

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL  
Majandusteaduskond  
Majandusanalüüsi ja rahanduse instituut

Mariliis Sagar

## **SOOLINE PALGALÕHE EESTI NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Õppekava rakenduslik majandusteadus, peeriala keskkonna ja säästva arengu ökonoomika

Juhendaja: Heili Hein, MA

Tallinn 2019

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 8818 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Mariliis Sagar .....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 164321TAAB

Üliõpilase e-posti aadress: mariliissagar@gmail.com

Juhendaja: Heili Hein, MA:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

## SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE .....	5
SISSEJUHATUS .....	6
1. SOOLISE PALGALÕHE TEOREETILISI JA EMPIIRILISI KÄSITLUSI .....	8
1.1. Inimkapitali teooria .....	9
1.2. Soolist palgalõhet mõjutavad tegurid .....	10
1.2.1. Soolise segregatsiooni mõju soolisele palgalõhele .....	11
1.2.2. Hariduse mõju soolisele palgalõhele .....	13
1.2.3. Vanuse mõju soolisele palgalõhele .....	14
1.2.4. Laste ja pere olemasolu mõju soolisele palgalõhele .....	15
1.2.5. Osaajaga töötamise mõju soolisele palgalõhele .....	16
1.2.6. Ettevõtte suuruse ja omandivormi mõju soolisele palgalõhele .....	17
1.3. Selgitatud ja selgitamata sooline palgalõhe .....	18
1.3.1. Sooline diskrimineerimine .....	21
1.4. Palgalõhe vähendamise võimalused .....	22
2. SOOLISE PALGALÕHE ÕKONOMEETRILINE ANALÜÜS .....	25
2.1. Andmete ja mudeli kirjeldus .....	25
2.2. Kirjeldav analüüs .....	27
2.3. Tulemused .....	30
2.3.1. Esialgne mudel .....	30
2.3.2. Lõplik mudel .....	31
2.4. Järeldused .....	33
KOKKUVÕTE .....	36
SUMMARY .....	38
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU .....	39
LISAD .....	43
Lisa 1. Küsitluses vastanute tegevusalad kategooriate kaupa .....	43
Lisa 2. Esialgne mudel .....	44
Lisa 2 järg (1) .....	45

Lisa 3. Lõplik mudel .....	46
Lisa 3 järg (1).....	47
Lisa 4. Oaxaca-Blinderi dekompositsioon .....	48

## LÜHIKOKKUVÕTE

Töö pealkiri on: Sooline palgalõhe Eesti näitel

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada, kas ja kuidas mõjutab sugu Eesti inimeste palka. Täpsemalt uuritakse, kas inimese sool on mõju palgale ka siis, kui on arvestatud naiste ja meeste eri karakteristikutega, ning vaadatakse, millised tegurid mõjutavad palka peale soo. Lisaks soovitakse teada saada, kui suur on soolise palgalõhe seletatud ja selgitamata osa. Küsimustele vastuste leidmiseks tutvutakse soolise palgalõhe teoreetiliste käsitlustega ning varasemate empiiriliste uuringutega. Käsitletakse inimkapitali teooriat, soolise palgalõhe põhjuseid, selgitatud ja selgitamata palgalõhet, soolist diskrimineerimist ning soolise palgalõhe vähendamise võimalusi.

Uurimismeetodina kasutatakse harilikku vähimruutude meetodit ning selgitamata ja selgitatud palgalõhe osakaalude leidmiseks kasutatakse Blinder-Oaxaca dekompositsiooni. Analüüsi käigus leitakse, et inimese sool on mõju palgale ka siis, kui on arvestatud naiste ja meeste eri karakteristikutega, palka mõjutavad lisaks soole töökogemus, haridustase, tegevusala, tööalane positsioon, kodune keel ning laste olemasolu, ning soolise palgalõhe seletamata osa on oluliselt suurem kui soolise palgalõhe selgitatud osa. Seega on uurimistulemused kooskõlas varasemate samateemaliste uuringute tulemustega.

Võtmesõnad: sooline palgalõhe, inimkapitali teooria, sooline diskrimineerimine, selgitatud ja selgitamata palgalõhe, Oaxaca-Blinderi dekompositsioon

## SISSEJUHATUS

Viimaste aastakümnete jooksul on peaaegu kõigis Euroopa riikides sooline palgalõhe vähenenud, kuid mitte kadunud. Varasemad uuringud on näidanud, et Euroopa Liidu keskmine sooline palgalõhe on ligikaudu 15%. Eestis esinev sooline palgalõhe on aga palju suurem, aastal 2008 teenisid Eesti mehed keskmiselt 31% kõrgemat sissetulekut (Anspal *et al.* 2010). Saadav sissetulek mõjutab erinevaid riiklikke hüvitisi, näiteks vanemahüvitist, haigushüvitist, töötuskindlustushüvitist ning võimalikke pensionimakseid tulevikus.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada, kas ja kuidas mõjutab sugu Eesti inimeste palka. Autor huvitub antud asjaolust, sest Eesti on soolise palgalõhe poolest Euroopa riikide seas esirinnas. Bakalaureusetöö teostamiseks püstitatakse uurimisküsimused ning hüpoteesid. Vastused leitakse järgmistele uurimisküsimustele:

- 1) Kas inimese sool on mõju palgale ka siis, kui on arvestatud naiste ja meeste eri karakteristikutega?
- 2) Millised tegurid mõjutavad palka lisaks soole?
- 3) Kui suur on soolise palgalõhe selgitatud ja selgitamata osa?

