

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Majandusanalüüsi ja rahanduse instituut

Veronika Taraskina

**SOOLINE PALGALÕHE AVALIKUS JA ERASEKTORIS
ÜHENDKUNINGRIIGI NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Õppekava rakenduslik majandusteadus, peaeriala majandusanalüüs

Juhendaja: Natalia Levenko, PhD

Tallinn 2022

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 7509 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Veronika Taraskina

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 194099TAAB

Üliõpilase e-posti aadress: vetara@taltech.ee

Juhendaja Natalia Levenko, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	5
SISSEJUHATUS	6
1. TEOREETILISED JA EMPIIRILISED KÄSITLUSED	8
1.1. Sooline palgalõhe	8
1.1.1. Selgitatud palgalõhe	8
1.1.2. Selgitamata palgalõhe ja diskrimineerimine.....	9
1.2. Avalik ja erasektor Ühendkuningriigis	10
1.3. Varasemad empiirilised uuringud.....	13
1.3.1. Soolist palgalõhet mõjutavad tegurid	13
1.3.1. Palgalõhet mõjutavad tegurid avalikus ja erasektoris.....	15
2. ANDMED JA METOODIKA	17
2.1. Kasutatavad andmed.....	17
2.2. Metoodika	22
3. EMPIIRILINE ANALÜÜS	25
3.1. Korrelatsioonanalüüs	25
3.2. Regressioonanalüüs	25
3.2.1. Erasektori mudeli tulemused	25
3.2.2. Avaliku sektori mudeli tulemused.....	29
3.3. Järeldused	31
KOKKUVÕTE	35
SUMMARY.....	37
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	39
LISAD	43
Lisa 1. Töötavate inimeste arv ja osakaal avalikus ja erasektoris Ühendkuningriigis	43
Lisa 2. Sooline palgalõhe avalikus ja erasektoris Ühendkuningriigis	44
Lisa 3. Keskmise brutotunnipalk ja palgamuutus avalikus ja erasektoris Ühendkuningriigis..	45
Lisa 4. Varasema empiirilise kirjanduse kokkuvõte.....	46
Lisa 5. Naiste ja meeste osakaalud haridusvaldkondade lõikes avalikus ja erasektoris	49
Lisa 6. Naiste ja meeste osakaalud tegevusvaldkondade lõikes avalikus ja erasektoris	50
Lisa 7. Erasektori korrelatsioonimaatriks	51
Lisa 8. Avaliku sektori korrelatsioonimaatriks.....	52

Lisa 9. Erasektori regressioonanalüüsi tulemused.....	53
Lisa 10. Erasektori mudelite testide tulemused	56
Lisa 11. Lõpliku erasektori mudeli VIF multikollineaarsuse hindamine	58
Lisa 12. Avaliku sektori regressioonanalüüsi tulemused	59
Lisa 13. Avaliku sektori mudelite testide tulemused.....	61
Lisa 14. Lõpliku avaliku sektori mudeli VIF multikollineaarsuse hindamine	62
Lisa 15. Lihtlitsents	63

LÜHIKOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö eesmärk on tuvastada, millised tegurid on seotud palgasuurusega ja kui suured on palgalõhed avalikus ja erasektoris Ühendkuningriigis.

Uurimisküsimusteks on:

- 1) millised tegurid mõjutavad soolist palgalõhet?
- 2) kuidas erinevad tegurite palgalõhed avaliku ja erasektori vahel?
- 3) kas sooline palgalõhe on kõrgem avalikus või erasektoris?
- 4) kui palju üldisest soolisest palgalõhest moodustab selgitatud ja selgitamata osa?

Töös kasutatavateks andmeteks on PIAAC uuringu andmed, mis pärinevad OECD andmebaasist. Mikrotasandi andmed on Ühendkuningriigi kohta 2012. aastal. Empiirilise analüüsi läbiviimiseks kasutatakse korrelatsioon- ja regressioonanalüüsi meetodit. Koostatakse kaks mudelit. Erasektori mudeli sisaldab 1168 vaatlust ja avaliku sektori mudel 1090 vaatlust.

Üldine sooline palgalõhe on erasektoris 19,5% ja avalikus sektoris 11,5%. Regressioonanalüüsi tulemused näitavad, et kui vaadeldavaid muutujaid arvesse võtta, moodustab sooline palgalõhe erasektoris 5,8% ja avalikus sektoris 10,4%. Ligikaudu 70% erasektori üldisest palgalõhest on võimalik seletada kasutatavate muutujate abil, 30% jääb seletamatuks. 10% avaliku sektori üldisest soolisest palgalõhest on võimalik seletada vaadeldavate muutujate abil, 90% aga jääb seletamatuks.

Võtmesõnad: sooline palgalõhe, Ühendkuningriik, regressioonanalüüs, selgitatud sooline palgalõhe, selgitamata sooline palgalõhe

SISSEJUHATUS

Viimaste aastakümnete jooksul on põhjalikult uuritud palgalõhet, eriti palju on analüüsitud soolist palgalõhet. Eurostati (2022) andmetel oli Ühendkuningriigi soolise palgalõhe näitaja 2012. aastal Euroopas neljandal kohal. Sooline palgalõhe on tingitud erinevatest teguritest, sealhulgas sektorist, kus töötatakse. Majanduses on kolm sektorit: avalik sektor, erasektor ja kolmas sektor ehk mittetulundussektor. Suurem osa majanduslikult aktiivsest elanikkonnast töötab just avalikus ja erasektoris. Enamikul juhtudel soovib avalik sektor olla eeskujulik tööandja ja maksta õiglast palka (Papapetrou 2016). Näiteks 5. aprillil 2011. aastal hakkas Ühendkuningriigis kehtima avaliku sektori võrdse kohtlemise põhimõte, mille kohaselt ei tohi kedagi kohelda ebavõrdselt soo, rassi, vanuse, raseduse või religiooni tõttu. See kehtib avalikus sektoris ning hõlmab kõiki Ühendkuningriigis elavaid inimesi ja kaitseb neid diskrimineerimise eest. (Equality Act 2010) Töötamist erasektoris peetakse aga paindlikumaks ning seal pakutakse rohkem hüvesid. (Lyons *et al.* 2006)

Bakalaureusetöö eesmärk on tuvastada, millised tegurid on seotud palgasuurusega ja kui suured on palgalõhed avalikus ja erasektoris Ühendkuningriigis.

Uurimisküsimusteks on:

- 1) millised tegurid mõjutavad soolist palgalõhet?
- 2) kuidas erinevad tegurite palgalõhed avaliku ja erasektori vahel?
- 3) kas sooline palgalõhe on kõrgem avalikus või erasektoris?
- 4) kui palju üldisest soolisest palgalõhest moodustab selgitatud ja selgitamata osa?

Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised ülesanded:

- 1) teoreetilise ja empiirilise kirjandusega tutvumine, täpsemalt soolist palgalõhet mõjutavate tegurite ning analüüsimiseks kasutatava meetodi leidmine;
- 2) andmete leidmine ja ettevalmistamine;
- 3) korrelatsioon- ja regressioonanalüüs;

- 4) tulemuste tõlgendamine;
- 5) järelduste tegemine ehk tulemuste võrdlemine varasemate empiiriliste uuringutega.

Töös kasutatakse PIAAC uuringu mikrotasandi andmeid, mis pärinevad OECD andmebaasist. Andmed on Ühendkuningriigi kohta 2012. aastal ehk ristanudmed. Analüüsiks tehakse regressioonanalüüs. Mincer-tüüpi palgavõrrand on levinuim meetod palkade mõjurite uurimiseks. Sõltuv tunnus on palga logaritm ja selgitavate muutujatena kasutatakse erinevaid töötaja ja töökoha omadusi (Mincer 1974). Võrrandi hindamiseks kasutatakse harilikku vähimruutude meetodit (OLS).

Töö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis antakse ülevaade teoreetilisest kirjandusest, mis käsitleb erinevaid soolist palgalõhet mõjutavaid tegureid. Seejärel antakse ülevaade avalikust ja erasektorist Ühendkuningriigis, millistel ametikohtadel töötatakse, kui palju inimesi töötab nendes sektorites. Seejärel tutvustatakse varasemate empiiriliste uuringute tulemusi. Teises peatükis kirjeldatakse töös kasutatavaid andmeid ning tutvustatakse kasutatavat meetodikat. Kolmandas peatükis tehakse korrelatsioon- ja regressioonanalüüs, tutvustatakse saadud tulemusi ja tehakse järeldusi.

1. TEOREETILISED JA EMPIIRILISED KÄSITLUSED

1.1. Sooline palgalõhe

Eurostati (2022) andmetel oli 2012. aastal Ühendkuningriigis sooline palgalõhe 22,6%, mis oli Euroopa neljas tulemus. See näitab üldist soolist palgalõhet. Üldine sooline palgalõhe omakorda sisaldab selgitatud ja selgitamata osa (Kunze 2008). Väidetakse, et sooline palgalõhe on tingitud meeste ja naiste erinevatest eelistustest haridus- ja tegevusvaldkonna ning tööaja valiku osas. Teised aga on veendunud, et sellised erinevused tulevad ühiskondlikest ootustest ja diskrimineerimisest. (Bryson *et al.* 2020)

1.1.1. Selgitatud palgalõhe

Selgitatud palgalõhe on osa palgalõhest, mida on võimalik seletada erinevate inimkapitali tunnuste kaudu (Kunze 2008). Inimkapitali defineeritakse kui võimeid ja oskusi, mis inimestel on ja mida omandatakse elu jooksul hariduse, koolituste ja kogemustega (Grybaite 2006). Triventi (2013) on välja toonud, et kõige sagedasemad erinevused inimkapitalis on haridusvaldkond, -tase ja oskused; tööga seotud erinevused on tööstaaž, -sektor ning -turu segregatsioon. Lisaks töötunnid, mis võivad meeste ja naiste vahel oluliselt erineda.

Esimene vaadeldav tegur on töötunnid. Tihtipeale töötavad naised osalise tööajaga, mis vähendab nende igakuist töötasu (Triventi 2013). Osalise tööajaga naistöötajaid on tavaliselt rohkem kui meestöötajaid, kuna osalise tööajaga töötamine sobib paremini laste kasvatamiseks. Lisaks on meestel keskmiselt pikem tööstaaž, kuna tavaliselt on naised need, kes võtavad lapsehoolduspuhkuse. (Becker 1962; Grybaite 2006) Järgmine tegur on, et mehed ja naised valivad eri haridusvaldkondade vahel. Teisisõnu, meeste ja naiste jaotus haridusvaldkondade lõikes on erinev. (Triventi 2013) Näiteks mehi on ebarproportsionaalselt rohkem sellistel erialadel nagu inseneriteadus, äri ning matemaatika, kus on keskmisest kõrgemad palgad. Üks näide on IT-buum – just infotehnoloogia erialadel on suurem osa üliõpilastest mehed (Machin, Puhani 2003). Samas valivad naised tihti selliste erialade vahel nagu haridus-, humanitaar- ja sotsiaalteadused, mis on tavaliselt vähem tasustatud (Charles, Bradley 2002).

Lisaks võetakse arvesse tööturu segregatsiooni, mis võib olla horisontaalne ja vertikaalne. Vertikaalne segregatsioon tähendab, et naised ja mehed töötavad eri ametikohtadel, näiteks juht ja spetsialist. Vertikaalset segregatsiooni nimetatakse tihti ka klaaslaeks. See tähendab läbipaistvaid barjääre, mis takistavad naistel kõrgematele ametipositsioonidele tõusmast. Kokkuvõttes tekib olukord, kus naiste osakaal juhtivatel või kõrgepalgalistel ametikohtadel on väiksem. (Powell, Butterfield 2015; Anspal *et al.* 2010) Horisontaalne segregatsioon tähendab, et naised ja mehed töötavad eri tegevusvaldkondades, näiteks ehitus või tervishoid (Alksnis *et al.* 2008).

Mõned väidavad, et erinevused haridustasemes, töökogemuses ja tegevusvaldkonnas on tingitud naiste enda valikutest. Teised aga on arvamusel, et töö ja haridusega seotud otsuseid võidakse teha sotsiaalsete normide tõttu, kus on kindlalt määratud, millistel ametikohtadel naised ja mehed töötama peaksid. (Grybaite 2006)

1.1.2. Selgitamata palgalõhe ja diskrimineerimine

Seletamata palgalõhe on osa palgalõhest, mida ei ole võimalik selgitada vaadeldavate muutujate abil. See võib olla põhjustatud muutujatest, millel on erinev mõju naiste ja meeste palkadele ning mis on regressiooni mudelist välja jäetud. Lisaks on tegureid, mida ei ole võimalik mõõta. (Rõöm, Kallaste 2004)

Seletamata palgalõhet käsitletakse tihti kui naiste diskrimineerimist (Kunze 2008). Diskrimineerimine tähendab, et mees ja naine, kellel on sama haridus, tööstaaž ja tootlikkus ning kes töötavad samas tegevusvaldkonnas ja ametil, saavad samalt tööandjalt erinevat palka (Triventi 2013). Diskrimineerimine omakorda jaguneb maitsepõhiseks ja statistiliseks. Viimane põhineb tootlikkusel. Tavaliselt püüavad tööandjad hinnata tootlikkust töötaja omaduste põhjal. Tööandja on teadlik töötaja mõnedest puudustest tootlikkuse suhtes, näiteks mulje, mis jääb intervjuul või CV-d lugedes. Lisaks teab tööandja, millisesse rühma isik kuulub, vaadates vanust, sugu, rassi ja religiooni. Kui tööandja peab valima samade oskustega kandidaatide vahel, võib ta valida inimese, kes kuulub kõrgema keskmise tootlikkusega rühma. (Koopmans *et al.* 2019) Mõnede tööandjate hinnangul on meeste töö paremini tehtud, kuna mehed pööravad rohkem tähelepanu oma karjäärile ja sissetulekule, samas kui naised mõtlevad pere loomisele. Kui valitakse mehe ja naise vahel, kellel on samad oskused, siis tavaliselt tehakse lõppotsus mehe kasuks, kuna tööandjal on eelarvamus, et meeste töö on paremini tehtud (Kim, Oh 2022; Halaby 2003). Puudulik info töötaja tootlikkuse kohta tähendab põhimõtteliselt, et tööandja kohtleb üksikisikuid rühmaliikmetena.

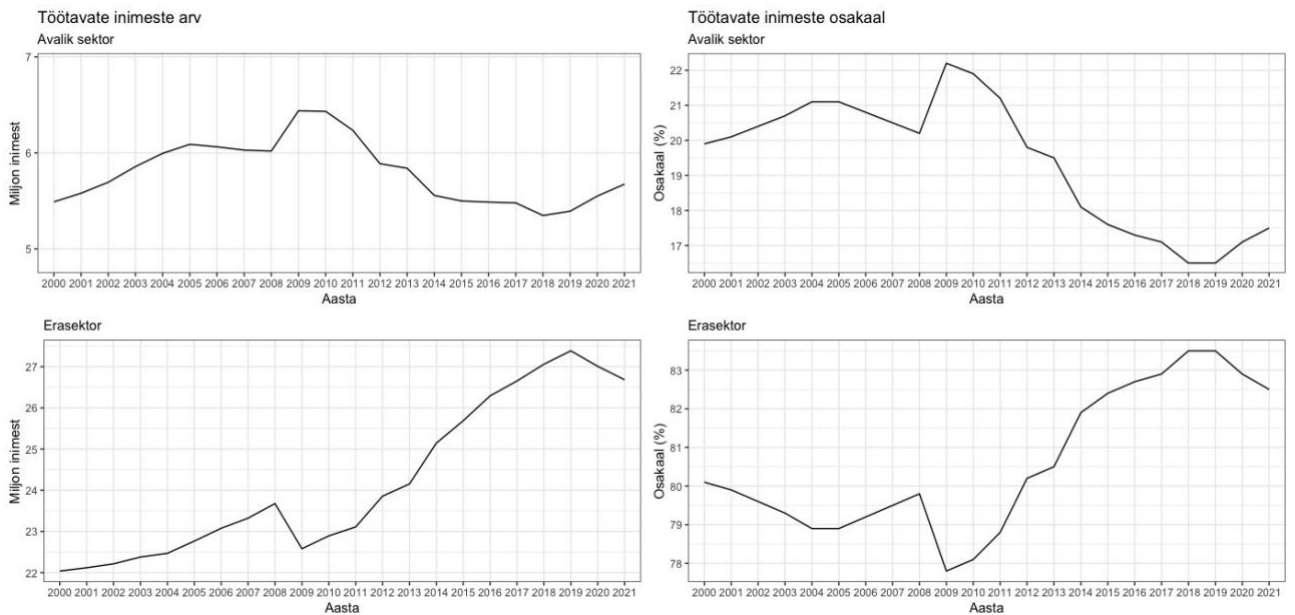
Maitsepõhine diskrimineerimine ei ole seotud tootlikkusega. Tööandjad, kes on harjunud töötama enamusrühma liikmetega, kutsuvad neid sagedamini vestlustele võrreldes vähemusrühmaga. Vähemusrühmaks nimetatakse inimesi, kellel on erinevad tunnused ehk rass, emakeel, rahvus, sugu ja keda on arvuliselt vähem. (Koopmans *et al.* 2019)

1.2. Avalik ja erasektor Ühendkuningriigis

Selles alapeatükis tutvustatakse Ühendkuningriigi avalikku ja erasektorit.

