

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Majandusanalüüsi ja rahanduse instituut

Lise-Christelle Ester

**SOOLINE PALGALÕHE JA SELLE ERINEVUS
HARIDUSTASEMETE VÕRDLUSES**

Bakalaureusetöö

Õppekava rakenduslik majandusteadus, peeriala majandusanalüüs

Juhendaja: Kaja Lutsoja, MSc

Tallinn 2020

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö 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 8998 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Lise-Christelle Ester

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 179760TAAB

Üliõpilase e-posti aadress: christelle.ester@gmail.com

Juhendaja: Kaja Lutsoja, MSc:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	5
SISSEJUHATUS	6
1. SOOLINE PALGALÕHE EESTIS JA MUJAL MAAILMAS NING SEDA MÕJUTAVAD TEGURID.....	8
1.1. Definiitsioon ja üldine taust.....	8
1.2. Soolist palgalõhet mõjutavad tegurid	10
1.3. Soolist palgalõhet selgitavad mudelid	12
1.4. Töötavad emad ja naistegevjuhid	13
1.5. Sooline palgalõhe ja majanduskeskkond.....	15
1.6. Sooline palgalõhe Eestis.....	16
1.7. Sooline palgalõhe töös võrreldavates riikides	18
1.8. Varasemad uurimused	20
2. EMPIIRILINE UURING JA SELLE TULEMUSED	23
2.1. Ülevaade kasutatavatest andmetest ja uurimismeetoditest.....	23
2.2. Analüüs Eesti andmete põhjal	25
2.3. Analüüs Läti andmete põhjal.....	28
2.4. Analüüs Soome andmete põhjal	30
2.5. Analüüs Saksamaa andmete põhjal	33
2.6. Järeldused	35
KOKKUVÕTE	38
SUMMARY	40
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	42
LISAD	45
Lisa 1. Sooline palgalõhe 2018. aastal	45
Lisa 2. Sooline palgalõhe Saksamaal, Eestis, Lätis ja Soomes perioodil 2007-2018	46
Lisa 3. Sooline palgalõhe Eestis tegevusvaldkondade ja haridustasemete lõikes 2014. aastal	47
Lisa 4. Dispersioonanalüüs Eesti andmete põhjal	49
Lisa 5. Korrelatsioonanalüüs koos korrigeeritud andmetega Eesti andmete põhjal.....	50
Lisa 6. Regressioonanalüüs Eesti andmete põhjal.....	52
Lisa 7. Sooline palgalõhe Lätis tegevusvaldkondade ja haridustasemete lõikes 2014. aastal.....	54
Lisa 8. Dispersioonanalüüs Läti andmete põhjal.....	56

Lisa 9. Korrelatsioonanalüüs koos korrigeeritud andmetega Läti andmete põhjal	57
Lisa 10. Regressioonanalüüs Läti andmete põhjal	59
Lisa 11. Sooline palgalõhe Soomes tegevusvaldkondade ja haridustasemete lõikes 2014. aastal	61
Lisa 12. Dispersioonanalüüs Soome andmete põhjal	63
Lisa 13. Korrelatsioonanalüüs koos korrigeeritud andmetega Soome andmete põhjal.....	64
Lisa 14. Regressioonanalüüs Soome andmete põhjal.....	66
Lisa 15. Sooline palgalõhe Saksamaal tegevusvaldkondade ja haridustasemete lõikes 2014. aastal	68
Lisa 16. Dispersioon- ja korrelatsioonanalüüs Saksamaa andmete põhjal	70
Lisa 17. Regressioonanalüüs Saksamaa andmete põhjal.....	71
Lisa 18. Lihtlitsents	73

LÜHIKOKKUVÕTE

Antud bakalaureusetöö eesmärgiks on tuvastada soolise palgalõhe ja omandatud haridustasemete omavahelisi seoseid tegevusvaldkondade lõikes ning võrrelda Eestit naaberriikide ja Euroopa suurima majandusega riigi Saksamaaga. Läbi aastate on küll vastu võetud mitmeid seadusi, mis reguleerivad soolist võrdõiguslikkust, kuid soolise palgalõhe probleem esineb tänase päevani. Autor on esitanud uurimisküsimused, millele leitakse vastused töö esimeses pooles ning hüpoteesid, millele vastatakse töö empiirilises pooles. Töö teoreetilises osas käsitletakse soolise palgalõhe eksisteerimise põhjuseid, lõhet selgitavaid mudeleid, seost majanduskeskkonnaga ning antakse ülevaade olukorrast nii Eestis kui ka Lätis, Soomes ja Saksamaal. Empiirilises uurimuses antakse ülevaade kasutatavatest andmetest, meetoditest, viiakse läbi analüüsimeetodid ja tehakse nende põhjal vastavad järeldused.

Töös kasutatakse uurimismeetodina dispersioonanalüüsi ANOVA ning korrelatsioon- ja regressioonanalüüsi. Töös on vaadeldavateks teguriteks sooline palgalõhe ja keskmine kuine brutopalk 2014. aastal haridustasemete kaupa tegevusvaldkondade lõikes. Analüüsitavad andmed pärinevad Eurostati andmebaasist. Kasutatavaid andmeid analüüsitakse neljas riigis: Eestis, Lätis, Soomes ja Saksamaal.

Analüüsi tulemusena leitakse, et Eestis, Soomes ja Saksamaal sõltub palgalõhe haridustasemest. Suurim palgalõhe oli Eestis 2014. aastal keskhariduse omandatutel, Soomes ja Lätis bakalaureuse tasemel ning vaid Saksamaal kõrghariduse teisel tasemel. Lisaks leitakse, et soolisel palgalõhel on brutopalgaga keskmine positiivne seos ning statistiliselt olulsites mudelites kirjeldab brutopalk soolisest palgalõhest ära keskmiselt 25%.

Võtmesõnad: sooline palgalõhe, haridustasemed, tegevusvaldkonnad, dispersioonanalüüs, majanduskeskkond

SISSEJUHATUS

Sooline palgalõhe on teema, mis on tekitanud pikka aega ühiskonnas poleemikat. Areneva ühiskonnana soovitakse võrdsust erinevates valdkondades, sealhulgas tööturul, kus vaatamata paljudele seatud tööregulatsioonidele eksisteerib palgalõhe siiani. Tihti on just naistel samadel ametikohtadel väiksemad töötasud kui meestel. Naine, kes teeb täpselt samasugust tööd nagu tema meeskolleeg, saab vähem palka ja teda ei edutata. See olukord avaldab omakorda mõju kolleegidevahelisele läbisaamisele, tekitab nende vahel pingeid ning mõjutab töökeskkonda negatiivselt. Palgaerinevused naiste ja meeste vahel võivad mõjutada ka majanduskeskkonda. Kui naised näevad, et nende tööd ei hinnata samaväärselt meeste tööga, võib juhtuda, et pärast lapse sündi otsustatakse jääda pigem koju ja pühenduda perekonnale. Selline olukord on aga majandusele kahjulik, sest koju jäämise asemel saaksid naised tööl käies toota majandusele lisandväärtust. Võrdsem palk annaks naistele võimaluse teenitud rahast rohkem laste tulevikku investeerida, mis mõjutaks riigi majandust ka pikemas perspektiivis positiivselt (Wolszczak-Derlacz 2013).

Sooline palgalõhe esineb paljude erinevate tegurite tõttu. Suureks mõjutajaks on eelarvamused. Samuti mõjutavad palgalõhet näiteks haridustase, sooline segregatsioon, töökogemused, laste arv perekonnas, lapsehoolduspuhkuse pikkus, naiste ja meeste palgaootused ning nende arv erinevatel tegevusaladel. Võitlus võrdse palga seadusandluse eest algas juba 1868. aastal ja esimene seadus, mis reguleerib soolist palgalõhet, võeti vastu Ameerika Ühendriikides (autori täpsustus) 1963. aastal (Lips 2003). Kuigi probleemi lahendamiseks on aastaid tegeletud, pole see siiani täielikult õnnestunud.

Antud tööga soovib autor välja selgitada, milline on seis Eesti tööturul: mis on palgalõhe eksisteerimise põhjused ning milline on palgalõhe seos majanduskeskkonnaga. Töö eesmärgiks on tuvastada soolise palgalõhe ja omandatud haridustasemete omavahelisi seoseid tegevusvaldkondade lõikes selleks, et nende esinemise korral oleks võimalik antud olukorrale tähelepanu pöörata ja pakkuda välja ettepanekuid probleemi lahendamiseks. Samuti võrrelda Eestit naaberriikide ja Euroopa suurima majandusega riigi Saksamaaga.

Eesmärgini jõudmiseks on töö autor esitanud järgmised uurimisküsimused:

- Millised tegurid mõjutavad ja ei mõjuta soolist palgalõhet ning kuidas on palgalõhe Eestis aastatega muutunud?
- Millises tegevusalas on palgalõhe Eestis kõige suurem ja millises kõige väiksem?
- Kas sooline palgalõhe erineb erinevates haridustasemetes?
- Mida on varasemalt uuritud ja mida leitud?

Autor on esitanud ka empiirilise osa läbiviimiseks järgnevad hüpoteesid:

- Sooline palgalõhe sõltub haridustasemest.
- Sooline palgalõhe on suurim kõrghariduse teises tasemes.
- Suurem palk toob kaasa suurema palgalõhe.
- Sooline palgalõhe Eestis sarnaneb Lätile ja Soomele, kuid erineb oluliselt Saksamaast.

Käesolevas bakalaureusetöös analüüsib autor makrotasandil sekundaarseid andmeid, mis pärinevad Eurostati andmebaasist. Andmeanalüüsi meetodina kasutatakse dispersioon-, korrelatsioon- ja regressioonanalüüsi. Analüüsitavateks objektideks on sooline palgalõhe ja keskmine igakuine brutopalk.

Lõputöö jaguneb kaheks osaks. Esimeses peatükis annab autor ülevaate soolise palgalõhe teoreetilisest poolest – selle definitsioonist, seda mõjutavatest teguritest ja varasematest uuringutest. Esimese osa eesmärgiks on välja tuua põhilised seisukohad soolise palgalõhe kohta, tõendada antud probleemi aktuaalsust nii ühiskonnas kui majanduses ning selgitada välja sisendid, mille kaudu töö teine pool üles ehitatakse. Lõputöö teises peatükis ehk empiirilise uurimuse osas annab autor ülevaate kasutatavatest andmetest, uurimismetoodikast ning viib läbi valitud analüüsimeetodi. Teoreetilise osa eesmärgiks on leida vastused esitatud uurimisküsimustele ning empiirilises osas võtta vastu või lükata tagasi antud hüpoteesid ning teha vastavad järeldused ja soovitused tulevasteks uuringuteks.

1. SOOLINE PALGALÕHE EESTIS JA MUJAL MAAILMAS NING SEDA MÕJUTAVAD TEGURID

Soolise palgalõhe teema on traditsiooniliselt olnud nende majandusteadlaste peamiseks fookuseks, kes on seotud soolise ökonomikaga. Seda seetõttu, et palk on ülioluline nii töötavate inimeste majanduslikule heaolule kui ka tööturu potentsiaalne kasu hetkel mittetöötavatele isikutele. Lisaks on see oluliseks sisendiks paljudes otsustes nagu tööjõu pakkumine, abielud, sündimus ning samuti teguriks, mis mõjutab läbirääkimismõju ja suhtestaatust perekonnas. (Blau, Kahn 1999) Soolised tööturu erinevused on pälvinud nii poliitilist kui seadusandlikku tähelepanu. Ainuüksi Euroopa Liidus (edaspidi EL) määratlevad kaks erinevat direktiivi – rassilise võrdõiguslikkuse direktiiv ja tööhõive raamdirektiiv – põhimõtted, mis pakuvad õiguslikku kaitset diskrimineerimise vastu. Juba ELi 22. juuli 2003. aasta tööhõivesuunistes 2003/578/EC peatükis 6 oli märgitud järgnevat: „Liikmesriigid julgustavad soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamist ja konkreetseid poliitikameetmeid ühendava integreeritud lähenemisviisi kaudu naiste tööturul osalemist ning vähendavad 2010. aastaks oluliselt soolisi erinevusi tööhõive, töötuse määra ja palga osas”. (Christofides *et al.* 2013) Lisaks kehtestas EL 1975. aastal võrdse tasustamise direktiivi, mille põhimõtteks on, et olenemata soost või leibkonna positsioonist on inimestel õigus saada tööturul võrdset tasu sama töö või võrdse väärtusega töö eest (Rubery *et al.* 2005).

1.1. Definiitsioon ja üldine taust

Sooline palgalõhe viitab naiste ja meeste teenitud palkade erinevustele. Töötundide erinevuste ja tulumaksusüsteemi mõju arvesse võtmiseks põhineb enamik hinnanguid brutotunnipalga erinevustel. (Plantenga, Remery 2006) Sotsiaalministeerium on oma soolise palgalõhe uurimuses defineerinud keskmist soolist palgalõhet kui kõige üldisemat meeste ja naiste keskmiste palkade erinevust. Palgalõhe leidmise puhul ei võeta arvesse seda mõjutavaid erinevaid aspekte, vaid arvutatakse kui protsentuaalset suhet. Üks võimalus, kuidas soolist palgalõhet leida, on jagada keskmine naiste palk keskmise meeste palgaga. Teine võimalus on lahutada keskmisest meeste palgast keskmine naiste palk ning jagada omakorda antud väärtus keskmise meeste palgaga läbi. Saadud arvu väljendatakse protsentides. Palgalõhe uurimise tulemused sõltuvad suuresti valitud

andmetest, ajavahemikest, kasutatavatest meetoditest, täpsemalt püstitatud eesmärgist ning valimist. Mida kitsamalt fookus seatakse ning oma eesmärgi ja valimit piiritletakse, seda täpsemaid tulemusi on võimalik ka antud uurimusest saada. (Anspal *et al.* 2009)

Üks palgalõhe mõõtmise põhiküsimustest on kasutatava keskmise sissetuleku valik. Mõningad asutused, nagu näiteks Ameerika Ühendriikide valitsusasutused, kasutavad palkade puhul mediaannäitajat. Teised, nagu Uus-Meremaa Naiste Ministeerium, eelistavad kasutada aritmeetilist keskmist. Viimasena mainitu kasutamist on põhjendatud sellega, et „meeste eaproportsionaalselt kõrged teenitud palgad on osa „õiglase töötasu“ probleemist ning sissetulekute hinnangud peaks olema äärmuste suhtes palju tundlikumad“. (Lips 2003)

Hoolimata paljudest erinevustest on soolise palgalõhe puhul ka mõningaid seaduspärasusi. Võrreldes kogurahvastiku juhusliku valimiga, on sooline palgalõhe palju väiksem, kui uurida vaid tööturule uute sisenejate valimit; seega kipub sooline palgalõhe vanusega suurenema. (Plantenga, Remery 2006) EL-is on 40-59-aastaste vanuserühmas palgalõhe üle 30% ning alla 30-aastaste seas vaid 7% (Chubb *et al.* 2008). Samuti on sooline palgalõhe avalikus sektoris väiksem ning kui võrrelda abielus ja vallalisi töötajaid, siis abielus töötajate palgalõhe on oluliselt suurem kui vallaliste puhul (Plantenga, Remery 2006). Lisaks vanusele suureneb palgalõhe ka tööstaaži ja haridusega. Need, kelle tööstaaž on ettevõttes üle 30 aasta, on palgalõhe 32% samal ajal, kui ühe- kuni viieaastase staažiga töötajatel 22%. Kui keskharitud inimeste seas on palgalõhe 13%, siis kõrgharitudel on see 30%. (Chubb *et al.* 2008) Küll aga on Chevalier (2007) väitel kõrghariduse olemasolu just üks komponentidest, mis vähendab soolist palgalõhet.

Antud teema puhul kasutatakse sageli kahte mõistet: „klaaslagi“ (inglise keeles tuntud kui *glass ceiling*) ja „kleepuv põrand“ (inglise keeles *sticky floor*). Arulampalam *et al.* (2006) on defineerinud „klaaslage“ kui kõrgemat soolist palgalõhet palgajaotuse tipus ning „kleepuvat põrandat“ kui soolise palgalõhe kasvu liikudes palgajaotuse alumisse osasse. Riigid, kus tööhõive- ja perepoliitika on heldem, esineb väiksem sooline palgalõhe palgajaotuse alaosas ja suurem lõhe tipus. Sellisteks riikideks on näiteks Taani ja Holland.

Soolise palgalõhe põhjuste analüüsimisel on tavaliseks meetodiks palga ning tootlikkusega seotud omaduste sõltuvuse uurimine nii meeste kui naiste kohta. Palgalõhet saab statistiliselt jagada erinevate tekkepõhjuste alusel kaheks – selgitatud ja selgitamata sooliseks palgalõheks. Selgitatud lõhet kirjeldavad soopõhised tootlikkust mõõdetavad tegurid ning nendest üle jääv osa, milleks on

mõõtmatud tegurid ja mida kutsutakse selgitamata palgalõheks, tuleneb potentsiaalselt diskrimineerimisest. (Blau, Kahn 2000) Diskrimineerimine võib hõlmata „statistilist diskrimineerimist“ ning kolleegide, ülemuste või klientide diskrimineerivaid eelistusi. Statistiline diskrimineerimine on diskrimineerimisvorm, mis põhineb ülemuste eelarvamustel, et naised on vähem pühendunud täiskoormusel töötamisele ja/või ebaproduktiivsemad. (Lips 2013)

1.2. Soolist palgalõhet mõjutavad tegurid

Soolist palgalõhet on uuritud palju – erinevatest külgedest, erinevate valimite, eesmärkide ja võrdlustega (Chubb *et al.* 2008). Palgalõhe suurus on üks konkreetsemaid viise, kuidas naiste edusamme võrdõiguslikkuse suunas saab hinnata (Lips 2003). Selle olemasolu näitab, kuidas naiste tööd on ühiskonnas väärtustatud. Tihti näitab see töökohas toimuvat soolist diskrimineerimist ja ametialast segregatsiooni. Samuti kajastavad tulemused sageli naiste koondumist osalise tööajaga töösse, koduste kohustuste ebaühtlast jaotust (milles naised teevad suurema osa majapidamistöedest) ning suuremat tõenäosust teha karjääriredelil paus laste ja perekonna eest hoolitsemise tõttu. (Chubb *et al.* 2008) Just soolist segregatsiooni ja naiste tõrjutust kõrgemapalgalistel positsioonidel peavad sotsioloogid palgalõhe peamisteks määrajateks. Soolist segregatsiooni defineeritakse majandusteaduses kui naiste ja meeste jaotumist erinevatele elukutsetele. (Mandel, Shalev 2009) Sooline segregatsioon jaguneb veel omakorda kaheks – horisontaalne ja vertikaalne. Vertikaalse segregatsiooni puhul on mehed ja naised jagunenud ametikohtade jaotuses eri tasemetele ning horisontaalse puhul on nad spetsialiseerunud erinevatele erialadele. (Karu *et al.* 2010) Euroopa Komisjon on soolise palgalõhe eksisteerimise selgitanud ära järgnevate kategooriate olemasoluga (Chubb *et al.* 2008):

- 1) Sotsiaalsed normid ja traditsioonid – haridus, töökoha valik, karjäärimustrid ning meeste ja naiste domineerivate töörollide hindamine
- 2) Institutsionaalsed omadused – haridus- ja koolitussüsteemid, palga läbirääkimised, töösuhted, vanemapuhkuse korraldused ja lastehoiuteenuse pakkumine
- 3) Sooline segregatsioon ametite või sektorite järgi
- 4) Ettevõtte omadused – sektor (avalik/era), ettevõtte suurus, värbamistavad, töökorraldus
- 5) Ametialased omadused – amet, tööaeg (osaline/täiskoormus), töölepingu liik (tähtajaline/tähtajatu), ametialane positsioon, karjäärivõimalused ning töötamise tingimused

- 6) Personaalsed omadused – omandatud haridus, tööstaaž, vanus, laste arv, varasemad töökogemused.