Lõputöös on püstitatud järgmised hüpoteesid:

- 1) Inimese sool on mõju palgale ka kontrollmuutujaid arvesse võttes.
- 2) Palgalõhet mõjutavad lisaks soole töökogemus, haridustase, tegevusala, tööalane positsioon, kodune keel ning laste olemasolu.
- 3) Soolise palgalõhe seletamata osa on suurem kui soolise palgalõhe selgitatud osa.

Lõputöös kasutatakse Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsiooni (*Organization for Economic Co-operation and Development, OECD*) rahvusvahelise täiskasvanute oskuste uuringu (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC*) andmeid. Kvantitatiivsete andmetega viiakse läbi analüüs leidmaks soolist palgalõhet mõjutavad tegurid ning nende tegurite mõju tugevus. PIAAC on läbi viidud 33 riigis üle maailma. Eestis on uuring

läbi viidud ühekordselt aastal 2011 ning seni pole uuringut korratud. Seetõttu on vaadeldavaks perioodiks üks aasta. Uurimismeetodina kasutatakse harilikku vähimruutude meetodit, mis võimaldab tuvastada, millised tegurid mõjutavad palka ning kui suur on nende tegurite mõju. Lisaks kasutatakse Blinder-Oaxaca dekompositsiooni, et leida selgitamata ja selgitatud palgalõhe osakaalud. Andmeanalüüs teostatakse programmis Stata.

Lõputöö jaguneb kahte peatükki. Esimeses peatükis antakse ülevaade soolist palgalõhet käsitlevast teoreetilisest ja empiirilisest kirjandusest. Tutvustatakse inimkapitali teooriat, soolise palgalõhe põhjuseid, selgitatud ja selgitamata palgalõhet, soolist diskrimineerimist ning võimalusi palgalõhe vähendamiseks. Teises peatükis tutvustatakse käesolevas töös kasutatavaid andmeid ja uurimismetoodikat ning viiakse läbi analüüs leidmaks palka mõjutavad tegurid. Peatüki lõpus esitatakse antud uurimusest tehtud järeldused.

# 1. SOOLISE PALGALÕHE TEOREETILISI JA EMPIIRILISI KÄSITLUSI

Sooline ebavõrdsus avaldub naiste ja meeste „erinevas osaluses otsuste tegemises; erinevas juurdepääsus ressurssidele, sh rahale ja ajale, aga ka suhtevõrgustikele ja informatsioonile; erinevas staatuses; võimuse ja mõjujõus“. (Kompetentsikeskus 2019) Soolise ebavõrdsuse üks ilminguid on lõhe meeste ja naiste sissetulekutes. Saadav sissetulek mõjutab aga tulevikus saadavaid pensionimakseid, vanema- ja töötuskindlustushüvitist. (Anspal *et al.* 2010) Üldine sooline palgalõhe on naiste ja meeste keskmise palga erinevus ehk naiste madalam tasustamine võrreldes meestega. Soolist palgalõhet enamasti kajastatakse naiste ja meeste keskmise brutotunnipalga vahe osakaaluna meeste keskmisest brutotunnipalgast. (Plantenga, Remery 2006)

Keskmise soolise palgalõhe ehk ka üldise soolise palgalõhe all mõistetakse naiste ja meeste keskmiste sissetulekute erinevust. Keskmise soolise palgalõhe puhul ei ole arvesse võetud: naiste ja meeste erinevad ametid, tegevusalasid, tööaega ning teisi tegureid, mis võivad põhjustada sissetuleku erinevusi. Üldine sooline palgalõhe on jaotanud selgitatud ja selgitamata palgalõheks. Selgitatud ja selgitamata palgalõhe osa sõltub sellest, milliseid andmeid kasutatakse ja mis riike vaadeldakse. Selgitamata palgalõhe on osa, mis jääb järgi pärast naiste ja meeste mõõdetavate karakteristikute arvesse võtmist. (*Ibid.*)

