatsiooni olukord Eestis
- 4) Hinnata kas erineva haridustaseme ja vanusega meeste ja naiste vaheline palgalõhe on sõltuv tegevusalast

Lähtuvalt neljandast uurimisülesandest püstitas autor kaks hüpoteesi:

Hüpotees 1 - erineva haridustasemega mees- ja naissoost töötajate vahel esinev palgalõhe ei sõltu tegevusalast

Hüpotees 2 - erineva vanusega mees- ja naissoost töötajate vahel esinev palgalõhe ei sõltu tegevusalast

Uurimise käigus on kasutatud kvantitatiivuuringut ja läbi viidi dispersioonanalüüs.

Dispersioonanalüüsi eesmärgiks on võrrelda valitud kogumite keskväärtusi ning kas valimid on üksteisest sõltuvad või mitte. Andmed pärinevad Eesti Statistika andmebaasist ja Eurostati andmebaasist. Andmed on aastatest 2006-2017.

Töö on jaotatud nelja peatükki, esimeses peatükis on välja toodud miks tuleb soolise palgalõhe kui probleemiga tegeleda ja kuidas mõjuks selle vähendamine majandusele. Lisaks on toodud esimesed aktid, direktiivid ja programmid, mis on kasutusele võetud Euroopas ja Eestis, soolise palgalõhe vähendamiseks. Samuti on üles märgitud tegurid, mis mõjutavad meeste ja naiste palgalist erinevust ning kuidas soolist palgalõhe liigitada. Teises peatükis on analüüsitud tööturu soolist segregatsiooni Eestis, selle esinemist brutotunnipalgas ning tegevusaladel ja ametikohtadel. Lisaks on kirjeldatud kahte soolise segregatsiooni mõõtmise viisi.

Kolmandas peatükis on analüüsitud soolist palgalõhe Eestis ja selle muutust ajas ning brutotunnipalkade põhjal arvatud soolise palgalõhe esinemist erineva haridustaseme ja vanusegruppide vahel tegevusalade lõikes. Sealjuures toimub ka varasemalt mainitud hüpoteeside kontrollimine. Neljandas ehk viimases peatükis on toodud erinevad võimalused ja ettepanekud soolise palgalõhe vähendamiseks.

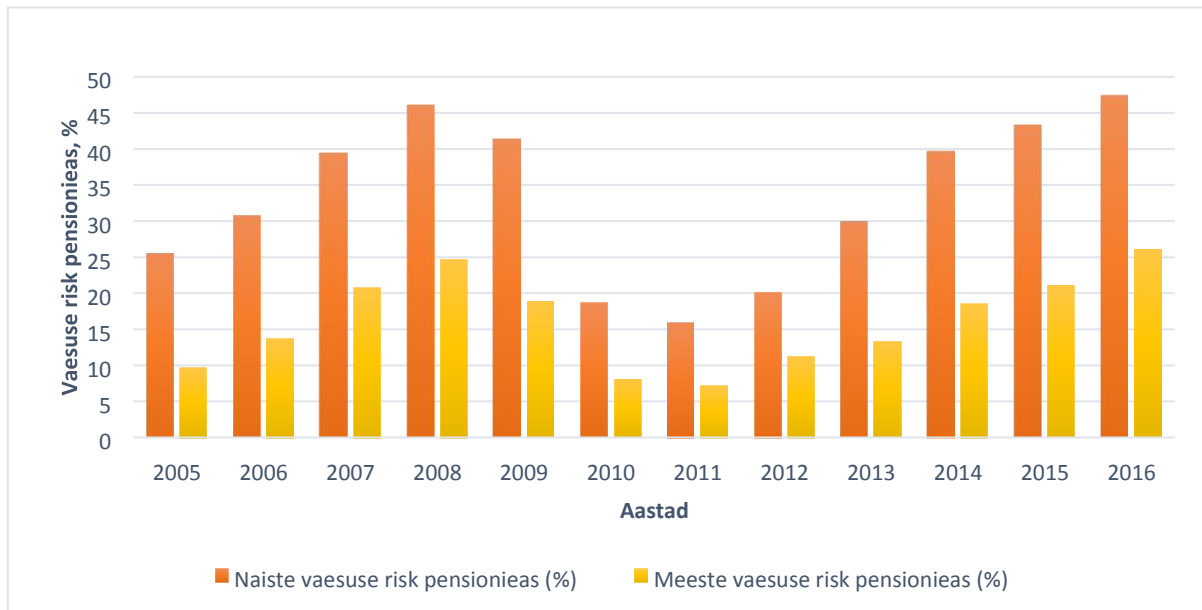
Autori tänusõnad on pühendatud juhendajale Kaja Lutsojale, kes töö koostamisel oli alati abivalmis ning heade nõuannetega.

1. SOOLISE PALGALÕHE TEOREETILINE TAUST

Euroopa Parlamendi, Nõukogu, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee ning Euroopa Regioonide Komitee 2007. aasta teatises on kirjas soolise palgalõhe definitsioon- sooline palgalõhe mõõdab naiste ja meeste keskmist brutotunnipalkade suhtelist erinevust majanduses tervikuna (Communication from the European Communities, 2007).

1.1. Sooline palgalõhe kui probleem

Soolise palgalõhe kui probleemiga tuleks tegeleda kuna see omab suurt mõju soolisele pensionilõhele ja vaesuse riskile, mis muudab aga naised meestest rohkem sõltuvateks. Vaadeldes meeste ja naiste vanust on näha, et kõige suurem üldine vaesuse risk on 18-24 aastaste hulgas ning sooline vaesuselõhe kasvab eakamate hulgas ja on kõige suurem 75 aastaste ja vanemate seas (EIGE 2016). Selle põhjuseks on nii sooline palgalõhe, naiste madalam keskmine tööhõive määr, suurem osatähtsus osaajaga töötavate palgatöölise hulgas ning suurem esindatus madalapalgalistel ametikohtadel (EIGE 2017b). Järgneval joonisel (vt Joonis 1) on toodud meeste ja naiste vaesuse risk pensionieas Eestis, aastatel 2005-2016, kus on näha palju erineb risk meeste ja naiste vahel ning kuidas on see ajas muutunud. Kuigi 2010. ja 2011. aastal langes risk üsna madalale ning naiste ja meeste vaheline erinevus ei olnud suur on vaesuse risk 2012. aastast hakanud pidevalt tõusma koos soolise erinevusega. Täpsem tabel Lisas 1.



Joonis 1. Meeste ja naiste vaesuse risk pensionieas

Allikas: Eurostati andmebaas, tabel (ilc_peps01), autori koostatud

Lisaks muudab palgalõhe erinevad tegurid naised meestest rohkem sõltuvaks kuna jäädes lapsehoolduspuhkusele, käies pere kõrvalt osajaga tööl ning saades väiksemat palka ei pruugi naiste sissetulek olla piisavalt suur, et hästi ära elada. See on probleemiks kuna tuleb arvestada olukorraga kui mees ja naine enam koos ei ela ja naine peab üksi hakkama saama ja halvemal juhul üksi lapsi kasvatama ning võib jääb puudu vahenditest, et täisväärtuslikku elu elada.

Sooline palgalõhe võib kaudselt mõjutada ka laste sündimust. Kui naised on need, kes jäävad lastega koju ning võtavad lapsehoolduspuhkuse on nad töölt eemal. Seetõttu on neil tööturule naastest vähem eeliseid võrreldes meestega ning isegi kui töökoht on olemas on oht saada väiksemat palka kuna tööandja meelest on töötajat vaja uuesti välja koolitada. See võib aga mõjutada naiste otsust laste saamise asemel karjääri teha. (EIGE 2017a)

1.2. Soolise palgalõhe vähendamisega kaasnev positiivne mõju

Soolise ebavõrdsuse vähendamise kaudu saavutatakse õiglasem ja võrdõiguslikum ühiskond. Lisaks parandaks see naiste risk elada vaesuses nii nende tööea jooksul kui ka pensionieas. Pealekauba on ettevõtetele kasulikum kasutada ära naiste kogu potentsiaali ning pakkuda võrdseid võimalusi meessoost kaastöötajatega, kuna selle abil on võimalik tõsta töötajate tootlikust ning tulemusi. (Euroopa Komisjon 2014)

European Institute of Gender Equality - EIGE (2017a) publikatsioonis on välja toodud soolise võrdõiguslikkuse suurendamise makromajanduslik kasu Euroopa Liidu tasandil. Kasutades usaldusväärset ökonomeetrilist mudelit, leiti, et soolise ebavõrdsuse vähendamine loob juurde selliseid töökohti, millest on kasu mõlemale soo esindajale ja 2050. aastaks lisandub kuni 10,5 miljonit lisatöökohta, millest enamuse peaksid hõivama naised. Samuti on leitud, et võrdõiguslikkuse suurendamine mõjub SKP'le positiivselt ning 2015. aastaks peaks ELi SKP suurenema 10%.

1.3. Esimesed sammud võrdsema palga suunas

Euroopa Ühenduse loomisega 1957. aastal võeti vastu ühe põhiprintsiibina meeste ja naiste võrdne tasustamine (*Article 141 of the European Treaty*), mis märkis, et iga liikmesriik peab tagama võrdsed palgad meestele ja naistele sama või võrdväärse töö eest (Rubery 2005).

Suurbritannias võeti 1970. aastatel vastu „*Equal Pay Act 1970*“, pärast 1968. aastal kolm nädalat kestnud nais töötajate poolt läbi viidud tööstuslikku konflikti Ford Dagenhami tehases (O'Reilly, Smith, Deakin, Burchell 2015). Fordi tehases õmbleja töökohal töötanud naised jätsid töö poolele ning jalutasid minema, kui olid kuulnud, et teises tehases sama tööd tegevad mehed saavad ligikaudu 15% suuremat palka (Robins 2010).

Akt võeti vastu küll 1970, kuid leidis rakendust alles 1975. aastal. Tänu aktile toimus soolises palgalõhes suur kahanemine. 1970. aastal oli Suurbritannias sooline palgalõhe 36,2% ning langes kuni 1997. aastani, mil see oli 19,8% (O'Reilly, Smith, Deakin, Burchell 2015).

1975. aasta 10. veebruaril võeti Euroopa Ühenduse poolt vastu võrdse tasustamise direktiiv *EU Directive 75/117/EEC (Equal Pay)*. Direktiivi eesmärgiks on likvideerida igasugune soo alusel diskrimineerimine, mis puudutab sama või võrdväärse töö eest saadava tulu kõiki aspekte ja tingimusi. (Equal Rights Trust 1975)

Eesti puhul oli üks esimesi algatusi soolise ebavõrdsuse vähendamiseks 2007. aastal käima läinud ühisprojekt Prantsusmaaga „Meeste ja naiste võrdõiguslikkus – tõhusate ja jätkusuutlike ettevõtete põhimõte ja eesmärk“. Toetust saadi 2006. aasta Euroopa Liidu Üleminekufondi programmi vahenditest. Projekti abil püüti suurendada teadlikust soolise ebavõrdsusega seotud poliitikate ja heade tavade kohta erasektoris. (Osila 2015)

Lisaks hõlmas Euroopa Sotsiaalfond endas programme “Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2008-2010” ja “Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2011-2013” (Osila 2015).