Majandusteadlased pole uurimata jätnud ka palgalõhe seost isikuomadustega. Tunnusjooned nagu juhtimisoskus, motivatsioon (töölane kui rahaline), enesehinnang, agressioon, ambitsioonikus, puhtus ja ilu mõjuvad positiivselt töötajate palkadele. Küll aga erineb nende mõju soopõhiselt. Näiteks agressiooni puhul on Ühendkuningriikides leitud, et selle olemasolu tõstab palka meeste seas 20%, kuid langetab naiste seas 14%. Lisaks eelnevalt loetletule leidub palgalõhe määrajaid veelgi. Naistel võib olla suurem vastumeelsus palga läbirääkimistele ja konkurentsile, mistõttu on nad töövestlustel ka leplikumad ja ei julge oma töö eest kõrgemat tasu küsida. (Chevalier 2007)

Üks põhjustest, miks palgalõhe eksisteerib, on seotud palgajaotuse allosas makstavate madalate palkadega, nagu näiteks teenindussektoris. Sellistes ebastandardsetes ja madala palgaga töökohtades on tihti võimalus käia graafiku alusel ja töötada osalise tööajaga, mis tagab rohkem paindlikkust. Suure populaarsuse tõttu töötab aina rohkem naisi antud sektorites. Suur tööjõupakkumine on hakanud madalalpalgalistes sektorites palku veelgi vähendama, suurendades omakorda samaaegselt soolist palgalõhet ja jäikust madalalpalgalistes sektorites. Kuigi suurem paindlikkus on paljude jaoks tähtis, on tehtud karuteene sellega neile, kes soovivad täistööajaga töötada, et oma tervet leibkonda üleval pidada. (Rubery *et al.* 2005) Huvitaval kombel on leitud, et soolised palgaerinevused võivad toimida ekspordile suunatud majandustes kui majanduskasvu stiimulitena. Töötleva tööstuse ettevõtted, kus on ülekaalus naistööjõud, muutuvad investeerijate silmis atraktiivseks. Kuna naistele tuleb maksta vähem palka, on ettevõtted kasumlikumad. Kõrge kasumlikkus toob omakorda juurde investeerijaid, mis intensiivistab ekspordi, majanduskasvu ja ülemaailmset konkurentsivõimet. (Schober, Winter-Ebmer 2011)

Palgalõhe esinemist on võrreldud ka avalikus ja erasektoris. Kuigi palgalõhe esineb mõlemas sektoris, on see avalikus sektoris palgajaotuse järgi palju ühtlasemalt jaotunud kui erasektoris. Austraalia andmete põhjal läbi viidud uurimuses leiti, et põhjuseks võivad olla erinevad palgamaksesüsteemid. Kui avaliku sektori töötajatele makstakse palka ühtse süsteemi järgi, siis erasektoris standardiseeritud palgaskeem puudub. Samuti on avalikus sektoris palkade määratlemise protsessis rohkem ametiühinguid, kes kaitsevad suurema tõenäosusega naisi võimaliku diskrimineerimise eest. (Kee 2006)

1.3. Soolist palgalõhet selgitavad mudelid

Soolise palgalõhe põhjuste uurimine on traditsiooniliselt keskendunud soospetsiifiliste tegurite (soolised erinevused kvalifikatsioonides ehk diskrimineerimine tööturul) analüüsile. Majandusteadlaste püüdlused mõista soolist palgalõhet on traditsiooniliselt tuginenud kahele sambale: inimkapitali teooria ning tööturul diskrimineerimise mudelitele. Tegemist on soospetsiifiliste selgitustega, mis keskenduvad palgalõhe põhjustajate sooliste erinevustele kvalifikatsioonis ja kohtlemises. (Blau, Kahn 1999)

Inimkapitali teooria mudel selgitab soolisi erinevusi majandustulemustes, tuginedes sugudevahelisele tootlikkuse erinevusele, mis tuleneb traditsioonilisest tööjaotusest perekonnas. See tähendab, et tänu oma perekonnaseisule näevad naised ette lühemat ja katkendlikumat tööelu, mistõttu on neil vähem motivatsiooni kui meestel investeerida tööturule suunatud formaalharidusse ja töökohtadega seotud väljaõppesse/koolitustesse. (*Ibid.*) See vähendab naiste sissetulekuid võrreldes meestega ehk lõppkokkuvõttes sõltub inimese palk tema produktiivsusest, mida mõjutab omakorda tema investering inimkapitali (*Ibid.*; Anspal 2015a). Samuti eeldatakse, et sarnased kaalutlused põhjustavad ka soolisi erinevusi ametites – naised valivad töökohad, kus ei nõuta niivõrd kõrget haridust ja tööjõu katkestuste eest makstavad „trahvid“ on madalamad (Blau, Kahn 1999). Inimkapitali teooria kontekstis seletatakse palgaerinevusi tavaliselt individuaalsete omaduste erinevustega nagu vanus, haridus ja kogemused. Küll aga ei mängi need erinevused soolise palgalõhe püsimisel kõige suuremat rolli. (Plantenga, Remery 2006) Kui riigis puudub lapsehoolduspuhkuse poliitika, väldivad naised töökohti, mis nõuavad suuri investeeringuid ettevõttespetsiifilistesse oskustesse. Blau ja Kahn sõnutsi peavad mitmetes töökohtades tööandja ja töötaja jagama koolituskulud pooleks – seega, kui naine teab, et soovib ühel hetkel pere luua, pole see investering mõistlik temale kui ka tööandjale, kellel on juba eelarvamus, et naise eeldatav ametiaeg on lühem kui meestel. Seega ei teeni naised ainult mitte vähem, vaid asuvadki tööle teistsugustele ametikohtadele võrreldes meestega ning inimkapitali selgituse mudel kirjeldabki naiste ja meeste vabatahtlikel otsustel põhinevat palgalõhet. (Blau, Kahn 1999) Inimkapitali lähenemisviisi kasutades on analüütikud leidnud, et selgitamata soolise palgalõhe osa võib ulatuda kuni 38%-ni (Lips 2013). Antud mudeli põhjal võivad inimkapitali „odavnemist“ põhjustada karjäärikatkestuste kõrval osalise tööajaga töötamise perioodid (Felfe 2012). Osalise tööajaga töötamine tähendab ka madalamat palka ning naised valivad tihemini antud töötamisviisi kui mehed (Lips 2013). Emad kasutavad antud lahendust just seetõttu, kuna see soodustab töö- ja pereelu ühendamist (Felfe 2012).

Tööturu diskrimineerimise mudelid pakuvad selgitust siis, kui inimressursid ja muud pakkumisega seotud kaalutlused ei kajasta täielikult soolisi erinevusi uuringute tulemustes. Tööturul diskrimineerimise mudelitele pani aluse Gary S. Becker 1957. aastal, hakates uurima rassilist diskrimineerimist. Hiljem töötati välja erinevad statistilise diskrimineerimise mudelid osaliselt selleks, et selgitada diskrimineerimise püsimist pikemas perspektiivis konkurentsitihtedel tööturgudel. Antud mudelid eeldavad ebakindlat ja -täiusliku informatsiooniga maailma ning keskenduvad erinevustele rühmade vahel eeldatava tootlikkuse või usaldusvääruse osas, mille abil saab tootlikkust prognoosida. (Blau, Kahn 1999) Põhinedes Beckeri mudelile töötas Barbara Bergmann 1957. aastal välja ülerahvastatuse mudeli, milles on formuleeritud kutsealase segregatsiooni ja diskrimineeriva palgalõhe suhe. Bergmanni sõnutsi põhjustab naiste diskrimineeriv välja jätmine meessoost ametikohtadest omakorda liigse tööjõu pakkumise naissoost ametikohtadel, mis alandab seal muidu sama produktiivsete ja kvalifitseeritud töötajate palku. (Bergmann 1974)

Palkade ebavõrdsus on paljudes tööstusriikides viimaste aastakümnetega aina suurenenud ning paralleelselt sellega on kollektiivsete palgaläbirääkimiste kattuvus tugevalt vähenenud. Kollektiivläbirääkimiste nõrgenemine on aidanud tõenäoliselt kaasa palkade ebavõrdsuse suurenemisele, kuna need on seotud palkade „kokkusurumisega“. Samas aga on võrdväärset toimunud palgalõhe vähenemine, kuid olenemata langusest teenisid 2010. aasta seisuga naised siiski mediaaniga võrreldes ligikaudu 20% vähem kui mehed. (Antonczyk *et al.* 2010) Tööturuasutuste suhetest võib sooline palgalõhe samamoodi sõltuda. Christofides *et al.* (2013) kirjeldavad, et riikides, kus ametiühingute liitumise protsent on kõrgem, on ka palga hajutus madalam, mis võib vähendada soolist palgalõhet. Küll aga võib juhtuda, et ametiühingud ei esinda naiste huve piisavalt efektiivselt, kui arvatakse, et naised on tööturuga vähem seotud.

1.4. Töötavad emad ja naistegevjuhid

Christofides *et al.* (2013) on kirjeldanud rasedus- ja sünnituspuhkuse poliitika keerulist mõju. Ühest küljest võib pikendatud rasedus- ja sünnituspuhkus pikendada töövälisest aega ja naasvate töötajate palgatõus võib väheneda, mille tulemuseks on suurem palgalõhe. Teisest küljest võivad rasedus- ja sünnituspuhkuse sätted aidata säilitada töötajate suhtlus- ning töösidemeid oma ettevõtetele, suurendades stiimuleid inimkapitali investeerimiseks ja vähendades palgalõhet.

Erinevatel majandusteadlastel on eri arvamused pikaajalise rasedus- ja sünnituspuhkuse ning palkade suuruse seose kohta. Näiteks on Datta Gupta *et al.* (2008) märkinud, et pikaajaline rasedus- ja sünnituspuhkus võib kahjustada naiste palkasid, sest pikk eemalolek töölt muudab värsked emad tööandjate silmis vähem väärtuslikuks. Waldfogeli 1998. aastal avaldatud uurimusest avaldub vastupidine arvamus – rasedus- ja sünnituspuhkus avaldab emadele positiivset mõju ning tööle naastes saavad nad just kõrgemat palka. Majandusteadlane Maria Gutiérrez-Domènech avaldas 2005. aastal artikli, milles uuris naiste üleminekut töölt töötusele pärast esimese lapse sündi ning sünnijärgse tööhõive arengut perioodil 1973-1993. Tööst selgub, et pikemaajalisem puhkus võib ohustada naistel võimalust tööturule uuesti siseneda.

Töötavad emad teenivad enamasti madalamat tunnipalka kui lasteta naised. Sellist olukorda nimetatakse majandusteaduses perede või emaduse/emade palgalõheks. Nii on leitud, et emade palgalõhe on Ameerika Ühendriikides ja Saksamaal kuni 20% ning Suurbritannias 13%. Pärast rasedus- ja sünnituspuhkust toimub ligikaudne 10,7%-line pangalangus. Küll aga hakkavad naiste palgad taas kasvama aasta pärast tööle naasmist. Huvitaval kombel kogevad emad, kes jäävad pärast sünnitust algse tööandja juurde, väiksemat palgalangust kui naised, kes pärast lapse sündi tööandjat vahetavad ja seetõttu suuremat palgalangust kogevad (umbkaudu 24,3%). Ehkki esialgse tööandja juures püsides jääb algne palgakaotus väiksemaks, tooks töökohavahetus aasta hiljem kaasa palga edasise languse ligikaudu 10,2% võrra. Seega on pärast rasedus- ja sünnituspuhkust sama tööandja juures viibimine kindlustuseks sissetuleku kaotuse vastu. Erinevad institutsioonid põhjustavad palgalõhe suurusjärgudes suuri erinevusi. Ühest küljest on suurem emade palgalõhe positiivses korrelatsioonis soolise palgalõhega ning teisest küljest on see negatiivselt seotud naiste tööturul osalemisega. Perede palgalõhet seostatakse ka valdkondliku või ametialase segregatsiooniga. Töösektorid ja -liigid, kus töötavad peamiselt emad, on üldiselt madalamalt tasustatud, kuid samas võivad pakkuda peresõbralikumat töökeskkonda. Samuti on leitud, et kui karjäärikatkestused erasektoris avaldavad väikest palgamuutuse mõju, siis avalikus sektoris antud mõjud puuduvad. Emade jaoks on töökoha puhul eriti oluliseks mitmesugused tööomadused, nagu näiteks töögraafik, töötunnid, teatav paindlikkus (kodukontori võimalus) ning töökoha-kodu vahemaa. (Felfe 2012)

Kuigi naistegevjuhtide arv on aastatega suurenenud, jäi 2012. aasta seisuga nende arv Fortune 500 ettevõtete puhul siiski alla 5%. Suurtes Ameerika Ühendriikide ettevõtetes on naistegevjuhtidele makstav hüvitis 88% meesjuhtide omast ning kui hõlmata valimisse ka väiksemaid ettevõtteid, moodustab naistegevjuhtide palk meeste omast 84%. Lisaks sugu hõlmavat tegurit leidub teisiigi

põhjuseid, miks naisjuhtide palgad on meestest madalamad. Palgaerinevused võivad tulla ka pikaajalistest motivatsioonihüvitistest ning nii-öelda „palgapakettidest“, mille puhul naised on madalama riskiga otsuseid teinud. Majandusharude kaupa on naisjuhid enim esindatud töötlevas tööstuses, jaekaubanduses ja kommunaalteenuste ettevõtetes ning alaesindatud näiteks ehituses, tervishoius/sotsiaalses, avalikus halduses. Vähest naistippjuhtide arvu võivad seletada diskrimineerimine, erinevused juhtimisstiilis, riskivalmiduses ja konkurentsivõimekuses ning alternatiivsed ja atraktiivsemad karjäärivalikud naiste seas. Uuringutest on selgunud, et naisjuhtidel on erinevamad põhiväärtused ja teistsugusem juhtimisstiil kui meestel. (Mohan 2014) Teadlased on väitnud, et nais- ja meesjuhid seavad oma esikohale erinevaid ärieesmärke, mis tulenevad erinevatest seatud prioriteetidest tööellu võrreldes perekonnaeluga. Ühelt poolt on argumenteeritud, et juhid, kellel on suurem perekondlik vastutus, on majanduslikult vähem motiveeritud. Teiselt poolt aga on leitud, et suurema vastutusega juhid näevad rohkem vaeva tööelus just seetõttu, et seeläbi oma leibkonnale suuremat majanduslikku tuge pakkuda. (Skalpe 2007) Samuti on leitud, et mida rohkem on juhatuses naisi, seda suurem võimalus on ka naisel juhtpositsioonile tõusta. Kui tulla tagasi „naiste juhtimisstiili“ juurde, siis just nii kutsutakse koostöö- ja meeskonnatööd soodustavat juhtimisstiili. Sellist juhtimisstiili väärtustavad innovatsiooni toetavad tööstusharud ja ettevõtted. Kuigi pole kindlaks tehtud, kas naiste erinev käitumisviis meestest mõjutab ka ettevõtte edukust, võivad naised olla siiski vähem konkurentsivõimelised, „pehmemate“ oskustega, vähem riske võtavad ja rohkem ebakindlad. (Mohan 2014)

1.5. Sooline palgalõhe ja majanduskeskkond

Naiste iseseisvus ja heaolu pole ainsad, mis on soolisest palgalõhest mõjutatavad. Kui võtta aluseks inimkapitali teooria ning vaadelda olukorda, kus naistel piiratakse hariduse kättesaadavust, mõjub see majanduskasvule negatiivselt. Lisaks võib naiste haridus avaldada pikaajalist mõju majanduskasvule läbi vähenenud sündimuste, madalama laste suremuse ja paremate perspektiivide kaudu järgnevate põlvkondade jaoks. Diskrimineerimise teooria järgi on tööturul soolise diskrimineerimise üks peamisi tagajärgi tootlikkuse langus. Küll aga võib tööturul diskrimineerimisel olla kahepoolne mõju. Näiteks, kui ekspordile suunatud ettevõttes võetakse tööjõuks madalama tasu eest naisi, on ka tootmiskulud väiksemad ning see annab võimaluse ettevõttel antud toodet madalama tasu eest müüa. Madalam tasu tähendab suuremat konkurentsivõimet, mis tähendab omakorda ekspordi kasvu. Tulu, mis saadakse ekspordist, annab

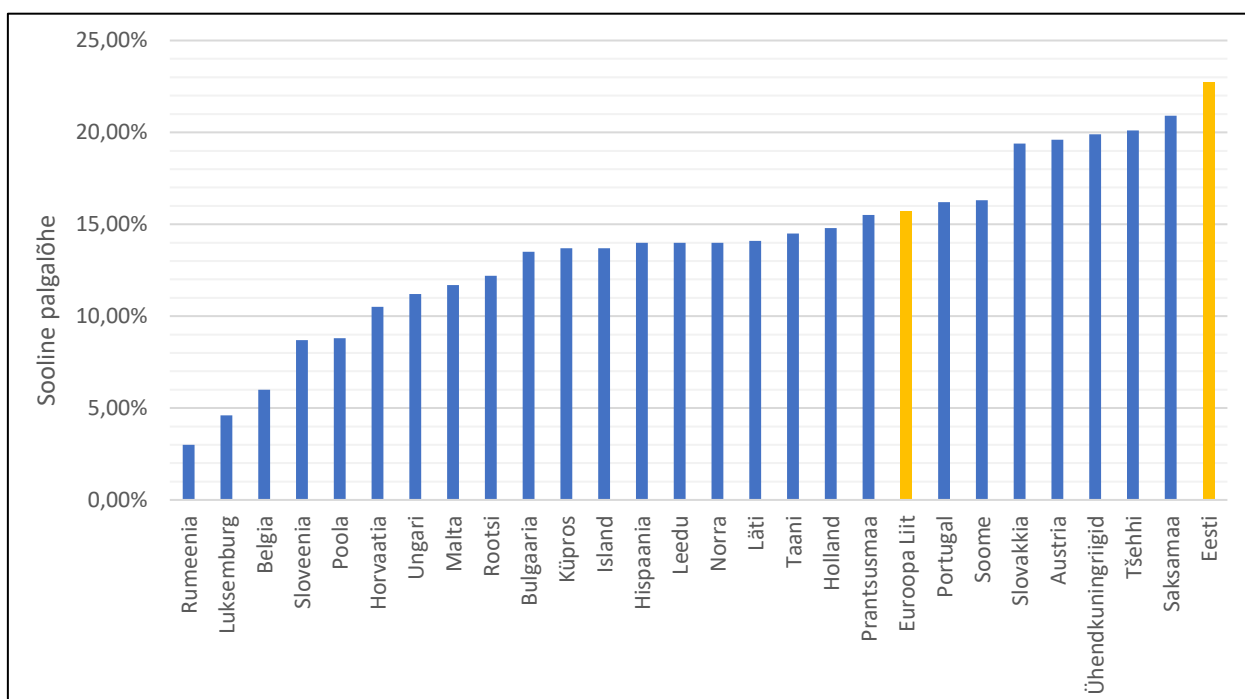
rahalisi vahendeid parema tehnoloogia tootmiseks ja/või ostmiseks ning suurendab seeläbi riigi majanduskasvu. Samasugust positiivset mõju avaldab naiste väiksem palk ka investeringutele, millest oli juttu peatükis „1.2. Soolist palgalõhet mõjutavad tegurid“. Teiselt poolt võib sooline palgalõhe tekitada sotsiaalseid konflikte, mis omakorda võivad olla majanduskasvu pidurdajateks. Suurema palgalõhega võivad naised tööle minemise asemel otsustada laste kasvatamise kasuks, mis suurendab rahvastiku kasvu, vähendab kapitali suurust töötaja kohta ja seega aeglustab majanduskasvu. Lisaks mängivad olulist rolli naiste ja meeste erinevad tarbimisharjumused. Naised kipuvad rohkem panustama oma palgast laste haridusele ja tervisele, millel on samuti pikaajaline positiivne mõju majandusele. Seega, kui sooline palgalõhe väheneks, oleks naistel rohkem vaba raha, mida oma laste tulevikku panustada. Ning mida rohkem panustatakse laste tervisesse ja haridusse, seda efektiivsem ja produktiivsem tööjõud on riigis tulevikus. (Wolszczak-Derlacz 2013)

Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (edaspidi EIGE) läbiviidud uurimuses on leitud, et soolise ebavõrdsuse kaotamine tööturul tooks kaasa märkimisväärse tööhõive suurenemise, mis tuleneks naiste lisandumisest tööjõusse. Palgatõus naiste seas vähendaks ka naiste vaesuse määra ja soolist lõhet vanaduspensionis. Samuti oleks palgatõusul positiivne mõju naiste enesekindlusele, mis aitaks kaasa suurema vastutuse võtmisele ja võimaluse liikuda juhipositsioonide suunas. (EIGE 2017a) Sooline võrdõiguslikkus aitab kaasa ka SKP kasvule inimese kohta, mis EIGE analüüsi kohaselt kasvab 2030. aastaks 2% ning 2050. aastaks 10% võrra. Samuti toob parema soolise võrdõiguslikkuse saavutamise erinevates valdkondades kaasa sündimuse määra kasvu. Sündimuse kasv aitab pikaajaliselt kaasa rahvastiku ja tööjõu pakkumise kasvule, mis on tulevikus samuti positiivseks teguriks majanduskasvule ja töörealise rahvastiku suurenemisele. (EIGE 2017b)

1.6. Sooline palgalõhe Eestis

Eesti on kõige kõrgema soolise palgalõhega riik Euroopa Liidus (Anspal 2015b). Kui EL-is oli sooline palgalõhe aastaid püsinud stabiilsena, oli 2009. aasta seisuga lõhe Eestis hoopis kasvanud (Anspal *et al.* 2009). Küll aga, kui võrrelda 2007. aasta soolist palgalõhet (30,9%) ning 2018. aasta lõhet (22,7%), on antud näitaja Eesti kontekstis siiski langenud 8,2% (Karu *et al.* 2010; Eurostat, tabel TESEM180). Viimati Eurostati kodulehel avaldatud statistika järgi (2018 aasta seisuga) selgub, et Eesti sooline palgalõhe on 22,7%, samal ajal, kui EL keskmine on 14,8%. Madalaima

palgalõhega riik oli Rumeenia (3,0%). Samuti näeb tabelist, et aastatel 2009-2012 toimus palgalõhe kasv 26,6%-lt 29,9%-le. (Eurostat, tabel TESEM180) Tegevusalade järgi oli 2018. aastal Statistikaameti järgi sooline palgalõhe Eestis kõrgeim finants- ja kindlustustegevuses (32,2%) ning madalaim veonduses ja laonduses (1,9%) (Eesti Statistikaamet, tabel PA5335). Järgnevalt on esitatud Joonis 1, kus on toodud Eesti soolise palgalõhe võrdlus 2018. aastal teiste riikide ning Euroopa Liidu keskmisega. Joonisel on eristatud kahte tulpa kollase värviga – Eesti ning Euroopa Liit.