Aastakümnete pikkuselt on loodud erinevaid diskrimineerimisvastaseid õigusakte ning rakendatud erinevaid muutusi ettevõtetes, et tagada naistele võrdne kohtlemine tööturul. (Chubb *et al.* 2008) Publitseeritud on erinevaid tegevuskavasi, mis on hõlmanud erinevaid eesmärke soolise palgaerinevuste kaotamiseks, samuti on sõnastatud erinevaid eesmärke. (Plantenga, Remery 2006) Vaatamata neile tegevustele on sooline palgalõhe ikka veel püsiv nähtus kõigis OECD liikmesriikides. (Chubb *et al.* 2008) Varasemalt läbi viidud uuringute tulemustena on leitud, et sooline palgalõhe varieerub Euroopa riikides suurel määral, alates 8,5 protsendist Belgias kuni 36,4 protsendini Eestis. (O'Dorchai 2008) Uuringute tulemused erinevad sõltuvalt



valitud perioodist ja andmetest. Aastatel 1994-2001 läbi viidud uuringu kohaselt on sooline palgalõhe 7 - 31% sõltuvalt riigist. (Olivetti, Petrongolo 2008)

Soolisel palgalõhel ei ole ühte kindlat põhjust, vaid see tuleneb erinevate põhjuste koosmõjust. Sooline palgalõhe tuleneb naiste karjääri katkestustest, töökohal olevast personalipraktikast, haridus valikul ja tööturul olevast soolisest segregatsioonist, ühiskonna hoiakutest, väärtustest ning lisaks nendele on veel palju muid tegureid. (Anspal *et al.* 2009) Euroopa Komisjon on põhiliste soolise palgalõhe põhjustena toonud välja personaalsed tegurid, töökoha tegurid, organisatsioonilised tegurid, ametite ja tegevusalade sooline segregatsioon, institutsionaalsed tegurid, sotsiaalsed normid ja traditsioonid. (Chubb *et al.* 2008)

## **1.1. Inimkapitali teooria**

Kõige levinum lähenemine soolisele palgalõhele põhineb inimkapitali mudelil. Inimkapitaliks loetakse teadmisi, kogemust, haridust ja oskusi, mida inimene on omandanud elu jooksul. (Becker 1964) Inimkapitali investeringuna loetakse lisaks haridusele ka töökogemust ning erinevad tööalaseid koolitusi. Tööstaaži pikenemisel ka investering inimkapitali suureneb. Suurema inimkapitaliga inimestel on üldjuhul paremad oskused ning teadmised ning tänu sellele ka parem tootlikus. Inimesed, kelle tootlikus on suurem, teenivad ka kõrgemat sissetulekut. (Anspal *et al.* 2009)

Inimkapitali mudeli põhjal koguneb naistel väiksem töökogemus, kuna nad panustavad suurema tõenäosusega rohkem majapidamistöodesse ja laste kasvatamisse võrreldes meestega. (O'Dorchai 2008) Becker on välja toonud, et naistel on olemas kaudsed eelised koduste tööde tegemisel, nagu näiteks laste eest hoolitsemine ning seetõttu on naistel olemas niinimetatud bioloogiline suhteline eelis koduste tööde tegemisel. Seepärast keskenduvad naised võrreldes meestega vähem palgatööle. (Becker 1981) Naiste tööturul mitte oldud aega võib tõlgendada inimkapitali amortisatsioonina, mille tulemusena on naistel vähenenud tootlikkus ning seetõttu on neil madalam teenimisvõime. (O'Dorchai 2008) Väiksema naiste sissetuleku juures süveneb jaotus, kus naised spetsialiseeruvad veelgi rohkem kodutöödele ning omandavad tööturul vähem inimkapitali, mis suurendab soolist palgalõhet. (Becker 1981)

Peale inimkapitali mudeli on veel olemas töökohavahetuse mudel ning lähenemine, mis põhineb inimese personaalsetel ning psühholoogilistel teguritel. Töökohavahetuse mudeli järgi on

karjääritee alguses oluline liikuda kehvematele töökohtadelt parematele. Ameerika Ühendriikides läbi viidud uuringutest selgub, et esimese kümne aasta jooksul tööturul oleva inimese sissetuleku kasvust on võimalik kolmandik ära seletada tööalase mobiilsusega. Inimeste personaalseteks ning psühholoogilisteks teguriteks loetakse riskivõtlikkust, enesehinnangut, konkurentsisuhtumist, teistega arvestamist, kontrollitunnet, ambitsioonikust ja sotsiaalseid oskusi, mis kõik mõjutavad tööturul saadavat sissetulekut. (Manning, Swaffield 2008)

Uuringus on välja toonud, et töökohavahetuse mudel ning inimeste personaalsed ja psühholoogilised tegurid ei seleta ära olulist osa soolisest palgalõhest. Töökohavahetuse mudel selgitab ära kaks protsendipunkti ning personaalsed ning psühholoogilised tegurid saavad äärmisel juhul ära seleta kuni 4,5 protsendipunkti soolisest palgalõhest. Manning ja Swaffield leiavad, et arvestava osa soolisest palgalõhest suudab ära seletada inimkapitali mudel. (*Ibid.*)