Programmi üldisteks eesmärkideks olid (Osila 2015):

- 1) tagada soolise võrdõiguslikkuse õigusnormide rakendamine;
- 2) parandada tööandjate ja töötajate teadlikkust soolisest võrdõiguslikkusest ning oma õigustest ja kohustustest;
- 3) rakendada soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegiat tööturul ja hariduses;
- 4) vähendada sooliste stereotüüpide negatiivset mõju meestele ja naistele.

2012. aastal kiideti Eestis heaks tegevuskava soolise palgalõhe vähendamiseks, strateegia koosnes viiest tegutsemisjuunast (Euroopa Komisjon 2014):

- 1) tõhustada olemasoleva soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamist (nt parandada statistiliste andmete kogumist, suurendada teadlikkust, toetada soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku tööd jne);
- 2) lihtsustada pere-, töö- ja erealu ühitamist (nt töö tööandjatega);
- 3) edendada võrdõiguslikkuse süvalaiendamist, eriti hariduse valdkonnas;
- 4) vähendada soolist segregatsiooni;
- 5) analüüsida avaliku sektori organisatsioonide tavasid ja tasustamissüsteeme ning vajaduse korral parandada olukorda.

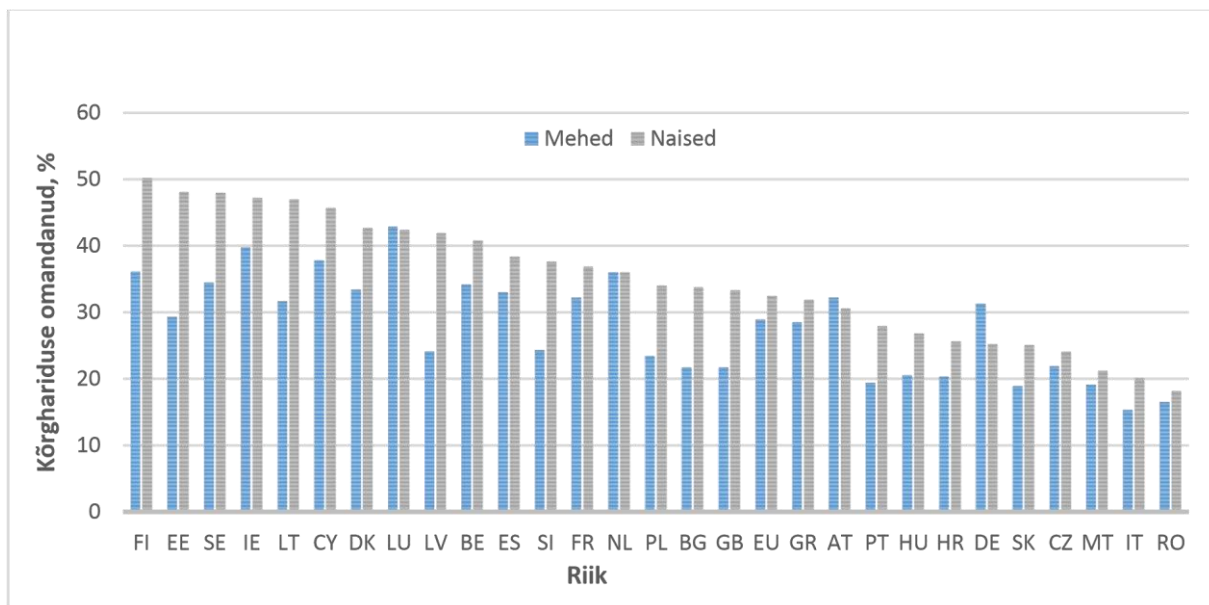
1.4. Soolise palgalõhe faktorid

Sooline palgalõhe on jaotatud kaheks osaks, selgitatud ja selgitamata. See osa palgalõhest, mis on selgitatud, kujutab endas meeste ja naiste koondumist erinevatele tegevusaladele ja ametikohtadele ning samuti töötaja inimkapitali, mille alla kuuluvad haridus, kogemused ja oskused. Selgitamata palgalõhe alla võivad kuuluda otsene diskrimineerimine, andmete puudulikus kui ka isikuomadused, mida pole võimalik mõõta. (Turk 2011)

Üks tuntumaid teooriaid, mille abil üritatakse seletada soolist palgalõhet, on inimkapitali teooria. Igal inimesel on oma inimkapital ehk tootlikus. Mida rohkem inimene iseendasse investeerib (tööstaaž, haridus, kogemused), seda suurem on ka tema inimkapital ning seda suuremat palka on tal võimalik küsida kuna on ka ettevõttele tootlikum (Dieckhoff 2007).

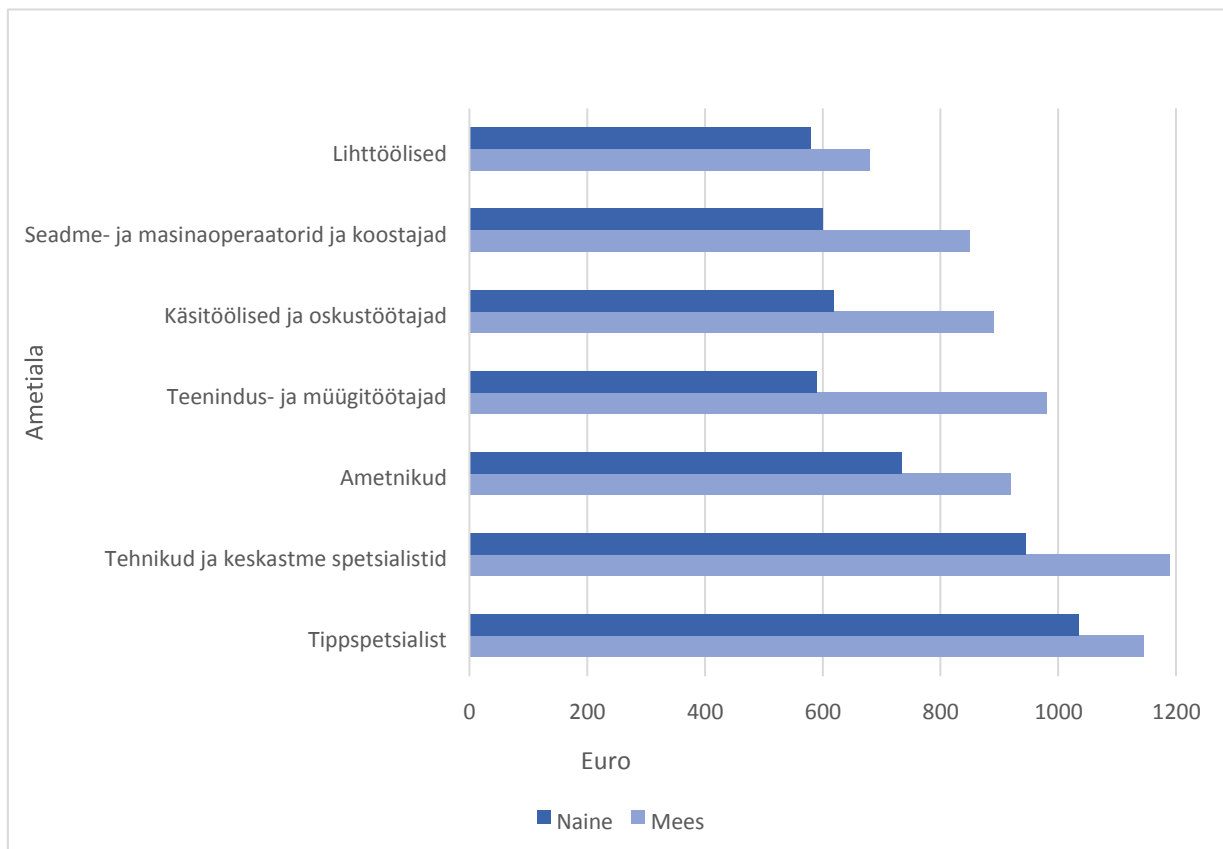
Meestega võrreldes, on naised rohkem, kes otsustavad keskenduda kodustele tegevustele ja laste kasvatamisele, ning see mõjutab nende inimkapitali. Siiski ei tulene inimese tootlikus vaid tema isiklikust investeerimisest oma inimkapital, vaid ka tööandja investering töötajasse, läbi erinevate koolituste kui ka tõstes soovi olla produktiivsem, tehes näiteks suuremaid kulutusi töötaja tervishoiule (Olson 2013).

Euroopa riikidega võrreldes oli Eesti 2016. aastal teisel kohal riigina, kus on kõige suurem protsent kõrgharidust omandanud 25 kuni 64 aastased elanikud (vt Joonis 2). Samal ajal ka kõige suurema meeste ja naiste erinevusega, antud vanuses kõrgharidust omavat naised oli 48,1% ja mehi vaid 29,3% (Eurostat 2018). Põhjalikum tabel Lisas 2. Seda arvesse võttes, peaks ka sooline palgalõhe vähenema, kuid tulemused näitavad vastupidist. 2017. aastal oli naistudengite osatähtsus bakalaureuseõppe lõpetajate hulgas 63,1%, magistriõppe lõpetajate hulgas 62,4% ning doktorikraadi omandanud lõpetajate hulgas oli 57,7% (Eesti Statistikaamet, tabel HT305). Võttes arvesse asjaolu, et kõrgharidusega naised on rohkem kui mehi, kuid palgalõhe tänu sellele siiski märkimisväärselt ei vähene, võib eeldada, et haridustase ei ole tähtis lõhe kujunemisel.



Joonis 2. Kõrghariduse omandanute osakaal 2016. aastal Allikas: Eurostat (2018), autori koostatud

Suuremat rolli mängib palgaootuste vaheline lõhe ehk sama haridustasemega naised küsivad võrdväärsetel ametikohtadel meestest vähem palka, Eesti Statistikaameti andmetel oli 2014. aastal palgaootuste lõhe 20,3% ja on seega oluline faktor soolise palgalõhe kujunemisel (Ots 2015). Põhjus võib seisneda selles, et naised alahindavad end ning on palka küsides pigem tagasihoidlikumad kui mehed jällegi hindavad oma oskusi kõrgemalt. Järgneval joonisel (vt Joonis 3) on märgitud meeste ja naiste palgaootus eurodes, ametialade lõikes 2014. aastal. Kõige suurem erinevus esineb peamiselt madalama haridusega meeste ja naiste vahel ning kõige suurem lõhe on teenindus- ja müügitöötajatel, seadme- ja masinaoperaatoritel ning käsi- ja oskustöölistel, kus palgaootuse lõhe on 30-40%. Väikseimad erinevused olid aga naistest ja meestest tippspetsialistide ning lihttööliste seas, kuigi lõhe oli väiksem oli see siiski 10-15%. (Ibid.)