Joonis 1. Eesti soolise palgalõhe võrdlus 2018. aastal teiste riikidega.

Allikas: Eurostat andmebaas (2020), autori poolt koostatud Lisas 1 toodud andmete alusel

Kuigi antud teemat pole Eestis palju süvitsi uuritud, suudeti 2004. aastal selgitada palgalõhest ära umbes ühe kolmandiku ning 2011. aastal vaid 10%. Tõendeid „klaaslae“ ja „kleepuva põranda“ kohta Eestis pole leitud – see tähendab, et palgalõhe on palgajaotustes suhteliselt ühtlane. (Anspal 2015b) Olenemata sellest, et naistel on Eestis kõrgem haridustase kui meestel, on neil palgad siiski madalamad. 2009. aasta seisuga järgi oli kõrghariduse omandajatest 70,3% naised ning sooline palgalõhe sellest hoolimata umbkaudu 30%. Nagu ka mujal maailmas, mõjuvad laste saamisega seotud karjäärikatkestused ja suurem osalus majapidamistöodes Eesti naiste ametialasele arengule halvasti, mis avaldab omakorda negatiivset mõju palgalõhele. Lahendus, kus mehed hakkaksid naistega võrdselt lapsehoolduspuhkusel olema, vähendaks karjäärikatkestuste pikkust naiste seas. Karjäärikatkestuste vähenemine aitaks sealjuures kaasa ka naiste palkadele ning mõjutaks nende

töötasu vähem. (Karu *et al.* 2010) Kui vaadelda vanusegrupe, oli 2010. aastal kõrgeim palgalõhe vanusegrupis 25-45, mida saab selgitada ka tõenäoliseima ajaga pere loomiseks (Anspal *et al.* 2010). Lisaks pereelule on palgalõhe suureks mõjutajaks sooline segregatsioon (Karu *et al.* 2010). Soolise segregatsiooniga saab seletada ka naiste väiksemat töötuse tõenäosust. Eesti naised on tööd otsides riskikartlikumad ning otsivad pigem stabiilset töökohta. Eestis on uuritud, mis juhtuks palgalõhega siis, kui naised hakkaks küsima sama palju palka töövestlustel kui mehed. Antud küsimusele ei saadud küll vastata, kuid kui naised võtaks oma soovitud palga küsimises samamoodi riske nagu mehed, väheneks sooline palgalõhe, kuid tõuseks samal ajal ka töötuse tõenäosus. (Meriküll, Mõtsmees 2014) Läbi aastate on vastu võetud mitmeid seadusi võrdsuse tagamiseks, kuid reaalsuses vaid nendest ei piisa. Samasugusele järeltulele jõuti taaskord 2010. aasta Sotsiaalministeeriumi tellitud poliitikameetmete analüüsis, kus anti mitmesuguseid soovitusi antud probleemiga võitlemiseks. (Karu *et al.* 2010) Näiteks pakuti (*Ibid.*):

- horisontaalse segregatsiooni vähendamiseks välja täiendkoolituste ja ümberõppevõimaluste võimaldamist;
- vertikaalse segregatsiooni vähendamiseks naiste osakaalu suurendamist juhtivpositsioonidel;
- töö- ja pereeluga seonduvate kohustuste võrdsemaks jaotamiseks lapsehoolduspuhkuse süsteemi paindlikumaks muutmist; ning
- teadlikkuse suurendamist võrdõiguslikkuse teemadel Eesti rahva seas.

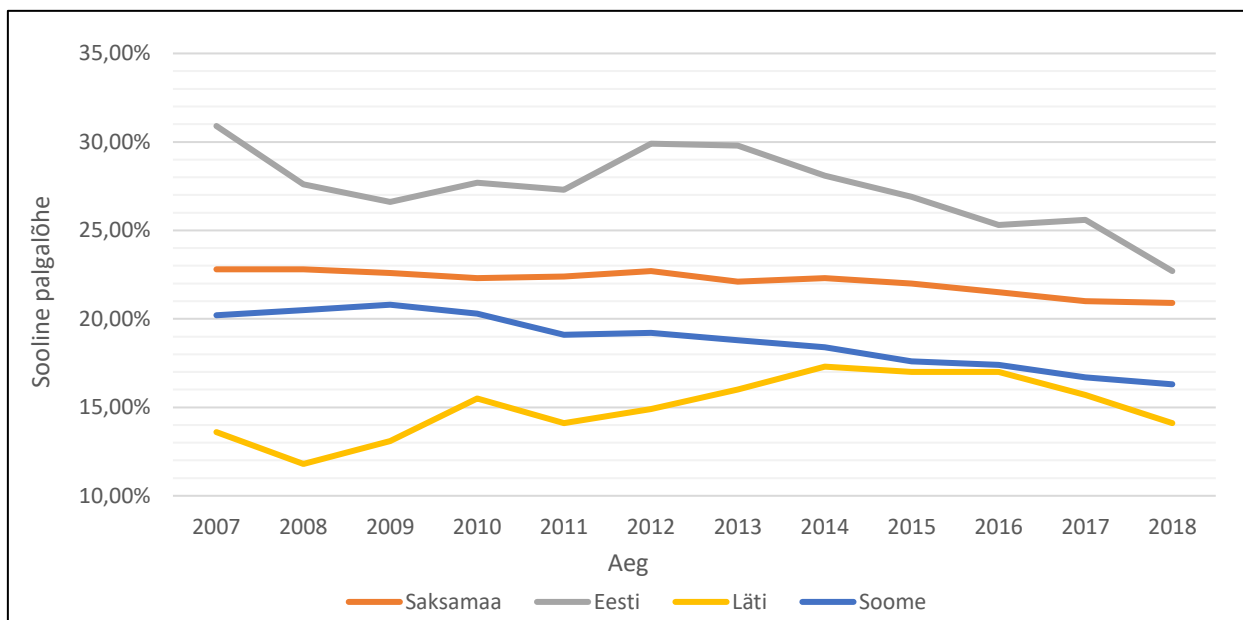
1.7. Sooline palgalõhe töös võrreldavates riikides

Soomes on palgalõhe võrreldes Eestiga perioodil 2007-2018 ühtlaselt vähenenud. Viimase Eurostati seisuga on Soomes keskmine sooline palgalõhe 16,3%. Kui võrrelda aastat 2007, mil lõhe oli 20,2%, on see tänavuseks kukkunud ligi 3,9%. (Eurostat, tabel TESEM180) Tegevusalade lõikes oli suurim palgalõhe 2014. aastal finants- ja kindlustustegevuses (24,68%) ning madalaim mäetööstuses (7,42%) (Eurostat, tabel *earn_ses14_23*). Kuigi Eestis on vaadeldava 11 aasta jooksul vähenenud lõhe kaks korda rohkem kui Soomes, on naaberriigis antud protsent siiski palju väiksem kui Eestis.

Lätis on lõhe liikunud ajaperioodil 2007-2018 suhteliselt sarnases rütmis nagu Eestis. Sarnaselt Eestile, tõusis ka Lätis sooline palgalõhe perioodil 2008-2014, 11,8%-lt 17,3%-le. Küll aga on

Lätis olnud palgalõhe alati protsentuaalselt palju väiksem. Läti puhul on omapäraseks pooleks see, et 2018. aasta seisuga oli meeste ja naiste palgavahe 14,1%, mis on 11 aasta tagusest ajast 0,5% kõrgem. Viimaste andmete järgi oli Eestis palgalõhe siiski 8,6% kõrgem kui lõunanaabritel. (Eurostat, tabel TESEM180) Tegevusvaldkondade lõikes oli suurim lõhe 2014. aasta seisuga elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamise valdkonnas (27,79%) ning väikseim majutus- ja toitlustusvaldkonnas (5,14%) (Eurostat, tabel earn_ses14_23).

Võrreldes Eesti ja Soomega on Saksamaal langenud palgalõhe palju vähem, püsites läbi aastate enam-vähem samal tasemel. Ajaperioodil 2010-2012 tõusis naiste ja meeste palgaerinevus 0,4%. Kuni 2015. aastani püsis palgalõhe 22% tasemel, kuid 2016. aastast hakkas palgalõhe vaikselt kukkuma ning 2018. aasta seisuga oli palgavahe 20,9%. (Eurostat, tabel TESEM180) Kui vaadelda, kuidas palgalõhe erineb tegevusvaldkonniti, on kõrgeim lõhe protsent kunst, meelelahutus ja vaba aeg valdkonnas (28,99%) ning „madalaim“ elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamise valdkonnas (-0,48%), kus naistel on meestest isegi kõrgem palk. Lisaks on Saksamaa puhul huvitav see, et naistel on kõrgemad palgad ka haridusvaldkonnas, kus palgavahe on lausa -7,77%. (Eurostat, tabel earn_ses14_23) Ajaperioodil 2007-2018 toimunud palgalõhe muutuste paremaks mõistmiseks on toodud järgnev graafik Joonisel 2.



Joonis 2. Soolise palgalõhe muutused Saksamaal, Eestis, Lätis ja Soomes perioodil 2007-2018. Allikas: Eurostat andmebaas (2020), autori poolt koostatud Lisas 2 toodud andmete alusel

1.8. Varasemad uurimused

Antonczyk *et al.* avaldasid 2010. aastal oma uurimuse, kus analüüsiti palkade ebavõrdsuse suurenemist, kollektiivläbirääkimiste vähenemist ja soolise palgalõhe arengut Lääne-Saksamaal 2001.-2006. aastal. Andmekogumis keskenduti erasektorile ning see põhines kõigi vähemalt kümne töötajaga Saksamaa ettevõtete juhuslikul valimil. Uuringu tulemusena selgus, et kollektiivsete palgaläbirääkimiste järsk langus aitab kaasa palkade ebavõrdsuse tugevale suurenemisele Saksamaal. Küll aga on olulisemateks teguriteks ettevõtte tasandi mõjud muutuva tööjõunõudluse või palgapoliitika tõttu, mis on palkade suurema heterogeensuse põhjustajateks. Palkade ebavõrdsust aitavad suurendada antud töö autorite sõnul kõik töökohaga seotud mõjud, mis jagunevad kindlateks mõjudeks ja mõjudeks, mis tekivad läbirääkimiste tulemustena. Kindla taseme mõjud on ühtedeks teguriteks, mis tasakaalustavad soolise palgalõhe edasist langust.

Soolist palgalõhet erinevate sektorite palgajaotuses on uurinud Arulampalam *et al.* (2006). Täpsemalt öeldes on analüüsitud, kuidas muutub palgalõhe palga kasvades ja langedes. Kasutades Euroopa Liidu leibkondade paneelandmeid viidi läbi regressioonanalüüs 11 riigi lõikes. Uurimuse tulemusena leiti, et sooline palgalõhe on enamjaolt suurem palgajaotuse tipus ehk tulemus on „klaaslae“ mõistega kooskõlas. Samuti selgus, et mõningates riikides on sooline palgalõhe lisaks kõrgem ka palgajaotuse alumises osas ehk tulemused on samuti kooskõlas mõistega „kleepuv põrand“. Kolmandaks leiti tõestust, et sooline palgalõhe erineb kõigis EL riikide era- ja avalikes sektorites ning neljandaks – sooline palgalõhe on sageli suurem palgajaotuse tipus kui alumises osas. Seega jõudsid majandusteadlased Arulampalam *et al.* järeldusele, et „klaaslagede“ olemasolu on levinum kui „kleepuvate põrandate“.

Barbezat ja Hughes (2005) analüüsisid soolist palgalõhet akadeemilisel tööturul. Valimisse kaasati Ameerika Ühendriikide 50 osariigi ja Columbia ringkonna era- ja avalikud ülikoolilinnakud. Analüüsis fookuseeriti 1998. aasta sügissemestrile. Kokku oli valimis 960 asutust koos 28 576 täis- ja osalise tööajaga õppejõuga. Uurimuses leiti, et palgalõhe varieerub institutsioonide põhiselt – teadusülikoolides esines palju kõrgem palgalõhe kui vabade kunstide kolledžites, üldhariduskoolides ja ülikoolides. Antud info põhjal ei saanud autorid aga kinnitada, et väiksema lõhega haridusasutustes oleks töötajad kvalifitseeritumad, vaid, et sooline erinevus on teadusülikoolides lihtsalt suurem. Suuremat palgalõhet kompenseeris aga märkimisväärselt kõrgem palk. Teadusülikoolides teenisid naissoost töötajad keskmiselt 30% rohkem kui nende

naiskolleegid teistes institutsioonides. Üldiselt leiti, et meesõppejõud teenivad akadeemilisel tööturul siiski naistest 20,7% rohkem, millest diskrimineerimisega seotud osa moodustas 17-23%.

Turismisektor on tuntud naistegevjuhtide seas. Rohkem kui 20% on turismivaldkonna tegevjuhtidest just naised, samal ajal, kui tootmisettevõtetes jääb nende osakaal 6% kanti. Skalpe (2007) on uurinud soolist palgalõhet Norra turismivaldkonnas, sest kuigi naissoost tegevjuhtide osakaal on selles valdkonnas suur, koonduvad nad enamasti väiksematesse madalama palgaga ettevõtetesse. Valimisse võttis autor 448 turismi- ja 1418 tootmisettevõtet. Fookusesse võeti Norra, kuna antud riik peab end soolise võrdõiguslikkuse küsimustes eeskujuks. Täiendavalt on uuritud, kas naiste palgaerinevus turismivaldkonnas erineb töötleva tööstuse sektorist. Empiirilise uuringu tulemusena leiti, et mõlemas valdkonnas saavad naissoost tegevjuhid meeskolleegidest vähem palka. 2001. aastal oli meeste ja naiste keskmine palgasuhe 77%, turismiettevõtetes vastavalt 78% ning töötlevas tööstuses 86%. Analüüsis leiti tugevam negatiivne seos soo ja palga vahel turismivaldkonna brutopalkades. Suuremat palgalõhet antud valdkonnas võib põhjendada sellega, et naissoost tegevjuhid töötavad võrreldes töötleva tööstusega suhteliselt väiksemates ettevõtetes. Kõrgem naissoo esindatus antud sektoris võrreldes töötleva tööstusega viitab sellele, et naised on turismiettevõtete juhtimises aktiivsemad.

Arnaud Chevalier uuris 2007. aastal Ühendkuningriigis kooli lõpetanute soolise palgalõhe määrajaid, kaasates valimisse 33 Suurbritannia ülikooli 10 384 lõpetajat. Autor leidis, et mehed ja naised erinevad juba ülikoolis tehtud valikute ja karjääriotsuste poolest, samuti jagunevad isikuomadused vastavalt soole – mehed on isekamad, rahaliselt motiveeritumad ja rohkem karjäärile orienteeritud; naised on altruistlikumad ja oma töökeskkonda kõrgelt hindavamad. Palgalõhe peamiseks põhjustajaks oli analüüsi tulemusena laste kasvatamise soov tulevikus. Chevalier leidis, et need naised, kes mõtlevad juba varakult laste kasvatamisele, teenivad vähem isegi enne seda, kui lõplik pereloomise otsus realselt on tehtud. (Chevalier 2007)

Uurimuse soolise palgalõhe kohta Eestis avaldas Sten Anspal 2015. aastal. Analüüsi eesmärgiks oli välja selgitada, kas ja kui palju selgitamata sooline palgalõhe väheneb, kui võtta kasutusele detailsemad algandmed kui varasemalt läbiviidud uuringutes. Valimisse võttis autor 10 872 ettevõtet 122 122 töötajaga (vanuses 15-91). Analüüsiks olid töösse valitud kõik vähemalt 150 töötajaga ettevõtted. Taustmuutujateks valiti: sugu, vanus, haridustase, koolituskogemused, kodakondsus, ametikoht, töölepingu liik, töökoormus, tööstaaž, ettevõtte suurus, selle asukoht,

ettevõtte omandiõigus (eraõiguslik või avalik-õiguslik). Töö tulemusena selgus, et detailsemate parameetrite lisamise puhul jääb umbes 50% palgalõhest siiski seletamata. (Anspal 2015b)

Hillary M. Lips (2003) viis läbi uurimuse soolise palgalõhe kohta, milles avaldas infot palgalõhe ajaloo, selle eksisteerimise põhjuste, selle arvutamise ja kasutatavate meetodite kohta. Oma töös on esitanud autor neli põhilist soovitusi, kuidas saaks soolist palgalõhet vähendada. Nendeks on: töökohtades peresõbralike õhkkondade soodustamine; osalise tööajaga töötajate staatuse, tasu ja hüvitiste tõstmise eest võitlemine; tööandjate, ettevõtete otsuste langetajate ja avalikkuse harimine sageli teadvustamata eelarvamuste kohta ning võrdõiguslike õigusaktide toetamine.

Erinevaid varasemaid uurimusi analüüsides leidub, et peamised soolist palgalõhet mõjutavad tegurid on: palga- ning rasedus- ja sünnituspuhkuse poliitika (Antonczyk *et al.* 2010; Blau, Kahn 1999; Christofides *et al.* 2013; Felfe 2012), töökogemused, diskrimineerimine, vanus (Christofides *et al.* 2013; Lips 2003), segregatsioon (Barbezat, Hughes 2005; Mandel, Shalev 2009; Plantenga, Remery 2006; Rubery *et al.* 2005; Skalpe 2007), ametiala (Christofides *et al.* 2013), sugu, laste arv ja nende teadlik ootus (Felfe 2012; Chevalier 2007) ning haridus (Anspal 2015b; Chevalier 2007; Grybaitė 2006; Lips 2003). Hariduse puhul on esitatud vastakaid arvamusi – näiteks on väidetud, et haridustaseme tõustes palgalõhe ei muutu, või, et haridus mõjutab seda vaid väga vähe (Christofides *et al.* 2013; Orazem, Vodovipec 2000; Plantenga, Remery 2006). Küll aga on sellegipoolest teisi teadlasi nagu näiteks Arulampalam *et al.* (2006), Blau, Kahn (1999), Chevalier (2007), Chubb *et al.* (2008), Felfe (2012) ja Schober, Winter-Ebmer (2011), kelle sõnutsi mõjutab omandatud haridustase soolist palgalõhet. Arulampalam *et al.* (2006) leidsid, et palgalõhe suureneb palgajaotuse osas vaid kõrghariduse omandatud gruppide puhul, Blau ja Kahn kirjeldasid oma 1999. aasta töös, et naiste palgaerinevus eri riikides võib olla tingitud naiste kõrgemast suhtelisest haridustasemest ning Anspal (2015b) viitas oma töös sellele, et sooline palgalõhe väheneb omandatud haridustaseme kasvuga kuni kõrghariduse esimese taseme ehk bakalaureusekraadini, kuid on kõrgeim magistri- ja doktorikraadi omandatute seas.