Inimkapitali teooriast lähtudes on naiste ja meeste erinev tootlikus suuremas osas soolise palgalõhe põhjuseks. Erinev tootlikus tuleneb, aga omakorda sellest et meeste ja naiste karjääris on erinevad katkestused ning seetõttu investeerivad nad inimkapitali erinevalt. Naiste karjääris toimuvate katkestuste tõttu väheneb naiste töökogemus ning nad kaotavad tööturuoskusi ning samuti jäävad nad ilma töökohal toimuvatest koolitusvõimalustest. (O'Dorchai 2008)

## **1.2. Soolist palgalõhet mõjutavad tegurid**

Soolisel palgalõhel ei ole olemas ainult ühte kindlat põhjust, vaid see tuleneb erinevate tegurite koosmõjust. Sooline palgalõhe tuleneb naiste karjäärikatkestustest, töökohal olevast personalipraktikast, haridusvalikul ja tööturul olevast soolisest segregatsioonist, ühiskonna hoiakutest, väärtustest ning lisaks nendele on veel palju muid tegureid. (Anspal *et al.* 2009) Euroopa Komisjon on põhiliste soolise palgalõhe põhjustena toonud välja personaalsed tegurid, töökoha tegurid, organisatsioonilised tegurid, ametite ja tegevusalade sooline segregatsioon, institutsionaalsed tegurid, sotsiaalsed normid ja traditsioonid. (Chubb *et al.* 2008)

Järgmistes alapeatükides tutvustatakse lähemalt soolist palgalõhet mõjutavaid tegureid ning nende mõju soolisele palgalõhele varasema empiirilise kirjanduse näitel. Antud töös tutvustatakse lähemalt soolise palgalõhe põhjuseid: sooline segregatsioon tööturul, haridus, vanus, laste ja pere olemasolu, osajaga töötamine ning ettevõtte suurus ja omandi vorm.

### 1.2.1. Soolise segregatsiooni mõju soolisele palgalõhele

Üheks oluliseks palgalõhe selgitajaks peetakse tööalast segregatsiooni. Segregatsioon tähendab seda, et naised ja mehed on jagunenud erinevatele ametikohtadele, tegevusaladele ja sektoritesse. Segregatsiooniga kaasnevad palkade erinevused. Sooline segregatsioon tuleneb nii individuaalsetest eelistustest, kehtivatest sotsiaalsetest normidest kui ka minevikus esinenud diskrimineerimisest. (Bettio 2002)

Segregatsioon jaguneb kaheks: vertikaalne segregatsioon ja horisontaalne segregatsioon. Segregatsioon võib korraga esineda ka kahel eelnimetatud moel, nii vertikaalselt kui horisontaalselt. Vertikaalne segregatsioon kujutab endast olukorda, kus naised ja mehed on koondunud erinevatele ametipositsioonidele. Naised seejuures on suuremal jaol esindatud madalamatel positsioonidel ja seetõttu ka madalalt tasustatud. Horisontaalne segregatsioon ehk tegevusalade segregatsioon kujutab endast olukorda, kus mehed ja naised on koondunud tegevusalade lõikes. Madalamalt tasustatud tegevusaladel on ülekaalus naistöötajad. (Anspal *et al.* 2009)

Lisaks esineb segregatsioon sektorite lõikes. Avalik sektor on atraktiivne kõrgharitud naistele, sest seal on mittediskrimineerivad värbamisprotseduurid ning avalikus sektoris on palju administratiivseid töökohti, kus naistel on parem võimalus meestega võistelda. Avalik sektor pakub paremat võimalust naistel töö- ja pereelu ühitamiseks. (Mora ja Ruiz Castillo 2004) Avalikus sektoris omavad naised ebaproportsionaalselt suurt osa töötajatest, kuna seal esineb õiglasem palk. (Rubery *et al.* 2005)

Vertikaalset segregatsiooni selgitatakse tihtipeale mõistega klaaslae efekt, mis tähendab, et naiste hulk juhtivatel positsioonidel on piiratud. Mõistet iseloomustab asjaolu, et on olemas nähtamatud barjäärid, mis takistavad kõrgema kvalifikatsiooniga naiste liikumist karjääriredelil kõrgemale. (Weyer 2007) Tööturul esineb lisaks eelmainitutele veel nähtus kleepuv põrand, mis tähendab, et naisi edutati meestega samal määral, kuid edutamisel jääb naiste palgatase uue ameti palgaastme madalamale tasemele. Sellisel juhul on naiste võit kõrgemal ametikohal väiksem. Kleepuv põrand ilmneb ka asjaolus, et samal palgatasemel olevad mees ja naine saavad erinevat töötasu, naised saavad meestega võrreldes madalamat palka. (Booth *et al.* 2003)