Töötamine avalikus sektoris on stabiilne. Papapetrou (2006) väidab, et avaliku sektori tööturg erineb erasektori tööturust selle poolest, et valitsuse eesmärk ei ole kasumi maksimeerimine võrreldes enamiku eraettevõtetega. Lisaks peetakse avalikku sektorit eeskujulikuks tööandjaks. Näiteks 5. aprillil 2011. aastal hakkas kehtima avaliku sektori võrdse kohtlemise põhimõte, mille kohaselt ei tohi kedagi kohelda ebavõrdselt soo, rassi, vanuse, raseduse või religiooni tõttu – see põhimõte kaitseb neid diskrimineerimise eest. See hõlmab kõiki Ühendkuningriigis elavaid inimesi, kes kasutavad avalikke teenuseid ning töötavad avalikus sektoris. (Equality Act 2010) Samuti soovib avalik sektor maksta kõigile õiglast palka, kaasa arvatud vähem kvalifitseeritud töötajatele. Selline lähenemine võib tekitada olukorra, et kui avalikus sektoris makstakse liiga kõrget palka, võivad erasektori töötajad liikuda avalikku sektorisse kõrgepalgalistele ametikohtadele. See omakorda võib tuua kõrgemaid makse või eelarvepuudujäägi. Kui aga avalikus sektoris makstakse liiga madalat palka, on oht, et ei leita kvalifitseeritud töötajaid. Sel juhul on tagajärjeks halva kvaliteediga avalikud teenused. (Melly 2005) Erasektoris töötamist peetakse tavaliselt paindlikumaks ning seal pakutakse rohkem hüvesid (Lyons *et al.* 2006). Lisaks on töötamine erasektoris mitmekesisem, kuna töötajad saavad valida eri ametite vahel.

Avaliku sektori töötajad on tavaliselt majandusteadlased, raamatupidajad, kontorijuhid, personaliosakonnas töötavad inimesed, õpetajad, meditsiiniõed, sotsiaaltöötajad ja paljud teised. Ligikaudu pooled avaliku sektori töötajatest töötavad sellistel ametikohtadel, mis on seotud hariduse, sotsiaaltöö, valitsuse, politsei, tervishoiu ning riigikaitsega. Lisaks on avalikus sektoris nõudlus kõrgema kvalifikatsiooniga töötajate vastu suurem kui erasektoris. Tõenäoliselt seetõttu, et õpetajatel, õdedel ja arstidel peab olema töötamiseks vajalik haridus. (Office for National Statistics 2019)

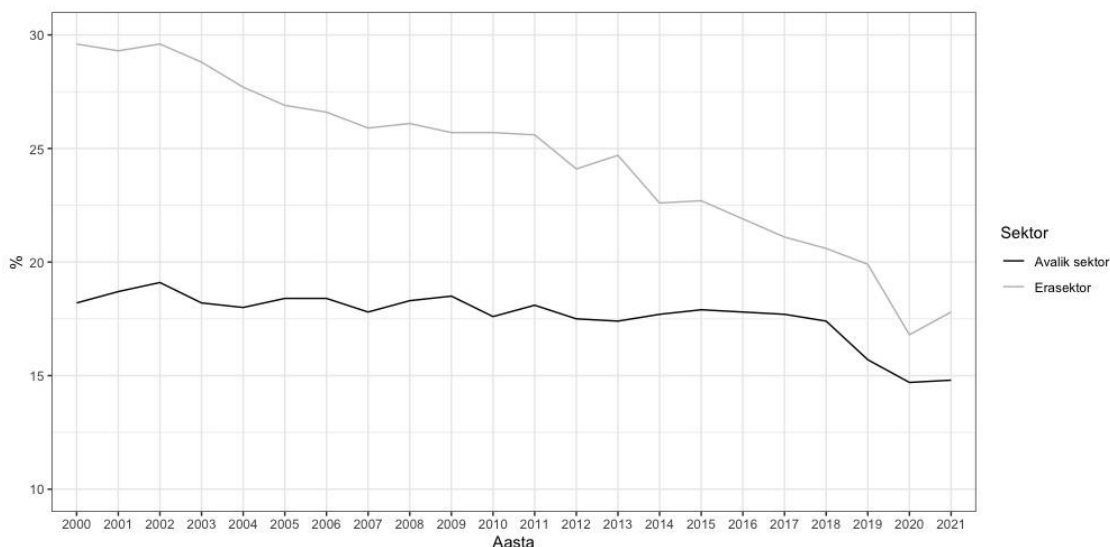


Joonis 1. Töötavate inimeste arv ja osakaal avalikus ja erasektoris Ühendkuningriigis aastatel 2000–2021

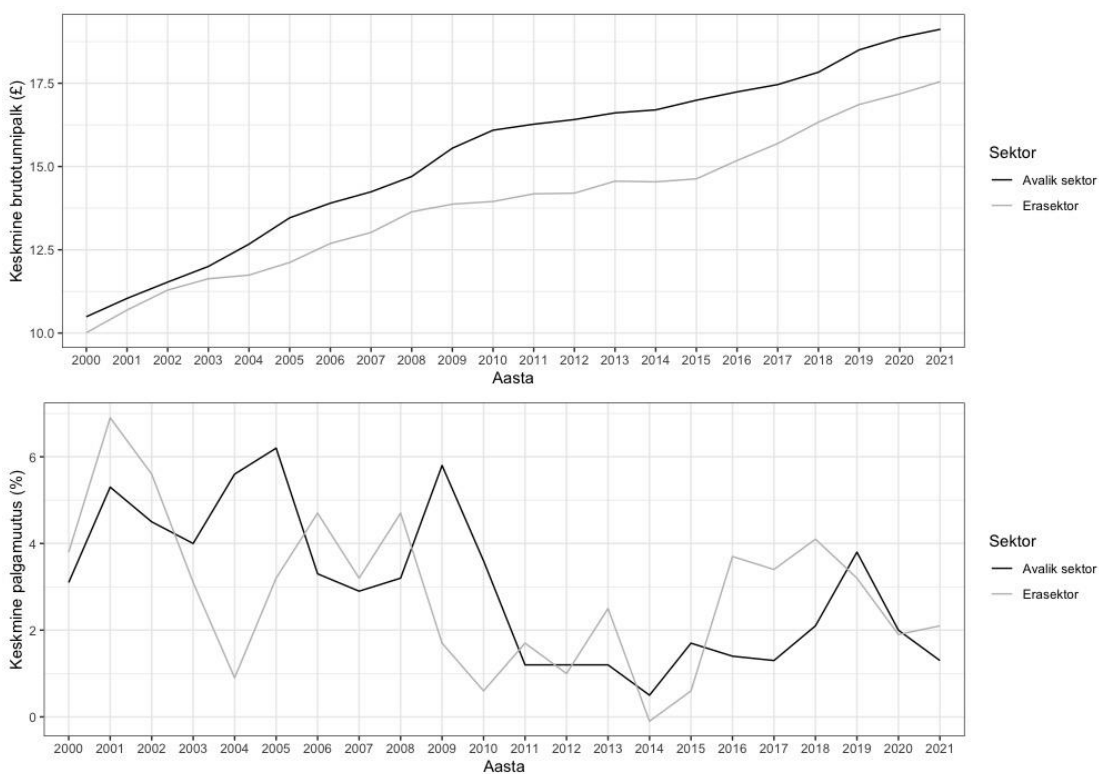
Allikas: Tabel EMP02, Tabel PSE DB 36,37 Office for National Statistics (2022); autori koostatud lisas 1 toodud andmete alusel

2012. aastal töötas Ühendkuningriigis avalikus sektoris ligikaudu 5,9 miljonit töötajat ning erasektoris ligikaudu 23,9 miljonit töötajat. Avalik sektor annab tööd ligikaudu viiendikule kogu tööjõust (Chatterji *et al.* 2011). Avaliku sektori töötajate arv kasvas aastateni 2005; majanduskriisi ajal, aastatel 2008-2009 toimus järsk tõus, kuid majanduslanguse järgsel perioodil töötajate arv avalikus sektoris vähenes. Avaliku sektori ebaatraktiivseks muutumist võib seletada sellega, et just globaalse finantskriisi ajal võeti Ühendkuningriigis kasutusele kärpemeetmed eelarve puudujäägi leevendamiseks. (Office for National Statistics 2019) Erasektori puhul on näha töötajate arvu olulist vähenemist 2009. aastal, mis on tõenäoliselt põhjustatud globaalsest finantskriisist.

Joonisel 2 on toodud soolise palgalõhe näitaja avalikus ja erasektoris. Sooline palgalõhe on vähenenud mõlemas sektoris. Erasektoris on sooline palgalõhe vähenenud märkimisväärselt ehk 11,8 protsendipunkti alates 2000. aastast. Avaliku sektori puhul ei olnud langus nii suur – vaid 3,4 protsendipunkti alates 2000. aastast. Sooline palgalõhe oli 2012. aastal erasektoris 24,1% ja avalikus sektoris 17,5%.



Joonis 2. Sooline palgalõhe avalikus ja erasektoris Ühendkuningriigis aastatel 2000-2021
 Allikas: Tabel 13.12 Office for National Statistics (2021); autori koostatud autori koostatud lisas 2 toodud andmete alusel



Joonis 3. Keskmise brutotunnipalk ja palgamuutus inimese kohta Ühendkuningriigis avalikus ja erasektoris.
 Allikas: Tabel 13.5a Office for National Statistics (2021); autori koostatud lisas 3 toodud andmete alusel

Avaliku sektori keskmine brutotunnipalk on olnud kõrgem kogu aja vältel ehk aastatel 2000-2021. Nagu juba eelnevalt mainitud, moodustavad kõrgharitud töötajad suurema osa avaliku sektori

töötajatest. See tähendab, et avaliku sektori ja erasektori töötajate keskmise tasu võrdlemine võib jätta väära mulje sellest, kuidas palgad avalikus ja erasektoris tegelikult erinevad. (Lucifora, Meurs 2006)

1.3. Varasemad empiirilised uuringud

Eelnevates peatükkides toodi välja põhilised erinevused inimkapitalis meeste ja naiste vahel. Lisaks toodi välja, et töötajate omadused, nagu haridustase või tegevusvaldkond võivad avaliku ja erasektori töötajate vahel erineda.

Selles alapeatükis tutvustatakse varasemaid empiirilisi uuringuid, kus võetakse arvesse töö- ja inimkapitali tunnuseid, ning antakse ülevaade tunnustest, millega saab seletada soolist palgalõhet ja seda, kuidas erinevad palgalõhed avalikus ja erasektoris. Lisas 4 on toodud artiklite kokkuvõttev tabel.

1.3.1. Soolist palgalõhet mõjutavad tegurid

Triventi (2013) uuris, millised muutujad põhjustavad soolist palgalõhet ülikooli lõpetanute seas. Analüüsiks kasutati REFLEXi (*Research into Employment and professional FLEXibility*) andmeid uuringust, mis tehti aastatel 2005-2006. Uuringus osalesid 2000. aastal ülikooli lõpetanud isikud üheteistkümnest Euroopa riigist. Soolise palgalõhe hindamiseks kasutati regressioonanalüüsi meetodit. Lisaks kasutati Blinder-Oaxaca dekompositsiooni, et hinnata tegurite panust soolisse palgalõhesse. Sõltuv muutuja oli brutokuupalk. Sõltumatud muutujad olid inimkapitaliga seotud muutujad, nagu haridusvaldkond ja oskused, lisaks tegevusvaldkond, töötunnid, tööstaaž ja perekondlikud kohustused. Esialgu analüüsiti 11 Euroopa riiki. Tulemused näitavad, et kõige suurem panus soolisse palgalõhesse on tegevusvaldkonnal ehk segregatsioonil (26,3%), seejärel töötundidel (19,7%), inimkapitalil (9,8%) ja perekondlikel kohustustel (6,4%). Inimkapitali muutujate puhul mängib rolli ka haridusvaldkond. Kui naiste jaotus haridusvaldkondade lõikes oleks sama kui meestel, väheneks palgalõhe 7 protsendipunkti. Kõik tööhõivega seotud muutujad osutusid statistiliselt olulisteks, kuid kõige suurem mõju soolisele palgalõhele on organisatsiooni tüübil, tööstaažil ja segregatsioonil. Laste arvu käsitlev muutuja osutus statistiliselt mitteoluliseks. Tulemused Ühendkuningriigi kohta näitavad, et üldine sooline palgalõhe moodustab 15%. Lisaks leiti, et haridus ja oskused mängivad soolise palgalõhe kujundamisel ebaolulist rolli, samas kui

tööaeg moodustab 18,6%, tegevusvaldkond 37% ning perekondlikud kohustused 13,7% palgalõhest. Kokkuvõttes moodustab selgitamata palgalõhe ligikaudu 33%.

Cukrowska-Torzewska ja Lovaszi (2020) töö eesmärk oli hinnata, kuidas mõjutab laste olemasolu soolist palgalõhet. Kasutati 26 Euroopa riigi andmeid 2004.–2013. aasta kohta. Analüüsisist selgus, et kõikides riikides saavad isad suuremat palka kui mehed ilma lasteta. Naiste puhul on tulemus riigiti erinev. Lõuna-Euroopas teenivad emad rohkem kui lastetud naised, kuid see ei aita vähendada soolist palgalõhet. Põhjamaades esinevad väikesed negatiivsed palgalõhed emade ja lastetute naiste vahel ehk emad teenivad vähem. Anglosaksi ja Mandri-Euroopa riikide puhul on lastetute naistega võrreldes emade palgad veel väiksemad. Kõige suuremat nn palgatrahvi saavad emad Ida-Euroopas. Lisaks leiti, et lapsehoolduspuhkus, mis kestab rohkem kui 2 aastat, toob kaasa suurema palgatrahvi võrreldes nendega, kes viibivad lapsehoolduspuhkusel vähem kui aasta. Enamikus riikides teenivad lastetud mehed rohkem kui lastetud naised, mille põhjusel suureneb sooline palgalõhe. Erinevalt Triventi (2013) tööst näitavad Cukrowska-Torzewska ja Lovasz (2020), et laste olemasolu on soolise palgalõhe oluliseks mõjuriks.

Costa-Dias *et al.* (2020) uurisid, kuidas on Ühendkuningriigis sooline palgalõhe viimase kolmekümne aasta jooksul muutunud. Analüüsis kasutati 1991-2018 aastate andmeid. Mudelisse olid lisatud sellised näitajad nagu laste ja partneri olemasolu, haridustase, töökoormus, tööstaaž, tegevusala ja amet. Analüüsimiseks kasutati regressioonanalüüsi. Tulemustest selgus, et osalise tööajaga töötamine pärast lapse sündi takistab naiste palga suurenemist. Tööstaažil ja haridusel on palkadele positiivne mõju. Olulist rolli mängib eelnev tööstaaž, samas kui tegevusalal ja ameti valikul ei ole palgale nii suurt mõju.

Kunze (2005) uuris meeste ja naiste palgaerinevusi nende karjääri alguses. Töö eesmärk oli hinnata tegurite panust soolisse palgalõhesse. Empiirilise analüüsi tegemiseks kasutati 1975.–1990. aastate andmeid Saksamaa kohta. Sõltuv tunnus oli logaritmitud tunnipalk. Seletavad tunnused olid vanus, haridustase ning -valdkond ja tööstaaž. Tulemused näitavad, et üldine sooline palgalõhe on tööturule sisenemisel 25%. Soolise palgalõhe jaotamine selgitatud ja selgitamata osadeks näitab, et 52% algsest palgalõhest on selgitatud erinevustega haridusvaldkonnas ja 9% erinevustega inimkapitalis, ülejäänud osa ehk 39% jääb seletamatuks.