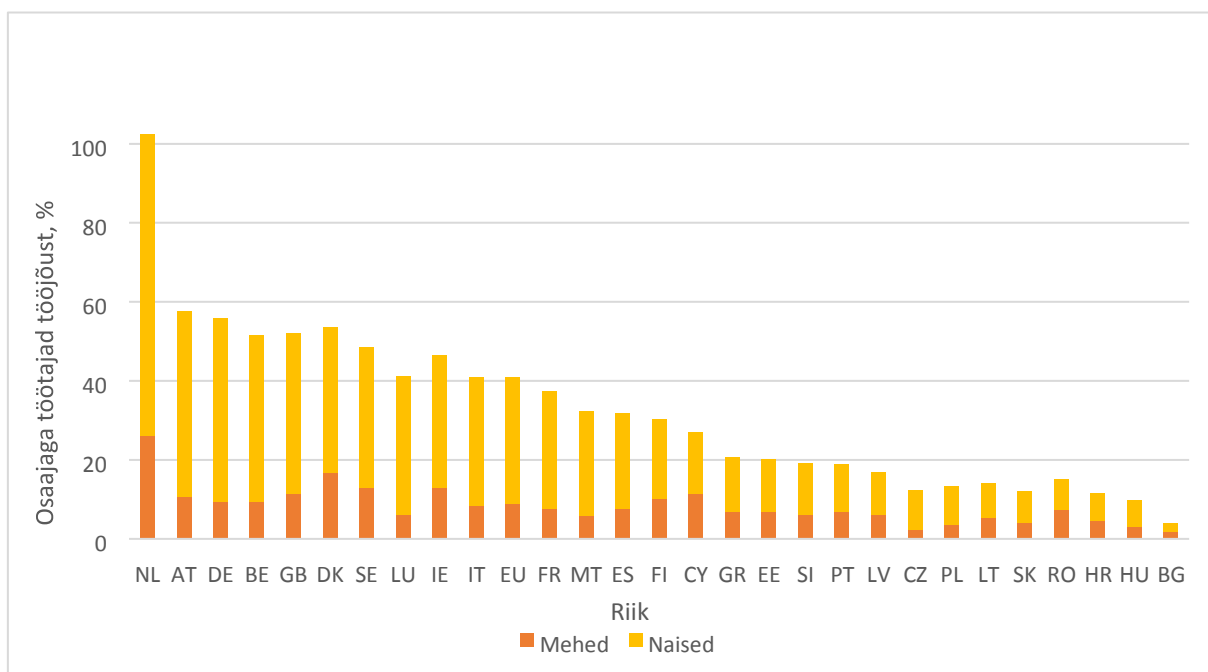


Joonis 3. Palgaootus ametiala järgi 2014. aastal Allikas: Ots (2015), autori koostatud

Valitud teema puhul ei saa kõrvale vaadata ka lapsehoolduspuhkuse võtmisest. Eestis ja ka mujal Euroopa riikides on kombeks saanud, et laste saamisel on emad need, kes võtavad lapsehoolduspuhkuse ning jäävad koju last kasvatama. 2014. aastal kasutas vaid 42% mehi oma isapuhkuse päevi (Eesti Statistikaamet, tabel TKS08). Seeläbi aga tekib naistel paus karjääri tegemisel ja kogemuste omandamisel ning võivad kaotada oma väärtust tööturul. Tagasi tööturule naastes võib naine saada varasemast vähem palka kuna tööandja silmis peab ta töötajat uuesti välja koolitama. Eestis kestab lapsehoolduspuhkus üpriski kaua ning see võib olla üks põhjuseid, miks Eestis teiste Euroopa Liidu riikidega võrreldes kõige suurem sooline palgalõhe on. Siinjuures tuleks rääkida ka osalise ajaga tööst. Sotsiaalministeeriumi raportis on välja toodud, et vaadeldes Euroopa Liidu riike, töötab meestega võrreldes suurem protsent naisi osalise tööajaga (Anspal *et al.* 2009).

Üldises vaatepildis ei ole Eestis olukord halb, 15 kuni 64 aastaste seas osajaga töötamise protsent arv on EL keskmisest isegi madalam, kuid kui vaadata lähemalt naiste ja meeste erinevust riigitasandil, siis on näha, et 2016. aastal töötas osalise tööajaga 13,3% naistest ning meestest poole vähem vaid 6,8% (Eurostat 2018). Joonisel 4 on märgitud osajaga töötavate meeste ja naiste osakaal tööjõust. Täpsem tabel Lisas 3.

Osaajaga töökohal töötamise positiivne efekt naistele esineb võimaluses oma tootlikkuse edendamises, lapsi saades, ei pea naised tööturult lahkuma, vaid saavad jätkata väiksema koormusega. Negatiivseks küljeks on aga see, et paljud väiksema koormusega töökohad on just madalapalgelised ning naiste osakaal antud töökohtadel on suurem kui meestel ning see omakorda tõstab soolist palgalõhe. (Anspal *et al.* 2009).



Joonis 4. Osaajaga töötajate osakaal tööjõust 2016. aastal Allikas: Eurostat (2018), autori koostatud

Siinjuures tuleb vaadelda ka lasteta ja lastega naisi, tihti peale eelistatakse pigem töötajat, kellel ei ole lapsi ega suuremat potentsiaali lähiaastatel dekreeti jääda. Põhjus seisneb selles, et väikelastega emad võtavad tihedamalt haiguspäevi kuna tekib vajadus haige lapsega koju jääda ning võib puududa võimalus teha tööl pikemaid päevi või vajadusel minna lähetusse.

Diskrimineerimine võib tulla nii tööandja poolt kui ka klientide ja kaastöötajatelt. Juhul kui kliendid ei ole rahul, et nendega tegeleb naissoost töötaja või kaastöötajatele ei sobi töötada koos naistega, siis tuleb tööandjal teha lisakulutusi. Sealjuures alandada naiste poolt pakutava töö hinda või kompenseerima meestele selle, et nad ebameeldivas õhkkonnas edasi töötaksid ning see kõik on lisakulu tööandjale. Seetõttu eelistavad tööandjad luua olustiku, mis sobib nii klientidele kui ka töötajatele ning paraku selle käigus võivad diskrimineerida naisi.

(Anspal *et al.* 2009).

Peale selle, et palgalõhe mõjutavad erinevad faktorid, tuleb vaadelda ka selle esinemist sektori tasandil. Soolise palgalõhe suurus erineb avaliku ja erasektori vahel. Avalikus sektoris on sooline palgalõhe väiksem kui erasektoris. Üheks põhjuseks võib tuua selle, et erasektoril rõhub ärikasumile ning toimib turupõhimõtetal, kui sealjuures avalik sektor aga riigivalitseja ja haldaja põhimõtetal. Lisaks on avalikul sektoril surve olla eeskujulik tööandja ja võrdõiguslikkuse edendaja. Seetõttu maksab avalik sektor suuremat palka nii kõrgelt kui ka madalamalt haritud töötajatele ning on üldiselt väga atraktiivne tööandja naistele nii palga, tööja pereelu tasakaalustamise kui ka tööiseloomu poolest. Avalikus sektoris on palju administratiivseid ja muid „valgekrae“ töökohti, kus naised suudavad meestega edukalt konkureerida, mis aga viib omakorda tööturu soolise segregatsioonini. (Liivoja 2017)

Palgalõhest rääkides ei saa mööda vaadata otsesest soolisest diskrimineerimisest. „Sooline diskrimineerimine väljendub situatsioonina, kus inimest koheldakse soo, rassi, rahvuse, vanuse või muu taolisest tulenevalt erinevalt“ (Anspal *et al.* 2009). Rääkides soolisest palgalõhest mõeldakse otsese diskrimineerimise all sama tootlikkusega meestööjõu suuremat väärtustamist ning eelistamist naistöjõule. Tööandja võib kohelda naisi ja mehi erinevalt puhtalt oma isiklikest huvidest kui ka teadmatusest töötaja tegelike oskuste osas (Anspal *et al.* 2009).

Peale otsese diskrimineerimise toimub kaudselt ka naiste töö ja oskuste alahindamine. Tööturu soolise segregatsiooni tõttu on toimunud naiste koondumine elualadele, mida ei peeta füüsiliselt raskeks ning seetõttu ei hinnata nii kõrgelt kui meeste töid (Euroopa Komisjon 2014). Lisaks mõjutab seda traditsioonid ja ühiskonna normid. Võrreldes madalalpalgalisi ametikohti nagu koristamine, kus töötavad peamiselt naised ning prügikoristus, kuhu on koondunud mehed, saavad mehed rohkem palka kuna nende ülesandeid peetakse rohkem oskusi nõudvateks (Ibid.).

Sooline palgalõhe erineb ka rahvuste puhul. Sotsiaalministeeriumi raporti (Anspal *et al.* 2010) põhjal, erineb eestlaste ja muu rahvusest pärit meeste ja naiste palgalõhe. Eestlaste seas esineb sooline palgalõhe on mõnevõrra väiksem kui muust rahvusest pärit mees- ja naissoost töötajate vahel esinev palgalõhe.

1.4. Palgalõhe tegurite liigitus

Euroopa Komisjoni poolt kirja pandud soolise palgalõhe põhjuse tegurid (Anspal *et al.* 2009):

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

Cambridge Journal of Economics ühes artiklis oli välja toodud neli analüütilist lähenemist soolisele palgalõhele- majanduslik, sotsioloogiline, organisatsiooniline ja institutsiooniline (O'Reilly, Smith, Deakin, Burchell 2015). Kõik neli kirjeldavad meeste ja naiste palgalise vahe olemuse põhjuseid erinevate muutujate abil.

Vaadeldes soolist palgalõhe majanduslikust vaatepunktist, on probleemiks naiste vähene investeerimine inimkapitali, mis on mõõdetud haridustaseme ja madalama tööhõivega seotud töökohtade eelistamise tõttu. Sotsioloogiline lähenemine keskendub naiste staatusele ühiskonnas.

Organisatsiooniline perspektiiv uurib töö hindamist ning liigitussüsteeme. Samuti kutsealast segregatsiooni, mis võib süvendada soolist palgalõhe. Institutsiooniline lähenemine keskendub peamiselt tööturu regulatsioonidele. (O'Reilly, Smith, Deakin, Burchell 2015)