Naiste arvuline ülekaal ametikohtadel võib tekitada klaaslifti efekti. Klaaslifti efekti all peetakse silmas olukorda, kus teatud ametil ülemused, kaastöötajad ja kliendid suhtuvad soosivamalt meestöötajatesse kui naistöötajatesse. Eelnimetatud olukorras on meestel paremad võimalused karjääriks. (Williams 1989) Hultin on toonud välja oma uurimuses, et meessoost algkooliõpetajatel, raamatukoguhoidjatel, sotsiaaltöötajatel ja õdedel jms on paremad võimalused karjääriks võrreldes samadel ametikohtadel töötavate naistega, taoline olukord viitab klaaslifti efektile. Taolised töökohad on takistuseks naistele, kes soovivad karjääri teha, kuid samas on väga heaks karjäärivõimaluseks meestele. (Hultin 2003)

Uuringus, kus uuriti soolist palgalõhet Euroopa riikides aastatel 1995-2001 selgus, et enamuses riikides on naiste ja meeste vaheline tunnipalkade erinevus suurem palgajaotuse ülemises otsas. Antud asjaolu võib olla tingitud klaaslae efektist, kus naistel on keerulisem liikuda karjääriredelil üles. Mõnedes Euroopa riikides on leitud, et sooline palgalõhe on oluliselt suurem hoopis palgajaotuse alumises otsas, mis on tingitud kleepuva põranda efektist ehk samal ametikohal olevad mees ja naine saavad erinevat palka. Enamustes riikides oli suurem sooline palgalõhe palgajaotuse ülemises otsas võrreldes palgajaotuse alumise otsaga. Siit võib järeldada, et klaaslae efekt on ülekaalus võrreldes kleepuva põrandaga. (Albrecht *et al.* 2001).

Varasemalt on uuritud segregatsiooni Eesti tööturul. Uuringus on selgunud, et segregatsioon on Eesti tööturul mõnevõrra kasvanud ning see on suurem noorte ja kõrgharidust mitteomavate töötajate hulgas. Kõige kõrgem on segregatsioon noorema vanusegrupi töötajate hulgas ning kõige väiksem vanima vanusegrupi hulgas. Autorid on välja toonud, et kõrghariduse omandanud töötajate seas on segregatsioon väiksem, kui madalama haridustasemega töötajate seas. Suurim segregatsioon on haridustasemete lõikes keskharidusega töötajate seas. Juhul, kui nais- ja meestöötajaid oleks kõigil ametikohtadel võrdselt ehk segregatsioon puuduks täielikult väheneks keskmine sooline palgalõhe. (Anspal *et al.* 2009)

Võrreldes Eesti segregatsiooni taset rahvusvahelise segregatsiooni tasemega selgub, et Eesti tase ületab Euroopa keskmist, kuid on väiksem Põhjamaades olevast tasemest. Euroopa keskmisest suurem soolise segregatsiooni tase Eestis võib olla tingitud naiste kõrgest tööturu aktiivsusest, mis tekitab vajaduse lapsehoiuteenuste järele ja tingib majanduses naiste poolt domineeritud sektorite kõrge osakaalu. (*Ibid.*) Lisaks naiste liikumisest meeste ametialadele on segregatsioon vähenenud Eestis elanikkonna haridustaseme suurenemisest. Oluliselt on aidanud sellele kaasa naiste osakaalu suurenemine, kolmanda taseme hariduse omandamisel. (Blau *et al.* 2012)

### 1.2.2. Hariduse mõju soolisele palgalõhele

Kõige suurem palgaerinevus naiste ja meeste vahel on üldjuhul neil, kellel on madalam haridustase. (Foubert 2010) Kõige väiksem palgalõhe on nendel naistel, kes on omandanud magistri- või doktorikraadi, osades riikides esineb ka vastupidiseid seoseid. (Olivetti, Petrongolo 2008) Sooline palgalõhe kasvab haridustasemega koos Suurbritannias ja Hollandis. (Chubb *et al.* 2008) Sooline palgaerinevus Eestis väheneb haridustaseme suurenemisel ehk naistele on kõrghariduse omandamine tasuvam kui meestele ning kõrghariduse omandamine naistel annab palgale rohkem juurde kui meestel. Eestis ei ole sooline palgalõhe tingitud naiste madalamast haridustasemest võrreldes meestega. Meestel sõltub enim palk sellest, millise eriala on nad omandanud. Teatud eriala omandamine toob meestele palgalisa, enim positiivselt mõjutavad meeste palka erialad, mida valdavalt õpivad naised. (Anspal *et al.* 2009)