1.3.1. Palgalõhet mõjutavad tegurid avalikus ja erasektoris

Avaliku ja erasektori palgaerinevuste teemat on üsna vähe uuritud. Olemasolevate analüüside aluseks on tavaliselt kasutatud andmed, mis kirjeldavad töötajate omadusi ja töökoha tunnuseid. (Chatterji *et al.* 2011)

Adamchiki ja Bedi (2000) töös kasutati Poola tööjõu-uuringu andmeid 1996. aasta kohta. Töö eesmärk oli kindlaks teha, kas palgaerinevus eksisteerib avaliku ja erasektori vahel või mitte. Analüüsimiseks kasutati harilikku vähimruutude meetodit (OLS). Mudelisse lisati sellised sõltumatud muutujad nagu perekonnaseis, haridustase, eelnev töökogemus; sõltuvaks muutujaks oli logaritmitud palk. Regressioonanalüüsi tulemused näitavad, et abielus mehed teenivad nii avalikus kui ka erasektoris märkimisväärset lisatasu võrreldes elukaaslaseta meeste palgaga, vastavalt 10% ja 9% . Abielus naised aga ei teeni oluliselt kõrgemat palka. Kõrgema haridusega erasektori töötajad teenivad rohkem võrreldes avaliku sektori kõrgharidusega töötajatega. Palkade erinevus kõrgharidusega ja madalama haridusega töötajate seas on kõrgem erasektoris võrreldes avaliku sektoriga. Naised aga teenivad avalikus sektoris rohkem kõikide haridustasemetega juures, lisaks on töökogemus rohkem tasustatud avalikus sektoris võrreldes erasektoriga. Heitmueller (2006) analüüsis avaliku ja erasektori palgaerinevusi 2000. aasta Šotimaa andmetel. Tulemustest selgus, et avalikus sektoris on haridusel meeste töötasule väike mõju. Naiste puhul on tulemus teistsugune – kõrgem haridustase tõstab avalikus sektoris palka. Kõige suurem mõju palkadele nii avalikus kui ka erasektoris on vanusel ja ametil. Pole üllatav, et töötamine juhtivatel ametitel suurendab palka.

Singleton (2019) kasutas oma töös Ühendkuningriigi tööjõu-uuringu andmeid 2002.–2016. aasta kohta. See sisaldab infot töötajate töötasude ja -tundide kohta tegevusalade ja ametite lõikes. Tulemustest selgus, et mehed ei teeninud avalikus sektoris märkimisväärset palgalisa. Naised aga teenisid keskmiselt 4% kõrgemat tasu võrreldes erasektori naistöötajatega. Grimshaw (2000) uuringu eesmärk oli hinnata erinevate poliitikate panust soolisse palgalõhesse avalikus ja erasektoris. Leiti, et aastal 1986 moodustas naiste palk 71% ja 1995. aastal 79% meeste palgast avalikus sektoris. 1986. aastal aga 62% ja 1995. aastal 64% meeste palgast erasektoris. Selle perioodi jooksul on naiste palk suurenenud 8 protsendipunkti avalikus sektoris ja 2 protsendipunkti erasektoris.

Chatterji *et al.* (2011) uurisid avaliku ja erasektori soolise palgalõhe erinevusi Ühendkuningriigis.

Andmed on 2004. aasta kohta. Sõltuvaks tunnuseks on logaritmitud tunnipalk. Seletavad tunnused on haridustase, eelnev töökogemus ja koolitustel osalemine. Samuti on mudelisse lisatud demograafilised muutujad, nagu laste olemasolu, perekonnaseis, rahvus; ning muutujad töökoha kohta, nagu töölepingu tüüp, amet ja töötunnid nädalas. Koolitustel osalemine suurendab mõlemas sektoris naiste palka vähesel määral, mida ei saa öelda meeste kohta, kus vastav näitaja osutus statistiliselt mitteoluliseks. Kõrgema haridusega meeste puhul on sektorite lõikes palk kõrgem kui naiste puhul. Abielus ja vähemalt ühe lapsega mehed teenivad keskmiselt kõrgemat palka võrreldes lastetute ja vallaliste meestega mõlemas sektoris. Kuid vähemalt ühe lapsega naiste sissetulek on erasektoris madalam võrreldes lastetute naistega erasektoris. Kõrgematel ametikohtadel teenivad naised kõrgemat palka võrreldes meesjuhtidega avalikus sektoris. Méndez ja Sepúlveda (2016) uurisid, kuidas mõjutab koolitustel osalemine avaliku ja erasektori palkasid ning kuidas erinevad palgalõhed sektorite lõikes. Töös kasutati Ühendkuningriigi andmeid aastate 2001–2008 kohta. Analüüsimiseks kasutati regressioonanalüüsi meetodit. Sõltuv tunnus on logaritmitud tunnipalk. Seletavad tunnused on vanus, sugu, koolituste arv ja haridustase. Tulemused näitavad, et koolituste arv osutus statistiliselt oluliseks ning üks lisakoolitus toob kaasa palga suurenemise 0,7% võrra. Selleks, et uurida palgalõhe erinevust sektorite vahel, koostati kaks eraldi mudelit. Erasektoris toob lisakoolitus 0,9%-lise, avalikus sektoris aga 0,7%-lise palgatõusu.

Vilertsi (2018) töö teema on avaliku ja erasektori palgalõhed Lätis. Analüüsimiseks kasutati tööjõu-uuringu andmeid 2015. aasta kohta. Meetod oli regressioonanalüüs. Sõltuv tunnus on logaritmitud kuupalk. Sõltumatud muutujad on haridustase, vanus, sugu, perekonnaseis, etniline kuuluvus, tööaeg ja elukoht. Tulemused näitavad, et Riias on kõrgharidusel palkadele positiivne mõju mõlemas sektoris. Kuid väljaspoolt Riit on kõrgharidusega töötajate palk palju madalam just erasektoris võrreldes avaliku sektori töötajatega, kellel on sama haridus. Abielus töötajad teenivad kõrgemat palka mõlemas sektoris. Meeste sissetulek on kõrgem kui naiste oma nii avalikus kui ka erasektoris. Kuid erasektoris töötavate meeste töötasu on kõrgem avalikus sektoris töötavate meeste palgast.

2. ANDMED JA METOODIKA

Selles peatükis antakse ülevaade kasutatavatest andmetest, lisaks on toodud andmeid kirjeldav statistika. Samuti tutvustatakse kasutatavat meetodit.

2.1. Kasutatavad andmed

Töös kasutatakse mikrotasandi andmeid, mis pärinevad OECD andmebaasist. Aastatel 2011 kuni 2017 tehti PIAAC uuringu esimene küsitlusvoor, mille käigus koguti infot 16–65 aastaste isikute oskuste kohta. Küsitluses osaleb rohkem kui 40 riiki ja see tehakse iga 10 aasta tagant. Teise küsitlusvooru andmed avaldatakse 2024. aastal. Uuringu eesmärk on mõõta kirja- ja arvutusoskusi, lisaks probleemide lahendamise oskust. Samuti on andmebaasis olemas demograafiline info. Selle töö empiirilise analüüsi tegemiseks kasutatakse 2012. aasta andmeid ehk ristanandmeid Ühendkuningriigi kohta, täpsemalt tehti uuring Inglismaal ja Põhja-Iirimal. (OECD 2022)

Sõltuva ja sõltumatute muutujate valimisel tuginetakse eelnevas peatükis toodud teoreetilisele ja empiirilisele kirjandusele. Sõltuv tunnus on brutotunnipalk. Sõltuvad tunnused on sugu, vanus, haridus aastates, haridusvaldkond, läbitud koolitused, laste olemasolu, tegevusvaldkond, partneri ja alluvate olemasolu, tööstaaž ning töötunnid. Lisaks võetakse arvesse sektori näitajat, mille abil on võimalik andmeid avaliku ja erasektori vahel jagada.

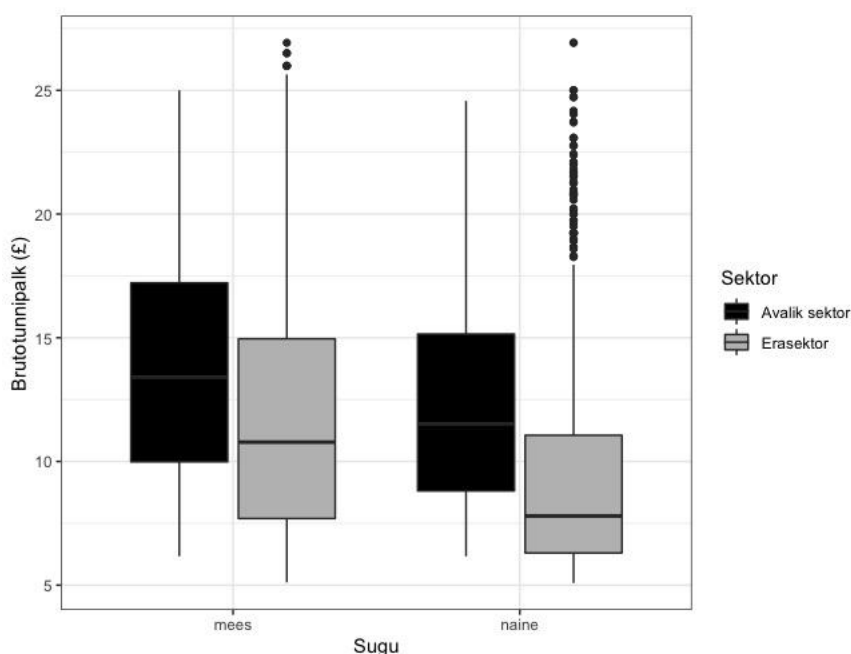
Sugu, koolitused, laste, partneri ning alluvate olemasolu ja inglise keel kui emakeel on binaarsed tunnused. Soo puhul näitab 0 meessoost vastajaid, 1 naissoost vastajaid. Koolituste kohta küsitakse vastajatelt, kas nad on töökohal saanud viimase 12 kuu jooksul täiendkoolitusi. Vastus on kas jah, mis on tähistatud 1-ga, või ei, mis on tähistatud 0-ga. Laste, partneri ja alluvate olemasolu ning emakeelt inglise keelena tähistavate tunnuste vastused on samuti jah, mis on tähistatud 1-ga, või ei, mis on tähistatud 0-ga. Haridus aastates on kõrgeim omandatud haridus aastates. Selle tunnuse kõrgeim näitaja on 16 ning see hõlmab kõiki kõrgharidusega vastajaid. Algsetes andmetes on 14 aastat õppinud inimeste arv 0. Tööstaaž on toodud aastates. Töötunnid on töötatud tunnid nädalas,

kaasa arvatud lisatunnid. Haridusvaldkondi on üheksa mõlemas sektoris. Tegevusvaldkondi on erasektoris kaksikümmend ja avalikus sektoris kaheksateist.

Esialgu oli andmebaasis 8892 vaatlust. Sektori kohta vastasid vaid need, kes on viimase seitsme päeva jooksul teinud tasustatud tööd vähemalt ühe tunni, on olnud töökohast eemal, kuid kavatsevad tööle tagasi naasta, ning on teinud tasuta tööd vähemalt ühe tunni enda või sugulase ettevõttes. Kõik teised ehk 2896 vastanut jättis küsimuse vahele ning 233 mittetulundusühingu ehk kolmanda sektori vaatlust olid eemaldatud. Pärast seda jäi alles 5665 vaatlust. Need andmed jagati kaheks: avaliku sektori andmed, kus on 1787 vaatlust, ja erasektori andmed, kus on 3878 vaatlust. Tunnipalka tähistavad väärtused sisaldasid selliseid väärtusi, kus tunnipalga maksimum oli ligikaudu kaksikümmend korda suurem kui keskmine. Erandite eemaldamiseks võeti 5% iga valimi alumisest ja ülemisest osast ehk kokku eemaldati 10% avaliku ja 10% erasektori valimi andmetest.

Erasektori mudelis on naised 53% ja mehed 47%. Avaliku sektori mudelis on naised 73% ja mehed 27%.

Joonisel 3 on toodud brutotunnipalga mediaan, miinimum, maksimum, esimene ja kolmas kvartiil. Nii meeste kui ka naiste mediaanpalk, maksimum, miinimum on avalikus sektoris kõrgem.



Joonis 3. Brutotunnipalga mediaan, miinimum, maksimum, esimene ja kolmas kvartiil. Allikas: OECD (2012); autori arvutused

Tabelis 1 on toodud andmeid kirjeldav statistika tunnipalga, tööstaaži, töötundide ja hariduse kohta.

Tabel 1. Andmeid kirjeldav statistika avalikus ja erasektoris meeste ja naiste kohta eraldi

			Keskmine	Standard- hälve	Miinum	Maksimum	Variatsiooni- kordaja
Avalik sektor	Mees	Tunnipalk (£)	13,9	4,5	6,2	25,0	0,3
		Tööstaaž	22,1	11,5	0,0	50,0	0,5
		Töötunnid	38,7	9,8	1,0	65,0	0,3
		Haridus aastates	14,1	2,3	11,0	16,0	0,2
	Naine	Tunnipalk (£)	12,3	4,3	6,2	24,6	0,5
		Tööstaaž	20,0	10,0	0,0	46,0	0,5
		Töötunnid	32,1	11,4	3,0	75,0	0,4
		Haridus aastates	14,0	2,3	11,0	16,0	0,2
Erasektor	Mees	Tunnipalk (£)	11,8	4,9	5,1	26,9	0,4
		Tööstaaž	19,0	11,8	0,0	55,0	0,6
		Töötunnid	40,5	10,9	2,0	80,0	0,3
		Haridus aastates	13,1	2,2	11,0	16,0	0,2
	Naine	Tunnipalk (£)	9,5	4,4	5,1	26,9	0,5
		Tööstaaž	16,0	10,6	0,0	50,0	0,7
		Töötunnid	30,1	12,2	2,0	95,0	0,4
		Haridus aastates	12,9	2,2	11,0	16,0	0,2

Allikas: OECD (2012); autori arvutused

Üldine sooline palgalõhe moodustab avalikus sektoris 11,5% ning erasektoris 19,5%. Üldist soolist palgalõhet arvutatakse järgmise valemi abil (Anspal *et al.* 2010):

$$\text{Üldine sooline palgalõhe (\%)} = \frac{(W_m - W_f)}{W_m} \cdot 100 \quad (1)$$

kus

W_m – meeste keskmine tunnipalk,

W_f – naiste keskmine tunnipalk.

Tabelis 3 on toodud naiste ja meeste osakaalud hariduse lõikes avalikus ja erasektoris. Erasektoris on jaotus hariduse lõikes sarnane meeste ja naiste vahel. Avalikus sektoris on kõrgharidusega ehk 16 aastat õppinud töötajate osakaal kõrgem kui erasektoris. Madalama haridusega ehk 11 aastat õppinud töötavate inimeste osakaal on kõrgem just erasektoris kui avalikus sektoris.

Tabel 3. Naiste ja meeste osakaalud hariduse lõikes avalikus ja erasektoris (%)

Haridus aastates	Erasektor		Avalik sektor	
	mees	naine	mees	naine
11	23,0	27,9	8,6	24,2
12	0,3	0,4	0,0	0,3
13	5,4	6,1	2,2	5,4
14	–	–	–	–
15	3,9	3,5	2,0	6,6
16	14,3	15,3	14,0	36,7

Allikas: OECD (2012); autori koostatud

Lisades 5 ja 6 on toodud mõlema sektori osakaalud haridus-ja tegevusvaldkondade lõikes. Lisas 5 on toodud naiste ja meeste osakaalud haridusvaldkondade lõikes. Erasektori puhul on 15,71% mehi, kes omavad kõrgharidust inseneriteaduses, tootmises ja ehituses. Sama haridusega naise on palju vähem, vaid 1,84%. Ka käesoleva töö andmed kinnitavad seda, et mehi on ebaproportsionaalselt rohkem inseneriteaduse erialal. (Machin, Puhani 2003; Charles, Bradley 2002). Lisas 6 on toodud naiste ja meeste osakaalud tegevusvaldkondade lõikes. Avaliku sektori puhul on ligi 50% kõigi avaliku sektori töötajatest naised, kes töötavad tervishoiu, sotsiaaltöö ja hariduse tegevusvaldkondades. 9,27% mehi töötavad avalikus halduses, riigikaitstes või sotsiaalkindlustuse valdkonnas. Erasektori puhul on tootmises töötavaid mehi 11,48%, hulgi- ja jaemüügi valdkonnas töötavaid naisi 13,43%, mis on ka kõige kõrgemad osakaalude näitajad.

Tabelites 4 ja 5 on toodud naiste ja meeste keskmised tunnipalgad haridus-ja tegevusvaldkondade lõikes.