2. EMPIIRILINE UURING JA SELLE TULEMUSED

Selle peatüki eesmärgiks on anda ülevaade kasutatavatest algandmetest, valitud meetoditest ning analüüsida valitud algandmeid. Seejärel kirjeldada saadud tulemusi ning teha nende põhjal järeldused töös algselt esitatud hüpoteesidele vastamiseks. Bakalaureusetöö empiiriline osa on autori poolt koostatud tuginedes varasemale kirjandusele ning töö teoreetilisele poolele, võttes vaatluse alla, kas ja kuidas omandatud haridustase mõjutab soolist palgalõhet.

2.1. Ülevaade kasutatavatest andmetest ja uurimismeetoditest

Antud bakalaureusetöös on kasutatud sekundaarseid makroandmeid, mis on võetud Eurostati andmebaasist, tabelist `earn_ses14_23`. Peamiseks vaadeldavaks teguriks on sooline palgalõhe, mis on esitatud haridustasemete kaupa tegevusvaldkondade lõikes. Soolise palgalõhe leidis autor, jagades naiste keskmise igakuise brutopalka meeste palgaga ning lahutades saadud tulemuse arvust 1. Palgalõhet on väljendatud protsentides. Töös on jaotatud haridustasemed neljaks: alg- ja põhiharidus; keskharidus; bakalaureusekraad või sellega võrdsustatud tase; magistri- ja doktorikraad või nendega võrdsustatud tase. Bakalaureusekraadi puhul kasutatakse töös ka terminit „kõrghariduse esimene tase“ ning magistri- ja doktorikraadi puhul „kõrghariduse teine tase“. Tegevusalasid on kokku tavalisest 19st alast 18, jättes välja valdkonna „põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük“ andmete puudumise tõttu. Arvutustes on võetud arvesse lisaks igale tegevusalale eraldi ka tegevusalade keskmisi haridustasemete lõikes. Lisaks on kasutatud teise tegurina kuu keskmist brutopalka, mida on väljendatud eurodes. Empiirilises uurimuses on töö autor keskendunud kõige värskeimatele andmetele, mis pärinevad 2014. aastast. Vaatluse alla on võetud Eesti, Läti, Soome ning Saksamaa. Riikide valiku tegi autor lähtuvalt sellest, et Läti ja Soome on Eesti naaberriikideks ning hüpoteetiliselt peaksid andmed üksteisele sarnanema. Saksamaa valik tulenes soovist võtta võrdluseks suurima majandusega riik Euroopas.

Autor on valinud analüüsi läbiviimiseks dispersioon-, korrelatsioon- ja regressioonanalüüsi. Dispersioonanalüüsi võetakse kasutusele juhul, kui on vaja võrrelda üldkogumite keskmisi, mida on rohkem kui kaks ning selleks kasutatakse ANOVA ehk *ANalysis Of VAriance* meetodit (Sauga

2020). Autor viib läbi ühefaktorilise dispersioonanalüüsi iga riigi lõikes, kasutades palgalõhet tegevusvaldkonniti haridustasemete kaupa. Analüüsi tulemusena leitakse F-statistik, mille põhjal saab kas esitatud hüpoteesi vastu võtta või tagasi lükata. Kui statistiku väärtus on kriitilisest väärtusest suurem, saab vastu võtta sisuka hüpoteesi. Kui tulemus on aga kriitilise väärtusega võrdne või sellest väiksem, tuleb vastu võtta nullhüpotees. Regressioonanalüüsi puhul on võimalik koostada lineaarne mudel, mis näitaks valitud näitajate vahelisi seoseid või nende puudumist. Analüüsi läbiviimisel leitakse mudelile deterministlik komponent. (*Ibid.*) Regressioonanalüüs viiakse läbi kõikide riikide puhul iga haridustaseme kaupa ning teostatakse usaldatavusega 95%. Korrelatsioonanalüüsi puhul on võimalik leida kahe juhusliku teguri vahel esinevat seost. Selleks vaadeldakse analüüsi tulemusel saadavat Pearsoni korrelatsioonikordajat r . Analüüsi tulemusel on nõrga seosega tegemist siis, kui $|r| \leq 0,3$. Kui r jääb vahemikku $0,3 < |r| < 0,7$, on tegemist keskmise tugevusega ning kui $|r| \geq 0,7$, on seos tugev. Kui $r=0$, seos puudub ning kui $r=1$, on tegemist väga tugeva seosega. (*Ibid.*) Teiste sõnadega tähendab antud töös erineva tugevusega seos seda, et kui palju on palgalõhe ja palgad omavahel seotud – kui on positiivne seos, siis suurem palk tähendab ka suuremat lõhet ning kui negatiivne, siis vastupidi.

Töö empiirilise osa läbiviimiseks on esitanud autor järgnevad hüpoteesipaarid:

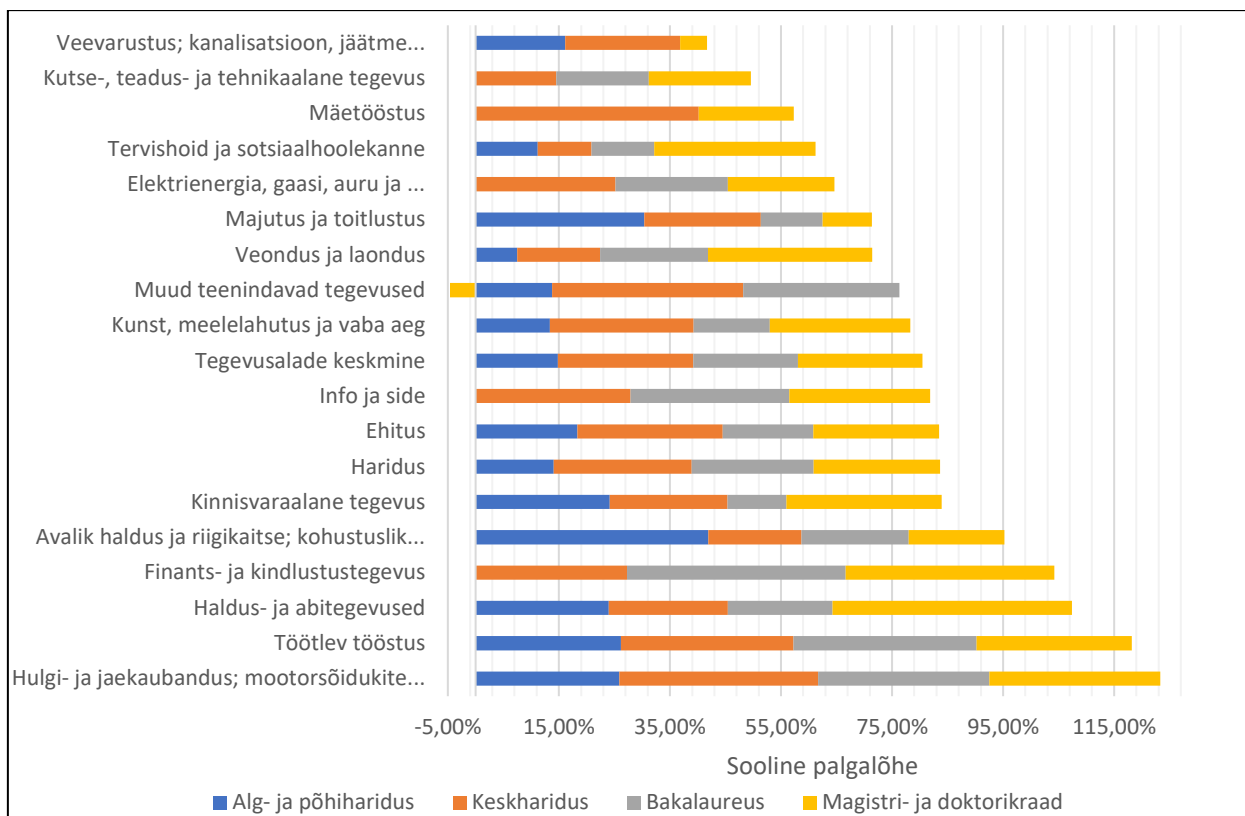
- H0: Sooline palgalõhe ei sõltu haridustasemest.
- H1: Sooline palgalõhe sõltub haridustasemest.
- H0: Sooline palgalõhe ei ole suurim kõrghariduse teises tasemes.
- H1: Sooline palgalõhe on suurim kõrghariduse teises tasemes.
- H0: Suurem palk ei too kaasa suurema palgalõhe.
- H1: Suurem palk toob kaasa suurema palgalõhe.
- H0: Sooline palgalõhe erineb tugevalt riigiti.
- H1: Sooline palgalõhe Eestis sarnaneb Lätile ja Soomele, kuid erineb oluliselt Saksamaast.

Esimesed kaks hüpoteesi tulenevad töö teoreetilise osa peatükkidest 1.1 ja 1.8, kus on välja toodud erinevate teadlaste arvamusi haridustaseme ja palgalõhe seostest. Kuna Chubb *et al.* (2008) väitsid, et kõrgharidusega inimeste seas on palgalõhe suurem ning Chevalier (2007) sõnutsi aitab haridustase lõhet vähendada, sooviski autor sellele küsimusele omapoolse vastuse leida. Lisaks oli eesmärk välja uurida, kas kõrghariduse teisel ja kolmandal tasemel on samuti positiivne seos

palgalõhega. Järgnevatel peatükkides 2.2.-2.5. keskendub autor peamiselt esimesele kolmele hüpoteesipaarile. Neljandale hüpoteesipaarile teeb autor järeldused peatükis „2.6. Järeldused“.

2.2. Analüüs Eesti andmete põhjal

Kui vaadelda soolist palgalõhet 2014. aastal, on näha, et ligikaudu kuuel tegevusalal 18-st on märgata palgalõhe kasvu koos haridustaseme kasvuga. Nii kasvas näiteks magistri- ja doktorikraadi omandatutel võrreldes bakalaureusekraadiga valdkonnas „haldus- ja abitegevused“ palgalõhe 18,81%-lt 43,15%-le. Mäetööstuses oli tõus 17,1 protsendipunkti võrra, kinnisvaraalas tegevuses 17,36 protsendipunkti ning tervishoius ja sotsiaaltoetuskandekes 17,77 protsendipunkti. Samuti kasvas palgalõhe järgnevatel valdkondades: „kunst, meelelahutus ja vaba aeg“; „veondus ja laondus“; „ehitus“. Valdkonnas „muud teenindavad tegevused“ aitas aga kõrgem haridus kaasa ka madalamale palgalõhele. Kuigi alg- ja põhihariduse omandatutel oli selles valdkonnas lõhe 13,76% ning keskharidusel 34,44%, mis näitab suurt kasvu, on keskharidusest edaspidi kõrgema hariduse puhul ka madalam lõhe. Kui bakalaureusekraadi omandatutel oli selles valdkonnas palgalõhe 28,12%, siis kõrghariduse teise taseme ehk magistri- ja doktorikraadi omandatute puhul oli naiste palk meeste omast hoopis 4,59% suurem. Lisaks langes vähesel määral palgalõhe kõrgema haridustasemega ka töötlevas tööstuses, infos ja sides ning avalikus halduses ja riigikaitstes. Kõige kõrgem palgaerinevus oli magistri- ja doktorikraadi omandatutel valdkonnas „haldus- ja abitegevused“ ning väikseim erinevus taaskord kõrghariduse teises tasemes, valdkonnas „elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine“. Järgnevalt on esitatud ka Joonis 3, kus on välja toodud sooline palgalõhe Eestis tegevusvaldkonniti haridustasemete kaupa. Põhjalikum tabel on toodud Lisas 3.



Joonis 3. Sooline palgalõhe Eestis 2014. aastal tegevusvaldkonniti haridustasemete kaupa. Allikas: Eurostat andmebaas (2020), autori poolt koostatud Lisas 3 toodud andmete alusel

Esmalt viis töö autor andmetega läbi ühefaktorilise dispersioonanalüüsi, et leida vastused kahele esimesele hüpoteesipaarile. Analüüsi tulemusena sai autor F-statistikuks 3,123 ja kuna kriitiline väärtus oli 2,732, siis $F_{\text{statistik}} > F_{\text{kriitiline}}$ ning antud tulemus on statistiliselt oluline. Samuti on mudelil statistiline olulisus 0,031, mis on taaskord olulisuse nivoost väiksem ning kinnitab antud mudeli statistilist olulisust. See tähendab, et haridustasemete vahel on palgalõhe erinev ning saab võtta vastu sisuka hüpoteesi, et palgalõhe sõltub haridustasemest. Küll aga ei ole palgalõhe suurim kõrghariduse teises tasemes. Analüüsi tulemusena selgus, et kõrgeim palgalõhe (24,38%) on keskhariduse omandatutel ning seega saab võtta vastu nullhüpoteesi, et sooline palgalõhe ei ole suurim kõrghariduse teises tasemes. Dispersioonanalüüsi tulemused on toodud Lisas 4. Järgnevalt viidi läbi korrelatsioonanalüüsid kõikide haridustasemete kaupa. Enne analüüsi läbiviimist kohandas autor andmeid, eemaldades mõned tegevusalad, kus andmed olid puudulikud. Tabeli koos kohandatud andmetega ja korrelatsioonanalüüsi tulemustega leiab Lisast 5. Alg- ja põhihariduse tasemel oli 18 tegevusala asemel 13 ning Pearsoni korrelatsioonikordajaks tuli $r=0,096$, mis tähendab väga nõrka negatiivset seost palgalõhe ja keskmise brutokuupalga vahel. Keskhariduse tasemel olid kasutusel kõik tegevusalad ning $r=0,325$ – ehk tegemist oli juba

keskmise positiivse seosega. Bakalaureusekraadi omandatutel jäeti välja kaks tegevusvaldkonda ning Pearsoni korrelatsioonikordajaks tuli 0,531, mis näitas keskmist positiivset seost vaadeldud tegurite vahel ja oli erinevatest haridustasemetest tugevaima seosega. Kõrghariduse teise tasemel tuli $r=0,359$ – seega taaskord keskmine positiivne seos. Kuigi keskhariduse ja kõrghariduse teise taseme puhul oli tegemist keskmise positiivse seosega, polnud antud korrelatsioonikordajad statistiliselt olulised. Sisuka hüpoteesi, et suurem brutopalk toob kaasa suurema palgalõhe, saab vastu võtta vaid keskhariduse puhul, kuna antud haridustaseme korrelatsioonikordaja oli ainsana statistiliselt oluline. Kohandatud andmetega viis autor viimasena läbi ka regressioonanalüüsi, et soolise palgalõhe ja brutopalka seoseid detailsemalt uurida. Alg- ja põhihariduse tasemel seletas brutopalk palgalõhest ära vaid 0,9% ning kuna statistiline olulisus oli 0,743, ei olnud tegemist ka statistiliselt olulise mudeliga. Keskhariduse puhul seletas palk ära vaid 10,58% mudelist ning mudel ise polnud taaskord statistiliselt oluline. Küll aga oli bakalaureusekraadi puhul tegemist statistiliselt olulise mudeliga, kuna olulisuse tõenäosuseks oli 0,028. Mudeli kirjeldusvõime oli ka sellel korral suurem – 28,18%. Samas oli antud mudelis regressioonikordajaks 0,00019, mis tähendab seda, et kui brutopalk suureneb ühe ühiku, suureneb sooline palgalõhe vaid 0,00019 võrra. Seega on brutopalka mõju soolisele palgalõhele väga väike. Kõrghariduse viimase taseme regressioonanalüüsi tulemused polnud taaskord statistiliselt olulised – determinatsioonikordaja oli vaid 12,9% ning mudeli statistiline olulisus oli 0,131. Kõik läbiviidud regressioonanalüüsi testid leiab Lisast 6 ning kokkuvõtva informatsiooni regressioonanalüüsist leiab järgnevast Tabelist 1, kuhu on lisatud regressioonikordajad ning olulisuse tõenäosused.

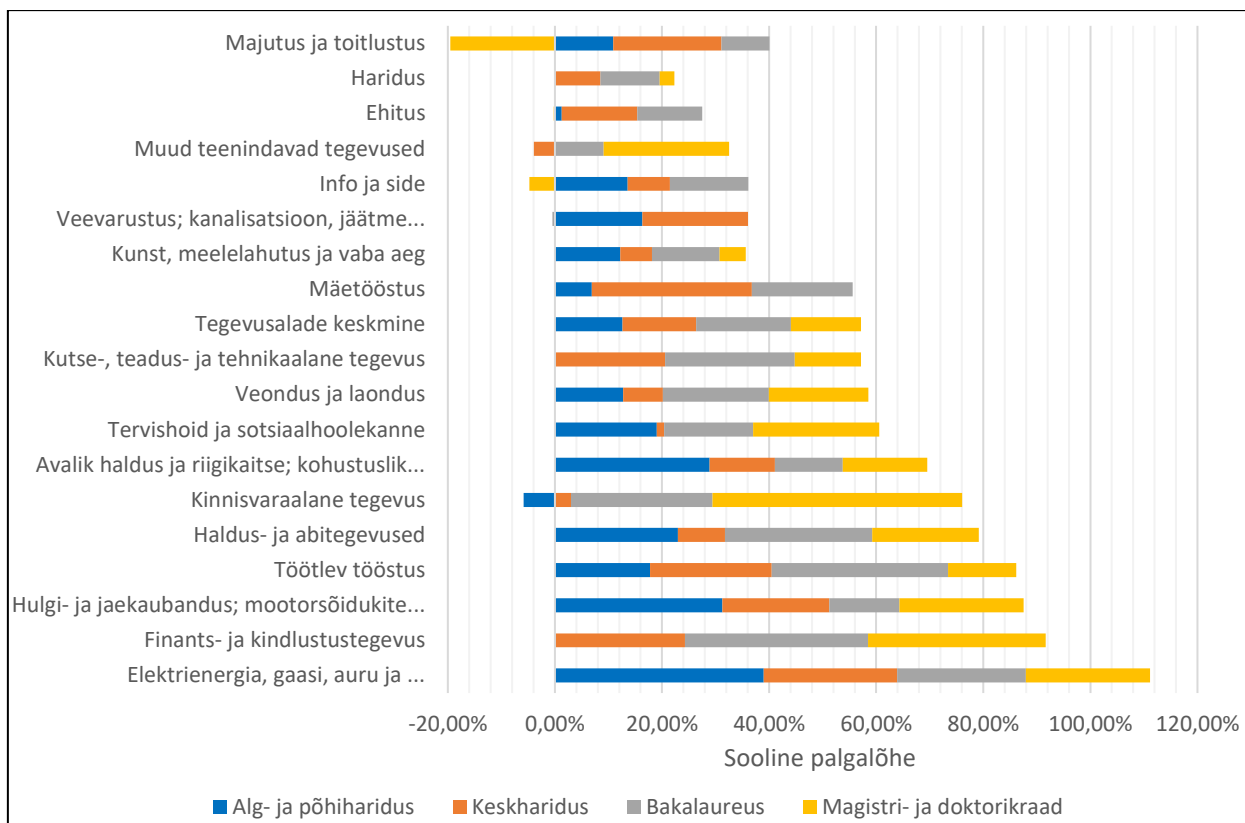
Tabel 1. Regressioonikordajad ja nende olulisuse tõenäosused Eesti andmete põhjal

Keskmine igakuine brutopalk haridustasemetes	Regressioonikordaja	Olulisuse tõenäosus
Alg- ja põhiharidus	$6,312 \cdot 10^{-5}$	0,7431956
Keskharidus	0,0001158	0,1741683
Bakalaureus	0,0001862	0,0283343
Magister ja doktor	0,0001192	0,1305918

Allikas: Eurostat andmebaas (2020), autori arvutused

2.3. Analüüs Läti andmete põhjal

Läti puhul on vaid kaks tegevusvaldkonda, kus 2014. aastal oli kõrgema haridustasemega ka suurem palgalõhe. Küll aga leidis neli valdkonda, kus võrreldes bakalaureusekraadiga oli magistri- ja doktorikraadi omandatutel suurem palgalõhe. Kinnisvaraalas tegevuses kasvas kõrghariduse teises tasemes lõhe 20,26 protsendipunkti, muudes teenindavates tegevustes 14,36 protsendipunkti, hulgi- ja jaekaubanduses, mootorsõidukite ja mootorrataste remondis 10,05 protsendipunkti, tervishoius ja sotsiaalhoolekandes 6,9 ning avalikus halduses ja riigikaitstes 3,15 protsendipunkti. Paljudes tegevusvaldkondades on ka näha, et haridustasemete kaupa oli kõrgeim palgalõhe just alg- ja põhihariduse omandatutel, mis langes haridustaseme kasvuga kuni bakalaureusekraadini. Välja paistab aga näiteks ehituse valdkond, kus alg- ja põhihariduse omandatutel oli lõhe 1,26%, keskhariduse tasemel 14,14%, bakalaureuse tasemel 12,09% ning magistri- ja doktorikraadi omandatute seas hoopis -0,24%. Sarnased muutused toimusid ka muudes teenindavates tegevustes, kus lõhe erines haridustasemetes -3,91%-st 23,44%-ni. Kõrgeim naiste ja meeste palgaerinevus oli kinnisvaraalse tegevuse valdkonnas, kus magistri- ja doktorikraadi omandatutel esines 46,65% palgalõhe. Madalaim palgalõhe esines valdkonnas „veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus“, kus palgaerinevus oli -0,49%. Võrreldes Eestiga oli Lätis rohkem tegevusalasid, kus naiste palk ületas meeste oma. Sellised tegevusalad on lisaks eelnevalt mainitud veevarustuse valdkonnale: ehitus; majutus ja toitlustus; info ja side; kinnisvaraalne tegevus; muud teenindavad tegevused. Valdkonnas „majutus ja toitlustus“ oli naiste palk magistri- ja doktorikraadi omandatute seas 19,51% kõrgem kui meestel. Läti soolise palgalõhe kohta on esitatud ka järgnev Joonis 4, kus on välja toodud lõhe tegevusvaldkonniti haridustasemete kaupa. Detailsem tabel on loodud Lisas 7.