Eriala valik mõjutab soolist palgalõhet, Napari poolses uuringus on eriala valik ära seletanud soolisest palgalõhest koguni 10-30%. Võrreldes erinevate erialade palke eksisteerivad olulised erinevused. (Napari 2006). Suurbritannias on erialavalik ära seletanud soolisest palgalõhest 8% ning Saksamaal 15%. (Machin, Puhani 2003) Eriala mõju hindamisel soolisel palgalõhel on tähtis detailsem erialade jaotus, sest sellisel hulgal on erialavalikuga võimalik seletada ära suurem osa soolisest palgalõhest. (Napari 2006) Suurim palgaerinevus on Eestis finantsvahenduses ning kõrge on see ka hulgi- ja jaekaubanduses ning ehituses. Palgaerinevus on väiksem avaliku halduse ja riigikaitse valdkonnas põllumajanduses ning kinnisvara, rentimise ja äritegevuse valdkonnas. Antud palgalõhede struktuur Eestis on sarnane ka teistes riikides esineva struktuuriga. (Anspal *et al.* 2009)

Naised töötavad valdkondades, kus nende töö on madalamalt tasustatud, need on näiteks tervishoiu, hariduse ja avaliku halduse valdkonnad. Samuti töötavad naised tavaliselt vähem väärtustatud ja tasustatud ametikohtadel, näiteks juhiabina, müüjana, koristajana, hooldajana või muu madalama kvalifikatsiooniga töötajana. (Foubert 2010) Rohkemate naiste töötamine samal ametialal viib madalama keskmise töötasuni. Antud seos on tugevam tegevusaladel, mis nõuavad kõrgemat kvalifikatsiooni nagu meditsiini või õiguse puhul. Samuti on seos tugev väiksemat kogemust ja haridust nõudvatel töökohtadel, kus domineerivad naised. (Hegewisch *et al.* 2010)

Palgalõhe ja naistöötajate osakaalu vahel on olemas seos. Ametialadel, kus on ülekaalus töötajatena naised on suurem sooline palgalõhe. Naiste suurem osakaal on tervishoiu-, haridus-

ja sotsiaalhoolekande valdkonnas, kus on samuti palgaerinevus suurem. Suurem palgaerinevus tuleneb ka asjaolust, et nendes valdkondades on juhtivatel kohtadel enamasti mehed ning naised töötavad madalalt tasustatud töökohtadel. (*Ibid.*) Naiste palga võrdsustamisel meeste keskmise tunnipalgaga vastaval ametialal oleks võimalik vähendada keskmist soolist palgalõhet poole võrra. Sellisel juhul oleks naiste keskmine tunnipalk 18% võrra kõrgem võrreldes saadava palgaga. (Anspal *et al.* 2009)

### **1.2.3. Vanuse mõju soolisele palgalõhele**

Vanus on kindlasti üks olulisematest teguritest soolises palgalõhes. Erinevate vanusegruppide lõikes esineb erinev sooline palgalõhe. Euroopa Komisjoni poolt koostatud uuringust selgus, et tööturule sisenedes ehk vanusegrupis 20-29 aastat on meeste ja naiste sissetulekute erinevus kõige väiksem. Palgaerinevus on suurim 30-49 aastaste vanusegrupis, antud vanuses toimub peamine karjääri kasv ning palgatõus ning samuti esinevad naiste töökatkestused. (Foubert 2010) Suurbritannias on uuritud soolist palgalõhet tööturule sisenedes ning 10 aastat hiljem. Autorid on välja toonud, et tööturule sisenedes oli teenitav sissetuleku vahe nullilähedane naiste ja meeste vahel. 10 aastat hiljem oli meeste ja naiste sissetuleku vahe suurenenud pea 25 protsendipunkti. (Manning, Swaffield 2008) Samale järeldusele on oma uurimise käigus jõudnud ka Plantenga ja Remery (2006).

Tööelu alguses teenitud sissetulekut mõjutavad juba ka varasemalt kooli kõrvalt tehtud tööd. USAs läbi viidud uuringust selgub, et peaaegu iga teine teismeline teeb tööd ning paljude noorte tööelu algab enne haridustee lõppu. Autor, kes käsitleb soolist palgalõhet teismeliste seas on leidnud USA näitel, et soolist palgalõhet ei eksisteeri veel 12-13 aastaste seas. Alates 14 eluaastast muutuvad tüdrukute ja poiste palgad erinevaks ning selles vanuses teenivad tüdrukud pea 13% vähem võrreldes poistega. (Besen-Cassino 2008)

Naised väljuvad tööturult sagedamini võrreldes meestega, enamasti perekondlikel põhjustel. Meeste tööturult väljumise ajendiks on peamiselt töötasu. Varasemas uurimuses läbi viidud mudelis selgub, et tööturult lahkumine on kasulikum juhul, kui see tuleneb töötaja vabast tahtest ning see toimub töötaja karjääri alguses. Noored, kes alles sisenevad tööturule, saavad arvestavat palgatõusu liikumisest tööturul, naiste jaoks saadav kasu on väiksem võrreldes meestega. (Napari 2006) Tööturule sisenenute palgalõhe on keskmisest palgalõhest esialgu väiksem, kuid suureneb koos hariduse, tööstaaži ning vanusega. (Chubb *et al* 2008)