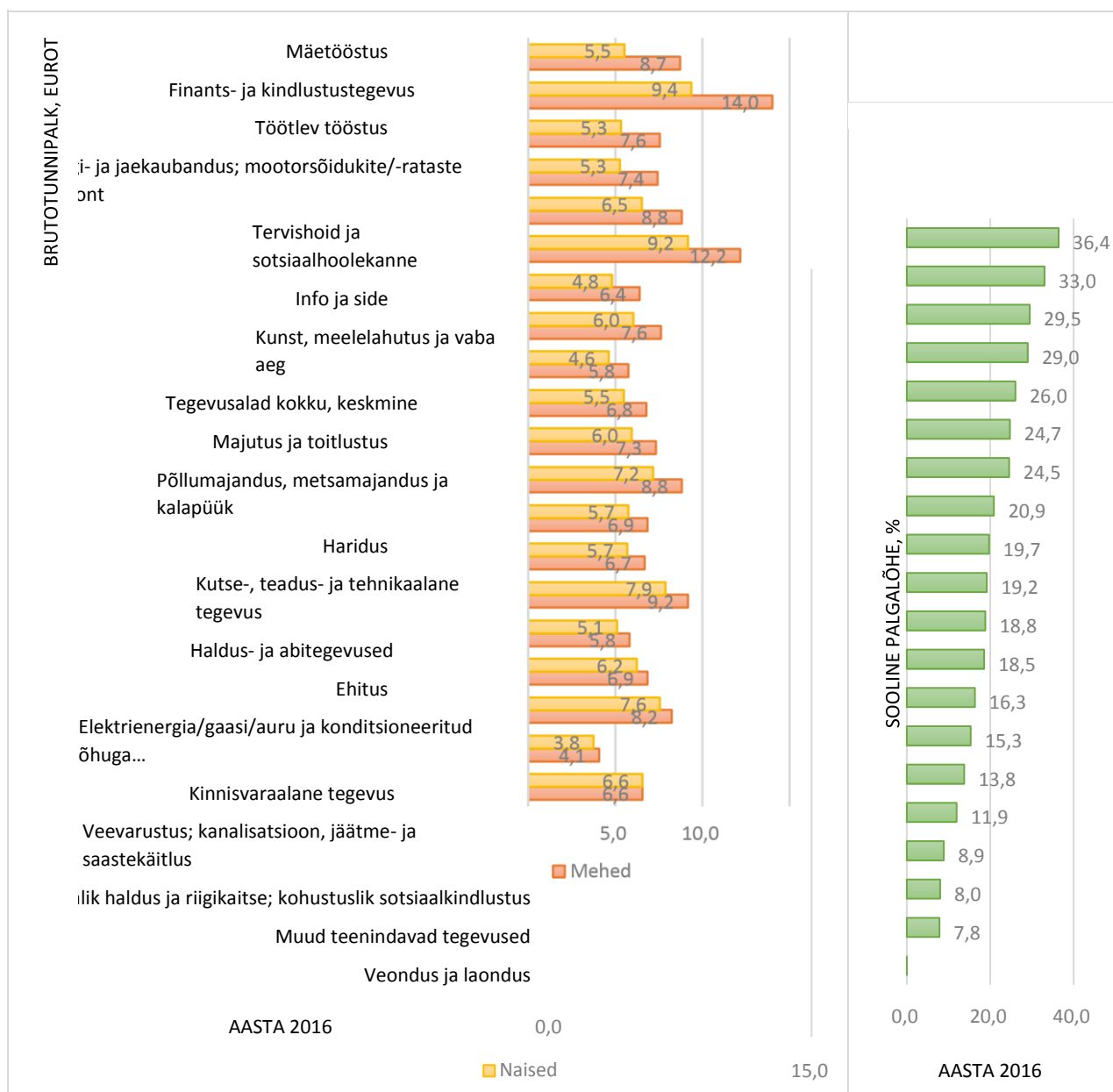
2. TÖÖTURU SEGREGATSIOON

Eelmises peatükis sai mainitud, et soolise palgalõhe üheks põhjuseks on sooline segregatsioon. Tööturu soolise segregatsiooni kohaselt on mehed ja naised koondunud nii erinevatele tegevusaladele kui ka ametikohtadele. Erinevust on näha nii horisontaalsel, vertikaalsel kui ka hierharilisel tasandil. Kõige suurem erinevus on aga vaadeldes tegevusalasid ning ameteid.

Rääkides segregatsioonist tööturul käivad läbi ka sellised mõisted nagu „klaaslae efekt“, mida iseloomustab asjaolu, et esinevad nähtamatud barjäärid, mis takistavad kõrgema kvalifikatsiooniga naistel liikumast karjääriredeli tippu juhtimis- kui administratiivtasandile (Vozemberg 2015). Samuti kasutatakse väljendit „kleepuv põrand“, mis ilmneb selles, et madalapalgalised naised saavad madalapalgaliste meestega võrreldes väiksemat palka ning neil on raskem kõrgematele ametikohtadele liikuda. Ühelt poolt mõjutab soolist segregatsiooni tööturul naiste ja meeste isiklikud huvid ja soovid, kuid teiselt poolt stereotüüpsed vaated sugudele. Stereotüüpide kujunemist on võimalik seletada meeste ja naiste bioloogiliste oskustega, näiteks teha füüsilist tööd või olla osav pisidetailide loomisel, kuid ka juba lapseas algava sotsialiseerimisega, kui lastele tehakse kindlaks millised on ühiskondlikud normid. (Kallaste *et al.* 2010)

Järgneval joonisel (vt Joonis 5) on toodud meeste ja naiste keskmine brutotunnipalk 2016. aastal erinevate tegevusalade lõikes. Tegevusalad on järjestatud soolise palgalõhe alusel suuremast väiksemani. Keskmise brutotunnipalga soolise palgalõhe leidmiseks on kasutatud valemit (meeste keskmine brutotunnipalk- naiste keskmine brutotunnipalk/ meeste keskmine brutotunnipalk). Tulemused näitavad, et kõige suurem meeste ja naiste vahel esinev palgaline erinevus on mäetööstuses, kus lõhe ulatub 36,4%’ni. Põhjus võib seisneda selles, et mäetööstuses töötab mitmetes kordades vähem naissoost isikuid. Kõrge palgalõhe on veel finants- ja kindlustustegevuse, töötleva tööstuse ning hulgi- ja jaekaubanduse; mootorsõidukite/- rataste hoolduse ja remondi aladel, kus lõhe on 30% lähedal.

Eesti Statistika andmebaasi põhjal puudub sooline palgalõhe veonduse ja laonduse tegevusalal ning on väiksem veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitluse, avaliku halduse ja riigikaitse; kohustusliku sotsiaalkindlustuse ning muudel teenindavate tegevuste valdkonnas.

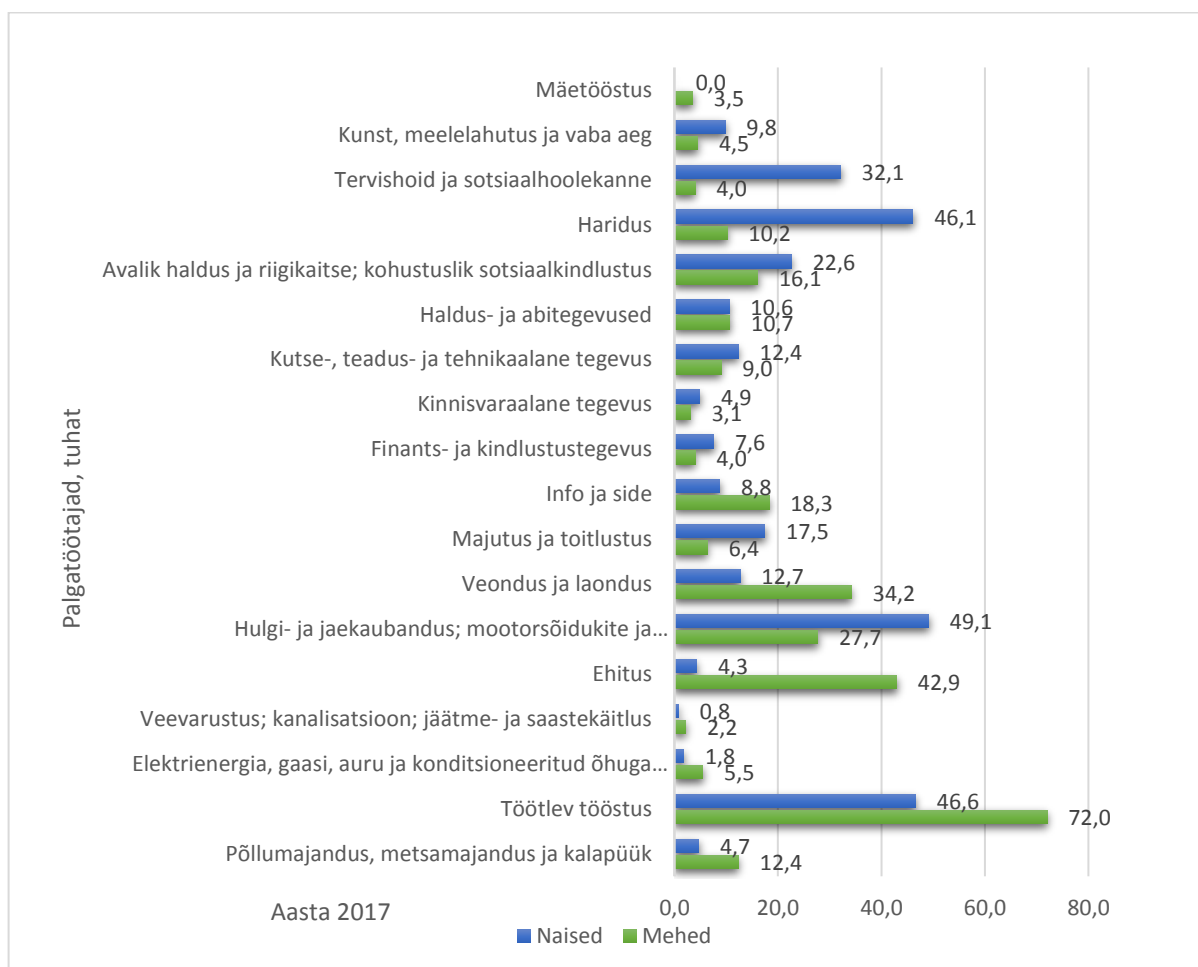


Joonis 5. Meeste ja naiste keskmine brutotunnipalk aastal 2016

Allikas: Eesti Statistikaamet, tabel TKS02, autori koostatud

2.1. Horisontaalne segregatsioon

Horisontaalne segregatsioon avaldub naiste ülekaalus ühes tegevusvaldkonnas samal ajal kui mehed domineerivad teisel alal. Järgneval joonisel (vt Joonis 6) on toodud palgatöötajad soo ja tegevusvaldkonna järgi 2017. aastal. Jooniselt võib välja lugeda, et kõige suurem erinevus naiste ja meeste vahel on ehituse valdkonnas, kus mehi töötab 42,9 tuhat ning naisi kõigest 4,3 tuhat. Suurt erinevust on näha ka hariduse tegevusalal, kus erinevalt ehitusest on ülekaalus nais töötajad ja seda 35,9 tuhande tööliste võrra. Kõige väiksem vahe on haldus- ja abitegevused ning veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitluse aladel.