Joonis 4. Sooline palgalõhe Lätis 2014. aastal tegevusvaldkonniti haridustasemete kaupa. Allikas: Eurostat andmebaas (2020), autori poolt koostatud Lisas 7 toodud andmete alusel

Ka seekord alustati dispersioonanalüüsiga. Analüüsi eesmärgiks oli taaskord saadud tulemuste põhjal kas esitatud hüpoteesid vastu võtta või tagasi lükata. Autor sai analüüsi tulemusel $F_{\text{statistik}}=0,759$ ja $F_{\text{kriitiline}}=2,732$, mis tähendab, et $F_{\text{statistik}} < F_{\text{kriitiline}}$ ning antud mudel ei ole statistiliselt oluline. Seega tuleb vastu võtta nullhüpotees, ehk palgalõhe ei sõltu Lätis haridustasemetest. Kuigi mudel ise ei ole statistiliselt oluline ning kõikide haridustasemete keskmine palgalõhe on küll enam-vähem sama, eristub Läti puhul pisut kõrgema palgalõhega 17,69% bakalaureusetase. Seega saab ka teise hüpoteesipaari juures taaskord võtta vastu nullhüpoteesi ning sooline palgalõhe ei ole suurim kõrghariduse teises tasemes. Analüüsi tulemused on kajastatud Lisas 8. Seejärel viidi läbi korrelatsioonanalüüsid. Alg- ja põhihariduse tasemel tuli $r=-0,169$. See tähendab, et sellel tasemel on palga ja soolise palgalõhe vahel negatiivne nõrk seos. Keskkharidusel tuli Pearsoni korrelatsioonikordajaks $r=0,45$ ning bakalaureusetasemel $r=0,506$, mis näitavad mõlemal tasemel keskmist positiivset seost. Magistri- ja doktorikraadi haridustasemel oli $r=0,530$, mis selgitab taaskord keskmist positiivset seost ning on kõikidest haridustasemetest kõige suurem korrelatsioonikordaja. Korrelatsioonikordajatest olid statistiliselt olulised vaid kõrghariduse mõlema taseme näitajad. Keskkhariduse Pearsoni korrelatsioonikordaja

jäi statistilise olulisuse piirist välja väga väikese erinevusega. Kokkuvõtlikult saab Läti puhul vastu võtta sisuka hüpoteesi kõrghariduse tasemetel, et suurem brutopalk tähendab ka suuremat palgalõhet. Seekord vähendati analüüsis taaskord alg- ja põhihariduse ning magistritaseme hariduse tegevusvaldkondi mõningate puuduvate andmete tõttu. Täpsemad andmed leiab Lisast 9. Viimasena viidi läbi põhjalikumaks uurimiseks regressioonanalüüsid. Alg- ja põhihariduse puhul seletas mudelis brutopalk soolisest palgalõhest ära vaid 2,86% ning mudel ise polnud statistiliselt oluline. Keskhariiduse puhul oli determinatsioonikordaja küll 20,28%, kuid mudel ise polnud taaskord statistiliselt oluline (0,053). Küll aga olid statistiliselt olulised mõlemad kõrghariduse tasemed – bakalaureusekraadi omandatutel seletas mudelis brutopalk lõhe ära küll vaid 25,6%, kuid mudeli statistiline olulisus oli 0,027 ning teisel tasemel seletas mudel 28,14% ning mudeli olulisus oli 0,028. Samas oli aga taaskord mõlema statistiliselt olulise mudeli puhul regressioonikordajad üpris väikesed – bakalaureuse kui ka magistri- ja doktorikraadi tasemel 0,00021, mis näitab, et brutopalka suurenemisel ühe ühiku võrra suureneb sooline palgalõhe 0,00021 võrra. Seega saab siinkohal väita, et soolise palgalõhe ja brutopalka seoseid saab küll näha kõrghariduse mõlemas tasemes, kuid need mängivad soolise palgalõhe muutuses väikest osa. Regressioonanalüüsis kasutati samu korrigeeritud andmeid, mida kasutati korrelatsioonanalüüsis, ning tulemused leiab Lisast 10. Järgnevalt on toodud Tabelis 2 regressioonanalüüside tulemusel saadud regressioonikordajad ja nende olulisuse tõenäosused.

Tabel 2. Regressioonikordajad ja nende olulisuse tõenäosused Läti andmete põhjal

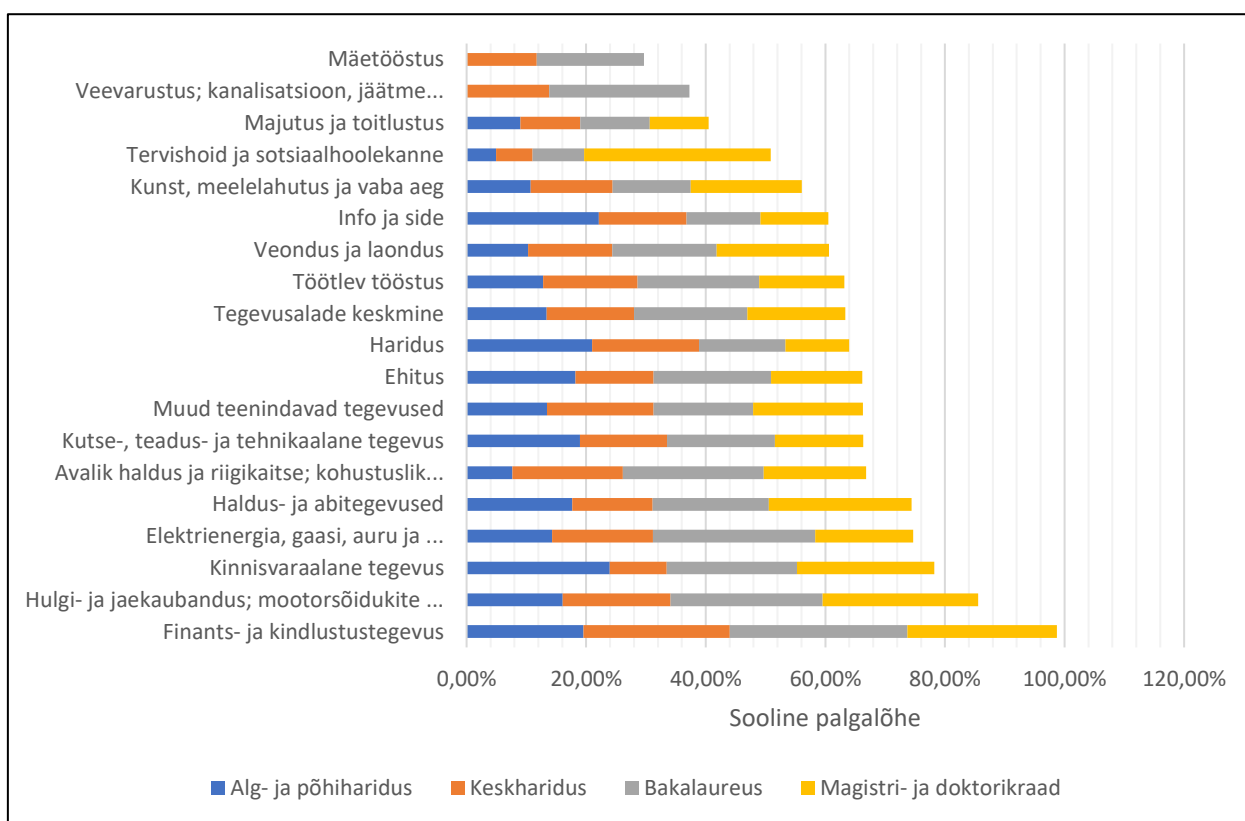
Keskmine igakuine brutopalk haridustasemetes	Regressioonikordaja	Olulisuse tõenäosus
Alg- ja põhiharidus	-0,00016	0,5461981
Keskhariidus	0,00027	0,0529994
Bakalaureus	0,00021	0,0283343
Magister ja doktor	0,00021	0,0270458

Allikas: Eurostat andmebaas (2020), autori arvutused

2.4. Analüüs Soome andmete põhjal

Vaadeldes, kuidas muutub lõhe haridustasemetes kaupa Soomes, leidis autor viis tegevusvaldkonda, kus naiste ja meeste palgaerinevused kasvasid haridustaseme kasvuga. Nendeks olid: hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja mootorrattaste remont; veondus ja laondus; tervishoid ja sotsiaalhoolekanne; kunst, meelelahutus ja vaba aeg; muud teenindavad

tegevused. Autor leidis viis ala, kus kõrghariduse teisel tasemel oli lõhe suurem kui madalamates haridustasemetes – kõrgeim neist oli tervishoiu ja sotsiaalhoolekandes, olles 22,6 protsendipunkti kõrgem kui bakalaureuse tasemel. Väiksemad palgaerinevused, kuid mitte olematud, olid ka kinnisvaraalas tegevuses; haldus- ja abitegevustes; kunst, meelelahutus ja vaba aeg valdkonnas; muudes teenindavates tegevustes kui ka hulgi- ja jaekaubanduses (sealhulgas mootorsõidukite ja mootorrataste remont). Kui Lätis oli madalam lõhe enamjaolt keskhariduse ja bakalaureuse tasemel, ei olnud Soome andmete puhul sarnast tendentsi näha. Enamikes haridustasemetes toimus just vastupidiselt palgalõhe kasv kuni magistri- ja doktorikraadini, kus seejärel lõhe oluliselt vähenes. Kõrgeim palgalõhe oli Soome puhul taaskord magistri- ja doktorikraadi tasemel, tervishoiu ja sotsiaalhoolekande tegevusvaldkonnas (31,21%). Üheski valdkonnas naised meestest küll rohkem ei teeninud, küll aga oli madalaim lõhe samuti tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonnas, kuid alg- ja põhihariduse omandatute seas. Põhjalikum tabel on toodud Lisas 11 ning järgnevalt on esitatud Joonis 5, kus on toodud sooline palgalõhe Soomes tegevusvaldkonniti haridustasemetega.



Joonis 5. Sooline palgalõhe Soomes 2014. aastal tegevusvaldkonniti haridustasemetega. Allikas: Eurostat andmebaas (2020), autori poolt koostatud Lisas 11 toodud andmete alusel

Nagu eelnevate riikidega, viidi taaskord läbi ühe faktoriga test ANOVA, et uurida, kas palgalõhe sõltub haridustasemetest. Dispersioonanalüüsist selgus, et $F_{\text{statisik}}=2,787$ ning $F_{\text{kriitiline}}=2,732$ – seega $F_{\text{statisik}} > F_{\text{kriitiline}}$ ning mudel on statistiliselt oluline. Mudeli statistilist olulisust kinnitab ka p-väärtus, mis antud mudeli puhul oli 0,047. Kuigi ka Soome puhul on haridustasemetel palgalõhed suhteliselt samad, esineb lõhe kõrgeim protsent taaskord bakalaureuse tasemel (18,94%). Seega saab vastu võtta selle analüüsi puhul sisuka hüpoteesi, et palgalõhe sõltub haridustasemetest ning teise puhul vastu võtta nullhüpoteesi ehk palgalõhe ei ole suurim kõrghariduse teises tasemes. Dispersioonanalüüsi tulemused leiab Lisast 12. Teise sammuna viis autor läbi korrelatsioonanalüüsi kohandatud andmetega, mis leiab koos analüüsi tulemustega Lisast 13. Seekord oli tugevaim seos haridustasemetest alg- ja põhihariduse tasemel, kus $r=0,542$, mis näitab keskmist positiivset seost. Keskhariduses tuli korrelatsioonikordajaks $r=0,228$ ehk selle puhul on tegemist nõrga positiivse seosega. Bakalaureusetasemel oli palgalõhe ja palkade vahel keskmine positiivne seos ($r=0,508$) ning magistri- ja doktorikraadi tasemel oli Pearsoni korrelatsioonikordaja $r=0$, seega seos puudus. Kui võtta saadud tulemuste keskmine, saab väita, et suurem palk toob kaasa suurema palgalõhe. Küll aga, kui vaadata korrelatsioonikordajate statistilist olulisust, selgub, et näitajad olid olulised vaid alg- ja põhihariduse ning bakalaureuse tasemel. Seega saab vastu võtta sisuka hüpoteesi vaid nendel kahel haridustasemel. Viimasena viidi läbi regressioonanalüüs, mille tulemusel saadud regressioonikordajad ja olulisuse tõenäosused leiab Tabelist 3. Alg- ja põhihariduse regressioonanalüüsist seletas mudel ära 29,36% ning mudel ise oli ka statistiliselt oluline (0,025). Samas oli antud haridustasemel regressioonikordaja taaskord väike ning palga suurenedes ühiku võrra suurenes sooline palgalõhe $6,922 \cdot 10^{-5}$ võrra. Keskhariduse ja kõrghariduse teise taseme mudelid olid oluliselt halvemad – mõlemad polnud statistiliselt olulised ning determinatsioonikordajad olid keskhariduses 5,22% ning magistri- ja doktoritasemel 11,40%. Küll aga oli bakalaureusetaseme mudel statistiliselt oluline (0,027) ning determinatsioonikordaja seletas mudelist ära 25,77%. Kõrghariduse esimese taseme regressioonikordajaks tuli $6,274 \cdot 10^{-5}$, mis näitab taaskord väikest palgalõhe suurenemist brutopalka suurenemise korral. Regressioonanalüüsi põhjalikud tulemused Läti kohta leiab Lisast 14.

Tabel 3. Regressioonikordajad ja nende olulisuse tõenäosused Soome andmete põhjal

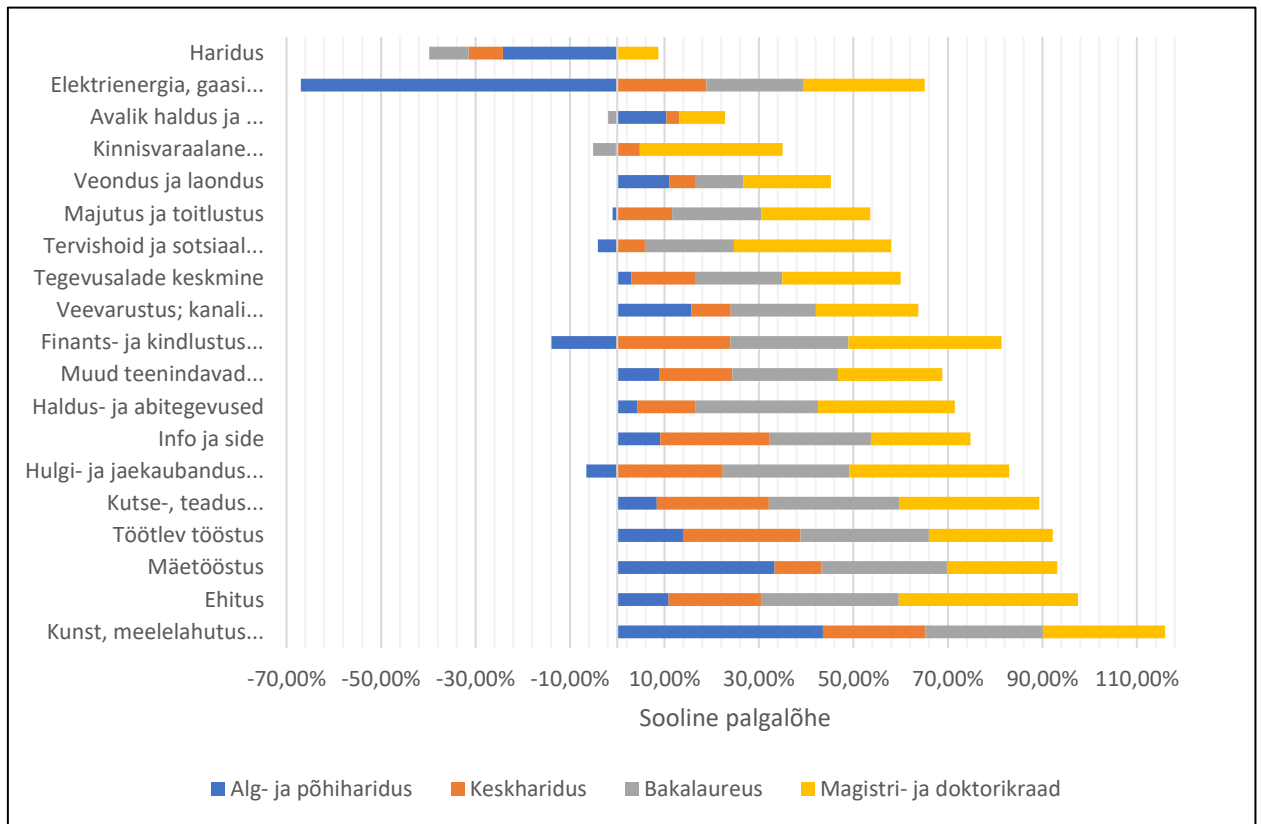
Keskmine igakuine brutopalk haridustsemetes	Regressioonikordaja	Olulisuse tõenäosus
Alg- ja põhiharidus	$6,922 \cdot 10^{-5}$	0,0246432
Keskharidus	$2,203 \cdot 10^{-5}$	0,3469701
Bakalaureus	$6,274 \cdot 10^{-5}$	0,0264967
Magister ja doktor	$2,811 \cdot 10^{-5}$	0,1849627

Allikas: Eurostat andmebaas (2020), autori arvutused

2.5. Analüüs Saksamaa andmete põhjal

Saksamaad uurides leidis mitmeid erinevusi võrreldes eelnevalt vaadeldud riikidega. Järgnevalt väljatoodud andmed leiab ka Jooniselt 6, kus on esitatud sooline palgalõhe Saksamaal tegevusvaldkonniti haridustasemete kaupa. Üheksas tegevusvaldkonnas suurenes haridustaseme kasvuga palgaerinevus ning 14 valdkonnas oli kõrghariduse teisel tasemel palgalõhe bakalaureuse tasemest oluliselt suurem. Suurim erinevus oli kinnisvaraalas tegevuses, kus lõhe kasvas võrreldes bakalaureusekraadi omandatutega 35,03 protsendipunkti. Üle 10% erinevus esines ka tervishoius ja sotsiaalhoolekandes; hariduses ning avalikus halduses ja riigikaitstes (sealhulgas kohustuslik sotsiaalkindlustus). Kõrgeim palgalõhe oli 43,56% valdkonnas „kunst, meelelahutus ja vaba aeg“, asudes alg- ja põhihariduse tasemel. Madalaim palgalõhe 2,68% oli keskhariduse omandatute seas, valdkonnas „avalik haldus ja riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus“. Võrreldes Eesti ja Lätiga oli Saksamaal rohkem neid alasid, kus naised said meestest rohkem palka. Kokku oli selliseid tegevusvaldkondi kaheksa, jäädes suuremas osas just madalaimasse haridustasemesse. Suurim erinevus oli valdkonnas „elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine“, kus naised said meestest 67% kõrgemat palka ning mis kuulus alg- ja põhihariduse tasemele. Selline palgavahe võib tulla aga ebatäiuslikest andmetest – näiteks segregatsiooni tõttu, mille puhul võib antud tegevusvaldkonnas olla töötavate naiste arv palju väiksem ning nende hulgas võib leiduda mõni naine, kes teenib kõrgemal ametikohal teistest silmnähtavalt rohkem ja tõstab seega ka naiste keskmist palgataset. Märkimisväärselt suur erinevus esines ka haridusvaldkonnas, kus naised teenisid 24,22% rohkem kui mehed. Ülejäänud valdkonnad, kus esines naistel kõrgem palk, olid: tervishoid ja sotsiaalhoolekanne; avalik haldus ja riigikaitse (sealhulgas kohustuslik sotsiaalkindlustus); kinnisvaraalne tegevus; finants- ja kindlustustegevus; majutus ja toitlustus ning hulgi- ja jaekaubandus (sealhulgas mootorsõidukite

ja -rataste remont). Küll aga ei olnud naistel meestest kõrgem palk mitte üheski kõrghariduse teise taseme tegevusvaldkonnas. Detailsema tabeli leiab Lisast 15.