Tabel 4. Naiste ja meeste keskmine tunnipalk haridusvaldkondade lõikes avalikus ja erasektoris (£)

	Erasektor		Avalik sektor	
	naine	mees	naine	mees
Inseneritöö, tootmine, ehitus	10,0	12,4	12,7	14,2
Sotsiaalteadused, äri, õigus	10,4	13,0	12,5	14,1
Üldprogrammid	8,5	9,8	9,7	12,7
Tervis ja heaolu	9,8	11,3	14	15,4
Põllumajandus, veterinaaria	6,7	8,0	7,7	10,8
Loodusteadused, matemaatika, arvutiteadused	11,1	12,9	13,0	13,1
Haridus	9,2	11,4	11,9	14,6
Humanitaarteadused, keeled, kunst	8,8	10,5	12,2	14,0
Teenused	6,0	15,0	14,0	21,4

Allikas: OECD (2012); autori koostatud

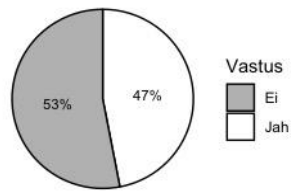
Tabel 5. Naiste ja meeste keskmine tunnipalk tegevusvaldkondade lõikes avalikus ja erasektoris (£)

Tegevusvaldkond	Erasektor		Avalik sektor	
	naine	mees	naine	mees
Ehitus	10,8	12,0	–	13,1
Muud teenindustegevused	8,2	13,0	9,6	13,4
Tootmine	10,9	12,3	16,6	13,6
Haldus- ja tugitegevused	9,2	10,9	11,7	12,7
Kunst	8,5	10,5	10,2	13,0
Kinnisvara	11,6	11,6	8,8	13,0
Teave, suhtlus	12,8	14,3	12,3	12,9
Transport	9,2	10,9	13,5	10,9
Avalik haldus, riigikaitse, sotsiaalkindlustus	12,0	13,7	12,2	14,1
Finants, kindlustus	12,5	14,3	12,7	13,7
Teadus	13,0	14,4	14,6	14,6
Haridus	11,2	13,3	12,2	15,1
Veevarustus	7,7	11,5	–	9,6
Elekter, gaas	10,6	19,0	–	20,8
Leibkondade tegevus tööandjana	16,5	–	–	–
Hulgi- ja jaemüük	7,8	9,8	12,6	13,0
Tervishoid, sotsiaaltöö	7,8	9,8	12,9	14,4
Majutus, toitlustus	7,0	8,5	7,4	–
Põllumajandus, metsandus, kalandus	15,1	7,9	–	–
Kaevandamine	13,2	14,5	–	–
Eksterritoriaalsete organisatsioonide tegevus	–	–	12,5	–

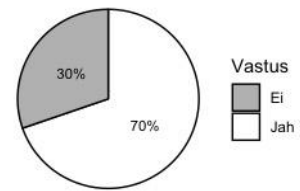
Allikas: OECD (2012); autori koostatud

Joonisel 4 on toodud sõltumatute muutujate osakaalud sektorite lõikes. Nii laste, partneri ja alluvate olemasolu kui ka inglise keelt emakeelena tähistavate muutujate osakaalud on sektorite lõikes sarnased. Koolituste puhul on näha, et 70% avaliku sektori töötajatest on osalenud vähemalt ühel koolitusel, 30% aga mitte. Erasektori puhul on 47% osalenud vähemal ühel koolitusel, 53% ei ole. Avalikus sektoris on koolitustel osalenud töötajate osakaal 23 protsendipunkti kõrgem.

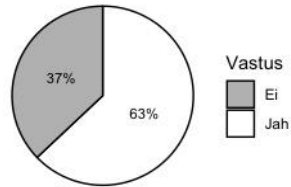
Koolitused erasektoris



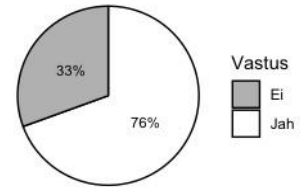
Koolitused avalikus sektoris



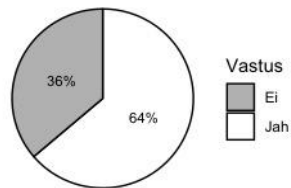
Laste olemasolu erasektoris



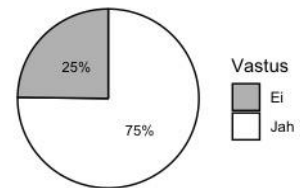
Laste olemasolu avalikus sektoris



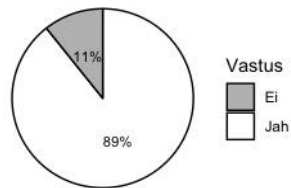
Partneri olemasolu erasektoris



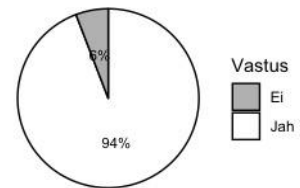
Partneri olemasolu avalikus sektoris



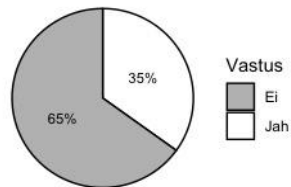
Inglise keel emakeel erasektoris



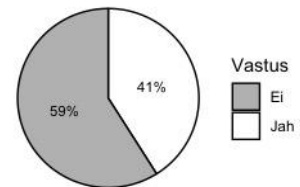
Inglise keel emakeel avalikus sektoris



Alluvate olemasolu erasektoris



Alluvate olemasolu avalikus sektoris



Joonis 4. Sõltumatute muutujate vastuste osakaalud avalikus ja erasektoris
Allikas: OECD (2012); autori koostatud

2.2. Metoodika

Esimese sammuna tehakse korrelatsioonanalüüs nii avaliku kui ka erasektori kohta. Korrelatsioonimaatriksis esitatakse Spearmani korrelatsioonikordajad, mis näitavad seose tugevust ja suunda. Spearmani korrelatsioonikordaja võimaldab mõõta kvalitatiivsete muutujate seose tugevust (Hauke, Kossowski 2011). Korrelatsioonikordaja väärtuse vahemik on $-1 \leq r \leq 1$. Kui korrelatsioonikordaja absoluutväärtus $|r| \leq 0,3$, siis esineb nõrk seos. Kui $0,3 < |r| < 0,7$, siis

on keskmise tugevusega seos. Kui $|r| \geq 0,7$, siis on tugev seos. (Sauga 2011) Lisaks on korrelatsioonimaatriksis toodud muutujate statistiline olulisus.

Järgmisena tehakse regressioonanalüüs. Mincer-tüüpi palgavõrrand on levinuim meetod palkade mõjurite uurimiseks. Sõltuvaks tunnuseks on palga logaritm ja selgitavate muutujatena kasutatakse töötaja ja töökoha eri omadusi (Mincer 1974). Võrrandi hindamiseks kasutatakse harilikku vähimruutude meetodit (OLS). Meetodi valimine põhineb Adamchik ja Bedi (2000) töö, kus oli kasutatud sama meetod ehk harilikku vähimruutude meetodit (OLS).

Valemiks on

$$Y = \beta_0 + \beta_j X_j + \varepsilon \quad (2)$$

kus

Y – logaritmitud tunnipalk,

β_0 – konstante liige,

β_j – mudeli parameetrid,

X_j – sõltumatud tunnused, nagu sugu, vanus, haridus aastates, haridusvaldkond, läbitud koolitused, laste olemasolu, tegevusvaldkond, partneri ja alluvate olemasolu, tööstaaž, töötunnid,

ε – juhuslik liige.

Parameetrite tõlgendamisel suurendatakse ühte argumenttunnust korraga, mis põhineb tingimusel *ceteris paribus* (muu võrdsuse korral). Mudeli parameeter näitab, mitu protsenti muutub palk, kui X_j suureneb ühe ühiku võrra ning teised argumendid jäävad samaks. See puudutab seletavaid tunnuseid, mida on võimalik mõõta intervallskaalas, näiteks haridus aastates. See mudel sisaldab ka teisi seletavaid tunnuseid, mida ei ole võimalik intervallskaalas mõõta – neid nimetatakse kvaliitatiivseteks tunnusteks ja on mõõdetud nimiskaalas. (Sauga 2011) Näiteks sugu on binaarne tunnus, kus mees on tähistatud 0-ga ja naine 1-ga, ja regressioonkordaja hinnang näitab, mitu protsenti vähem teenivad naised meestest (Anspal *et al.* 2010). Lisaks on tegevus- ja haridusvaldkonda tähistavad tunnused. Modelleerimisel lisatakse neid tunnuseid fiktiivsete tunnustena. „Fiktiivne tunnus on kaheväärtuseline tunnus, millel võib olla väärtus 0 või 1 ning mis vastab kvalitatiivse tunnuse kindlale tasemele“ (Sauga 2011, 501). Fiktiivset tunnust, mida mudelis ei ole, nimetatakse baasväärtuseks. (*Ibid*)

Samuti leitakse selgitatud ja selgitama soolise palgalõhe osakaalud. Selgitatud soolise palgalõhe osakaalu leidmine põhineb järgmisel valemil (Anspal *et al.* 2010):

$$\text{Selgitatud sooline palgalõhe (\%)} = \frac{(\text{Üldine sooline palgalõhe} - \text{selgitamata palgalõhe})}{\text{üldine sooline palgalõhe}} \cdot 100 \quad (3)$$

Mudelite headuse kontrollimiseks tehakse järgmist:

- 1) testitakse mõlema mudeli heteroskedastiivsust White'i testi abil. Heteroskedastiivsuse esinemine võib kaasa tuua valesid usalduspiire (White 1980);

$H_0: p > 0,05$, heteroskedastiivsust ei esine

$H_1: p < 0,05$, heteroskedastiivsus esineb

- 2) testitakse jääkide normaaljaotust Doornik-Hanseni testi abil. Suure valimi korral, kui $n > 100$, sisuka hüpoteesi vastuvõtmine ei tekita probleeme;

$H_0: p > 0,05$, jäägid alluvad normaaljaotusele

$H_1: p < 0,05$, jäägid ei allu normaaljaotusele

- 3) Ramsey-Reseti test on sobilik viis mittelineaarsete vormide kontrollimiseks, lisaks on võimalik tuvastada muutujaid, mis on mudelist välja jäetud (Ereş, Demirel 2012);

$H_0: p > 0,05$, mudeli kuju on õige

$H_1: p < 0,05$, mudeli kuju on vale

- 4) multikollineaarsuse hindamine *VIF* varieeruvusindeksi abil. Kui $VIF > 10$, siis see tähendab, et võib esineda multikollineaarsus (O'Brien 2007).

3. EMPIIRILINE ANALÜÜS

Selles peatükis tutvustatakse korrelatsioon- ja regressioonanalüüsi tulemusi, leitakse selgitatud ja selgitamata soolise palgalõhe osakaalud. Lisaks tehakse järeltulemuste saadud tulemuste põhjal.

3.1. Korrelatsioonanalüüs

Avaliku ja erasektori korrelatsioonimaatriksid on toodud lisades 7 ja 8. Korrelatsioonimaatriksis on toodud Spearmani korrelatsioonikordajad ning statistiline olulisus. Tulemused näitavad, et nii avaliku kui ka erasektori mudelite puhul esineb vanuse ja tööstaaži vahel tugev seos, kuna $r > 0,7$. Vanust tähistava muutuja ruutu võtmine ja tööstaaži logaritmine ei parandanud olukorda. Seega oli see näitaja mudelitest eemaldatud, kuna tööstaaž on oluline tunnus soolise palgalõhe selgitamisel. Teiste tunnuste vahel esineb nõrk või keskmise tugevusega seos nii avaliku kui ka erasektori mudelite puhul, sest korrelatsioonikordajate absoluutväärtused on $|r| \leq 0,3$ ja $0,3 < |r| < 0,7$.

3.2. Regressioonanalüüs

3.2.1. Erasektori mudeli tulemused

Esimese erasektori mudeli (Mudel 1) puhul olid eemaldatud puuduvad väärtused ning vaatluste arvuks jääb 1846. Mudeli olulisuse tõenäosus on $5,3 \cdot 10^{-215}$, mis on statistiliselt oluline nivool 1%. Mudeli determinatsioonikordaja väärtus on 0,46 ehk mudeli kirjeldusvõime on 46%. Esimese mudeli Ramsey-Reseti testi tulemus on $p = 2,50 \cdot 10^{-08} < 0,05$, mille puhul tuleb vastu võtta sisukas hüpotees, mis tähendab, et mudeli kuju on vale. Lisaks testiti mudeli heteroskedastiivsust ning tulemuseks on $p = 0,0000 < 0,05$, mis tähendab, et heteroskedastiivsus esineb. Pärast seda tehti vajalikud teisendused, mille tulemusena oli erasektori mudel jagatud kaheks osaks.

Teine erasektori mudel (Mudel 2) sisaldab 3 tegevusvaldkonda. Need on tervishoid ja sotsiaaltöö, hulgi- ja jaemüük, majutus ja toitlustus. Mudeli 2 vaatluste arvuks on 678. Teise mudeli puhul kasutati kohandatud standardvigu. Mudeli olulisuse tõenäosus on $8,24 \cdot 10^{-54} < 0,05$ ning on statistiliselt oluline nivool 1%. Determinatsioonikordaja väärtus on 0,39. Ramsey-reset testi tulemus on $p = 1,55 \cdot 10^{-09} < 0,05$, mille puhul tuleb võtta sisukas hüpotees, mis tähendab, et mudeli kuju on vale. Samuti osutus statistiliselt mitteoluliseks muutuja inglise keel kui emakeel, see oli mudelist eemaldatud. Mudeli 3 vaatluste arvuks on 678, kus emakeelt inglise keelena tähistav muutuja on eemaldatud. Kolmandas mudelis kasutati kohandatud standardvigu. Kolmanda mudeli olulisuse tõenäosus on $8,24 \cdot 10^{-54} < 0,05$, mudel on statistiliselt oluline nivool 1%. Determinatsioonikordaja on 0,39. Jääkide alluvust normaaljaotusele testiti Doornik-Hanseni testi abil. Erasektori mudeli testi tulemuseks on $p = 0,0000 < 0,05$, mis tähendab, et jäägid ei allu normaaljaotusele. Suure valimi korral ($n > 100$) on see tulemus vastuvõetav. Ramsey-reseti testi tulemus on $p = 5,37 \cdot 10^{-09} < 0,05$, mille puhul tuleb vastu võtta sisukas hüpotees, mis tähendab, et mudeli kuju on vale. Mudelite 2 ja 3 tulemusi ei tõlgendata, kuna mudeli kuju on vale.

Neljas erasektori mudel (Mudel 4) sisaldab 18 tegevusvaldkonda. 3 tegevusvaldkonda olid eemaldatud: tervishoid ja sotsiaaltöö, hulgi- ja jaemüük, majutus ja toitlustus. Neljanda mudeli puhul kasutati kohandatud standardvigu. Ramsey-reseti testi tulemus on $p = 0,084 > 0,05$, mis näitab, et mudeli kuju on õige. Mudeli olulisuse tõenäosus on $8,1 \cdot 10^{-114}$, mis on statistiliselt oluline nivool 1%. Determinatsioonikordaja väärtus on 0,38. Lisaks osutusid kaks tunnust – laste olemasolu ja töötunnid – statistiliselt mitteolulisteks ning need eemaldati mudelist. Lõpliku ehk viienda (Mudel 5) erasektori mudeli vaatluste arv on 1168. Lõpliku erasektori mudeli olulisuse tõenäosus on $1,6 \cdot 10^{-112}$, mis tähendab, et mudel on statistiliselt oluline nivool 1%. Determinatsioonikordaja väärtus on 0,38. Selle mudeli puhul kasutati kohandatud standardvigu. Lisaks testiti normaaljaotust Doornik-Hanseni testi abil. Viienda erasektori mudeli testi tulemuseks on $p = 0,0110 < 0,05$, mille puhul võeti vastu sisukas hüpotees, mis tähendab, et jäägid ei allu normaaljaotusele. Suure valimi korral ei tekita see probleeme. Lõpliku mudeli Ramsey-reseti testi tulemus on $p = 0,0585 > 0,05$, mille puhul tuleb vastu võtta nullhüpotees, mis tähendab, et mudeli kuju on õige. Lõpliku ehk mudeli 5 erasektori testide tulemused on toodud lisas 10. Järgmisena hinnati multikollineaarsust *VIFi* varieeruvusindeksi abil. Regressorite tulemused on väiksemad kui 10, mis tähendab, et multikollineaarsust ei esine. Erasektori lõpliku mudeli *VIFi* hindamise tulemused on toodud lisas 11.

Nii esimese kui ka kolmanda mudeli Ramsey-Reseti testi tulemuse puhul tuli vastu võtta sisukas hüpotees, mis tähendab, et mudeli kuju on vale. Nii esimest kui ka kolmandat mudelit on proovitud teisendada. Tööstaaži, haridust aastates, töötunde muutujaid üritati ruutu võtta ning logaritmid. Samuti on proovitud juurde lisada või eemaldada seletavaid tunnuseid. Lõppkokkuvõttes ei õnnestunud mudeli kuju õigeks teha ning tulemuste tõlgendamisel kasutatakse mudelit 5, mis sisaldab 18 tegevusvaldkonda.

Tabelis 6 on toodud Mudelite 1, 3 ja 5 erasektori regressioonanalüüsi tulemused. Samuti on lisas 9 toodud kõigi erasektori mudelite tulemused koos haridus- ja tegevusvaldkondadega. Kuna kõik testide tulemused on õiged ning multikollinearsust ei esine, tõlgendatakse lõpliku ehk mudeli 5 parameetreid. Parameetrite tõlgendamine põhineb tingimusel *ceteris paribus*.