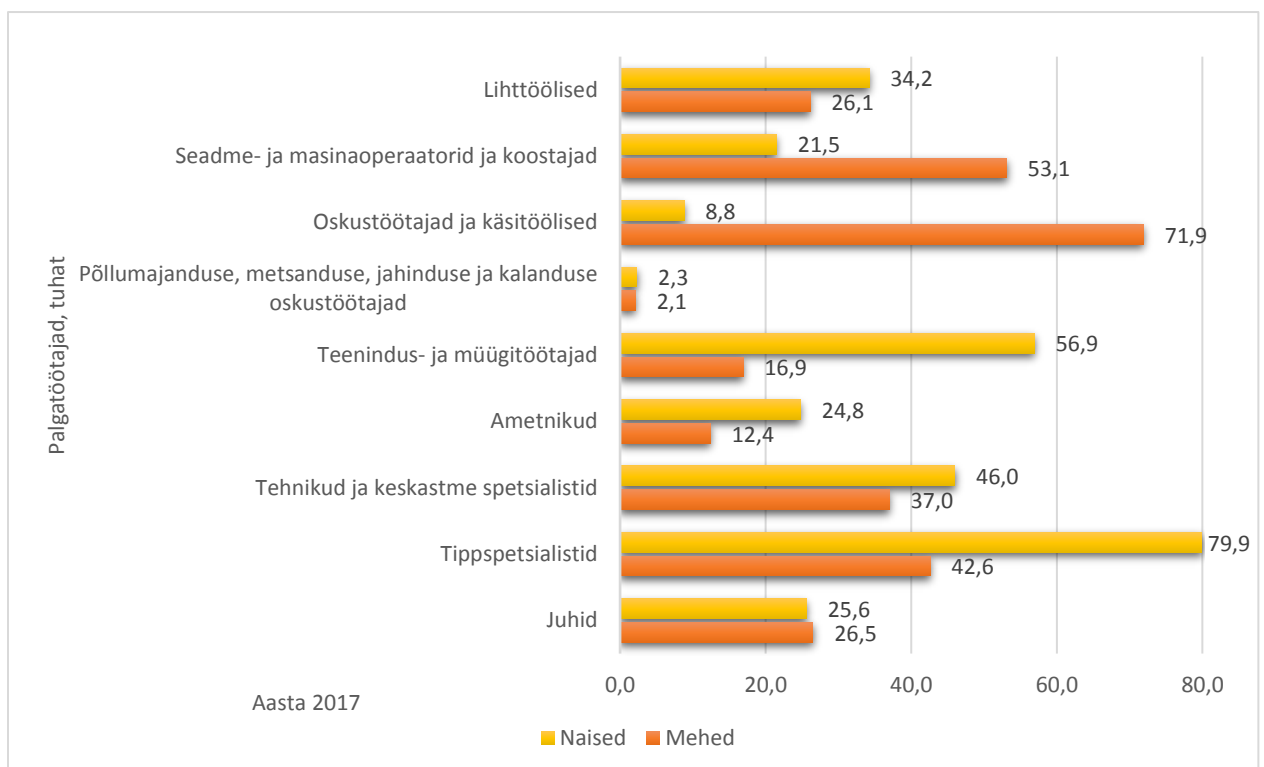


Joonis 6. Tegevusalade jaotus soo järgi 2017. aastal

Allikas: Eesti Statistikaamet, tabel TT0251, autori koostatud

2.2. Vertikaalne segregatsioon

Vertikaalne segregatsioon väljendub selles, et kuigi naised võivad domineerida kindlas valdkonnas rohkem kui mehed, on nende positsioonid piiratud madalamalt hinnatud ja tihtipeale väiksema palgaga ametikohtadega. Joonisel 7 on toodud ametialade jaotus soo ja ametiala pearühma järgi 2017. aastal, palgatöötajad on toodud tuhandetes. Jooniselt on näha naiste ülekaalu esinemist suuremas osas ametialadel, väga suurt erinevust on märgata ametitel nagu teenindus- ja müügitöötajad ning tippspetsialistid. Mehed sealjuures domineerivad oskustöötajad ja käsitöölised ning seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad ametikohtadel. Asjaolu võib olla ka tingitud üldises naiste ülekaalus tööturul, 2017. aastal oli kõikide ametikohtade pearühmades kokku 8,8 tuhat naist rohkem kui mehi. Selle põhjal võib eeldada, et naiste positsioon on varasemaga võrreldes paranenud.



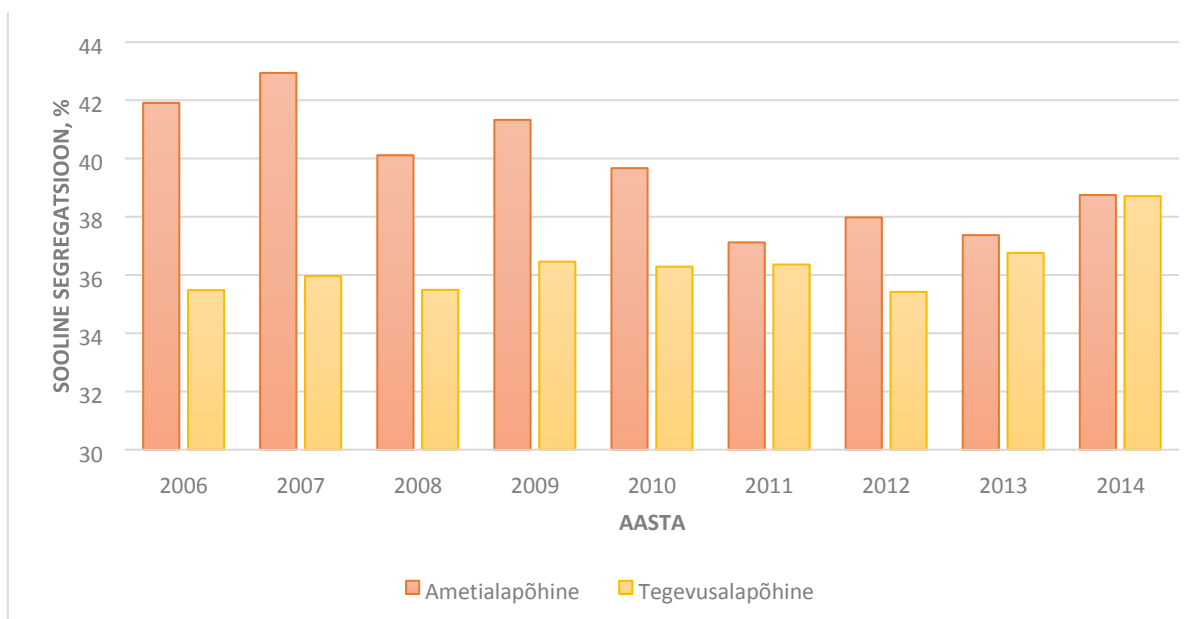
Joonis 7. Ametialade jaotus soo järgi 2017. aastal

Allikas: Eesti Statistikaamet, tabel TT2589, autori koostatud

2.3. Tööturu segregatsiooni arvutamine

Üks populaarsemaid indeksi, millega mõõdetakse tööturu segregatsiooni on Duncani ja Duncani *dissimilarity index*, DI. Indeks annab teoreetilise mõõtmise naiste ja meeste osakaalu kohta valdkonnas, kes peaksid liikuma teisele erialale, et tagada naiste ühesugune osakaal kõigis valdkondades. Seda võib tõlgendada kui hüpoteetilist kaugust soolise võrdsuse tasakaalust ühel erialal. Õigesti interpreteerimiseks, on vaja teada, kas vaadeldavas valdkonnas on üldises enamuses naised või mehed.

Indeksi maksimaalne väärtus on 1 ehk 100%, mis viitab sellele, et vaadeldavas valdkonnas on kas mehed või naised enamuses, minimaalne väärtus on 0 ehk 0% ja see näitab, et naised ja mehed on jaotunud võrdselt. (European Commission, 2013). Duncani ja Duncani valemi põhjal arvutatud sooline segregatsioon Eestis aastatel 2006-2014 joonisel 8.



Joonis 8. Sooline segregatsioon Eestis aastatel 2006-2014

Allikas: Eesti Statistikaamet, tabel TKS03, autori koostatud

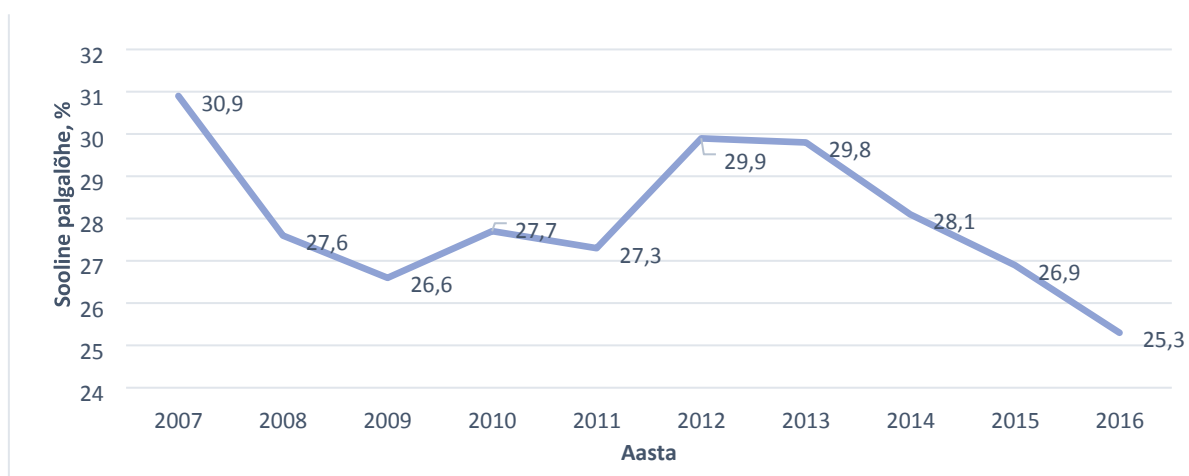
Üleval toodud protsendina soolist segregatsiooni väljendavas graafikus (vt Joonis 8) on näha milline on olnud DI indeks aastatel 2006 kuni 2014, märgitud on nii ametialapõhine kui ka tegevusalapõhine segregatsioon. Vaadeldes ametialast soolise ebavõrdsuse protsent arve on näha, et segregatsioon on ajajooksul järjest vähenenud välja arvatud 2014. aastal, kui see tõusis varasema aastaga võrreldes 1,38% võrra. Tegevusalapõhine sooline segregatsioon on üldiselt püsinud 35% ja 36% vahel peale 2014. aasta kus samuti tõusis segregatsioon varasema aastaga võrreldes 1,95% võrra. Võrreldes mõlemat ebavõrdsuse näitajat omavahel, on näha, et varasematel aastatel on ametialane segregatsioon olnud suurem, kuid viimasel aastal 2014, on protsentarv ligikaudu võrdne. Tabel Lisas 4.

Lisaks kasutatakse ka Karmel-Maclachlan'i ehk IP indeksit, mis näitab tööga hõivatud elanike osakaalu, kes peaksid ametikohta või sektorit vahetama, et saavutada meeste ja naiste ühtlane jaotumine ametites või sektorites. Indeks on protsentuaalne arv ning selle maksimaalne väärtus on 50 ja minimaalne väärtus 0. Seda kasutatakse soolise võrdõiguslikkuse jälgimiseks Euroopa tööhõivestrategias. IP indeksi väärtus sõltub sellest, kui suur on naiste tööhõive osakaal, seetõttu võib muutuste uurimine aja jooksul olla problemaatiline, kuna registreeritud segregatsiooni tase võib nii tõusta kui ka väheneda olenevalt selle osatähtsusest, see muidugi kehtib vaid seni kuni naiste osakaal on meeste omast madalam. (EGGE 2009)

3. ANDMETE ANALÜÜS

3.1. Sooline palgalõhe Eestis

Joonisel 9 on toodud sooline palgalõhe Eestis aastatel 2007-2016. Graafikust on näha, et kuigi on olnud aastaid, kus palgalõhe on tõusnud, on see siiski üldpildis vähenenud. 2016. aastal võrreldes 2007. aastaga on see kukkunud lausa 5,6% võrra. Majanduslanguse ajal vähenes sooline palgalõhe eelmise aastaga võrreldes 3,3%, põhjuseks võib lugeda sellega kaasnenud töökohtade vähenemine, mis mõjus erinevalt tegevusalade lõikes ja kus mõju oli suurem ehitus- ja kinnisvarasektoris ning mitmes töötleva tööstuse valdkonnas, kus esineb meeste ülekaal (Viilmann 2010). Seetõttu vähenes sooline segregatsioon, mis mõjutab soolist palgalõhe oluliselt. Andmed pärinevad aastatest 2007-2016 ning on võetud Eurostati andmebaasist. Sooline palgalõhe tulemused on leitud arvutades meeste ja naiste brutotunnipalga vahe protsendina meessoost palgatöötajate keskmisest tunnitasust (Eurostati andmebaas, tabel tesem180).