Joonis 6. Sooline palgalõhe Saksamaal 2014. aastal tegevusvaldkonniti haridustasemete kaupa. Allikas: Eurostat andmebaas (2020), autori poolt koostatud Lisas 15 toodud andmete alusel

Võttes eeskjuju varasematest analüüsides, viidi ka Saksamaa andmetega esmalt läbi dispersioonanalüüs. Mudeli p-väärtuseks saadi $6,824 \cdot 10^{-5}$ ning $F_{\text{statistik}}=8,468$ ja $F_{\text{kriitiline}}=2,732$, mis tõendab mudeli statistilist olulisust. Seega saab vastu võtta ka Saksamaa puhul sisuka hüpoteesi, et palgalõhe sõltub haridustasemest. Vaadates haridustasemete keskmisi leidis autor, et kõrgeim palgalõhe esines Saksamaa puhul magistri- ja doktorikraadi tasemel ning esmalt saab vastu võtta sisuka hüpoteesi, et sooline palgalõhe on suurim kõrghariduse teises tasemes. Esimese analüüsi tulemused leiab Lisast 16. Järgneva sammuna viidi läbi korrelatsioonanalüüs. Saksamaa puhul ei pidanud tabelit kõikide andmete olemasolu tõttu korrigeerima ning seega on lisatud korrelatsioonanalüüsi tulemused samuti Lisasse 16. Alg- ja põhihariduse tasemel esines väga nõrk negatiivne seos ($r=-0,073$). Samuti esines nõrk positiivne seos ka keskhariduse ja magistri- ja doktorikraadi tasemel. Nendel tasemetel olid korrelatsioonikordajad vastavalt $r_{\text{keskharidus}}=0,248$ ning $r_{\text{magister/doktor}}=0,158$. Bakalaureusetasemel saadi korrelatsioonikordajaks $r=0,405$, mis näitab

keskmist positiivset seost palga ja soolise palgalõhe vahel. Korrelatsioonikordajate statistilist olulisust kontrollides selgus, et kõikide haridustasemete puhul oli tegemist statistiliselt mitteoluliste näitajatega. Seega tuleb Saksamaa puhul võtta vastu nullhüpotees, et suurem palk ei too kaasa suurema palgalõhe. Viimase sammuna viidi läbi regressioonanalüüs. Nelja haridustaseme peale ei olnud mitte ükski mudel statistiliselt oluline ning sealjuures ei mänginud regressioonikordajad ka erilist rolli. Tabelis 4 on toodud regressioonanalüüsi tulemusel saadud korrelatsioonikordajad ja nende olulisuse tõenäosused. Regressioonanalüüsi detailsemad tulemused leiab Lisast 17.

Tabel 4. Regressioonikordajad ja nende olulisuse tõenäosused Saksamaa andmete põhjal

Keskmine igakuine brutopalk haridustasemetes	Regressioonikordaja	Olulisuse tõenäosus
Alg- ja põhiharidus	$-5,66 \cdot 10^{-5}$	0,7670562
Keskharidus	$3,76 \cdot 10^{-5}$	0,3055527
Bakalaureus	$5,22 \cdot 10^{-5}$	0,0852358
Magister ja doktor	$1,12 \cdot 10^{-5}$	0,5192495

Allikas: Eurostat andmebaas (2020), autori arvutused

2.6. Järeldused

Vaadeldes erinevate riikide andmeid selgus, et Eestis oli kuuel, Lätis kahel, Soomes viiel ning Saksamaal üheksal tegevusalal märgata palgalõhe kasvu omandatud haridustaseme kasvuga. Peamised suurema palgalõhega valdkonnad olid: kinnisvaraalane tegevus; tervishoid ja sotsiaalhoolekanne; haldus- ja abitegevused; avalik haldus ja riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus; hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja -rataste remont. Eestis oli naistel meestest kõrgem palk vaid kõrghariduse teise taseme „muud teenindavad tegevused“ valdkonnas. Küll aga oli Läti puhul kuus valdkonda, kus erinevatel haridustasemetel leidis negatiivne palgalõhe naiste suhtes. Soomes ei leidunud ühtegi tegevusala, kus naised oleks meestest rohkem teeninud ning Saksamaal oli vastupidise palgalõhega kaheksa valdkonda. Kuigi Eestis sattus naiste kõrgem palk kõrghariduse teisele tasemele ning ka Lätis oli mitmeid tegevusalasid, kus magistri- ja doktorikraadi omandanud naistel oli meestest kõrgem palk, ei käinud see Saksamaa kohta. Saksamaal jagunesid vastupidised palgalõhed alg- ja põhihariduse, keskhariduse ja bakalaureuse tasemetele.

Analüüsidest Eestit naaberriikide ning Saksamaaga selgub, et palgalõhe kujunemisel mängib rolli ka omandatud haridustase. Selline tulemus kehtis Eesti, Soome ning Saksamaa kohta, mille puhul sai dispersioonanalüüsi tulemusena võtta vastu sisuka hüpoteesi. Küll aga ei saa öelda autor sama teise esitatud hüpoteesi kohta. Töös oli esitatud hüpotees, et sooline palgalõhe on suurim kõrghariduse teises tasemes, kuid analüüsidest selgus, et Eestis oli kõrgeim palgalõhe keskhariduse omandatutel, Lätis ja Soomes bakalaureuse tasemel ning vaid Saksamaa puhul magistri- ja doktorikraadi tasemel. Seetõttu ei saa siinkohal selgelt eristada ühte haridustaset, mis oleks teistest enim palgalõhe protsentuaalse suurusega eristunud. Korrelatsioonanalüüside käigus leiti kolmel riigil neljast keskmise positiivne seos brutopalka ning palgalõhe vahel. Positiivne seos oli Lätis bakalaureuse ning magistri- ja doktorikraadi, Eestis bakalaureuse ning Soomes alg- ja põhihariduse ning bakalaureuse tasemel. Saksamaal vaadeldavate tegurite vahel seost ei leitud. Regressioonanalüüside tulemusena, mille mudelid olid statistiliselt olulised, selgitas brutopalk keskmiselt 25% palgalõhest. Kui vaadata ka töö esimeses pooles toodud Joonist 1, selgub, et Soome ja Saksamaa palgalõhe on liikunud suhteliselt sarnaselt. Kuigi Läti sooline palgalõhe on Eestiga suhteliselt samas rütmis liikunud, on sealne palgalõhe keskmiselt 12 protsendipunkti väiksem kui Eestis. Samuti on vaatamata vahepealsele tõusule suutnud Läti taastada peaaegu samasuguse olukorra nagu oli 11 aastat tagasi. Eesti puhul näeb küll muutuseid paremuse poole, kuid siiani on palgalõhe suuruselt esikohal. Mitmed tegevusalad, kus palgalõhe on tegevusalade lõikes suurem, küll kattuvad riigiti, kuid see ei ole piisav argument, et saaks võtta vastu hüpoteesi Eesti ja naaberriikide palgalõhe sarnasuse kohta. Samuti on Eestis vaid ühe haridustaseme juures naistel suurem palk, samal ajal, kui Lätis ja Saksamaal on haridustasemete ja tegevusvaldkondade põhjal vastupidist palgalõhet palju rohkem näha. Seega saab siinkohal võtta viimase esitatud hüpoteesi poolikult vastu – Eesti palgalõhe ei sarnane küll Lätile ja Soomele, kuid erineb oluliselt Saksamaast.

Vastavalt saadud tulemustele tõdeb autor, et haridustasemetest sõltub sooline palgalõhe. Kuna analüüsist ei eristunud kokkuvõtlikult selgelt ühte haridustaset, ei saa ka probleemile niivõrd täpselt keskenduda. Sellegipoolest on Eesti kontekstis näha, et kõrgeim palgalõhe eksisteerib just keskhariduse omandatute seas. Selle probleemi põhjuseid võib olla mitmeid – segregatsioon kui ka keskhariduse omandatute arv rahva koguarvust. Antud analüüside põhjal ei saa autor täpseid põhjuseid palgalõhe eksisteerimise kohta välja tuua. Seda seetõttu, et valitud statistika lihtsalt ei näita seda – makroandmete töötlemine ei anna täpsemat sisevaadet põhjuste leidmiseks. Soolise palgalõhe kui probleemi lahendamiseks oleks vaja läbi viia oluliselt detailsem analüüs, sest enne konkreetsete põhjuste leidmist pole võimalik hakata ka lahendusi probleemiga võitlemiseks

välja pakkuma. Põhjalikum analüüs peaks keskenduma näiteks tegevusvaldkondade kaupa kindlate ametikohtade töötajatele, uurides nende haridust, vanust, laste arvu leibkonnas, tööstaaži, ootust palga suhtes kui ka täpsemaid tööülesandeid. Vaatlus peaks kestma pikema ajaperioodi vältel, mis annaks andmekogujatele aega põhjalikuma tausta ja sügavama vaate saamiseks tööturul. Kuni aga niivõrd spetsiifilisi andmeid pole kogutud, soovitab autor lisaks haridustasemetele võtta vaatluse alla ka erinevad vanusegrupid ning kui andmeid jagub, siis ka leibkondasid laste arvu järgi.

KOKKUVÕTE

Käesolevas bakalaureusetöös sooviti välja selgitada Eesti seis tööturul – mis on soolise palgalõhe eksisteerimise põhjusteks ja milline on palgalõhe seos majanduskeskkonnaga. Töö eesmärgiks oli tuvastada palgalõhe ja omandatud haridustasemete omavahelisi seoseid tegevusvaldkondade lõikes selleks, et nende esinemise korral oleks võimalik antud olukorrale tähelepanu pöörata ja pakkuda välja ettepanekuid probleemi lahendamiseks. Samuti võrrelda Eestit naaberriikide ja Euroopa suurima majandusega riigiga.

Töö sissejuhatuses püstitas autor neli hüpoteesi:

- Sooline palgalõhe sõltub haridustasemest.
- Sooline palgalõhe on suurim kõrghariduse teises tasemes.
- Suurem palk toob kaasa suurema palgalõhe.
- Sooline palgalõhe Eestis sarnaneb Lätile ja Soomele, kuid erineb oluliselt Saksamaast.

Bakalaureusetöö esimeses osas anti ülevaade teoreetilisest taustast ning varasematest uuringutest. Autor tutvustas soolise palgalõhe arvutusmeetodit, seda mõjutavaid tegureid, palgalõhet selgitavaid mudeleid ning mõju majanduskeskkonnale. Samuti anti ülevaade varasematest uurimustest, töötavatest emadest ja naistegevjuhtidest ning soolise palgalõhe olukorrast Eestis, Lätis, Soomes ja Saksamaal. Töö teises pooles viidi läbi dispersioonanalüüs ANOVA, korrelatsioon- ja regressioonanalüüs, et leida vastused esitatud hüpoteesidele. Töös analüüsiti 2014. aasta andmeid, mis pärinesid Eurostati andmebaasi tabelist `earn_ses14_23`.

Ühe faktoriga ANOVA tulemusel sai Eesti, Soome ja Saksamaa andmete põhjal vastu võtta sisuka hüpoteesi, et palgalõhe sõltub omandatud haridustasemest. Hüpoteesi „sooline palgalõhe on suurim kõrghariduse teises tasemes“ sai vastu võtta vaid Saksamaa kontekstis. Eesti puhul oli kõrgeim palgalõhe keskhariduse omandatutel ning Lätis ja Soomes bakalaureuse tasemel. Korrelatsioonanalüüside eesmärgiks oli leida, kas suurem palk toob kaasa suurema palgalõhe. Autor leidis, et Eestis, Lätis ja Soomes oli soolisel palgalõhel brutopalgaga keskmine positiivne seos. Mudelites, mis regressioonanalüüsi tulemusena olid statistiliselt olulised, kirjeldas brutopalk palgalõhest ära keskmiselt 25%. Hüpoteesi „sooline palgalõhe Eestis sarnaneb Lätile ja Soomele, kuid erineb oluliselt Saksamaast“ ei saanud autor üheselt vastu võtta. Kuigi palgalõhe sarnaneb küll ajaperioodil liikumise mustriega Eestis ja Lätis ning Soomes ja Saksamaal ning

tegevusvaldkonnad, kus esinevad suurimad palgalõhed, küll paljuski sarnanevad, ei leidu piisavalt palju sarnasusi, et saaks väita Eesti palgalõhe sarnasust Läti ja Soomega. Küll aga saab väita, et Eestis esinev sooline palgalõhe erineb oluliselt Saksamaast.

Järgnevate uurimuste puhul soovitab autor kasutada lisaks haridustasemetele ka vanusegrupe ning andmete olemasolu korral ka leibkondasid laste arvu järgi. Samuti tuleks autori arvates viia tulevikus läbi oluliselt detailsem ning pikaajalisem analüüs selleks, et hakata uurima täpsemaid põhjuseid soolise palgalõhe eksisteerimise põhjuste kohta. Sellise analüüsi läbiviimise tulemusena oleks võimalik ka probleemi täpsemalt vaadata ja hakata leidma lahendusi soolise palgalõhe vähendamiseks.

SUMMARY

THE GENDER PAY GAP AND ITS DIFFERENCE BETWEEN LEVELS OF EDUCATION

Lise-Christelle Ester

The aim of this bachelor's thesis was to find out the position of Estonia in the labor market – what are the reasons for the existence of the gender pay gap and what is the connection between the gender pay gap and the economic environment. The aim of the work was to identify the interrelationships between the wage gap and the acquired levels of education, so that if they occur, it would be possible to pay attention to the given situation and suggest proposals for solving the problem. To place Estonia's gender pay gap statistics into perspective with the neighboring countries as well as with the largest economy in Europe – Germany.

In the introduction, the author put forward four hypotheses:

- The gender pay gap depends on the level of education.
- The gender pay gap is widest in upper level of higher education.
- Higher wages lead to a larger wage gap.
- The gender pay gap in Estonia is similar to Latvia and Finland, but differs significantly from Germany.

The first part of the bachelor's thesis gave an overview of the theoretical background and previous research. The author introduced the method of calculating the gender pay gap, the factors influencing it, the models explaining the pay gap and the impact on the economic environment. It also provided an overview of previous research, working mothers and female executives, and the situation of the gender pay gap in Estonia, Latvia, Finland and Germany. In the second half of the work, analysis of variance ANOVA, correlation and regression analysis were performed to find answers to the presented hypotheses. The work analyzed the data of 2014, which came from the Eurostat database.

As a result of one-factor ANOVA, based on the data of Estonia, Finland and Germany, a meaningful hypothesis could be accepted that the pay gap depends on the level of education acquired. The hypothesis that the „gender pay gap is the largest in upper level of higher education“

could only be accepted in the German context. In the case of Estonia, the wage gap was highest for those with secondary education and in Latvia and Finland at the bachelor's level. The aim of the correlation was to find out whether a higher salary leads to a larger wage gap. It was found that in Estonia, Latvia and Finland, the gender pay gap had an average positive relationship with gross wages. In the models that were statistically significant as a result of the regression analysis, the gross wage described an average of 25% of the wage gap. The hypothesis „the gender pay gap in Estonia is similar to Latvia and Finland, but differs significantly from Germany“ could not be unequivocally accepted by the author. Although the wage gap's pattern of movement over time is similar in Estonia and Latvia and in Finland and Germany, and the fields of activity having the highest wage gaps are really similar, there are not enough similarities to say that the Estonian wage gap is similar to Latvia and Finland. However, it can be said that the gender pay gap in Estonia differs significantly from Germany.

In the case of future research, the author recommends using not only education levels but also age groups and, if data is available, households by number of children. In the author's opinion, a much more detailed and long-term analysis should also be carried out in the future in order to start examining more specific reasons for the existence of the gender pay gap. As a result of such analysis, it would also be possible to look at the problem in more detail and start finding solutions to reduce the gender pay gap.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Anspal, S. (2015a). *Essays on gender wage inequality in the Estonian labour market*. (Doktoritöö) Tartu Ülikooli majandusteaduskond, Tartu.
- Anspal, S. (2015b). Gender wage gap in Estonia: a non-parametric decomposition. – *Baltic Journal of Economics*, Vol. 15, No. 1, 1-16.
- Anspal, S., Biin, H., Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L. (2009). *Sooline palgalõhe*. Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/1_raport.pdf, 26. veebruar 2020.
- Anspal, S., Kraut, L., Rõõm, T. (2010). *Sooline palgalõhe Eestis. Empiiriline analüüs*. Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/2_raport.pdf, 12. mai 2020.
- Antonczyk, D., Fitzenberger, B., Sommerfeld, K. (2010). Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. – *Labour Economics*, Vol. 17.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., Bryan, M. (2006). Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution. *The Australian National University Centre for Economic Policy Research Discussion Paper*, No. 510.
- Barbezat, D. A., Hughes, J. W. (2005). Salary Structure Effects and the Gender Pay Gap in Academia. – *Research in Higher Education*, Vol. 46, No. 6.
- Bergmann, B. (1974). Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex. – *Eastern Economic Journal*, Vol. 1, No. 2, 103-110.
- Blau, F. D., Kahn, L. M. (1999). Analyzing the gender pay gap. – *The Quarterly Review of Economics and Finance*, Vol. 39.
- Blau, F. D., Kahn, L. M. (2000). Gender Differences in Pay. – *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, No. 4, 75-99.
- Chevalier, A. (2007). Education, Occupation and Career Expectations: Determinants of the Gender Pay Gap for UK Graduates. – *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 69, No. 6.
- Chubb, C., Melis, S., Potter, L., Storry, R. (2008). *The Global Gender Pay Gap*. Kättesaadav: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/gap-1.pdf>, 18. märts 2020.

- Christofides, L. N., Polycarpou, A., Vrachimis, K. (2013). Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe. – *Labour Economics*, Vol. 21.
- Datta Gupta, N., Smith, N., Verner, M. (2008). The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages, and children. – *Review of Economics of the Household*, Vol. 6, 65-89.
- Eesti Statistikaamet (2018). PA5335: Sooline palgalõhe tegevusala (EMTAK 2008) järgi [E-andmebaas]. Kättesaadav: <http://pub.stat.ee>, 7. mai 2020.
- EIGE – European Institute for Gender Equality. (2017a). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union*. Kättesaadav: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/2017.2083_mh0217178enn_pdfweb_20171004120738.pdf, 28. märts 2020.
- EIGE – European Institute for Gender Equality. (2017b). *Economic benefits of gender equality in the EU. Economic benefits of gender equality in the EU policy context*. Kättesaadav: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/2017.2081_mh0217176enn_pdfweb_20170802172333.pdf, 28. märts 2020.
- Eurostat (2020). TESEM180: Gender pay gap in unadjusted form [Online]. Kättesaadav: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, 27. aprill 2020.
- Eurostat (2020). Earn_ses14_23: Mean monthly earnings by sex, economic activity and educational attainment [Online]. Kättesaadav: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, 24. aprill 2020.
- Felfe, C. (2012). The motherhood wage gap: What about job amenities? – *Labour Economics*, Vol. 19.
- Grybaitė, V. (2006). Analysis of Theoretical Approaches to Gender Pay Gap. – *Journal of Business Economics and Management*, Vol. 7, No. 2.
- Gutiérrez-Domènech, M. (2005). Employment after motherhood: a European comparison. – *Labour Economics*, Vol. 12, No. 1, 99-123.
- Karu, M., Kallaste, E., Kraut, L., Rõõm, T., Turk, P., Anspal, S. (2010). *Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs*. Kättesaadav: http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2010_Sooline_palgalõhe_poliitikameetmed.pdf, 20. märts 2020.
- Kee, H. J. (2006). Glass Ceiling or Sticky Floor? Exploring the Australian Gender Pay Gap. – *The Economic Record*, Vol. 82, No. 259.
- Lips, H. M. (2003). The Gender Pay Gap: Concrete Indicator of Women's Progress Toward Equality. – *Analyses of Social Issues and Public Policy*, Vol. 3, No. 1.
- Lips, H. M. (2013). The Gender Pay Gap: Challenging the Rationalizations. Perceived Equity, Discrimination, and the Limits of Human Capital Models. – *Sex Roles*, Vol. 68.