Tabel 6. Erasektori regressioonanalüüsi tulemused

	Mudel 1 (20 tegevusvaldkonna põhjal)	Mudel 3 (3 tegevusvaldk onna põhjal)	Mudel 5 (17 tegevusvaldko nna põhjal)
Konstant	1,2495*** (0,0699)	1,2844*** (0,0809)	1,1828*** (0,0760)
Sugu (naine)	-0,0869*** (0,0176)	-0,1203*** (0,0266)	-0,0580** (0,0228)
Koolitusel osalemine	0,0621*** (0,0149)	0,0482** (0,0220)	0,0763*** (0,0197)
Tööstaaž	0,0065*** (0,0007)	0,0055*** (0,0011)	0,0070*** (0,0010)
Laste olemasolu	0,0393** (0,0173)	0,0940*** (0,0252)	—
Haridus (aastates)	0,0464*** (0,0036)	0,0333*** (0,0058)	0,0530*** (0,0049)
Tööstaaž	0,0013* (0,0007)	0,0042*** (0,0010)	—
Emakeel (inglise keel)	0,0687*** (0,0239)	—	0,0875** (0,0351)
Partneri olemasolu	0,1025*** (0,0168)	0,0518** (0,0220)	0,1292*** (0,0226)
Alluvad olemas	0,1611*** (0,0162)	0,1240*** (0,0260)	0,1697*** (0,0209)
R ²	46%	39%	38%
Korrigeeritud R ²	45%	37%	36%
N	1846	678	1168

Allikas: OECD (2012); autori koostatud

Märkused: Mudeli 1 puhul on sulgudes toodud standardvead. Mudelite 2 ja 3 puhul on sulgudes toodud kohandatud standardvead. *** tähistab olulisust nivool 1%, ** olulisust nivool 5% ja * olulisust nivool 10%

Tabelis 7 on toodud selgitatud ja selgitamata soolise palgalõhe osakaalud. Sugu tähistav muutuja on statistiliselt oluline nivool 5%. Seletevaid muutujaid arvesse võtmas on sooline palgalõhe 5,8% ehk naine olemine toob kaasa 5,8%-lise palga vähenemise. Üldine sooline palgalõhe moodustab erasektoris 19,5%. Muutujate abil saab seletada ligikaudu 70% üldisest palgalõhest ning 30% jääb seletamatuks.

Tabel 7. Erasektori selgitatud ja selgitamata soolise palgalõhe tulemused (%)

	Erasektor
Üldine sooline palgalõhe	19,5
Selgitama sooline palgalõhe	5,8
Selgitatud soolise palgalõhe osakaal üldisest soolisest palgalõhest	70,3
Selgitamata soolise palgalõhe osakaal üldisest soolisest palgalõhest	29,7

Allikas: OECD (2012); autori koostatud

Samuti on statistiliselt olulised nivool 1% sellised muutujad nagu koolitusel osalemine, tööstaaž, haridus aastates ning partneri ja alluvate olemasolu. Vähemalt ühel koolitusel osalenud erasektori töötaja teenib keskmiselt 7,6% rohkem võrreldes nendega, kes ei osalenud ühelgi koolitusel. Lisanduv aasta tööstaažis toob kaasa 0,7%-lise ja üks lisanduv haridusaasta toob kaasa 5,3%-lise palga suurenemise. Partneriga erasektori töötaja teenib keskmiselt 12,9% rohkem kui elukaaslaseta töötaja. Vähemalt ühe alluvaga erasektori töötaja teenib keskmiselt 17,0% rohkem võrreldes töötajaga, kellel alluvaid pole. Emakeel kui inglise keel on statistiliselt oluline nivool 5%. Erasektori töötaja, kelle emakeel on inglise keel, teenib keskmiselt 8,8% rohkem võrreldes töötajaga, kelle emakeel ei ole inglise keel.

Haridusvaldkonnas on statistiliselt olulised kolm fiktiivset tunnust nivool 1%. Baasväärtuseks on üldprogrammide valdkonnas saadud haridus. Sotsiaal- ja õigusteadustes ning äris saadav haridus toob kaasa 10,1%-lise palga suurenemise võrreldes baasväärtusega. Inseneriteaduses, tootmises ja ehituses töötamine toob kaasa 8,4%-lise palga suurenemise võrreldes baasväärtusega, pedagoogikas 13,4%-lise palga suurenemise võrreldes baasväärtusega. Tegevusvaldkonnas on neli fiktiivset tunnust statistiliselt olulised nivool 1%, kolm tunnust nivool 5%, üks tunnus nivool 10%. Baasväärtuseks on transpordi tegevusvaldkond. Ehitusvaldkonnas töötavad inimesed teenivad keskmiselt 7,2% rohkem võrreldes baasväärtusega, tootmisvaldkonnas 8,8%, teabe- ja suhtlusvaldkonnas 19,6%, avalikus halduses ja riigikaitstes 16,5%, finants- ja

kindlustusvaldkonnas 17,4%, teadusvaldkonnas 16,4%, elektrivaldkonnas 26,6% ning tööandjatena töötavad leibkonnad 44,4% rohkem võrreldes baasväärtusega.

3.2.2. Avaliku sektori mudeli tulemused

Esimese avaliku sektori mudeli (Mudel 1) vaatluste arvuks on 1089, kuna olid eemaldatud puuduvad väärtused. Esimene avaliku sektori mudel osutus statistiliselt oluliseks nivool 1%, mille olulisuse tõenäosus on $1,05 \cdot 10^{-75} < 0,05$. Determinatsioonikordaja väärtus on 0,35 ehk mudeli kirjeldusvõime on 35%. Lisaks testiti heteroskedastiivsust. Testi tulemuseks saadi $p = 0,0010 < 0,05$, mille puhul võeti vastu sisukas hüpotees, mis tähendab, et heteroskedastiivsus esineb. Lisaks osutusid statistiliselt mitteolulisteks sellised tunnused nagu koolitustel osalemine ja inglise keel kui emakeel.

Lõpliku ehk Mudeli 2 puhul kasutati kohandatud standardvigu, kuna eelmises mudelis esines heteroskedastiivsus. Lisaks eemaldati mudelist mitteolulised seletavad tunnused ning lõpliku mudeli vaatluste arv on 1090. Selle mudeli olulisuse tõenäosus on $0,0000 < 0,05$, mis tähendab, et mudel on statistiliselt oluline nivool 1%. Determinatsioonikordaja väärtus on sama, mis mudeli 1 puhul ehk 0,35. Jääkide alluvust normaaljaotusele testiti Doornik-Hanseni testi abil. Avaliku sektori mudeli testi tulemuseks on $p = 0,0868 > 0,05$, mille puhul võeti vastu nullhüpotees, mis tähendab, et jäägid alluvad normaaljaotusele. Ramsey-reset testi tulemus avaliku sektori mudeli jaoks on $p = 0,3860 > 0,05$, mille puhul tuleb vastu võtta nullhüpotees, mis tähendab, et mudeli kuju on õige. Lõpliku avaliku sektori mudeli testide tulemused on toodud lisas 13. Järgmiseks hinnati multikollineaarsust $VIFi$ varieeruvusindeksi abil. Regressorite tulemused on väiksemad kui 10, mis tähendab, et multikollineaarsust ei esine. Lõpliku avaliku sektori mudeli $VIFi$ multikollineaarsuse hindamise tulemused on toodud lisas 14.

Kuna kõik testide tulemused on õiged ning multikollineaarsust ei esine, tõlgendatakse lõpliku ehk mudeli 2 parameetreid. See põhineb tingimusel *ceteris paribus*. Tabelis 8 on toodud mudeli 2 ehk lõpliku avaliku sektori regressioonanalüüsi tulemused. Samuti on lisas 12 toodud kõigi avaliku sektori mudelite tulemused koos haridus- ja tegevusvaldkondadega.

Tabelis 9 on toodud selgitatud ja selgitamata soolise palgalõhe osakaalud. Sugu tähistav muutuja on statistiliselt oluline nivool 1%. Seletavaid muutujaid arvesse võtmas, on sooline palgalõhe 10,4% ehk naissoost olemine vähendab avalikus sektoris palka 10,4% võrra. Üldine sooline

palgalõhe moodustab 11,5% avalikus sektoris. Ligikaudu 10% üldisest palgalõhest on võimalik seletada vaadeldavate muutujate abil ning 90% jääb seletamatuks.

Tabel 8. Avaliku sektori regressioonanalüüsi tulemused

	Mudel 2 (18 tegevusvaldkonna põhjal)
Konstant	1,5584*** (0,0706)
Sugu (naine)	-0,1043*** (0,0241)
Koolitusel osalemine	—
Tööstaaž	0,0030*** (0,0009)
Laste olemasolu	0,0495** (0,0220)
Emakeel (inglise keel)	—
Haridus (aastates)	0,0502*** (0,0045)
Töötunnid	0,0021** (0,0009)
Partenri olemasolu	0,0642*** (0,0217)
Alluvad olemas	0,1763*** (0,0196)
R ²	35%
Korrigeeritud R ²	33%
N	1090

Allikas: OECD (2012); autori koostatud

Märkused: Sulgudes on toodud kohandatud standardvead. *** tähistab olulisust nivool 1%, ** olulisust nivool 5% ja * olulisust nivool 10%

Tabel 9. Avaliku sektori selgitatud ja selgitamata soolise palgalõhe tulemused (%)

	Avalik sektor
Üldine sooline palgalõhe	11,5
Selgitama sooline palgalõhe	10,4
Selgitatud soolise palgalõhe osakaal üldisest soolisest palgalõhest	9,6
Selgitamata soolise palgalõhe osakaal üldisest soolisest palgalõhest	90,4

Allikas: OECD (2012); autori koostatud

Teistest sõltuvatest muutujatest on statistiliselt olulised nivool 1% tööstaaž, haridus aastates ning partneri olemasolu ja alluvate olemasolu. Lisanduv aasta tööstaažis toob kaasa 0,3%-lise palga

suurenemise ning lisanduv haridusaasta toob kaasa 5%-lise palgatõusu. Partneriga avaliku sektori töötaja teenib 6,4% rohkem võrreldes elukaaslaseta töötajaga. Töötajad, kellel on alluvad olemas, teenivad keskmiselt 17,6% rohkem. Laste olemasolu ja töötunnid on statistiliselt olulised nivool 5%. Vähemalt ühe lapsega avaliku sektori töötaja teenib keskmiselt 5,0% rohkem võrreldes lastetu töötajaga. Üks lisanduv töötund toob kaasa 0,2%-lise palga suurenemise.

Haridusvaldkonna kaks fiktiivset tunnust on statistiliselt olulised nivool 1% ning kaks tunnust nivool 5%. Baasväärtuseks on üldprogrammide valdkonnas saadud haridus. Kõrgharidus sotsiaalse ja õigusteadustes ja äris toob kaasa 7,1%-lise palga suurenemise võrreldes baasväärtusega, kõrgharidusega tervishoius kaasneb 10,7%-line palga suurenemine võrreldes baasväärtusega, põllumajandus- ja veterinaarharidusega töötajad teenivad keskmiselt 19,9% vähem võrreldes baasväärtusega ning kõrgharidusteenuste valdkonnas töötamine toob kaasa 30,5%-lise palga suurenemise võrreldes baasväärtusega.

Tegevusvaldkonnas on neli fiktiivset tunnust statistiliselt olulised nivool 1%, kolm tunnust nivool 5% ning üks tunnus nivool 10%. Baasväärtus on avaliku halduse, riigikaitse ja sotsiaalkindlustuse tegevusvaldkond. Haridusvaldkonnas töötav inimene teenib keskmiselt 6,8% vähem võrreldes baasväärtusega, veevarustuse valdkonnas 29%, majutus- ja toitlustusvaldkonnas 29,8%, transpordivaldkonnas 12,8%, ehitusvaldkonnas 7,9% ning kinnisvaravaldkonnas 12,4% vähem võrreldes baasväärtusega. Eksterritoriaalsete organisatsioonides töötavad inimesed teenivad 12,5% rohkem võrreldes baasväärtusega ja elektrivaldkonnas 19,7% rohkem võrreldes baasväärtusega.

3.3. Järeldused

Teoreetilises kirjanduses käsitletu ütleb, et selgitatud soolist palgalõhet on võimalik seletada inimkapitali ja tööga seotud tunnuste kaudu, mis erinevad kõige rohkem meeste ja naiste vahel. Kõige sagedasemad muutujad on haridusvaldkond, -tase ja oskused ning tööstaaž, -sektor, -turu segregatsioon, lisaks töötunnid (Triventi 2013). Ka varasemates empiirilistes uuringutes on teised autorid kasutanud samu tunnuseid. Tuginedes teoreetilistele ja empiirilistele käsitlustele, on töö autor teinud otsused empiirilise uuringu tunnuste valikute osas.

Üldine sooline palgalõhe moodustab avalikus sektoris 11,5% ning erasektoris 19,5%. Üldise soolise palgalõhe puhul ei arvestata erinevaid inimkapitaliga ja töökohaga seotud tunnuseid. Kuid võttes neid siiski arvesse, on tulemuseks kõrgem sooline palgalõhe avalikus sektoris. Avalikus sektoris teenivad naised 10,4% vähem kui mehed. Ligikaudu 10% üldisest soolisest palgalõhest on võimalik seletada vaadeldavate muutujate abil ja 90% jääb seletamatuks. Lõpliku erasektori mudeli tulemus näitab, et naissoost olemine toob kaasa 5,8% palga vähenemise. Ligikaudu 70% üldisest palgalõhest saab seletada vaadeldavate muutujate abil ja 30% jääb seletamatuks. Triventi (2011) leidis, et üldine sooline palgalõhe moodustas Ühendkuningriigis 15%. Ligikaudu 66% on võimalik seletada analüüsis kasutatavate muutujate abil ning 33% jääb seletamata. Soolist palgalõhet on võimalik selgitada eri inimkapitali ja tööga seotud tunnuste kaudu, mis erinevad kõige rohkem meeste ja naiste vahel. Avalikus sektoris on selgitamata sooline palgalõhe ligikaudu kolm korda suurem kui erasektoris. Võimalikuks põhjuseks on see, et selles töös kasutatavad tunnused on küll erinevad meeste ja naiste vahel. Kuid avalikus sektoris on palgaerinevused väiksemad kõigi töötajate vahel sõltumata haridusest, tööstaažist, oskustest. Seda kinnitab ka allpool saadud tulemused. Lisaks on tegureid, mida ei saa mõõta.

Vähemalt ühel koolitusel osalenud erasektori töötaja teenib keskmiselt 7,6% suuremat palka võrreldes töötajaga, kes ei osalenud ühelgi koolitusel. Avaliku sektori mudeli puhul on koolitusel osalemine statistiliselt mitteoluline, antud muutuja oli lõplikult mudelist välja jäetud. Käesoleva töö tulemus on erinev Méndez ja Sepúlveda (2016) töö tulemustest, kus nad leidsid, et lisakoolitus toob erasektoris kaasa vaid 0,9% ja avalikus sektoris 0,7% palgatõusu. Erinevus käesoleva erasektori mudeli tulemustest on tingitud ka sellest, et Méndez ja Sepúlveda (2016) töös oli vaadeldavaks tunnuseks koolituste arv ning tulemus näitab, kui palju muudab lisakoolitus palka. Nii käesoleva kui ka Méndez ja Sepúlveda (2016) töö tulemustest võib järeldada, et koolitused on seotud kõrgema palga suurusega.

Haridusaastad on statistiliselt olulised nii avalikus kui ka erasektoris. Lisa-haridusaasta toob erasektoris kaasa 5,3%-lise ja avalikus sektoris 5,0%-lise palgatõusu. Adamchik ja Bedi (2000) on jõudnud sama tulemuseni, kus kõrgema haridusega erasektori töötajad teenivad rohkem võrreldes avaliku sektori töötajatega, kellel on kõrgharidus. Iga lisanduva töötunniga suureneb palk 0,2% võrra. Erasektoris osutus see näitaja statistiliselt mitteoluliseks, mis jäeti mudelist välja. Iga lisanduv aasta tööstaažis toob avalikus sektoris kaasa 0,3%-lise ja erasektoris 0,7%-lise palga suurenemise ehk tööstaaž on rohkem tasustatud erasektoris. Ka Costa-Dias *et al.* (2020) leidsid, et tööstaažil on palkadele positiivne mõju.

Vähemalt ühe lapsega avaliku sektori töötaja teenib keskmiselt 5,0% rohkem võrreldes lastetu töötajaga. Cukrowska-Torzewska ja Lovaszi (2020) analüüs näitab, et laste olemasolu on soolise palgalõhe oluliseks mõjuriks. Erasektoris osutus see näitaja statistiliselt mitteoluliseks ning jäeti mudelist välja. Kuigi Triventi (2013) analüüs oli tehtud terve Ühendkuningriigi kohta ja kasutatav tunnus oli laste arv, osutus ka see statistiliselt mitteoluliseks.