Eesti andmete põhjal on leitud, et kõige väiksem sooline palgalõhe esineb madalamas vanusegrupis, sest siis toimub tööturule sisenemine. Kõige suurem erinevus meeste ja naiste palkades on vanusevahemikus 24-54 aastat, täpsemalt vahemikus 35-44. Palga erinevus erinevates vanusevahemikes võib olla tingitud pere loomisest ja laste kasvatamisest. Vanusevahemikus, kus pere loomine on kõige suurema tõenäosusega, esineb ka kõige suurem palgalõhe. Varasemad uuringud on näidanud, et vanusevahemikus 20-40 toimub palgalõhe kahekordistumine, kuna selles vanuses toimub meestel palgatõus ning suurema tõenäosusega naised katkestavad töö laste kasvatamise eesmärgil. (Anspal *et al.* 2010)

#### **1.2.4. Laste ja pere olemasolu mõju soolisele palgalõhele**

Laste saamine ning perekondlik seis mõjutab erinevalt naiste ja meeste sissetulekut. Meeste jaoks on isaks saamine ning suhtes olemine positiivse mõjuga sissetulekule. Naiste puhul on emaks saamine ning suhtes olemine pigem negatiivse varjundiga, sest on arusaam, et naised panustavad rohkem majapidamistöödele ning laste eest hoolitsemisele. (Anspal *et al.* 2009) Soolises palgalõhes palkade erinevuste osa, mis tuleneb tööelu katkestamistest laste kasvatamise nimel nimetatakse perelõheks ning emaduse lõheks nimetatakse lastega ning lastetute emade sissetulekute erinevust. (O'Dorchai 2008)

Palgalõhe on kõrgem abielus või vabaabielus olevate inimeste seas võrreldes vallalistega, mis tuleneb sellest, et suhtes olevad mehed teenivad kõrgemat sissetulekut võrreldes vallaliste meestega, sama aga ei ole võimalik öelda naiste kohta. (Anspal *et al.* 2009) Hispaanias elavate paaride seas on uuritud soolise palgalõhe suurenemisega kaasnevat ning on selgunud, et soolise palgalõhe suurenemisel 10 protsendipunkti võrra suureneb naiste poolt kodus tehtavate tööde osa pea poole protsendipunkti võrra. Sellest on järeldatud, et sooline spetsialiseerumine kodustes majapidamistöödes kasvab palgalõhe suurenemisega. (De la Rica *et al.* 2008)

Eestis läbi viidud uuringutest selgub, et palgalõhe on suurem nendel, kes omavad alla 7-aastaseid lapsi ning mõnevõrra väiksem on palgalõhe nende inimeste vahel, kes omavad suuremaid ehk 7-18-aastasi lapsi. Suurem palgaerinevus lastega meeste ja naiste vahel on põhjustatud sellest, et isad teenivad oluliselt suuremat sissetulekut kui lasteta mehed. Uuringus on järeldatud, et esineb positiivne seos laste arvu ja meeste majandusliku edukuse vahel. (Anspal *et al.* 2010) Sooline palgalõhe on suurem lastevanemate hulgas kui lasteta töötajate seas. Võrreldes samaealisi naisi, kes omavad lapsi ja lastetuid on täheldatud, et iga lapse saamine kahandab naise keskmist palka viie protsendi võrra võrreldes lastetu naisega. (Anspal *et al.* 2009)

Suurbritannias on leitud, et lapse sünd mõjutab isa tunnipalka positiivselt ning ema tunnipalka negatiivselt ainult nendel ametitel, kus valdav osa töötajatest on naised. Suurema naiste osakaaluga töökohtadel on meestel isaks saades oodata suuremat palgatõusu. Uuringus on ilmnud, et isaks saades tekib klaaslifti efekt, mis võimaldab meestele kiiremat karjääri tõusu võrreldes naistega. Ametitel, kus on enamus meestöötajad on lasteta meeste ja isade palgad keskmiselt sama suured. (*Ibid.*)

Naiste tööalased katkestused ning lühema töötamise aeg põhjustavad soolist palgaerinevust. Lühema töötamise aja ning tööalaste katkestuste tõttu akumulereb töökogemus ning inimkapital on väiksem võrreldes meestega. Soolist palgalõhet mõjutab naiste töölt eemaloleku aja kestvus, juhul kui naised on töölt pikalt eemal suureneb ka sooline palgalõhe, sest kodus oldud aeg vähendab naiste staaži võrreldes meeste omaga. Võrreldes varasema ajaga on toimunud arenguid ja muutusi, mis võimaldavad naistel suuremat töajajätku osalemist ning selle kaudu anda ka suurem tööpanus, seega võib eeldada et palgalõhe on ka arengu ja muutuste mõjul vähenenud. (*Ibid.*)

### **1.2.5. Osaajaga töötamise mõju soolisele palgalõhele**

Varasemas empiirilises kirjanduses on välja toodud soolise palgalõhe põhjusena naiste suuremat töötamist osaajaga. Tavaliselt kaasneb osaajaga töötades madalam palk kui täisajaga töötades. (Platenga, Remery 2006) Kuna naised töötavad rohkem osaajaga töodel ning tegevusaladel, kus on madalama palgatasemega tööd siis selle järel suureneb sooline palgalõhe. (Altonji, Blank 1999) Riikides, kus suur osa naistest käib tööl osaajaga on kõrgem sooline palgalõhe, nendeks riikideks on näiteks Taani, Suurbritannia ja Holland. (Chubb *et al* 2008). Osaajaga tööd ei ole naiste ja meeste vahel võrdselt jagunenud, naised on tunduvalt rohkem esindatud osalise tööajaga ja ajutistel töodel.