Joonis 9. Sooline palgalõhe Eestis aastatel 2007-2016

Allikas: Eurostati andmebaas, tabel tesem180, autori koostatud

3.2. Hüpotees 1 - erineva haridustasemega mees- ja naissoost töötajate vahel esinev palgalõhe ei sõltu tegevusalast

Järgnevas analüüsis on vaadeldud keskharidust, bakalaureuse kraadi või sellega võrdustatud hariduse taset ja magistrikraadi või sellega võrdustatud hariduse taset omavate meeste ja naiste brutotunnipalkade erinevust tegevusalade lõikes, kõik arvnäitajad on protsentides. Brutotunnipalkade leidmisel on arvestatud nii täis- kui ka osalise tööajaga töötajaid. Soolise palgalõhe protsent on leitud meeste ja naiste brutotunnipalga põhjal. Autor arvutas soolise palgalõhe lahutades meeste brutotunnipalgast naiste brutotunnipalga jagades tulemuse meeste brutotunnipalgaga ning korrutades sajaga. Andmed pärinevad Eesti Statistikaameti andmebaasist (tabel PA6351) ning on aastast 2014.

Analüüsides meeste ja naiste brutotunnipalkade erinevust haridustaseme ja tegevusalade lõikes, on märgata kõige suuremat erinevust keskhariduse omandanud ning mäetööstuses töötavate meeste ja naiste palkade vahel, mis on 44,54%, meessoost töötajate kasuks. Samuti esineb oluliselt suur erinevus magistrikraadi omandanud haldus- ja abitegevuse tegevusalal töötajate vahel (39,96%) ning bakalaureuse kraadi omavad finants- ja kindlustustegevuse töötavate meeste ja naiste palkade vahel (39,27%). Leitud andmete põhjal oli vaid kolm kindla haridustasemega valdkonda, kus naised teenisid meestest rohkem, keskharidust omavad majutus ja toitlustus alal (19,89%), magistrikraadi omandanud veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitluse alal (3,56%) ning bakalaureuse kraadi omavad kunsti, meelelahutuse ja vabaaja tegevusaladel (0,23%) töötavad naised teenisid meestest rohkem palka. Lisaks tuli välja, et bakalaureuse ja magistrikraadi omavad tervishoiu ja sotsiaalhoolekande tegevusaladel töötavad mehed ja naised teenivad võrdselt palka. Üksikasjalik tabel Lisas 5.

Lisaks viidi läbi dispersioonanalüüs (ANOVA) ühe faktoriga test. Analüüsi eesmärgiks oli kontrollida kas erineva haridustasemega mees- ja naissoost töötajate vahel esinev palgalõhe sõltub tegevusalast. Nullhüpotees (H_0): erineva haridustasemega mees- ja naissoost töötajate vahel esinev palgalõhe ei sõltu tegevusalast. Sisukashüpotees (H_1): erineva haridustasemega mees- ja naissoost töötajate vahel esinev palgalõhe sõltub tegevusalast.

Dispersioonanalüüsi tulemuseks saadi, et mudeli olulisuse tõenäosus $p=0,567$, mis on suurem kui olulisuse nivoo 0,05, selle põhjal tehti järeldus, et kehtima jääb nullhüpotees. Erineva haridustasemega mees- ja naissoost töötajate vahel esinev palgalõhe ei sõltu tegevusalast. Testi tulemused Lisas 6.

3.3. Hüpotees 2 – erineva vanusega mees- ja naissoost töötajate vahel esinev palgalõhe ei sõltu tegevusalast

Alapeatükis uuritakse mees- ja naistöötajate brutotunnipalkade erinevust vanusegruppide (alla 30, 30-39, 40-49, 50-59 ning 60 ja vanemad), ja tegevusalade lõikes. Arvestusse on kaasatud nii täis- kui ka osalise tööajaga töötajad. Nii nagu eelmises alapeatükis on kõik arvud protsentides ja soolise palgalõhe arvutamiseks on kasutatud sama meetodit. Andmed pärinevad Eesti Statistikaameti andmebaasist (PA636) ning on aastast 2014.

Uurides palgalõhe vanusegruppide ja tegevusalade vahel, leiti, et palgalõhe esineb kõikide vanusegruppide seas. Kõige suurem palkade erinevus esineb 30-39 ja 40-49 aastaste meeste ja naiste seas, kes töötavad finants- ja kindlustustegevus valdkonnas, kus erinevus ulatus 30-39 aastaste seas 43,13%’ni ja 40-49 aastaste seas 44,94%’ni. Oluline erinevus esines samuti 60 ja vanemate mees- ja naissoost töötajate vahel haldus- ja abitegevuse tegevusala, kus erinevus oli 44,71%. Alla 30 aastased naised said kõrgemat palka tegevusaladel: veevarustus; (kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus), kinnisvaraalne tegevus ja haldus- ja abitegevused. Kuigi alla 30 aastaste seas leidis tegevusalasid, kus naiste palk oli meeste omast kõrgem, oli erinevus vaid 1-3%. Tabel leitav Lisas 7.

Ühtlasi viidi läbi ka dispersioonanalüüs (ANOVA) ühe faktoriga test, selleks, et analüüsida kas erineva vanusega mees- ja naissoost töötajate vahel esinev palgalõhe sõltub tegevusalast. Nullhüpotees (H_0): erineva vanusega mees- ja naissoost töötajate vahel esinev palgalõhe ei sõltu tegevusalast. Sisukashüpotees (H_1): erineva vanusega mees- ja naissoost töötajate vahel esinev palgalõhe sõltub tegevusalast. Dispersioonanalüüsi tulemuseks saadi, et mudeli olulisuse tõenäosus $p=0,475$, mis on suurem kui olulisuse nivoo 0,05, selle põhjal tehti järeldus, et kehtima jääb nullhüpotees. Erineva vanusega mees- ja naissoost töötajate vahel esinev palgalõhe ei sõltu tegevusalast. Testi tulemused Lisas 8.

4. VÕIMALUSED JA ETTEPANEKUD

Esimeses peatükis toodud naiste lapsehoolduspuhkusele mineku probleemi lahendamiseks oleks üheks võimaluseks lapsehoolduspuhkuse kuude jaotus mehe ja naise vahel. Tänu sellele ei viibiks naine liiga pikalt töölt eemal ning ei annaks põhjust tööandjal valida tööle meestesoo töötaja kuna nii naine kui ka mees võivad jääda lapsehoolduspuhkusele (Anspal *et al.* 2009). See tähendab seda, et nii naisele kui ka mehele on määratud kindel arv puhkuse päevi, mida ei ole võimalik teisele vanemale üle kanda. Omakorda tähendaks see seda, et kui mees või naine ei kasuta oma lapsehoolduspuhkusepäevi ära, jäädakse neist lihtsalt ilma ning samuti ka sellega kaasnevatest abirahadest. Toodud lahendus on kasutusele võetud Islandis ning on andnud positiivseid tulemusi. Selle abil viibiksid naised vähem aega töölt eemal ning neil oleks paremad võimalused karjääri tegemisel. (Turk 2011)

Soolisel tööturu segregatsioonil on suur mõju palgalõhele ning selle probleemi lahendamine ei ole lihtne. Põhjuseks on ühiskondlike normide ja stereotüüpide olemasolu mõjul meeste ja naiste tehtavad valikud hariduse omandamisel ja hiljem töökoha valikul, mida aga ei ole võimalik seaduste ega regulatsioonidega muuta. Selleks, et segregatsiooni vähendada on vaja alustada juba lastest, see kuidas vanemad oma lapsi kasvatavad ja milliseid norme koolides õpetatakse. On oluline julgustada tütarlapsi valima erialasid nagu teadus, tehnoloogia, energeetika ja majandus, kus hetkel õpib ja töötab vähe naisi kuna peetakse pigem meeste ametiteks (Anspal *et al.* 2009). Selline meetod võib olla tõhus, kuid võtab väga palju aega enne kui üldse mingit tulemust on näha.

Samuti oli juttu soolisest palgalõhest avalikus ja erasektoris. 2013. aastal jõustunud muudatustele uues avaliku teenistuse seaduses, on kõik organisatsioonid, kes tegelevad avalikus sektoris, kohustatud välja töötama tööandjatega palgajuhendid. Juhendis peab olema selgelt määratud palgatasemed või -vahemikud, mis on omakorda kooskõlastatud rahandusministeeriumiga. (Osila 2015)

Tänu uues seaduses kehtestatule, peavad avaliku sektori palgajuhendid ja ametnike töötasu olema avalik, mis aga tagab palgapoliitika suurema läbipaistvuse, see omakorda kindlustab võrdsema kohtlemise erinevates valdkondades võrdväärset tööd tegevatele ametnikele. (Ibid.)

Tänu vastu võetud uuele palgasüsteemile ja sellega kaasnenud avaliku sektori palkade suuremale läbipaistvusele, on oodata ka soolise palgalõhe vähenemist. Kuna avalikus sektoris on töötanud sotsiaalteenuste, kultuuri ja hariduse valdkonnas madalamad ja seal töötavad peamiselt naised, siis on lootust, et ametnike võrdsema kohtlemise abil väheneb palgalõhe avalikus sektoris. (Osila 2015)

Lisaks aitaks vähendamisele kaasa suurem kontroll ja tänapäevaste arenenud süsteemide kasutamine palga ja –personaluuringute läbi viimiseks. Näiteks Saksamaal, Luksemburgis ja Šveitsis on arendatud selline veebitööriist nagu Logib, mille eesmärgiks on viia käbi erinevad analüüse ja aruandeid, kindlustamaks, et nii mehed kui naised saaksid võrdsemat palka. (Euroopa Komsjon 2014)

Selleks, et tõsta naiste osalust tööhõives ning saavutada võrdõiguslikkus, tuleks teha muudatusi seoses töö- ja pereelu tasakaalu saavutamise. Oluline on muuta lapsehoiuteenuseid, et need oleksid paremini juurdepääsetavad, kvaliteetsed ja taskukohased (EIGE 2017a). Samuti aitaks kaasa peretoetuste paindlikum süsteem ning lapsevanemate üheaegse tasustatud puhkuse võtmise võimalus (Osila 2015). Seal juures naiste tööhõive tõstmisega vähendatakse nende vaesuseriski, mille üheks põhjustajaks on sooline palgalõhe (EIGE 2017a).

Ametiühingutel, tööandjaliitudel ja keskliitudel on samuti võimalus aidata kaasa soolise palgalõhe vähendamisele. Nimelt muudaks suuremal hulgal kollektiivlepingute sõlmimine meeste ja naiste palkade kujunemise võrdsemaks kuna ametikohtadele määratakse kindlad palgamäärad (Anspal *et al.* 2009). Kollektiivlepingud on kohustatud esitama sotsiaalministeeriumile andmekogus registreerimiseks, mille tänul suureneks ka kontroll lepingute täitmise üle. Suurenenud kontrolli abil on võimalik vähendada soolist palgalõhe, mis tekib otsesest diskrimineerimisest kui ka tööandja ja töötaja teadmatusest.