Vilerts (2018) leidis, et abielus töötajad teenivad kõrgemat palka mõlemas sektoris. Selles töös kasutati partneri olemasolu muutujat, kuid partneri olemasolu ja perekonnaseisu muutujad on omavahel võrreldavad, kuna partneri olemasolu võib tähendada ka seda, et partnerid on abielus. Sarnaselt Vilertsi (2018) töö tulemustega selgus ka siinses töös, et partneriga töötajad teenivad mõlemas sektoris kõrgemat palka. Erasektori töötajate puhul on partneri olemasolul palk 12,9% kõrgem, avaliku sektori töötajate puhul 6,4% kõrgem võrreldes elukaaslaseta töötajaga. Partneri olemasolul teenivad erasektori töötajad kaks korda kõrgemat nn lisatasu võrreldes avaliku sektori töötajatega. Nii avaliku kui ka erasektori puhul on partneri olemasolul palk kõrgem. Selle võimalikuks põhjenduseks on, et enne laste saamist püüavad inimesed oma sissetulekuid suurendada.

Inglise keelt kõneleva isiku palk erasektoris on 8,8% kõrgem võrreldes isikuga, kelle emakeel ei ole inglise keel. See näitaja on avalikus sektoris statistiliselt mitteoluline, mis jäeti lõplikust mudelist välja.

Teenuste valdkonnas saadud haridus suurendab avaliku sektori töötaja palka kõige rohkem ehk 30,5%, kõige vähem suureneb palk sotsiaal- ja õigusteaduste haridusega valdkondades ehk 7,1% võrreldes üldprogrammide valdkonnas saadud haridusega. Pedagoogika haridusvaldkonnaga erasektori töötajad teenivad kõige rohkem ehk keskmiselt 13,4% rohkem ning ehitusharidusega töötajate palk suureneb kõige vähem ehk 8,4% võrreldes üldprogrammide valdkonnas saadud haridusega.

Vähemalt ühe alluvaga erasektori töötaja teenib keskmiselt 17% ning avaliku sektori töötaja 17,6% kõrgemat palka. Ka Heitmueller (2006) leidis, et tööametil on kõige suurem mõju palkadele nii avalikus kui ka erasektoris ning just töötamine juhtivatel ametitel suurendab palka.

Avaliku sektori tegevusvaldkonna baasväärtuseks on avaliku halduse, riigikaitse ja sotsiaalkindlustuse valdkond. Elektrivaldkonnas töötamine suurendab avaliku sektori töötaja palka kõige rohkem ehk 19,7%, kõige vähem teenivad veevarustuse valdkonnas töötavad inimesed – 29% vähem võrreldes baasväärtusega. Oluline on mainida, et haridusvaldkonnades töötab 50% avaliku sektori naistöötajaist. Haridusvaldkonnas töötavad inimesed teenivad 6,8% vähem võrreldes baasväärtusega. Tervishoiu ja sotsiaaltöö tegevusvaldkonnad on statistiliselt mitteolulised. Erasektori tegevusvaldkonna baasväärtuseks on transpordi valdkond. Erasektoris teenivad kõige rohkem tööandjatena töötavad leibkonnad (44,4%), järgnevad elektrivaldkonnas töötavad inimesed, kes teenivad 26,6% enam võrreldes baasväärtusega. Kõige vähem suureneb ehituse tegevusvaldkonnas töötavate inimeste palk ehk 7,1% võrreldes baasväärtusega. Nii avaliku kui ka erasektori puhul on näha, et just elektrivaldkonnas töötavad inimesed teenivad kõrgemat palka, kuid erasektori puhul on protsent isegi kõrgem. Ka Triventi (2013) leidis, et kindlate tegevusvaldkondade puhul palk suureneb. Kuid Costa-Dias *et al.* (2020) leidsid, et tööturu segregatsioon ei oma mõju palgale.

Tulemustest võib järeldada, et erasektoris töötavad inimesed teenivad avaliku sektoriga võrreldes kõrgemat palka, kui nad osalevad koolitustel, neil on kõrgem haridus, suurem tööstaaž, on olemas partner võrreldes avaliku sektoriga töötaja palgaga. Lisaks makstakse kõrgemat palka just nende emakeele pärast. Seda kinnitab ka erasektori mudeli tulemus, kus inglise keelt kõnelev isik teenib nn lisatasu võrreldes töötajaga, kelle emakeel ei ole inglise keel.

Käesoleva töö tulemused võivad erineda varasemate empiiriliste uuringute tulemustest, kuna vaadeldav riik, ajaperiood ja kasutatavad seletavad tunnused võivad erineda. Töö edasine arendus võib olla sama analüüs, kus uuritakse avaliku ja erasektori vahelisi palgaerinevusi PIAAC 2024. aasta andmetega. 2012. aastal oli Ühendkuningriigi sooline palgalõhe üks kõrgematest Euroopas. Joonisel 2 on toodud nii avaliku kui ka erasektori sooline palgalõhe aastatel 2000–2021. Sooline palgalõhe on aastast 2012 mõlemas sektoris oluliselt vähenenud. Uuringu põhjal on võimalik teha kindlaks, kuidas on kümne aasta jooksul muutunud sooline palgalõhe ning soolist palgalõhet mõjutavate tegurite näitajad avalikus ja erasektoris.

KOKKUVÕTE

Eurostati (2022) andmetel moodustas sooline palgalõhe 22,6% Ühendkuningriigis. Sooline palgalõhe võib olla tingitud erinevustest inimkapitalis, töötundides, tööturu segregatsioonis, tööstaažis naiste ja meeste vahel. Ka sektorite lõikes võib sooline palgalõhe erineda. Just avalikus ja erasektoris töötab suurem osa majanduslikult aktiivsest elanikkonnast.

Bakalaureusetöö eesmärk oli tuvastada, millised tegurid on seotud palgasuurusega ja kui suured on palgalõhed avalikus ja erasektoris Ühendkuningriigis.

Käesolevas bakalaureusetöös kasutati PIAAC uuringu mikrotasandi andmeid Ühendkuningriigi kohta 2012. aastal, mis pärinevad OECD andmebaasist. Analüüsi läbiviimiseks viidi läbi korrelatsioon- ja regressioonanalüüs. Mincer-tüüpi palgavõrrand on levinuim meetod palkade mõjurite uurimiseks. Hinnati kaht mudelit, kus üks on avaliku sektori kohta ja teine on erasektori kohta. Sõltuv tunnus on tunnipalga logaritmi ja selgitavad muutujad sugu, koolitustel osalemine, tööstaaž, laste olemasolu, emakeel, haridus aastates, töötunnid, partneri olemasolu, alluvate olemasolu, haridus- ja tegevusvaldkond. Võrrandi hindamiseks kasutati harilikku vähimruutude meetodit (OLS).

Nii avaliku kui ka erasektori mudelid osutusid statistiliselt olulisteks. Erasektori mudelist jäid välja töötunnid ja laste olemasolu, kuna need osutusid statistiliselt mitteolulisteks. Avaliku sektori mudelist jäid välja koolitustel osalemine ja inglise keel kui emakeel, kuna need osutusid statistiliselt mitteolulisteks.

Üldine sooline palgalõhe on avalikus sektoris 11,5% ning erasektoris 19,5%, kuid võttes seletavaid muutujaid arvesse, on tulemuseks kõrgem sooline palgalõhe avalikus sektoris. Avalikus sektoris teenivad naised 10,4% vähem kui mehed, 10% üldisest palgalõhest on võimalik seletada vaadeldavate muutujate abil ning 90% jääb seletamatuks. Erasektoris teenivad naised 5,8% vähem kui mehed, ligikaudu 70% üldisest palgalõhest saab seletada kasutatavate tunnuste abil ning 30% jääb seletamatuks.

Tulemustest võib järeldada, et erasektoris töötavad inimesed teenivad avaliku sektoriga võrreldes kõrgemat palka, kui nad osalevad koolitustel, neil on kõrgem haridus, suurem tööstaaž, on olemas partner või nende emakeel on inglise keel.

Töö edasine arendus võib olla sama analüüs, kus uuritakse avaliku ja erasektori vahelisi palgaerinevusi, kuid PIAAC järgmise küsitlusvooru avaldatud andmetega. Uuringu põhjal on võimalik teha kindlaks, kuidas on kümne aasta jooksul muutunud sooline palgalõhe ja soolist palgalõhet mõjutavate tegurite näitajad avalikus ja erasektoris.

SUMMARY

THE PUBLIC-PRIVATE SECTOR GENDER PAY GAP IN THE UK

Veronika Taraskina

In recent decades, there was a significant amount of studies on the pay gap, focusing on the gender pay gap. According to Eurostat (2022), the UK gender pay gap was the fourth highest in Europe in 2012. The gender pay gap is caused by a variety of factors, including which sector of the economy is observed. There are three sectors in the economy such as public sector, the private sector, and the non-profit sector or the third sector. The majority of the economically active population works in the private and public sectors. Generally, the public sector wants to be an exemplary employer and pay a fair salary. On 5 April 2011, Equality Act came into force in the United Kingdom, according to which no one should be treated unequally on the grounds of sex, race, age, pregnancy, or religion. This law applies to the public sector and covers all people living in the UK protecting them from discrimination. However, working in the private sector is more flexible and offers more benefits.

This study aims to identify the factors associated with wage levels and the size of the pay gap in the public and private sectors in the United Kingdom.

The research questions are:

- 1) what factors affect the gender pay gap?
- 2) how do the pay gaps between the public and private sector differ?
- 3) is the gender pay gap higher in the public or private sector?
- 4) how much of the raw gender pay gap can be explained and how much remains unexplained?

To achieve the aim, the following tasks have been set:

- 1) familiarization with the theoretical and empirical literature. In particular, finding the factors influencing the gender pay gap and the method used to perform the analysis;
- 2) data retrieval and preparation;
- 3) performing correlation and regression analysis;
- 4) interpretation of the results;
- 5) making conclusions and comparing the results with previous empirical research;

This study used PIAAC survey micro-level data from the OECD database. Data is cross-sectional for the United Kingdom in 2012. Correlation and regression analysis are used for analysis. Mincer-type wage equation is the most common method for studying wage determinants. The ordinary least squares method (OLS) is used to estimate the equation. Two models were evaluated, one for the public sector and the other for the private sector. The dependent variable is the logarithm of hourly wage, and the independent variables are gender, participation in training, length of service, presence of children, mother tongue, education in years, working hours, presence of partners, the existence of subordinates, the field of education and the field of activity.

The raw gender pay gap is 19,5% in the private sector and 11,5% in the public sector. If the observed variables are taken into account, the gender pay gap is 5.8% in the private sector and 10,4% in the public sector. Approximately 70% of the raw private sector pay gap can be explained by the observed variables, 30% remains unexplained. Almost 10% of the raw gender pay gap in the public sector can be explained by the observed variables, while 90% remains unexplained.

The results suggest that people working in the private sector earn higher wages if they participate in training, have a higher education, have more work experience, have a partner, or have English as their mother tongue compared to the public sector workers.

Further development of the work may be the same analysis examining the pay gap between the public and private sectors, but with data published by PIAAC in the next round of surveys in 2024. The study identifies how the gender pay gap and the factors affecting the gender pay gap have changed over the last ten years.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Adamchik, V.A., Bedi, A.S. (2000). Wage Differentials Between The Public And The Private Sectors: Evidence From An Economy In Transition. *Labor Economics*, 7 (2), 203-224.
- Alksnis, C., Desmarais, S., Curtis, J. (2008). Workforce Segregation And The Gender Wage Gap: Is Women's Work Valued As Highly As Men's? *Journal Of Applied Social Psychology*, 38 (6), 1416-1441.
- Anspal, S., Kraut, L., Rõõm, T. (2010). Sooline Palgalõhe Eestis: Empiiriline Analüüs. Uuringuraport. Eesti Rakendusuringute Keskus CentAR, Poliitikauringute Keskus PRAXIS, Sotsiaalministeerium.
- Becker, G. S. (1962). Investment In Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal Of Political Economy*, 70 (5), 9-49.
- Bryson, A., Joshi, H., Wielgoszewska, B., Wilkinson, D. (2020). A Short History Of The Gender Wage Gap In Britain. *Oxford Review Of Economic Policy*, 36 (4), 836-854.
- Charles, M., Bradley, K. (2002). Equal But Separate? A Cross-National Study Of Sex Segregation In Higher Education. *American Sociological Review*, 573-599.
- Chatterji, M., Mumford, K., Smith, P.N. (2011). The Public–Private Sector Gender Wage Differential In Britain: Evidence From Matched Employee- Workplace Data. *Applied Economics*, 43 (26), 3819-3833.
- Costa Dias, M., Joyce, R., Parodi, F. (2020). The Gender Pay Gap In The UK: Children And Experience In Work. *Oxford Review Of Economic Policy*, 36 (4), 855-881.
- Cukrowska-Torzewska, E., Lovasz, A. (2020). The Role Of Parenthood In Shaping The Gender Wage Gap—A Comparative Analysis Of 26 European Countries. *Social Science Research*, 85, 102355.
- Equality Act 2010 05.04.2011/149. Kättesaadav:
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/149>, 10.02.2022
- Grybaite, V. (2006). Analysis Of Theoretical Approaches To Gender Pay Gap. *Journal Of Business Economics And Management*, 7 (2), 85-91.
- Grimshaw, D. (2000). Public Sector Employment, Wage Inequality And The Gender Pay Ratio In The UK. *International Review Of Applied Economics*, 14 (4), 427-448.

- Halaby, C. N. (2003). Where Job Values Come From: Family And Schooling Background, Cognitive Ability, And Gender. *American Sociological Review*, 251-278.
- Hauke, J., Kossowski, T. (2011). Comparison of Values of Pearson's and Spearman's Correlation Coefficients on the Same Sets of Data. *Quaestiones geographicae*, 30 (2), 87.
- Heitmueller, A. (2006). Public-Private Sector Pay Differentials In A Devolved Scotland. *Journal Of Applied Economics*, 9 (2), 295-323.
- Kim, C., Oh, B. (2022). Taste-Based Gender Discrimination in South Korea. *Social Science Research*, 104, 102671.
- Koopmans, R., Veit, S., Yemane, R. (2019). Taste Or Statistics? A Correspondence Study Of Ethnic, Racial And Religious Labour Market Discrimination In Germany. *Ethnic and Racial Studies*, 42 (16), 233-252.
- Kunze, A. (2005). The Evolution Of The Gender Wage Gap. *Labour Economics*, 12 (1), 73-97.
- Kunze, A. (2008). Gender Wage Gap Studies: Consistency And Decomposition. *Empirical Economics*, 35 (1), 63-76.
- Lucifora, C., Meurs, D. (2006). The Public Sector Pay Gap In France, Great Britain And Italy. *Review Of Income And Wealth*, 52 (1), 43-59.
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E., Higgins, C. A. (2006). A Comparison Of The Values And Commitment Of Private Sector, Public Sector, And Parapublic Sector Employees. *Public Administration Review*, 66 (4), 605-618.
- Machin, S., Puhani, P. A. (2003). Subject Of Degree And The Gender Wage Differential: Evidence From The UK And Germany. *Economics Letters*, 79 (3), 393-400.
- Méndez, F., Sepúlveda, F. (2016). A Comparative Study of Training in the Private and Public Sectors: Evidence from the United Kingdom and the United States. *Contemporary Economic Policy*, 34 (1), 107-118.
- Melly, B. (2005). Public-Private Sector Wage Differentials In Germany: Evidence From Quantile Regression. *Empirical Economics*, 30 (2), 505-520.
- Mincer, J. A. (1974). Schooling And Earnings. In *Schooling, Experience, And Earnings*. NBER. 41-63.
- OECD (2022). About PIAAC. Kättesaadav: <https://www.oecd.org/skills/piaac/about/>, 18.02.2022
- OECD (2012). PRGGBRP1.CSV. https://docs.google.com/spreadsheets/d/1lyCl9oILnBUd_IMAzof-TfMzxR7Payfc/edit#gid=1191632637. Survey of Adult Skills (PIAAC) (database) [Online]. Kättesaadav: <https://webfs.oecd.org/piaac/puf-data/CSV/>, 1.03.2022

- Erees, S., Demirel, N. (2012). Omitted Variable Bias and Detection with Reset Test in Regression Analysis. *Anadolu University Journal of Science and Technology B-Theoretical Sciences*, 2 (1), 1-19.
- Eurostat (2022). Tabel EARN_GR_GPGR2: Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity - structure of earnings survey methodology. (Database) [Online]. Kättesaadav: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2/default/table?lang=en, 18.02.2022
- O'brien, R., M. (2007). A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors. *Quality & quantity*, 41 (5), 673-690.
- Office for National Statistics (2021). Tabel 13.5a: Earnings and hours worked, public and private sector. (database) [Online]. Kättesaadav: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/datasets/publicandprivatesectorashetable13>, 03.03.2022
- Office for National Statistics (2021). Tabel 13.12: Gender pay gap (database) [Online]. Kättesaadav: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/datasets/annualsurveyofhoursandearningsashegenderpaygaptables>, 22.03.2022
- Office for National Statistics (2022). Tabel EMP02: Public And Private Sector Employment. (database) [Online]. Kättesaadav: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/publicandprivatesectoremploymentemp02>, 03.03.2022
- Office for National Statistics (2022). Tabel DB37: Private sector employment as % of total employment. (database) [Online]. Kättesaadav: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/publicsectorpersonnel/timeseries/db37/pse>, 31.03.2022
- Office for National Statistics (2022). Tabel DB36: Public sector employment as % of total employment. (database) [Online]. Kättesaadav: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/publicsectorpersonnel/timeseries/db36/pse>, 31.03.2022
- Office for National Statistics (2019). Who Works In The Public Sector? Kättesaadav: <https://www.ons.gov.uk/economy/governmentpublicsectorandtaxes/publicspending/articles/whoworksinthepublicsector/2019-06-04>, 16.02.2022
- Office for National Statistics (2019). Long-term trends in UK employment: 1861 to 2018. Kättesaadav: <https://www.ons.gov.uk/economy/nationalaccounts/uksectoraccounts/compendium/economicreview/april2019/longtermtrendsinukemployment1861to2018>, 16.02.2022
- Papapetrou, E. (2006). The Public-Private Sector Pay Differential In Greece. *Public Finance Review*, 34 (4), 450-473.