- Mandel, H., Shalev, M. (2009). How welfare States Shape the Gender Pay Gap: A Theoretical and Comparative Analysis. – *Social Forces*, Vol. 87, No. 4.
- Meriküll, J., Mötsmees, P. (2014). Do you get what you ask? The gender pay gap in desired and realised wages. *Eesti Panga Toimetised*, No. 9.
- Mohan, N. (2014). A review of the gender effect on pay, corporate performance and entry into top management. – *International Review of Economics and Finance*, Vol. 34.
- Orazem, P. F., Vodovipec, M. (2000). Male-female differences in labor market outcomes during the early transition to market: The cases of Estonia and Slovenia. – *J Popul Econ*, Vol. 13.
- Plantenga, J., Remery, C. (2006). *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries*. Kättesaadav: <https://pdfs.semanticscholar.org/0373/df0fe0f4beb3f74d27012201a5dcedd4efa7.pdf?ga=2.120087368.158159431.1584631390-504245118.1584631390>, 19. märts 2020.
- Rubery, J., Grimshaw, D., Figueiredo, H. (2005). How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy. – *Industrial Relations Journal*, Vol. 36, No. 3.
- Sauga, A. (2020). *Statistika: Statistika õpik majanduseriala üliõpilastele* (tr. 2). Tallinn: Tallinna Tehnikaülikooli Kirjastus.
- Schober, T., Winter-Ebmer, R. (2011). Gender Wage Inequality and Economic Growth: Is There Really a Puzzle? – A Comment. – *World Development*, Vol. 39, No. 8.
- Skalpe, O. (2007). The CEO gender pay gap in the tourism industry – Evidence from Norway. – *Tourism Management*, Vol. 28.
- Waldfogel, J. (1998). The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference? – *Journal of Labor Economics*, Vol. 16, No. 3.
- Wolszczak-Derlacz, J. (2013). The Impact of Gender Wage Gap on Sectoral Economic Growth – Cross-country Approach. – *Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, Vol. 8, No. 3.

LISAD

Lisa 1. Sooline palgalõhe 2018. aastal

Riigid	Sooline palgalõhe
Rumeenia	3,00%
Luksemburg	4,60%
Belgia	6,00%
Sloveenia	8,70%
Poola	8,80%
Horvaatia	10,50%
Ungari	11,20%
Malta	11,70%
Rootsi	12,20%
Bulgaaria	13,50%
Küpros	13,70%
Island	13,70%
Hispaania	14,00%
Leedu	14,00%
Norra	14,00%
Läti	14,10%
Taani	14,50%
Holland	14,80%
Prantsusmaa	15,50%
Euroopa Liidu keskmine	15,70%
Portugal	16,20%
Soome	16,30%
Slovakkia	19,40%
Austria	19,60%
Ühendkuningriigid	19,90%
Tšehhi	20,10%
Saksamaa	20,90%
Eesti	22,70%

Allikas: Eurostat andmebaas tabel TESEM180 (2020), autori poolt kohandatud

Lisa 2. Sooline palgalõhe Saksamaal, Eestis, Lätis ja Soomes perioodil 2007-2018

Aastad	Riigid			
	Saksamaa	Eesti	Läti	Soome
2007	22,80%	30,90%	13,60%	20,20%
2008	22,80%	27,60%	11,80%	20,50%
2009	22,60%	26,60%	13,10%	20,80%
2010	22,30%	27,70%	15,50%	20,30%
2011	22,40%	27,30%	14,10%	19,10%
2012	22,70%	29,90%	14,90%	19,20%
2013	22,10%	29,80%	16,00%	18,80%
2014	22,30%	28,10%	17,30%	18,40%
2015	22,00%	26,90%	17,00%	17,60%
2016	21,50%	25,30%	17,00%	17,40%
2017	21,00%	25,60%	15,70%	16,70%
2018	20,90%	22,70%	14,10%	16,30%

Allikas: Eurostat andmebaas tabel TESEM180 (2020), autori poolt kohandatud

Lisa 3. Sooline palgalõhe Eestis tegevusvaldkondade ja haridustasemetel 2014. aastal

Tegevusalad	Haridustasemed			
	Alg- ja põhiharidus	Keskharidus	Bakalaureus	Magister ja doktor
Tegevusalade keskmine	14,83%	24,39%	18,85%	22,40%
Mäetööstus	0,00%	40,19%	0,00%	17,10%
Töötlev tööstus	26,15%	31,08%	32,97%	27,97%
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	0,00%	25,19%	20,25%	19,19%
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja säästekäitlus	16,15%	20,71%	0,00%	4,82%
Ehitus	18,31%	26,17%	16,34%	22,64%
Hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja -rataste remont	25,89%	35,80%	30,85%	30,77%
Veondus ja laondus	7,52%	14,91%	19,40%	29,58%
Majutus ja toitlustus	30,41%	20,94%	11,15%	8,85%
Info ja side	0,00%	27,93%	28,55%	25,41%
Finants- ja kindlustustegevus	0,00%	27,26%	39,41%	37,55%
Kinnisvaraalane tegevus	24,15%	21,21%	10,60%	27,95%
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	0,00%	14,54%	16,64%	18,37%
Haldus- ja abitegevused	23,98%	21,46%	18,81%	43,15%
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	41,94%	16,78%	19,29%	17,22%
Haridus	14,06%	24,84%	21,99%	22,78%
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	11,20%	9,67%	11,30%	29,07%
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	13,40%	25,89%	13,68%	25,31%

Lisa 3 järg

	Haridustasemed			
Tegevusalad	Alg- ja põhiharidus	Keskharidus	Bakalaureus	Magister ja doktor
Muud teenindavad tegevused	13,76%	34,44%	28,12%	-4,59%

Allikas: Eurostat andmebaas tabel earn_ses14_23 (2020), autori arvutused

Lisa 4. Dispersioonanalüüs Eesti andmete põhjal

KOKKUVÕTE						
Haridustasemed	Arv	Summa	Keskmine	Varieeruvus		
Alg- ja põhiharidus	19	2,81748755	0,14828882	0,01434753		
Keskharidus	19	4,63402369	0,24389598	0,00587929		
Bakalaureus	19	3,5820321	0,18852801	0,01050884		
Magister ja doktor	19	4,25531409	0,2239639	0,01226842		
ANOVA						
Varieeruvuse allikas	SS – hälvete ruutude summa	df – vabadusastmete arv	MS – keskruut	F- statistik	Olulisuse tõenäosus (p)	F- kriitiline
Rühmadevaheline	0,10072491	3	0,03357	3,12296	0,031103	2,73181
Rühmadesisene	0,77407333	72	0,01075			
Kokku	0,87479824	75				

Allikas: Eurostat andmebaas tabel earn_ses14_23 (2020), autori arvutused

Lisa 5. Korrelatsioonanalüüs koos korrigeeritud andmetega Eesti andmete põhjal

Tegevusalad	Alg- ja põhiharidus	Tegevusalad	Bakalaureus
Tegevusalade keskmine	20,53%	Tegevusalade keskmine	21,21%
Töötlev tööstus	26,15%	Töötlev tööstus	32,97%
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja säästekäitlus	16,15%	Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	20,25%
Ehitus	18,31%	Ehitus	16,34%
Hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja -rataste remont	25,89%	Hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja -rataste remont	30,85%
Veondus ja laondus	7,52%	Veondus ja laondus	19,40%
Majutus ja toitlustus	30,41%	Majutus ja toitlustus	11,15%
Kinnisvaraalane tegevus	24,15%	Info ja side	28,55%
Haldus- ja abitegevused	23,98%	Finants- ja kindlustustegevus	39,41%
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	41,94%	Kinnisvaraalane tegevus	10,60%
Haridus	14,06%	Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	16,64%
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	11,20%	Haldus- ja abitegevused	18,81%
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	13,40%	Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	19,29%
Muud teenindavad tegevused	13,76%	Haridus	21,99%
-	-	Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	11,30%
-	-	Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	13,68%
-	-	Muud teenindavad tegevused	28,12%
KORRELATSIOONANALÜÜS			
Pearsoni korrelatsioonikordaja r	0,09633946	Pearsoni korrelatsioonikordaja r	0,530877

Lisa 5 järg

Tegevusalad	Haridustasemed	
	Keskharidus	Magister ja doktor
Tegevusalade keskmine	24,39%	22,40%
Mäetööstus	40,19%	17,10%
Töötlev tööstus	31,08%	27,97%
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	25,19%	19,19%
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja säästekäitlus	20,71%	4,82%
Ehitus	26,17%	22,64%
Hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja -rataste remont	35,80%	30,77%
Veondus ja laondus	14,91%	29,58%
Majutus ja toitlustus	20,94%	8,85%
Info ja side	27,93%	25,41%
Finants- ja kindlustustegevus	27,26%	37,55%
Kinnisvaraalne tegevus	21,21%	27,95%
Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus	14,54%	18,37%
Haldus- ja abitegevused	21,46%	43,15%
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	16,78%	17,22%
Haridus	24,84%	22,78%
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	9,67%	29,07%
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	25,89%	25,31%
Muud teenindavad tegevused	34,44%	-4,59%
	KORRELATSIOONANALÜÜS	
Pearsoni korrelatsioonikordaja r	0,32528602	0,35951408

Allikas: Eurostat andmebaas tabel earn_ses14_23 (2020), autori arvutused

Lisa 6. Regressioonanalüüs Eesti andmete põhjal

REGRESSIOONANALÜÜS – alg- ja põhiharidus						
Korrelatsiooni koefitsent						0,09633946
Determinatsioonikordaja						0,00928129
Korrigeeritud determinatsioonikordaja						-0,0732786
Standardhälve						0,09355748
Vaatluste arv						14
ANOVA						
	df – vabadusastmete arv	SS – hälvete ruutude summa	MS – keskruut	F-statistik	Olulisuse tõenäosus	
Regressioon	1	0,000984	0,000984	0,11241889	0,7431956	
Jääkliige	12	0,10503603	0,008753			
Kokku	13	0,10602004				
	Koefitsendid	Standardhälve	t-statistik	Olulisuse tõenäosus	Alumine 95%	Ülemine 95%
Konstant	0,16084862	0,134981	1,9163996	0,2564374	-0,13325	0,4549467
Brutopalk	$6,3119 \cdot 10^{-5}$	0,000188	0,3352892	0,7431956	-0,00035	0,0004733
REGRESSIOONANALÜÜS – keskharidus						
Korrelatsiooni koefitsent						0,32528602
Determinatsioonikordaja						0,105811
Korrigeeritud determinatsioonikordaja						0,05321164
Standardhälve						0,07460859
Vaatluste arv						19
ANOVA						
	df – vabadusastmete arv	SS – hälvete ruutude summa	MS – keskruut	F-statistik	Olulisuse tõenäosus	
Regressioon	1	0,01119768	0,0111977	2,01164061	0,17416834	
Jääkliige	17	0,09462951	0,0055664			
Kokku	18	0,10582719				
	Koefitsendid	Standardhälve	t-statistik	Olulisuse tõenäosus	Alumine 95%	Ülemine 95%
Konstant	0,13688599	0,077365	1,7693433	0,0947712	-0,026341	0,3001128
Brutopalk	0,0001158	$8,17 \cdot 10^{-5}$	1,4183232	0,1741683	$-5,65 \cdot 10^{-5}$	0,0002881

Lisa 6 järg

REGRESSIOONANALÜÜS – bakalaureus						
Korrelatsiooni koefitsent	0,530877					
Determinatsioonikordaja	0,28183039					
Korrigeeritud determinatsioonikordaja	0,23395242					
Standardhälve	0,07230277					
Vaatluste arv	17					
ANOVA						
	df – vabadusastmete arv	SS – hälvete ruutude summa	MS – keskruut	F-statistik	Olulisuse tõenäosus	
Regressioon	1	0,03077244	0,0307724	5,88643111	0,0283343	
Jääkliige	15	0,07841535	0,0052277			
Kokku	16	0,10918778				
	Koefitsendid	Standard hälve	t-statistik	Olulisuse tõenäosus	Alumine 95%	Ülemine 95%
Konstant	0,01689654	0,082343	0,2051970	0,8401768	-0,158613	0,1924065
Brutopalk	0,00018616	$7,67 \cdot 10^{-5}$	2,4261968	0,0283343	$2,261 \cdot 10^{-5}$	0,0003497
REGRESSIOONANALÜÜS – magister ja doktor						
Korrelatsiooni koefitsent	0,35951408					
Determinatsioonikordaja	0,12925037					
Korrigeeritud determinatsioonikordaja	0,0780298					
Standardhälve	0,10635372					
Vaatluste arv	19					
ANOVA						
	df – vabadusastmete arv	SS – hälvete ruutude summa	MS – keskruut	F-statistik	Olulisuse tõenäosus	
Regressioon	1	0,02854255	0,0285426	2,52340768	0,13059177	
Jääkliige	17	0,19228894	0,0113111			
Kokku	18	0,22083149				
	Koefitsendid	Standard hälve	t-statistik	Olulisuse tõenäosus	Alumine 95%	Ülemine 95%
Konstant	0,05524592	0,108977	0,5069499	0,6187024	-0,174676	0,2851675
Brutopalk	0,00011924	$7,51 \cdot 10^{-5}$	1,5885237	0,1305918	$-3,91 \cdot 10^{-5}$	0,0002776

Allikas: Eurostat andmebaas tabel earn_ses14_23 (2020), autori arvutused

Lisa 7. Sooline palgalõhe Lätis tegevusvaldkondade ja haridustasemete lõikes 2014. aastal

Tegevusalad	Haridustasemed			
	Alg- ja põhiharidus	Keskharidus	Bakalaureus	Magister ja doktor
Tegevusalade keskmine	12,61%	13,75%	17,69%	13,10%
Mäetööstus	6,90%	29,89%	18,80%	0,00%
Töötlev tööstus	17,74%	22,73%	32,97%	12,70%
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	39,00%	24,90%	24,08%	23,20%
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja säästekäitlus	16,31%	19,73%	-0,49%	0,00%
Ehitus	1,26%	14,14%	12,09%	-0,24%
Hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja -rataste remont	31,26%	20,00%	13,10%	23,16%
Veondus ja laondus	12,74%	7,40%	19,78%	18,62%
Majutus ja toitlustus	10,89%	20,20%	8,99%	-19,51%
Info ja side	13,57%	7,89%	14,66%	-4,79%
Finants- ja kindlustustegevus	0,00%	24,26%	34,24%	33,17%
Kinnisvaraalane tegevus	-5,87%	3,02%	26,39%	46,65%
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	0,00%	20,59%	24,17%	12,42%
Haldus- ja abitegevused	22,97%	8,76%	27,50%	19,92%
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	28,89%	12,18%	12,66%	15,81%
Haridus	0,00%	8,49%	11,10%	2,75%
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	19,04%	1,34%	16,64%	23,54%
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	12,23%	5,92%	12,61%	4,89%

Lisa 7 järg

	Haridustasemed			
Tegevusalad	Alg- ja põhiharidus	Keskharidus	Bakalaureus	Magister ja doktor
Muud teenindavad tegevused	0,00%	-3,91%	9,08%	23,44%

Allikas: Eurostat andmebaas tabel earn_ses14_23 (2020), autori arvutused

Lisa 8. Dispersioonanalüüs Läti andmete põhjal

KOKKUVÕTE						
Haridustasemed	Arv	Summa	Keskmine	Varieeruvus		
Alg- ja põhiharidus	19	2,3954278	0,1260751	0,0146705		
Keskharidus	19	2,6129556	0,137524	0,0083959		
Bakalaureus	19	3,3605987	0,1768736	0,0078077		
Magister ja doktor	19	2,4880538	0,1309502	0,0228419		
ANOVA						
Varieeruvuse allikas	SS – hälvete ruutude summa	df – vabadusastmete arv	MS – keskruut	F- statistik	Olulisuse tõenäosus (p)	F- kriitiline
Rühmadevaheline	0,0305705	3	0,01019	0,75882	0,520878	2,73181
Rühmadesisene	0,9668872	72	0,01343			
Kokku	0,9974577	75				

Allikas: Eurostat andmebaas tabel earn_ses14_23 (2020), autori arvutused

Lisa 9. Korrelatsioonanalüüs koos korrigeeritud andmetega Läti andmete põhjal

Tegevusalad	Alg- ja põhiharidus	Tegevusalad	Magister ja doktor
Tegevusalade keskmine	16,21%	Tegevusalade keskmine	14,73%
Mäetööstus	6,90%	Töötlev tööstus	12,70%
Töötlev tööstus	17,74%	Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	23,20%
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	39,00%	Ehitus	-0,24%
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja säästekäitlus	16,31%	Hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja -rataste remont	23,16%
Ehitus	1,26%	Veondus ja laondus	18,62%
Hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja -rataste remont	31,26%	Majutus ja toitlustus	-19,51%
Veondus ja laondus	12,74%	Info ja side	-4,79%
Majutus ja toitlustus	10,89%	Finants- ja kindlustustegevus	33,17%
Info ja side	13,57%	Kinnisvaraalne tegevus	46,65%
Kinnisvaraalne tegevus	-5,87%	Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus	12,42%
Haldus- ja abitegevused	22,97%	Haldus- ja abitegevused	19,92%
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	28,89%	Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	15,81%
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	19,04%	Haridus	2,75%
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	12,23%	Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	23,54%
-	-	Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	4,89%
-	-	Muud teenindavad tegevused	23,44%
KORRELATSIOONANALÜÜS			
Pearsoni korrelatsioonikordaja r	-0,169376	Pearsoni korrelatsioonikordaja r	0,5304279

Lisa 9 järg

Tegevusalad	Haridustasemed	
	Keskharidus	Bakalaureus
Tegevusalade keskmine	13,75%	17,69%
Mäetööstus	29,89%	18,80%
Töötlev tööstus	22,73%	32,97%
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	24,90%	24,08%
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja säästekäitlus	19,73%	-0,49%
Ehitus	14,14%	12,09%
Hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja -rataste remont	20,00%	13,10%
Veondus ja laondus	7,40%	19,78%
Majutus ja toitlustus	20,20%	8,99%
Info ja side	7,89%	14,66%
Finants- ja kindlustustegevus	24,26%	34,24%
Kinnisvaraalane tegevus	3,02%	26,39%
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	20,59%	24,17%
Haldus- ja abitegevused	8,76%	27,50%
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	12,18%	12,66%
Haridus	8,49%	11,10%
Tervishoid ja sotsiaaltoetused	1,34%	16,64%
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	5,92%	12,61%
Muud teenindavad tegevused	-3,91%	9,08%
	KORRELATSIOONANALÜÜS	
Pearsoni korrelatsioonikordaja r	0,4503621	0,5060858

Allikas: Eurostat andmebaas tabel earn_ses14_23 (2020), autori arvutused

Lisa 10. Regressioonanalüüs Läti andmete põhjal

REGRESSIOONANALÜÜS – alg- ja põhiharidus						
Korrelatsiooni koefitsent	0,16937597					
Determinatsioonikordaja	0,02868822					
Korrigeeritud determinatsioonikordaja	-0,04602807					
Standardhälve	0,11671544					
Vaatluste arv	15					
ANOVA						
	df – vabadusastmete arv	SS – hälvete ruutude summa	MS – keskruut	F-statistik	Olulisuse tõenäosus	
Regressioon	1	0,00523052	0,0052305	0,38396203	0,5461981	
Jääkliige	13	0,17709242	0,0136225			
Kokku	14	0,18232294				
	Koefitsendid	Standard hälve	t-statistik	Olulisuse tõenäosus	Alumine 95%	Ülemine 95%
Konstant	0,26302433	0,165644	1,5878909	0,1363259	-0,094827	0,6208761
Brutopalk	-0,00016046	0,000259	-0,619647	0,5461981	-0,000719	0,0003989
REGRESSIOONANALÜÜS – keskharidus						
Korrelatsiooni koefitsent	0,45036213					
Determinatsioonikordaja	0,20282605					
Korrigeeritud determinatsioonikordaja	0,15593346					
Standardhälve	0,0841823					
Vaatluste arv	19					
ANOVA						
	df – vabadusastmete arv	SS – hälvete ruutude summa	MS – keskruut	F-statistik	Olulisuse tõenäosus	
Regressioon	1	0,03065217	0,0306522	4,32533302	0,05299940	
Jääkliige	17	0,12047322	0,0070867			
Kokku	18	0,15112539				
	Koefitsendid	Standard hälve	t-statistik	Olulisuse tõenäosus	Alumine 95%	Ülemine 95%
Konstant	-0,04588081	0,090276	-0,508227	0,6178255	-0,236347	0,1445854
Brutopalk	0,00026742	0,000129	2,0797435	0,0529940	-3,87*10 ⁻⁶	0,0005387