Soolise võrdõiguslikkuse vähendamisele aitaks kaasa ka riikliku ja haldusjärelevalve kehtestamine, mille eesmärgiks oleks kontrollida, et toimub meeste ja naistele võrdväärse tasu maksmine. Lisaks seadusesse sisse sama või samaväärse töö definitsioonid ning üldiselt kehtestada soolise võrdõiguslikkust sisaldavad regulatsioonid. Sealjuures koostada tööde hindamise ja võrdlemise juhend nii tööandjatele kui ka tööinspektoritele. (Postimees 2016)

Tööinspeksioonile anda õigused korraldada kontaktivaba järelevalve tööandjatelt saadud andmete põhjal ning viia läbi meeste ja naiste võrdse palga audit ettevõtetele, kus töötab 10 ja enam töötajat. Selle abil muutusid palgasüsteemid läbipaistvamaks, mis omakorda aitaks kaasa palgalõhe vähendamisele. (Postimees 2016)

2015. aastal välja antud Eesti aruandes (Osila 2015) on välja toodud, et ametiühingute esindajate seisukohalt aitaks meeste ja naiste palga erinevuste probleemi lahendada töötajate palkade avalikustamine. Selle abil suurendatakse nii tööandjate kui ka töötajate teadmisi, millised on samadel või sarnastel ametikohtadel töötavate inimeste palgatase. Tänu sellele oleks võimalik julgustada naisi kandideerima kõrgemalt tasustatud aladele ning lisaks julgeksid ka naised rohkem palka küsida, mille abil saab vähendada palgaootuste lõhe.

KOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk oli teoreetilises osas tuua välja soolise palgalõhe probleem, selle vähendamisele kaasnevad positiivsed mõjud majandusele ja soolist palgalõhe mõjutavad tegurid ning nende liigitus. Samuti uurida põhjalikumalt tööturu soolist segregatsiooni Eestis ning kas erineva haridustaseme ja vanusega meeste ja naiste palga erinevus sõltub tegevusalast ja tuua välja võimalused ja ettepanekud soolise palgalõhe vähendamiseks.

Uurimise käigus leiti, et sooline palgalõhe ei mõjuta vaid naiste hetke olukorda vaid ka tulevikus saadavat pensionit, töötubirahasid kui ka muid sotsiaalkaitseteenuseid. Eestis on pensionieas naistel risk vaeseks jääda üsna suur. Soolise palgalõhe vähendamisega väheneks ka naiste risk elada vaesuses ning olla meestest sõltuvad. Edasi uuriti milline võiks olla positiivne mõju majandusele kui vähendada soolist ebavõrdsust ja sealjuures ka palgalõhe ning leiti, et vähendamisega võib kaasneda nii SKP suurenemine kui ka töökohtade lisandumine, millest suure osa võiksid täita just naised.

Soolise palgalõhe mõjutavate tegurite välja selgitamisel leiti, et olulisel määral mõjutavad just naiste madalam palgaootus, sellega aga kaasneb palgaootuste lõhe, mis oli 2014. aastal 20,3%, samas ka tööturu sooline segregatsioon kui ka osaajaga töötamine. Sealjuures mõjutavad olukorda ka inimkapital ehk haridus, vanus kui ka rahvus ning laste olemasolu. Soolisest palgalõhest rääkides ei saa mööda vaadata ka soolisest diskrimineerimisest, mis võib olla nii teadlik kui ka teadmatusel tulenev tööandja poolne diskrimineerimine. Lisaks leiti, et meeste ja naiste palkade erinevus erineb ka sektorite lõikes, avalikus sektoris esinev sooline palgalõhe on mõnevõrra väiksem kui erasektori palgalõhe. Põhjuseks võib olla see, et avalik sektor töötab riigivalitseja ja haldaja põhimõtetel, vastupidiselt erasektorile, mis töötab turupõhimõtetel kui ka avaliku sektori surve olla eeskujulik tööandja.

Uurides lähemalt meeste ja naiste brutotunnipalkasid tegevusalade lõikes leiti, et 2016. aastal oli kõige suurem meeste ja naiste vahel esinev palgaline erinevus mäetööstuses, kus lõhe ulatub 36,4%’ni. Ainus tegevusala, kus soolist palgalõhe ei esinenud oli veondus ja laondus. Vaadeldi veel eraldi vertikaalset ja horisontaalset segregatsiooni, mis kirjeldasid meeste ja naiste jagunemist tegevusalade ja ametikohtade lõikes ning leiti, et horisontaalse segregatsiooni puhul on meeste ülekaal ehituse valdkonnas ning naiste ülekaal hariduse valdkonnas. Vertikaalset segregatsiooni vaadates oli märgata, naiste ülekaalu enamustel aladel, välja arvatud oskustöötajad ja käsitöölised ning seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad ametikohtadel.

Hüpoteeside testimisel dispersioonanalüüsi (ANOVA) ühe faktori testi abil, saadi tulemuseks, et tegevusaladest ei sõltu nii haridustaseme ega vanusegruppide vahel esinev sooline palgalõhe. Analüüsis võeti arvesse keskharidust, bakalaureuse kraadi ning magistrikraadi omavate meeste ja naiste palkade erinevust ja vanusegruppe alla 30, 30-39, 40-49, 50-59 ning 60 ja vanemad.

Järgmisena võiks põhjalikult uurida kas tegevusaladest sõltub palgaootuste lõhe ja osaajaga töötamisel tekkiv sooline palgalõhe. Selle põhjal saaks teha järeldusi, millistel tegevusaladel on kõige rohkem osaajaga töötavaid naisi, milline on sellel tegevusalal palgalõhe ning kas see on seotud ka palgaootuste lõhega.

SUMMARY

GENDER PAY GAP BY FIELD OF ACTIVITY BASED ON ESTONIA

Laura Luks

The aim of this Bachelor's thesis was to analyze the problem of gender pay gap, its positive effects on the economy, the factors affecting the gender pay gap, and to classify gender pay gap's factors, in theoretical part. Also, to study more precisely the gender segregation of the labor market in Estonia, and whether the difference in the wage gap, in different levels of education and age between women and men, depend on the field of activity and also to outline opportunities and proposals for reducing the gender pay gap.

During the research, it was found that the gender pay gap does not only affect women's current situation, but also future pensions, unemployment benefits and other social security services. In Estonia, women's risk of living in poverty in retirement age, is quite high. Reducing the gender pay gap would also reduce the risk of living in poverty and being dependent on men. It was further examined, what positive effect would reducing the pay gap have on economy, and it was found that reducing gender pay gap could contribute to GDP growth and create jobs, of which a large proportion could be occupied by women.

Finding out the factors affecting the gender pay gap, it was found that gender pay gap was significantly affected by women's lower wage expectations, what was 20.3% in 2014, but also gender segregation in the labor market and part-time work. Human assets like education, age and ethnicity, and the existence of children, are also affecting gender wage gap. When talking about the pay gap, gender discrimination can not be overlooked, which may be both, knowledgeable and unknowing because of the employer's lack of awareness of discrimination. In addition, the gender pay gap was also found to vary across sectors, the gender pay gap in the public sector is somewhat lower than in the private sector.

The reason may be, that the public sector operates on the principle of state governor and administrator, contrary to the private sector, that works on market principles, as well as public sector's pressure to be an exemplary employer.

By studying the gross hourly wages of men and women by field of activity, it was found that in 2016 the pay gap between men and women was highest in the mining industry, where the gap reached 36.4%. Transport and storage were the only field where the gender pay gap did not exist. Vertical and horizontal segregation were also observed separately, it describes the division of men and women by field of activity and occupation, and it was found that in the case of horizontal segregation, male workers dominated in the field of construction and the women dominate in the field of education. Looking at vertical segregation, it was noticeable that women dominated in most occupations, with the exception of skilled workers and craftsmen, and machine and machine operators and assemblers occupations.

By testing a hypothesis using the analysis of variance (ANOVA) test with one factor, the result was that the gender pay gap between levels of education and age groups does not depend on the fields of activity. During the analysis, secondary education, Bachelor's degree, Master's degree, and age groups, under 30, 30-39, 40-49, 50-59 and 60 and older, were taken into account.

Author suggests that, for the next analysis should research if pay expectation gap and part-time employment would depend on the type of activity. On this basis, it would be possible to draw conclusions on the areas of activity with the most part-time working women, the wage gap in this field of activity, and whether it also related to pay expectation gap

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Anspal, S., Biin, H., Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L. (2009). Sooline palgalõhe. Sotsiaalministeerium. Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/1_raport.pdf (18.03.2018)
- Anspal, S., Kraut, L., Rõõm, T. (2010) Sooline palgalõhe Eestis. Sotsiaalministeerium. Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/2_raport.pdf (13.05.2018)
- Communication from the European Communities (2007). Tackling the pay gap between women and men. Kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0424:EN:HTML> (25.03.2018)
- Dieckhoff, M. (2007). Does it Work? The Effect of Continuing Training on Labour Market Outcomes: A Comparative Study of Germany, Denmark, and the United Kingdom- *European Sociological Review*, Vol. 23, No. 3, 295–308. Kättesaadav: <https://academic.oup.com/esr/article/23/3/295/498277> (13.04.2018)
- Eesti Statistikaamet, tabel HT305. Naistudengite osatähtsus haridusastme järgi. Kättesaadav: <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=HT305#> (05.05.2018)
- Eesti Statistikaamet, tabel TKS03. Sooline segregatsioon. Kättesaadav: <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?DataSetCode=TKS03> (15.04.2018)
- Eesti Statistikaamet, tabel TKS01. Keskmise brutotunnipalk ja sooline palgalõhe isikute rühma järgi. Kättesaadav: <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=TKS01> (15.04.2018)
- Eesti Statistikaamet, tabel TKS08. Isapuhkuse kasutamine. Kättesaadav: <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?DataSetCode=TKS08> (01.05.2018)
- Eesti Statistikaamet, tabel TKS02 Keskmise brutotunnipalk ja sooline palgalõhe tegevusala järgi. Kättesaadav: <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=tk02> (16.04.2018)

- Eesti Statistikaamet, tabel TT0251. Palgatöötajad soo ja tegevusala (EMTAK 2008) järgi. Kättesaadav:
<http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=TT0251> (15.04.2018)
- Eesti Statistikaamet, tabel TT0251. Palgatöötajad soo ja ametiala pearühma järgi. Kättesaadav:
<http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=TT2589> (15.04.2018)
- EGGE - European Commission's Expert Group on Gender and Employment (2009). Gender segregation in the labour market.- *Publications Office of the European Union*. Kättesaadav: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028 (15.04.2018)
- EIGE - European Institute for Gender Equality (2017a). Economic benefits of gender equality in the EU: Economic benefits of gender equality in the EU policy context.- *Publications Office of the European Union*. Kättesaadav:
http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/2017.2081_mh0217176enn_pdfweb_20170802172333.pdf (11.05.2018)
- EIGE - European Institute for Gender (2016).Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU: Report.- *Publications Office of the European Union*. Kättesaadav:
https://enut.ee/files/Poverty_gender_and_intersecting_inequalities_in_EU_Report.pdf (11.05.2018)
- EIGE - European Institute for Gender Equality (2017b). Vaesuse seos sooga elutsükli jooksul. Kättesaadav:
http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0616074etn_pdfweb_20171204165145.pdf (11.05.2018)
- Euroopa Komisjon – Õigusküsimuste peadirektoraat, (2014). Sooliste palgaerinevuste kaotamine Euroopa Liidus. Kättesaadav: <https://enut.ee/files/Sooliste-palgaerinevuste-kaotamine-EUs.pdf> (11.05.2018)
- European Commission (2013).She Figures 2012. Kättesaadav:
http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures2012_en.pdf (07.04.2018)
- Eurostat (2017). "Naiste ja meeste elu Euroopas. Statistiline portree". Kättesaadav:
<https://www.stat.ee/public/eurostat/Naiste-ja-meeste-elu-Euroopas/index.html?lang=et> (05.05.2018)
- Eurostati andmebaas, tabel tesem180. Gender pay gap in unadjusted form. Kättesaadav:
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tesem180> (01.04.2018)
- Eurostati andmebaas, tabel (ilc_peps01). At-risk of poverty rate of older people by sex and selected age groups – EU SILC survey. Kättesaadav:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp1&lang=en
(11.05.2018)