- Powell, G. N., Butterfield, D. A. (2015). The Glass Ceiling: What Have We Learned 20 Years On? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Rõõm, T., Kallaste, E. (2004). Men And Women In The Estonian Labour Market: An Assessment Of The Gender Wage Gap. PRAXIS Center For Policy Studies.
- Sauga, A. (2017). *Statistika Õpik Majanduseriala Üliõpilastele*. Tallinn: TTÜ Kirjastus.
- Singleton, C. (2019). The Public–Private Sector Wage Differential In The UK: Evidence From Longitudinal Employer–Employee Data. *Economics Letters*, 174, 109-113.
- Triventi, M. (2013). The Gender Wage Gap And Its Institutional Context: A Comparative Analysis Of European Graduates. *Work, Employment And Society*, 27 (4), 563-580.
- Vilerts, K. (2018). The Public–Private Sector Wage Gap In Latvia. *Baltic Journal Of Economics*, 18 (1), 25-50.
- White, H. (1980). A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and a Direct Test for Heteroskedasticity. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 817-838.

LISAD

**Lisa 1. Töötavate inimeste arv ja osakaal avalikus ja erasektoris
Ühendkuningriigis**

Aasta	Arv (Miljonit inimest)		Osakaal (%)	
	avalik sektor	erasektor	avalik sektor	erasektor
2000	5,5	22,0	19,9	80,1
2001	5,6	22,1	20,1	79,9
2002	5,7	22,2	20,4	79,6
2003	5,9	22,4	20,7	79,3
2004	6,0	22,5	21,1	78,9
2005	6,1	22,8	21,1	78,9
2006	6,1	23,1	20,8	79,2
2007	6,0	23,3	20,5	79,5
2008	6,0	23,7	20,2	79,8
2009	6,4	22,6	22,2	77,8
2010	6,4	22,9	21,9	78,1
2011	6,2	23,1	21,2	78,8
2012	5,9	23,9	19,8	80,2
2013	5,8	24,2	19,5	80,5
2014	5,6	25,1	18,1	81,9
2015	5,5	25,7	17,6	82,4
2016	5,5	26,3	17,3	82,7
2017	5,5	26,7	17,1	82,9
2018	5,3	27,1	16,5	83,5
2019	5,4	27,4	16,5	83,5
2020	5,6	27,0	17,1	82,9
2021	5,7	26,7	17,5	82,5

Allikas: Tabel EMP02, Tabel PSE DB 36,37 Office for National Statistics (2022)

Lisa 2. Sooline palgalõhe avalikus ja erasektoris Ühendkuningriigis

Aasta	Avalik sektor	Erasektor
2000	18,2	29,6
2001	18,7	29,3
2002	19,1	29,6
2003	18,2	28,8
2004	18,0	27,7
2005	18,4	26,9
2006	18,4	26,6
2007	17,8	25,9
2008	18,3	26,1
2009	18,5	25,7
2010	17,6	25,7
2011	18,1	25,6
2012	17,5	24,1
2013	17,4	24,7
2014	17,7	22,6
2015	17,9	22,7
2016	17,8	21,9
2017	17,7	21,1
2018	17,4	20,6
2019	15,7	19,9
2020	14,7	16,8
2021	14,8	17,8

Allikas: Tabel 13.12 Office for National Statistics (2021)

Märkused: toodud protsentides

Lisa 3. Keskmise brutotunnipalk ja palgamuutus avalikus ja erasektoris Ühendkuningriigis

Aasta	Keskmise tunnipalk (£)		Keskmise palgamuutus (%)	
	erasektor	avalik sektor	erasektor	avalik sektor
2000	10,01	10,49	3,8	3,1
2001	10,69	11,04	6,9	5,3
2002	11,29	11,53	5,6	4,5
2003	11,63	12,0	3,1	4,0
2004	11,74	12,67	0,9	5,6
2005	12,12	13,46	3,2	6,2
2006	12,69	13,9	4,7	3,3
2007	13,02	14,24	3,2	2,9
2008	13,64	14,7	4,7	3,2
2009	13,87	15,55	1,7	5,8
2010	13,95	16,09	0,6	3,6
2011	14,18	16,27	1,7	1,2
2012	14,2	16,41	1,0	1,2
2013	14,56	16,61	2,5	1,2
2014	14,54	16,7	-0,1	0,5
2015	14,63	16,99	0,6	1,7
2016	15,18	17,24	3,7	1,4
2017	15,69	17,46	3,4	1,3
2018	16,33	17,83	4,1	2,1
2019	16,86	18,5	3,2	3,8
2020	17,18	18,87	1,9	2,0
2021	17,55	19,12	2,1	1,3

Allikas: Tabel 13.5a Office for National Statistics (2021); autori koostatud

Lisa 4. Varasema empiirilise kirjanduse kokkuvõte

Nimetus	Autor	Uurimuse eesmärk	Andmed	Tulemused
The role of parenthood in shaping the gender wage gap– A comparative analysis of 26 European countries	Cukrowska-Torzewska, E., Lovasz, A.	Laste olemasolu mõju hindamine soolisele palgalõhele	26. Euroopa riigi andmed 2004-2013 aastate kohta	Lastega mehed teenivad kõrgemat palka kui lastetu mehed kõikides riikides. Ida-Euroopas saavad emad kõige suuremat nn palgaträhvi võrreldes lastetu naistega. Lõuna-Euroopas teenivad emad rohkem kui lastetu naised.
The gender pay gap in the UK: children and experience in work	Costa Dias, M., Joyce, R., Parodi, F.	Soolist palgalõhet mõjutavad tegurid	1991-2018 aastate Ühendkuning riigi andmed	Tööstaažil ja haridustasemel on positiivne mõju palkadele. Tegevusalal ja ameti valikul ei ole mõju palgale.
The gender wage gap and its institutional context: a comparative analysis of European graduates	Triventi, M.	Millised muutujad põhjustavad soolist palgalõhet ülikooli lõpetanute seas ning milline on nende tegurite panus	11. Euroopa riigi andmed, REFLEX uuring, 2005-2006 aastate kohta	Üldine sooline palgalõhe on 15% Ühendkuningriigis. Haridusel ja oskustel on ebaoluline roll soolise palgalõhe kujundamisel. Kõige rohkem mõju palgale on segregatsioonil.
Gender wage gap studies: consistency and decomposition	Kunze, A.	Erinevate tegurite panus soolisse palgalõhesse	Saksamaa andmed 1975-1990 aastate kohta	Üldine sooline palgalõhe moodustab 25% tööturule sisenemise ajal. 61% algsest palgalõhest on seletatud erinevustest haridusvaldkonnas ja inimkapitalis, 39% jääb seletamatuks.
The public–private sector wage differential in the UK: Evidence from longitudinal employer–employee data	Singleton, C.	Palgaerinevust mõjutavad tegurid avalikus ja erasektoris	Ühendkuning riigi tööjõu-uuringu andmed 2002-2016 aastate kohta	Mehed ei teeninud märkimisväärset palgalisa avalikus sektoris. Naised aga teenisid keskmiselt 4% lisatasu võrreldes erasektori naistöötajatega.

Lisa 4 järg

Wage differentials between the public and the private sectors: evidence from an economy in transition.	Adamchik, V.A., Bedi, A.S.	Teha kindlaks, kas palgaerinevus eksisteerib avaliku ja erasektori vahel või mitte	Poola tööjõu-uuringu andmed 1996 .aasta kohta	Abielus mehed teenivad 10% lisatasu avalikus ja 9% lisatasu erasektoris võrreldes vallaliste meestega. Abielus naised aga ei teeni oluliselt kõrgemat palka. Kõrgema haridusega erasektori töötajaid teenivad rohkem, kui sama haridusega avaliku sektori töötajad.
Public-private sector pay differentials in a devolved Scotland	Heitmueller, A.	Palgaerinevust mõjutavad tegurid avalikus ja erasektoris	2000. aasta Šotimaa andmed	Haridusel on väike mõju meeste töötasule avalikus sektoris. Naiste puhul suureneb kõrgema haridusega palk avalikus sektoris. Ametil on kõige suurem mõju palkadele ning töötamine juhtivatel ametidel suurendab palka.
The public–private sector gender wage differential in Britain: evidence from matched employee-workplace data	Chatterji, M., Mumford, K., Smith, P.N.	Soolist palgalõhet mõjutavad tegurid avalikus ja erasektoris	Ühendkuni nriigi andmed 2004. aasta kohta	Abielus ja lastega mehed teenivad kõrgemat töötasu mõlemas sektoris, kuid vähemalt ühe lapsega naine teenib kesmiselt madalamat palka erasektoris. Koolitustel osalemine suurendab naiste palka vähesel määral mõlemas sektoris. Meeste puhul osutus antud näitaja statistiliselt mitteoluliseks.
The public–private sector wage gap in Latvia	Vilerts, K.	Palgaerinevust mõjutavad tegurid avalikus ja erasektoris	Läti tööjõu-uuringu andmed 2015. aasta kohta	Abielus töötajad teenivad kõrgemat palka mõlemas sektoris. Nii avalikus kui ka erasektoris on meeste sissetulek kõrgem kui naiste oma.
A comparative study of training in the private and public sectors: evidence from the United Kingdom and the United States	Méndez, F., Sepúlveda, F.	Kuidas mõjutab koolitustel osalemine avaliku ja erasektori palkasid ning kuidas palgalõhed erinevad	Ühendkuni nriigi andmed 2001-2008 aastate kohta	Erasektoris toob lisakoolitus kaasa 0,9% ja avalikus sektoris 0,7% palgatõusu.

Lisa 4 järg

Public Sector Employment, Wage Inequality And The Gender Pay Ratio In The UK.	Grimshaw, D.	Erinevate poliitikate panuse hindamine soolisse palgalõhesse	1986 ja 1995 aastate andmed Ühendkuningriigi kohta	1986 moodustas naiste palk 71% ja 1995. aastal 79% meeste palgast avalikus sektoris. 1986. aastal aga 62% ja 1995. aastal 64% meeste palgast erasektoris
-------------------------------------------------------------------------------	--------------	--------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Lisa 5. Naiste ja meeste osakaalud haridusvaldkondade lõikes avalikus ja erasektoris

Haridusvaldkond	Erasektor		Avalik sektor	
	naine	mees	naine	mees
Inseneriteadus, tootmine, ehitus	1,8	15,7	1,7	5,1
Sotsiaalteadused, äri, õigus	15,9	8,1	17,7	4,9
Üldprogrammid	13,3	8,0	9,0	3,4
Tervis, heaolu	3,6	0,9	15,2	1,9
Põllumajandus, veterinaaria	0,5	0,4	0,1	0,5
Loodusteadused, matemaatika, arvutiteadused	5,2	6,3	6,7	4,5
Haridus	2,7	1,2	11,4	2,3
Humanitaarteadused, keeled, kunst	10,1	6,2	11,0	4,2
Teenused	0,1	0,1	0,3	0,1

Allikas: OECD (2012); autori arvutused

Märkused: toodud protsentides

Lisa 6. Naiste ja meeste osakaalud tegevusvaldkondade lõikes avalikus ja erasektoris

Tegevusvaldkond	Erasektor		Avalik sektor	
	naine	mees	naine	mees
Ehitus	1,7	4,5	–	0,5
Muud teenindustegevused	2,4	0,8	0,5	0,7
Tootmine	5,1	11,5	0,2	0,3
Haldus-ja tugitegevused	2,4	2,4	0,4	0,4
Kunst	1,2	0,6	1,1	0,9
Kinnisvara	0,7	0,3	0,2	0,1
Teave ja suhtlus	1,8	3,0	0,1	0,6
Transport	1,3	3,5	0,3	2,5
Avalik haldus, riigikaitse, sotsiaalkindlustus	1,2	0,5	17,0	9,3
Finants, kindlustus	3,9	2,3	0,7	0,1
Teadus	4,1	3,1	0,8	0,9
Haridus	1,7	0,7	26,4	5,7
Veevarustus	0,2	0,9	–	0,6
Elekter, gaas	0,3	0,2	–	0,1
Leibkondade tegevus tööandjana	0,2	–	–	–
Hulgi-ja jaemüük	13,4	8,6	0,4	0,3
Tervishoid, sotsiaaltöö	7,1	1,2	24,4	3,9
Majutus, toitlustus	4,1	2,3	0,7	–
Põllumajandus, metsandus, kalandus	0,2	0,4	–	–
Kaevandamine	0,2	0,2	–	–
Eksterritoriaalsete organisatsioonide tegevus	–	–	0,1	–

Allikas: OECD (2012); autori arvutused

Märkused: toodud protsentides

Lisa 7. Erasektori korrelatsioonimaatriks

	Log_tunnipalk	Vanus	Sugu	Koolitused	Tööstaaž	Laste olemasolu	Inglise keel emakeel	Haridus aastates	Töötunnid	Partneri olemasolu	Alluvate olemasolu
Log_tunnipalk	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vanus	0,3037 ***	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Sugu	-0,2642 ***	-0,0673	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Koolitused	0,1569 ***	-0,0073	-0,0113	1	—	—	—	—	—	—	—
Tööstaaž	0,3109 ***	0,8947 ***	-0,1247 ***	0,0209	1	—	—	—	—	—	—
Laste olemasolu	0,1126 ***	0,4838 ***	0,0638	-0,0546	0,4280 ***	1	—	—	—	—	—
Inglise keel emakeel	0,0570	0,0572	0,0309	0,0651	0,1534 ***	0,0105	1	—	—	—	—
Haridus aastates	0,3053 ***	-0,1280 ***	-0,0323	0,0768 *	-0,1951 ***	-0,1697 ***	-0,1182 ***	1	—	—	—
Töötunnid	0,3162 ***	0,0617	-0,4351 ***	0,1222 ***	0,1308 ***	-0,1009 ***	-0,0406	0,0701	1	—	—
Partneri olemasolu	0,3179 ***	0,3665 ***	-0,1222 ***	0,0501	0,3438 ***	0,3260 ***	-0,0635	0,0527	0,1606 ***	1	—
Alluvad olemas	0,2988 ***	0,1203 ***	-0,0868 **	0,1276 ***	0,1438 ***	0,0596	0,0251	0,1204 ***	0,2895 ***	0,1436 ***	1

Allikas: OECD (2012); autori arvutused

Märkused: *** tähistab olulisust nivool 1%, ** olulisust nivool 5% ja * olulisust nivool 10%

Lisa 8. Avaliku sektori korrelatsioonimaatriks

	Log_tunnipalk	Vanus	Sugu	Koolitused	Tööstaaz	Laste olemasolu	Inglise keel emakeel	Haridus aastates	Töötunnid	Partneri olemasolu	Alluvad olemas
Log_tunnipalk	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vanus	0,1208 **	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Sugu	-0,1504 ***	-0,0173	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Koolitused	0,1007 *	-0,0155	-0,0383	1	—	—	—	—	—	—	—
Tööstaaz	0,1402 ***	0,8631 ***	-0,0740	0,0089	1	—	—	—	—	—	—
Laste olemasolu	0,0555	0,3142 ***	0,1162 **	-0,0341	0,2755 ***	1	—	—	—	—	—
Inglise keel emakeel	-0,0104	0,0490	0,0276	0,0762	0,1329 ***	-0,0033	1	—	—	—	—
Haridus aastates	0,4180 ***	-0,0738	-0,0128	0,1105 **	-0,1330 ***	-0,1086 **	-0,0172	1	—	—	—
Töötunnid	0,2823 ***	-0,0411	-0,3018 ***	0,1638 ***	0,0349	-0,1446 ***	-0,0334	0,2196 ***	1	—	—
Partneri olemasolu	0,1686 ***	0,2544 ***	-0,1267 ***	0,0379	0,2441 ***	0,2308 ***	0,0308	0,0522	0,0116	1	—
Alluvad olemas	0,3942 ***	0,0765	-0,0385	0,1440 ***	0,1109**	0,0792	0,0229	0,2093 ***	0,3094 ***	0,0900	1