Lisa 10 järg

REGRESSIOONANALÜÜS – bakalaureus						
Korrelatsiooni koefitsent						0,50608579
Determinatsioonikordaja						0,25612283
Korrigeeritud determinatsioonikordaja						0,21236535
Standardhälve						0,07841957
Vaatluste arv						19
ANOVA						
	df – vabadusastmete arv	SS – hälvete ruutude summa	MS – keskruut	F-statistik	Olulisuse tõenäosus	
Regressioon	1	0,03599523	0,0359952	5,8532354	0,02704584	
Jääkliige	17	0,1045437	0,0061496			
Kokku	18	0,14053893				
	Koefitsendid	Standardhälve	t-statistik	Olulisuse tõenäosus	Alumine 95%	Ülemine 95%
Konstant	-0,03678491	0,090126	-0,408148	0,6882596	-0,226935	0,1533651
Brutopalk	0,0002088	$8,63 \cdot 10^{-5}$	2,4193461	0,0270459	$2,671 \cdot 10^{-5}$	0,0003909
REGRESSIOONANALÜÜS – magister ja doktor						
Korrelatsiooni koefitsent						0,5304279
Determinatsioonikordaja						0,28135376
Korrigeeritud determinatsioonikordaja						0,23344401
Standardhälve						0,13360319
Vaatluste arv						17
ANOVA						
	df – vabadusastmete arv	SS – hälvete ruutude summa	MS – keskruut	F-statistik	Olulisuse tõenäosus	
Regressioon	1	0,10482442	0,1048244	5,87257837	0,02849334	
Jääkliige	15	0,26774718	0,0178498			
Kokku	16	0,3725716				
	Koefitsendid	Standardhälve	t-statistik	Olulisuse tõenäosus	Alumine 95%	Ülemine 95%
Konstant	-0,13188204	0,119683	-1,101925	0,2878616	-0,386981	0,1232169
Brutopalk	0,00020684	$8,53 \cdot 10^{-5}$	2,4233403	0,0284933	$2,49 \cdot 10^{-5}$	0,0003888

Allikas: Eurostat andmebaas tabel earn_ses14_23 (2020), autori arvutused

**Lisa 11. Sooline palgalõhe Soomes tegevusvaldkondade ja haridustasemetel
lõikes 2014. aastal**

Tegevusalad	Haridustasemed			
	Alg- ja põhiharidus	Keskharidus	Bakalaureus	Magister ja doktor
Tegevusalade keskmine	13,37%	14,66%	18,94%	16,36%
Mäetööstus	0,00%	11,73%	17,95%	0,00%
Töötlev tööstus	12,79%	15,80%	20,37%	14,21%
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	14,31%	16,84%	27,14%	16,41%
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja säästekäitlus	0,00%	13,80%	23,48%	0,00%
Ehitus	18,23%	13,02%	19,67%	15,26%
Hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja -rataste remont	16,08%	18,04%	25,41%	26,00%
Veondus ja laondus	10,31%	14,05%	17,45%	18,80%
Majutus ja toitlustus	9,01%	9,98%	11,65%	9,84%
Info ja side	22,10%	14,67%	12,41%	11,32%
Finants- ja kindlustustegevus	19,56%	24,43%	29,73%	25,00%
Kinnisvaraalane tegevus	23,92%	9,56%	21,76%	23,00%
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	18,96%	14,56%	18,05%	14,76%
Haldus- ja abitegevused	17,65%	13,47%	19,43%	23,87%
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	7,66%	18,49%	23,54%	17,15%
Haridus	20,99%	17,85%	14,46%	10,67%
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	4,93%	6,10%	8,62%	31,21%
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	10,71%	13,69%	13,06%	18,60%

Lisa 11 järg

	Haridustasemed			
Tegevusalad	Alg- ja põhiharidus	Keskharidus	Bakalaureus	Magister ja doktor
Muud teenindavad tegevused	13,45%	17,81%	16,67%	18,37%

Allikas: Eurostat andmebaas tabel earn_ses14_23 (2020), autori arvutused

Lisa 12. Dispersioonanalüüs Soome andmete põhjal

KOKKUVÕTE						
Haridustasemed	Arv	Summa	Keskmine	Varieeruvus		
Alg- ja põhiharidus	19	2,54030038	0,13370002	0,00479094		
Keskharidus	19	2,78547867	0,14660414	0,0015754		
Bakalaureus	19	3,59805865	0,18937151	0,00302466		
Magister ja doktor	19	3,10838126	0,16358801	0,0063799		
ANOVA						
Varieeruvuse allikas	SS – hälvete ruutude summa	df – vabadusastmete arv	MS – keskruut	F- statistik	Olulisuse tõenäosus (p)	F- kriitiline
Rühmadevaheline	0,03297391	3	0,01099	2,78774	0,046714	2,73181
Rühmadesisene	0,28387621	72	0,00394			
Kokku	0,31685012	75				

Allikas: Eurostat andmebaas tabel earn_ses14_23 (2020), autori arvutused

Lisa 13. Korrelatsioonanalüüs koos korrigeeritud andmetega Soome andmete põhjal

Tegevusalad	Alg- ja põhiharidus	Tegevusalad	Magister ja doktor
Tegevusalade keskmine	15,04%	Tegevusalade keskmine	18,40%
Töötlev tööstus	12,79%	Töötlev tööstus	14,21%
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	14,31%	Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	16,41%
Ehitus	18,23%	Ehitus	15,26%
Hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja -rataste remont	16,08%	Hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja -rataste remont	26,00%
Veondus ja laondus	10,31%	Veondus ja laondus	18,80%
Majutus ja toitlustus	9,01%	Majutus ja toitlustus	9,84%
Info ja side	22,10%	Info ja side	11,32%
Finants- ja kindlustustegevus	19,56%	Finants- ja kindlustustegevus	25,00%
Kinnisvaraalane tegevus	23,92%	Kinnisvaraalane tegevus	23,00%
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	18,96%	Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	14,76%
Haldus- ja abitegevused	17,65%	Haldus- ja abitegevused	23,87%
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	7,66%	Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	17,15%
Haridus	20,99%	Haridus	10,67%
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	4,93%	Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	31,21%
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	10,71%	Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	18,60%
Muud teenindavad tegevused	13,45%	Muud teenindavad tegevused	18,37%
KORRELATSIOONANALÜÜS			
Pearsoni korrelatsioonikordaja r	0,54189211	Pearsoni korrelatsioonikordaja r	0

Lisa 13 järg

Tegevusalad	Haridustasemed	
	Keskharidus	Bakalaureus
Tegevusalade keskmine	14,66%	18,94%
Mäetööstus	11,73%	17,95%
Töötlev tööstus	15,80%	20,37%
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	16,84%	27,14%
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja säästekäitlus	13,80%	23,48%
Ehitus	13,02%	19,67%
Hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja -rataste remont	18,04%	25,41%
Veondus ja laondus	14,05%	17,45%
Majutus ja toitlustus	9,98%	11,65%
Info ja side	14,67%	12,41%
Finants- ja kindlustustegevus	24,43%	29,73%
Kinnisvaraalane tegevus	9,56%	21,76%
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	14,56%	18,05%
Haldus- ja abitegevused	13,47%	19,43%
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	18,49%	23,54%
Haridus	17,85%	14,46%
Tervishoid ja sotsiaaltoetused	6,10%	8,62%
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	13,69%	13,06%
Muud teenindavad tegevused	17,81%	16,67%
	KORRELATSIOONANALÜÜS	
Pearsoni korrelatsioonikordaja r	0,22839635	0,50765678

Allikas: Eurostat andmebaas tabel earn_ses14_23 (2020), autori arvutused

Lisa 14. Regressioonanalüüs Soome andmete põhjal

REGRESSIOONANALÜÜS – alg- ja põhiharidus						
Korrelatsiooni koefitsent						0,54189211
Determinatsioonikordaja						0,29364706
Korrigeeritud determinatsioonikordaja						0,24655687
Standardhälve						0,04655027
Vaatluste arv						17
ANOVA						
	df – vabadusastmete arv	SS – hälvete ruutude summa	MS – keskruut	F-statistik	Olulisuse tõenäosus	
Regressioon	1	0,01351262	0,0135126	6,2358429	0,0246432	
Jääkliige	15	0,03250391	0,0021669			
Kokku	16	0,04601653				
	Koefitsendid	Standardhälve	t-statistik	Olulisuse tõenäosus	Alumine 95%	Ülemine 95%
Konstant	-0,0442216	0,078755	-0,561505	0,582746	-0,212085	0,1236416
Brutopalk	$6,922 \cdot 10^{-5}$	$2,77 \cdot 10^{-5}$	2,4971669	0,0246432	$1,014 \cdot 10^{-5}$	0,0001283
REGRESSIOONANALÜÜS – keskharidus						
Korrelatsiooni koefitsent						0,22839635
Determinatsioonikordaja						0,05216489
Korrigeeritud determinatsioonikordaja						-0,0035901
Standardhälve						0,03976256
Vaatluste arv						19
ANOVA						
	df – vabadusastmete arv	SS – hälvete ruutude summa	MS – keskruut	F-statistik	Olulisuse tõenäosus	
Regressioon	1	0,00147925	0,0014793	0,9356091	0,3469701	
Jääkliige	17	0,02687804	0,0015811			
Kokku	18	0,02835729				
	Koefitsendid	Standardhälve	t-statistik	Olulisuse tõenäosus	Alumine 95%	Ülemine 95%
Konstant	0,08375918	0,065609	1,2766452	0,2188919	-0,054663	0,2221817
Brutopalk	$2,027 \cdot 10^{-5}$	$2,28 \cdot 10^{-5}$	0,9672689	0,3469701	$-2,60 \cdot 10^{-5}$	$7,007 \cdot 10^{-5}$

Lisa 14 järg

REGRESSIOONANALÜÜS – bakalaureus						
Korrelatsiooni koefitsent	0,50765678					
Determinatsioonikordaja	0,25771541					
Korrigeeritud determinatsioonikordaja	0,21405161					
Standardhälve	0,04875679					
Vaatluste arv	19					
ANOVA						
	df – vabadusastmete arv	SS – hälvete ruutude summa	MS – keskruut	F-statistik	Olulisuse tõenäosus	
Regressioon	1	0,01403102	0,0140310	5,90226703	0,02649665	
Jääkliige	17	0,04041282	0,0023772			
Kokku	18	0,05444384				
	Koefitsendid	Standard hälve	t-statistik	Olulisuse tõenäosus	Alumine 95%	Ülemine 95%
Konstant	-0,02550142	0,089149	-0,286053	0,7782941	-0,213590	0,1625872
Brutopalk	$6,2743 \cdot 10^{-5}$	$2,58 \cdot 10^{-5}$	2,4294582	0,0264967	$8,255 \cdot 10^{-6}$	0,0001172
REGRESSIOONANALÜÜS – magister ja doktor						
Korrelatsiooni koefitsent	0,33769182					
Determinatsioonikordaja	0,11403577					
Korrigeeritud determinatsioonikordaja	0,05497149					
Standardhälve	0,05679755					
Vaatluste arv	17					
ANOVA						
	df – vabadusastmete arv	SS – hälvete ruutude summa	MS – keskruut	F-statistik	Olulisuse tõenäosus	
Regressioon	1	0,00622838	0,0062284	1,93070608	0,18496272	
Jääkliige	15	0,04838942	0,0032259			
Kokku	16	0,05461781				
	Koefitsendid	Standard hälve	t-statistik	Olulisuse tõenäosus	Alumine 95%	Ülemine 95%
Konstant	0,05302116	0,095299	0,5563638	0,5861671	-0,150105	0,2561471
Brutopalk	$2,811 \cdot 10^{-5}$	$2,02 \cdot 10^{-5}$	1,3894985	0,1849627	$-1,50 \cdot 10^{-5}$	$7,123 \cdot 10^{-5}$

Allikas: Eurostat andmebaas tabel earn_ses14_23 (2020), autori arvutused

**Lisa 15. Sooline palgalõhe Saksamaal tegevusvaldkondade ja haridustasemetel
lõikes 2014. aastal**

Tegevusalad	Haridustasemed			
	Alg- ja põhiharidus	Keskharidus	Bakalaureus	Magister ja doktor
Tegevusalade keskmine	2,93%	13,73%	18,24%	25,11%
Mäetööstus	33,31%	9,91%	26,67%	23,26%
Töötlev tööstus	14,04%	24,77%	27,13%	26,28%
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	-67,00%	18,90%	20,55%	25,62%
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja säästekäitlus	15,72%	8,29%	18,04%	21,66%
Ehitus	10,86%	19,76%	28,95%	37,94%
Hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja -rataste remont	-6,52%	22,33%	26,85%	33,78%
Veondus ja laondus	11,10%	5,54%	10,11%	18,49%
Majutus ja toitlustus	-1,01%	11,59%	18,94%	23,06%
Info ja side	9,14%	23,02%	21,54%	21,08%
Finants- ja kindlustustegevus	-13,95%	23,96%	25,00%	32,36%
Kinnisvaraalane tegevus	-0,29%	4,77%	-4,80%	30,23%
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	8,40%	23,72%	27,55%	29,65%
Haldus- ja abitegevused	4,28%	12,24%	25,98%	28,94%
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	10,42%	2,68%	-1,91%	9,70%
Haridus	-24,22%	-7,25%	-8,32%	8,70%
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	-4,12%	5,85%	18,84%	33,30%
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	43,56%	21,64%	24,89%	25,87%

Lisa 15 järg

	Haridustasemed			
Tegevusalad	Alg- ja põhiharidus	Keskharidus	Bakalaureus	Magister ja doktor
Muud teenindavad tegevused	9,01%	15,33%	22,40%	22,09 %

Allikas: Eurostat andmebaas tabel earn_ses14_23 (2020), autori arvutused

Lisa 16. Dispersioon- ja korrelatsioonanalüüs Saksamaa andmete põhjal

KOKKUVÕTE						
Haridustasemed	Arv	Summa	Keskmine	Varieeruvus		
Alg- ja põhiharidus	19	0,5566658	0,0292982	0,051278		
Keskharidus	19	2,6079222	0,1372591	0,0079866		
Bakalaureus	19	3,466482	0,1824464	0,0128793		
Magister ja doktor	19	4,771148	0,2511131	0,0056582		
ANOVA						
Varieeruvuse allikas	SS – hälvete ruutude summa	df – vabadusastmete arv	MS – keskruut	F- statistik	Olulisuse tõenäosus (p)	F- kriitiline
Rühmadevaheline	0,4941496	3	0,16472	8,46849	$6,82 \cdot 10^{-5}$	2,73181
Rühmadesisene	1,400438	72	0,01945			
Kokku	1,8945876	75				
KORRELATSIOONANALÜÜS						
	Alg- ja põhiharidus	Keskharidus	Bakalaureus	Magister ja doktor		
Pearsoni korrelatsioonikordaja	-0,072812	0,2482049	0,4052094	0,1576316		

Allikas: Eurostat andmebaas tabel earn_ses14_23 (2020), autori arvutused

Lisa 17. Regressioonanalüüs Saksamaa andmete põhjal

REGRESSIOONANALÜÜS – alg- ja põhiharidus						
Korrelatsiooni koefitsent		0,0728122				
Determinatsioonikordaja		0,0053016				
Korrigeeritud determinatsioonikordaja		-0,05321				
Standardhälve		0,2323929				
Vaatluste arv		19				
ANOVA						
	df – vabadusastmete arv	SS – hälvete ruutude summa	MS – keskruut	F-statistik	Olulisuse tõenäosus	
Regressioon	1	0,0048934	0,0048394	0,090608	0,7670562	
Jääkliige	17	0,9181097	0,0540065			
Kokku	18	0,9230031				
	Koefitsendid	Standardhälve	t-statistik	Olulisuse tõenäosus	Alumine 95%	Ülemine 95%
Konstant	0,133631	0,350684	0,3810585	0,70788	-0,606247	0,8735087
Brutopalk	$-5,66 \cdot 10^{-5}$	0,000188	-0,301012	0,7670562	-0,000453	0,0003401
REGRESSIOONANALÜÜS – keskharidus						
Korrelatsiooni koefitsent		0,2482049				
Determinatsioonikordaja		0,0616057				
Korrigeeritud determinatsioonikordaja		0,006406				
Standardhälve		0,089081				
Vaatluste arv		19				
ANOVA						
	df – vabadusastmete arv	SS – hälvete ruutude summa	MS – keskruut	F-statistik	Olulisuse tõenäosus	
Regressioon	1	0,0088563	0,0088563	1,1160518	0,3055527	
Jääkliige	17	0,1349023	0,0079354			
Kokku	18	0,1437586				
	Koefitsendid	Standardhälve	t-statistik	Olulisuse tõenäosus	Alumine 95%	Ülemine 95%
Konstant	0,0346061	0,099295	0,3485174	0,7317305	-0,174888	0,2441007
Brutopalk	$3,763 \cdot 10^{-5}$	$3,56 \cdot 10^{-5}$	1,0564335	0,3055527	$-3,75 \cdot 10^{-5}$	0,0001128

Lisa 17 järg

REGRESSIOONANALÜÜS – bakalaureus						
Korrelatsiooni koefitsent		0,4052094				
Determinatsioonikordaja		0,1641947				
Korrigeeritud determinatsioonikordaja		0,1150297				
Standardhälve		0,1067606				
Vaatluste arv		19				
ANOVA						
	df – vabadusastmete arv	SS – hälvete ruutude summa	MS – keskruut	F-statistik	Olulisuse tõenäosus	
Regressioon	1	0,0380649	0,0380649	3,3396645	0,0852358	
Jääkliige	17	0,1937632	0,0113978			
Kokku	18	0,2318281				
	Koefitsendid	Standardhälve	t-statistik	Olulisuse tõenäosus	Alumine 95%	Ülemine 95%
Konstant	0,0066576	0,099261	0,0670717	09473072	-0,202766	0,2160808
Brutopalk	$5,219 \cdot 10^{-5}$	$2,86 \cdot 10^{-5}$	1,8274749	0,0852358	$-8,06 \cdot 10^{-6}$	0,0001124
REGRESSIOONANALÜÜS – magister ja doktor						
Korrelatsiooni koefitsent		0,1576316				
Determinatsioonikordaja		0,0248477				
Korrigeeritud determinatsioonikordaja		-0,32514				
Standardhälve		0,0764343				
Vaatluste arv		19				
ANOVA						
	df – vabadusastmete arv	SS – hälvete ruutude summa	MS – keskruut	F-statistik	Olulisuse tõenäosus	
Regressioon	1	0,0025307	0,0025307	0,4331749	0,5192495	
Jääkliige	17	0,0993175	0,0058422			
Kokku	18	0,1018482				
	Koefitsendid	Standardhälve	t-statistik	Olulisuse tõenäosus	Alumine 95%	Ülemine 95%
Konstant	0,1979486	0,082659	2,3947667	0,0284257	0,0235537	0,3723434
Brutopalk	$1,121 \cdot 10^{-5}$	$1,70 \cdot 10^{-5}$	0,6581602	0,5192495	$-2,47 \cdot 10^{-5}$	$4,714 \cdot 10^{-5}$

Allikas: Eurostat andmebaas tabel earn_ses14_23 (2020), autori arvutused

Lisa 18. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina Lise-Christelle Ester

1. annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Sooline palgalõhe ja selle erinevus haridustasemetel võrdluses“,

mille juhendaja on Kaja Lutsoja,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh TalTechi raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks TalTechi veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TalTechi raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

¹*Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil.*