Equal Rights Trust (1975). EU Directive 75/117/EEC (Equal Pay) Kättesaadav:
<http://www.equalrightstrust.org/content/eu-directive-75117eec-equal-pay>
(24.03.2018)

Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L., Turk, T. (2010) Sooline palgalõhe Eestis. Kättesaadav:
https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/3_raport.pdf (11.05.2018)

O'Reilly J., Smith M., Deakin S., Burchell B. (2015). Equal Pay as a Moving Target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap. *Cambridge Journal of Economics*. Kättesaadav:
<https://academic.oup.com/cje/article/39/2/299/1690664> (17.03.2018)

OECD (2018). Gender wage gap. Kättesaadav: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm> (01.04.2018)

Olson, J. E. (2013). Human Capital Models and the Gender Pay Gap.- *Sex Roles*, Vol. 68, No. 3–4, 186–197. Kättesaadav:
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs11199-012-0208-5.pdf>

Osila, L. (2015). Eesti aruanne: Sooline palgalõhe Eestis. Kättesaadav:
http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/08/Country-report_EE.pdf
(10.05.2018)

Ots, A. (2015) Naiste ja meeste palgaootus erineb viiendiku võrra. Kättesaadav:
<https://blog.stat.ee/2015/03/04/naiste-ja-meeste-palgaootus-erineb-viiendiku-vorra/>
(01.05.2018)

Postimees Majandus (2016) „Ossinovski tahab kehtestada järelevalve võitlemaks palgalõhe vastu.“ *Postimees Majandus*, 23. detsember 2016. Kättesaadav:
<http://majandus24.postimees.ee/3956727/ossinovski-tahab-kehtestadajarelevalvehttp://majandus24.postimees.ee/3956727/ossinovski-tahab-kehtestadajarelevalve-voitlemaks-palgalohe-vastuvoitlemaks-palgalohe-vastu>
(12.05.2018)

Praxis (2015). Soolise võrdõiguslikkuse lõimimine üld- ja kõrgharidusse. Kättesaadav:
<http://www.praxis.ee/tood/soolõime-hariduses/temaatika/> (01.05.2018)

Robins J. (2010). The Guardian. An unhappy anniversary for the Equal Pay Act. Kättesaadav:
<https://www.theguardian.com/law/2010/jun/07/anniversary-equal-pay-act>
(25.03.2018)

- Rubery J. (2005). Equal Pay and Europe. Kättesaadav:
<http://www.unionhistory.info/equalpay/roaddisplay.php?irn=785> (24.03.2018)
- Turk, P. (2011). Sooline palgalõhe vähendamine on aeganõudev protsess. Kättesaadav:
<https://rito.riigikogu.ee/eelmised-numbrid/nr-23/soolise-palgalõhe-vahendamine-onaeganoudev-protsess/> (01.05.2018)
- Viilmann, N. (2010) Tööturu ülevaade. *Eesti Pank*. Kättesaadav:
<https://www.eestipank.ee/publikatsioon/tooturu-ulevaade/2010/tooturu-ulevaade12010>
(12.05.2018)
- Vozemberg, E. (2015). Naiste karjääride ja klaaslae kohta teaduses ja ülikoolides.- Naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon. Töödokument. Kättesaadav:
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+COMPARL+PE-552.142+02+DOC+PDF+V0//ET&language=ET>

LISAD

Lisa 1. Meeste ja naiste vaesuse risk pensionieas

Aasta	Naiste vaesuse risk pensionieas (%)	Meeste vaesuse risk pensionieas (%)
2005	25,5	9,6
2006	30,8	13,7
2007	39,4	20,7
2008	46,1	24,6
2009	41,3	18,9
2010	18,6	8
2011	15,9	7,2
2012	20,1	11,2
2013	29,9	13,3
2014	39,7	18,5
2015	43,3	21
2016	47,4	26,1

Lisa 2. Kõrghariduse omandanud meeste ja naiste osakaal 2016 aastal Euroopa Liidus, %

Riik	Mehed	Naised
FI	36,1	50,2
EE	29,3	48,1
SE	34,5	48
IE	39,8	47,2
LT	31,7	47
CY	37,8	45,7
DK	33,4	42,7
LU	42,9	42,4
LV	24,1	41,9
BE	34,2	40,8
ES	33	38,4
SI	24,3	37,6
FR	32,2	36,9
NL	36	36
PL	23,4	34
BG	21,7	33,8
GB	21,7	33,3
EU	28,9	32,5
GR	28,5	31,9
AT	32,2	30,6
PT	19,4	27,9
HU	20,5	26,8
HR	20,3	25,6
DE	31,3	25,2
SK	18,9	25,1
CZ	21,9	24,1
MT	19,1	21,2
IT	15,3	20,1
RO	16,5	18,2

**Lisa 3. Osaajaga töötavate meeste ja naiste osakaal 2016. aastal Euroopa Liidus,
%**

Riik	Mehed	Naised
NL	26,2	76,4
AT	10,5	47,1
DE	9,4	46,5
BE	9,5	42,1
GB	11,3	40,8
DK	16,8	36,9
SE	13,0	35,6
LU	6,2	35,1
IE	13,1	33,5
IT	8,2	32,7
EU	8,9	31,9
FR	7,5	29,8
MT	5,9	26,5
ES	7,6	24,1
FI	10,0	20,2
CY	11,3	15,6
GR	6,9	13,7
EE	6,8	13,3
SI	6,0	13,1
PT	6,8	12,1
LV	6,1	10,8
CZ	2,3	10,0
PL	3,7	9,7
LT	5,4	8,8
SK	4,1	7,9
RO	7,3	7,7
HR	4,4	7,1
HU	3,1	6,8
BG	1,8	2,2

Lisa 4. DI indeks

Aasta	Ametialapõhine, %	Tegevusalapõhine, %
2006	41,9	35,5
2007	42,9	36,0
2008	40,1	35,5
2009	41,3	36,5
2010	39,7	36,3
2011	37,1	36,4
2012	38,0	35,4
2013	37,4	36,8
2014	38,8	38,7

Lisa 5. Sooline palgalõhe erinevate haridustaseme ja tegevusalade lõikes

Tegevusala	Keskharidus, palgalõhe %	Bakalaureuse kraad, palgalõhe %	Magistrikraad, palgalõhe %
Tegevusalad kokku	30,89	27,11	25,31
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	23,53	22,08	4,89
Mäetööstus	44,54	0,00	19,59
Töötlev tööstus	30,73	28,14	28,47
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	20,87	17,82	17,77
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	16,15	0,00	-3,56
Ehitus	27,21	29,82	22,25
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrattaste remont	36,92	24,93	30,43
Veondus ja laondus	13,86	22,58	31,15
Majutus ja toitlustus	-19,89	0,21	-12,35
Info ja side	30,32	27,43	24,76
Finants- ja kindlustustegevus	26,66	39,27	38,08
Kinnisvaraalaane tegevus	33,55	32,61	32,36
Kutse-, teadus- ja tehnikaalaane tegevus	14,93	14,77	16,31
Haldus- ja abitegevused	20,28	17,73	39,96
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	16,34	18,73	16,61
Haridus	24,94	20,63	9,83
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	12,79	0,00	0,00
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	20,96	-0,23	25,04
Muud teenindavad tegevused	27,04	36,97	1,93

Lisa 6. Dispersioonanalüüs (ANOVA) ühe faktoriga

Anova: Single Factor

SUMMARY				
<i>Groups</i>	<i>Count</i>	<i>Sum</i>	<i>Average</i>	<i>Variance</i>
Keskharidus	20	452,6061	22,6303	168,0879
Bakalaureuse kraad	20	380,6041	19,0302	165,4382
Magistrikraad	20	368,8344	18,44172	205,5693

ANOVA						
<i>Source of Variation</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P-value</i>	<i>F crit</i>
Between Groups	205,6752	2	102,8376	0,572279	0,567447	3,158843
Within Groups	10242,81	57	179,6985			
Total	10448,49	59				

Lisa 7. Sooline palgalõhe erinevate vanusegruppide ja tegevusalade lõikes

Tegevusala	Alla 30, Palgalõhe %	30-39, Palgalõhe %	40-49, Palgalõhe %	50-59, Palgalõhe %	60 ja vanemad, Palgalõhe %
Tegevusalad kokku	17,38	24,29	26,07	21,96	21,52
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	9,20	17,73	15,07	15,36	11,93
Mäetööstus	100,00	13,37	16,33	34,35	100,00
Töötlev tööstus	25,04	100,00	31,83	68,17	25,37
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	14,97	19,05	24,40	15,43	14,31
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	-2,68	33,88	-1,01	12,46	1,97
Ehitus	0,94	18,26	23,05	11,62	18,55
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	21,83	32,53	38,55	29,51	22,83
Veondus ja laondus	7,75	9,00	4,58	11,43	24,72
Majutus ja toitlustus	14,29	22,43	20,70	27,22	35,56
Info ja side	17,76	26,91	24,53	26,52	19,63
Finants- ja kindlustustegevus	31,66	43,13	44,94	41,52	0,00
Kinnisvaraalane tegevus	-1,86	33,43	30,82	31,70	12,86
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	5,57	17,81	13,98	14,04	22,84
Haldus- ja abitegevused	-1,98	11,45	31,37	23,21	44,71
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	2,80	11,66	11,37	4,96	5,74
Haridus	14,88	28,49	28,43	25,76	25,45
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	8,76	28,95	42,22	28,79	27,06
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	6,15	17,01	24,68	26,04	17,31
Muud teenindavad tegevused	33,61	17,49	19,96	16,87	16,47

Lisa 8. Dispersioonanalüüs (ANOVA) ühe faktoriga

Anova:
Single Factor

SUMMARY

<i>Groups</i>	<i>Count</i>	<i>Sum</i>	<i>Average</i>	<i>Variance</i>
Alla 30	20	326,07	16,30	500,04
30-39	20	526,86	26,34	380,07
40-49	20	471,88	23,59	136,59
50-59	20	486,93	24,35	189,96
60 ja vanemad	20	468,83	23,44	434,93

ANOVA

<i>Source of Variation</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P-value</i>	<i>F crit</i>
Between Groups	1163,87	4	290,97	0,886241	0,475335	2,467494
Within Groups	31190,17	95	328,32			
Total	32354,05	99				