Allikas: OECD (2012); autori arvutused

Märkused: *** tähistab olulisust nivool 1%, ** olulisust nivool 5% ja * olulisust nivool 10%

Lisa 9. Erasektori regressioonanalüüsi tulemused

	Mudel 1 (20 tegevus- valdkonna põhjal)	Mudel 2 (3 tegevus- valdkonna põhjal)	Mudel 3 (3 tegevus- valdkonna põhjal)	Mudel 4 (17 tegevus- valdkonna põhjal)	Mudel 5 (17 tegevus- valdkonna põhjal)
Konstant	1,2495*** (0,0699)	1,2217*** (0,0942)	1,2844*** (0,0809)	1,2181*** (0,0935)	1,1828*** (0,0760)
Sugu (naine)	-0,0869*** (0,0176)	-0,1249*** (0,2632)	-0,1203*** (0,0266)	-0,0640*** (0,0247)	-0,0580** (0,0228)
Koolituse- osalemine	0,0621*** (0,0149)	0,0466** (0,2181)	0,0482** (0,0220)	0,0784*** (0,0199)	0,0763*** (0,0197)
Tööstaaž	0,0065*** (0,0007)	0,0052*** (0,0012)	0,0055*** (0,0011)	0,0070*** (0,0010)	0,0070*** (0,0010)
Laste olemasolu	0,0393** (0,0173)	0,1000*** (0,0247)	0,0940 (0,0252)***	-0,0041 (0,0245)	–
Haridus (aastates)	0,0464*** (0,0036)	0,0346*** (0,0060)	0,0333*** (0,0058)	0,0530*** (0,0049)	0,0530*** (0,0049)
Töötunnid	0,0013* (0,0007)	0,0043*** (0,0010)	0,0042*** (0,0010)	-0,0008 (0,0011)	–
Emakeel (inglise keel)	0,0687*** (0,0239)	0,0542 (0,0364)	–	0,0863** (0,0353)	0,0875** (0,0351)
Partneri olemasolu	0,1025*** (0,0168)	0,0542** (0,0542)	0,0518** (0,0220)	0,1306*** (0,0234)	0,1292*** (0,0226)
Alluvad olemas	0,1611*** (0,0162)	0,1224*** (0,0259)	0,1240*** (0,0260)	0,1737*** (0,0211)	0,1697*** (0,0209)
Haridus- valdkond	Baasväärtuseks on üldprogrammid	Baasväärtuseks on üldprogrammid	Baasväärtuseks on üldprogrammid	Baasväärtuseks on üldprogrammid	Baasväärtuseks on üldprogrammid
Sotsiaalteadu- sed, äri, õigus	0,0784*** (0,0225)	0,0717** (0,0302)	0,0685** (0,0300)	0,0991*** (0,0315)	0,1005*** (0,0314)
Inseneritöö, tootmine, ehitus	0,0872*** (0,0252)	0,0522 (0,0441)	0,0446 (0,0434)	0,0836*** (0,0301)	0,0844*** (0,0300)
Humanitaart- eadused, keeled, kunst	-0,0079 (0,0242)	-0,0207 (0,0290)	-0,0236 (0,0287)	-0,0795 (0,0804)	-0,0774 (0,0796)
Loodusteadu- sed, matemaatika, arvutiteaduse- d	0,0982*** (0,0275)	0,0250 (0,0443)	0,0233 (0,0441)	-0,0828 (0,0732)	-0,0888 (0,0722)
Haridus	0,0185 (0,0409)	-0,0116 (0,0418)	-0,0126 (0,0420)	0,1324*** (0,0367)	0,1343*** (0,0364)

Lisa 9 järg

Põllumajandus, veterinaaria	-0,1538** (0,0762)	-0,1502*** (0,0446)	-0,1627*** (0,0436)	0,0404 (0,0606)	0,0433 (0,0601)
Tervis, heaolu	0,0441 (0,0392)	0,1200** (0,0468)	0,1156** (0,0465)	0,0103 (0,0340)	0,0123 (0,0338)
Teenused	-0,1257 (0,2191)	–	–	-0,1414 (0,1328)	-0,1295 (0,1355)
Tegevusvaldkond	Baasväärtuseks on transport	Baasväärtuseks on tervishoid ja sotsiaaltöö	Baasväärtuseks on tervishoid ja sotsiaaltöö	Baasväärtuseks on transport	Baasväärtuseks on transport
Teadus	0,2040*** (0,0432)	–	–	0,1616*** (0,0460)	0,1640*** (0,0460)
Tootmine	0,1034*** (0,0372)	–	–	0,0876** (0,0372)	0,0884** (0,0369)
Ehitus	0,0847* (0,0440)	–	–	0,0706 (0,0440)	0,0718* (0,0436)
Tervishoid, sotsiaaltöö	-0,1493*** (0,0431)	–	–	–	–
Hulgi- ja jaemüük	-0,1038*** (0,0371)	0,0647** (0,0293)	0,0693** (0,0295)	–	–
Teave, suhtlus	0,2280*** (0,0467)	–	–	0,1940*** (0,0496)	0,1956*** (0,0491)
Kunst	0,0051 (0,0627)	–	–	-0,0330 (0,0601)	-0,0251 (0,0592)
Haldus- ja tugitegevused	-0,0019 (0,0464)	–	–	-0,0245 (0,0456)	-0,0216 (0,0451)
Muud teenindustevused	-0,0086 (0,0523)	–	–	-0,0360 (0,0575)	-0,0310 (0,0574)
Põllumajandus, metsandus, kalandus	-0,0515 (0,0981)	–	–	-0,0706 (0,1182)	-0,0675 (0,1186)
Majutus, toitlustus	-0,1876*** (0,0445)	-0,0165 (0,0348)	-0,0166 (0,0350)	–	–
Haridus	0,0448 (0,0593)	–	–	-0,0171 (0,0684)	-0,0111 (0,0687)
Avalik haldus ja riigikaitse, sotsiaalkindlustus	0,1878*** (0,0637)	–	–	0,1639** (0,0714)	0,1645** (0,0712)
Veevarustus	0,0156 (0,0775)	–	–	-0,0039 (0,0650)	-0,0032 (0,0643)

Lisa 9 järg

Kinnisvara	0,1246 (0,0813)	–	–	0,0866 (0,0757)	0,0891 (0,0753)
Finants, kindlustus	0,2167*** (0,0443)	–	–	0,1711*** (0,0460)	0,1738*** (0,0450)
Elekter, gaas	0,2859*** (0,1024)	–	–	0,2651** (0,1136)	0,2663** (0,1127)
Kaevandamine	0,1166 (0,1210)	–	–	0,0542 (0,1601)	0,0548 (0,1598)
Leibkondade tegevus tööandjana	0,4671*** (0,1571)	–	–	0,4438*** (0,1329)	0,4437*** (0,1366)
R ²	46%	39%	39%	38%	38%
Korrigeeritud R ²	45%	37%	37%	36%	36%
N	1846	678	678	1168	1168

Allikas: OECD (2012); autori koostatud

Märkused: Mudel 1 puhul on sulgudes toodud standardvead. Mudel 2, 3, 4 ja 5 puhul on sulgudes toodud kohandatud standardvead. *** tähistab olulisust nivool 1%, ** olulisust nivool 5% ja * olulisust nivool 10%

Lisa 10. Erasektori mudelite testide tulemused
Mudel 1

Auxiliary regression for RESET specification test
OLS, using observations 1-1846
Squares and cubes:
Test statistic: $F = 17.673161$,
with p-value = $P(F(2,1807) > 17.6732) = 2.5e-08$

White's test for heteroskedasticity
OLS, using observations 1-3878 (n = 1846)
Missing or incomplete observations dropped: 2032
Test statistic: $TR^2 = 545.888360$,
with p-value = $P(\text{Chi-square}(389) > 545.888360) = 0.000000$

Mudel 2

Auxiliary regression for RESET specification test
OLS, using observations 1-678
Test statistic: $F = 20.921325$,
with p-value = $P(F(2,657) > 20.9213) = 1.55e-09$

Mudel 3

Auxiliary regression for RESET specification test
OLS, using observations 1-678
Frequency Test statistic: $F = 19.603717$,
with p-value = $P(F(2,658) > 19.6037) = 5.37e-09$

Test for null hypothesis of normal distribution:
 $\text{Chi-square}(2) = 61.120$ with p-value 0.00000

Mudel 4

Auxiliary regression for RESET specification test
OLS, using observations 1-1168
Squares and cubes:
Test statistic: $F = 2.482436$,
with p-value = $P(F(2,1132) > 2.48244) = 0.084$

Mudel 5

Auxiliary regression for RESET specification test
OLS, using observations 1-1168

Lisa 10 järg

Squares and cubes:

Test statistic: $F = 2.845725$,

with p-value = $P(F(2,1134) > 2.84572) = 0.0585$

Test for null hypothesis of normal distribution:

Chi-square(2) = 9.024 with p-value 0.01098

Lisa 11. Lõpliku erasektori mudeli VIF multikollineaarsuse hindamine

Sugu (naine)	1,350
Koolitusel osalemine	1,087
Tööstaaž	1,259
Haridus (aastates)	1,308
Emakeel (inglise keel)	1,075
Partneri olemasolu	1,191
Alluvad olemas	1,088
Sotsiaalteadused, äri, õigus	2,010
Inseneritöö, tootmine, ehitus	1,995
Humanitaarteadused, keeled, kunst	1,154
Loodusteadused, matemaatika, arvutiteadused	1,055
Haridus	1,657
Põllumajandus, veterinaaria	1,291
Tervis, heaolu	1,653
Teenused	1,037
Ehitus	2,176
Muud teenindustegevused	1,667
Põllumajandus, metsandus, kalandus	1,134
Tootmine	3,355
Haldus- ja tugitegevused	1,905
Kunst	1,405
Kinnisvara	1,199
Teave, suhtlus	1,925
Avalik haldus ja riigikaitse, sotsiaalkindlustus	1,370
Finants, kindlustus	2,198
Teadus	2,373
Haridus	1,632
Veevarustus	1,207
Elekter, gaas	1,127
Kaevandamine	1,092
Leibkondade tegevus tööandjana	1,066

Allikas: OECD (2021), autori koostatud

Lisa 12. Avaliku sektori regressioonanalüüsi tulemused

	Mudel 1 (18 tegevusvaldkonna põhjal)	Mudel 2 (18 tegevusvaldkonna põhjal)
Konstant	1,5611*** (0,0796)	1,5584*** (0,0706)
Sugu (naine)	-0,1044*** (0,0233)	-0,1043*** (0,0241)
Koolitusel osalemine	-0,0082 (0,0195)	—
Tööstaaž	0,0030*** (0,0009)	0,0030*** (0,0009)
Laste olemasolu	0,0490** (0,0226)	0,0495** (0,0220)
Emakeel (inglise keel)	0,0022 (0,0378)	—
Haridus (aastates)	0,0502*** (0,0045)	0,0502*** (0,0045)
Töötunnid	0,0021** (0,0009)	0,0021** (0,0009)
Partenri olemasolu	0,0644*** (0,0214)	0,0642*** (0,0217)
Alluvad olemas	0,1768*** (0,0194)	0,1763*** (0,0196)
Haridusvaldkond	Baasväärtuseks on üldprogrammid	Baasväärtuseks on üldprogrammid
Loodusteadused, matemaatika, arvutiteadused	0,0489 (0,0374)	0,0482 (0,0365)
Humanitaarteadused, keeled, kunst	0,0376 (0,0347)	0,0375 (0,034)
Haridus	0,0141 (0,0375)	0,0138 (0,0385)
Sotsiaalteadused, äri, õigus	0,0716** (0,0322)	0,0711** (0,0310)
Inseneritöö, tootmine, ehitus	0,0554 (0,0440)	0,0534 (0,0446)
Tervis, heaolu	0,1072*** (0,0385)	0,1067*** (0,0367)
Põllumajandus, veterinaaria	-0,1998* (0,1201)	-0,1985** (0,0980)
Teenused	0,3085** (0,1472)	0,3052*** (0,1157)

Lisa 12 järg

Tegevusvaldkond	Baasväärtuseks on avalik haldus, riigikaitse, sotsiaalkindlustus	Baasväärtuseks on avalik haldus, riigikaitse, sotsiaalkindlustus
Kunst	-0,0788 (0,0633)	-0,0801 (0,0683)
Haridus	-0,0677*** (0,0261)	-0,0679** (0,0263)
Tervishoid, sotsiaaltöö	-0,0304 (0,0269)	-0,0315 (0,0265)
Teadus	0,0324 (0,0679)	0,0317 (0,0576)
Veevarustus	-0,2906*** (0,1102)	-0,2897*** (0,1068)
Hulgi-ja jaemüük	-0,0337 (0,1090)	-0,0328 (0,1108)
Muud teenindustegevused	-0,1047 (0,0812)	-0,1031 (0,0702)
Haldus-ja tugitegevused	0,0210 (0,1021)	0,0220 (0,0951)
Tootmine	-0,0669 (0,1289)	-0,0653 (0,1163)
Majutus, toidlustus	-0,3000*** (0,1029)	-0,2982*** (0,0717)
Transport	-0,1306** (0,0568)	-0,1284** (0,0639)
Finants, kindlustus	0,1556 (0,0963)	0,1556 (0,1052)
Teave, suhtlus	-0,1351 (0,1114)	-0,1349 (0,1078)
Ehitus	-0,0781 (0,1297)	-0,0791** (0,0345)
Kinnisvara	-0,1225 (0,1665)	-0,1241* (0,0693)
Eksterritoriaalsete organisatsioonide tegevus	0,1196 (0,2848)	0,1249*** (0,0306)
Elekter, gaas	0,1979 (0,2865)	0,1974*** (0,0469)
R ²	35%	35%
Korrigeeritud R ²	33%	33%
N	1089	1090

Allikas: OECD (2012); autori koostatud

Märkused: Mudeli 1 sulgudes on toodud standardvead, Mudeli 2 sulgudes on toodud kohandatud standardvead. *** tähistab olulisust nivool 1%, ** olulisust nivool 5% ja * olulisust nivool 10%

Lisa 13. Avaliku sektori mudelite testide tulemused

Mudel 1

Auxiliary regression for RESET specification test

OLS, using observations 1-1089

Squares and cubes:

Test statistic: $F = 0.542075$,

with p-value = $P(F(2,1054) > 0.542075) = 0.582$

White's test for heteroskedasticity

OLS, using observations 1-1787 (n = 1089)

Missing or incomplete observations dropped: 698

Test statistic: $TR^2 = 344.087626$,

with p-value = $P(\text{Chi-square}(267) > 344.087626) = 0.001007$

Mudel 2

Auxiliary regression for RESET specification test

OLS, using observations 1-1090

Reset specification reset

Squares and cubes:

Test statistic: $F = 0.953429$,

with p-value = $P(F(2,1055) > 0.953429) = 0.386$

Test for null hypothesis of normal distribution:

Chi-square(2) = 4.889 with p-value 0.08675

Lisa 14. Lõpliku avaliku sektori mudeli VIF multikollineaarsuse hindamine

Sugu (naine)	1,422
Tööstaaž	1,195
Laste olemasolu	1,195
Haridus (aastates)	1,399
Töötunnid	1,269
Partenri olemasolu	1,174
Alluvad olemas	1,243
Loodusteadused, matemaatika, arvutiteadused	1,883
Humanitaarteadused, keeled, kunst	2,140
Haridus	2,219
Sotsiaalteadused, äri, õigus	2,466
Inseneritöö, tootmine, ehitus	1,639
Tervis, heaolu	2,830
Põllumajandus, veterinaaria	1,061
Teenused	1,070
Kunst	1,083
Haridus	2,020
Tervishoid ja sotsiaaltöö	2,026
Teadus	1,091
Veevarustus	1,050
Hulgi-ja jaemüük	1,036
Muud teenindustegevused	1,053
Haldus-ja tugitegevused	1,035
Tootmine	1,029
Majutus, toitlustus	1,051
Transport	1,149
Finants, kindlustus	1,030
Teave, suhtlus	1,069
Ehitus	1,041
Kinnisvara	1,025
Eksterritoriaalsete organisatsioonide tegevus	1,010
Elekter, gaas	1,022
Allikas: OECD (2021), autori koostatud	

Lisa 15. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina Veronika Taraskina

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Sooline palgalõhe avalikus ja erasektoris Ühendkuningriigi näitel,

mille juhendaja on Natalia Levenko,

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

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli 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.

12.05.2022

¹ Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingu tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtjaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. ja 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.