Osaajaga töökohtadel on keskmine palk väiksem ning esineb suurem naiste esindatus, mis toob endaga kaasa omakorda suurema keskmise soolise palgalõhe. (Plantenga, Remery 2006) Osaajaga töötajate palk võib olla väiksem, kuna töötajaga kaasnevad tööandjale teatud püsikulud, mis ei sõltu töötaja töömahu suurusest. Osaajaga töötaja töömaht on väiksem, kui täisajaga töötaja töömaht ning seepärast on osalise ajaga töötaja tööandjale kulukam ning talle pakutav palk on väiksem. (O'Dorchaí *et al.* 2007)

Osalise tööajaga tööde levik võimaldab naistel laste kasvatamise ja majapidamistöõde kõrvalt käia lisaks tööl. Seetõttu on tööstaaži katkestused lühemad ning naiste töökogemus on pikem



ning inimkapital suurem. Siit võib järeldada, et osajaga töötamine peaks vähendama soolist palgalõhet, kuid nende naiste sisenemine tööturule, kes muidu oleksid jäänud tööturult eemale, toovad kaasa naiste keskmise töökogemuse ja palga alandamise. Osajaga töötamine on ühelt poolt nii soolist palgalõhet vähendav tegur, kuid samas teiselt poolt suurendab soolist palgalõhet. (Smithson *et al.* 2004)

#### **1.2.6. Ettevõtte suuruse ja omandivormi mõju soolisele palgalõhele**

Soolist palgalõhet mõjutavad lisaks eeltoodud teguritele veel ettevõtte suurus, omandivorm ning kuulumine ametiühingusse. Eestis toimunud uuringutest selgub, et sooline palgalõhe ja ettevõtte suurus on negatiivses seoses. Negatiivne seos väljendub töötajate arvus: mida rohkem on ettevõttes töötajaid seda väiksem on palgalõhe. Uuringu autorid on välja toonud, et antud palgalõhe tuleneb sellest, et suurtes ettevõtetes on selgem palgakorraldus ja on eraldi töötajad olemas, kes analüüsivad palgasüsteemi ja kujundavad selle alast reeglistikku. Seetõttu on väiksem tõenäosus, et samal ametikohal ja sama kvalifikatsiooniga inimesed teeniksid erinevat sissetulekut. Teise põhjusena on autorid välja toonud, et väikeettevõtetes on tugevam vertikaalne segregatsioon ehk meestega võrreldes teevad naised madalamalt tasustatud tööd, sest nad töötavad madalamatel ametikohtadel. (Anspal *et al.* 2010)

Soolist palgalõhet mõjutab lisaks ettevõtte suurusele ettevõtte omandivorm. Euroopas on peaaegu kõik ekspandid märganud avalikus sektoris väiksemat palgalõhet kui erasektoris. (Foubert 2010) Palgaerinevus naiste ja meeste vahel on avalikus sektoris keskmiselt 23% ning erasektoris 31%. (Anspal *et al.* 2010) Väiksem palgalõhe avalikus sektoris tuleneb diskrimineerimisvastaste poliitikate rakendamisest, mida viiakse avalikus sektoris rohkem läbi võrreldes erasektoriga. Avalikus sektoris on antud poliitikat kergem läbi viia, sest seadusemuudatusi võetakse vastu valitsuse tasandil. (Melly 2005) Vaadeldes erasektori firmasid eraldi päritolu järgi selgub, et suurem palgaerinevus on välisomanikele kuuluvates firmades. Palgaerinevus ettevõtetes, kes on välisomanduses on 38% ning kodumaiste omanike ettevõtetes on palgaerinevus 26%. Suurem palgaerinevus omandivormide puhul on selgitatav töötasude ebavõrdsema jaotusega. (Anspal *et al.* 2009)

Sooline palgalõhe on Eestis väiksem ametiühingute liikmete seas võrreldes muude töötajatega. Ametiühingutesse mitte kuuluvate seas on palgaerinevus 32% ning kuuluvate seas on 22%. Ametiühingutesse kuuluvate seas on sooline palgalõhe väiksem seetõttu, et ametiühingutesse kuuluvatele töötajatele kehtivad tavaliselt kollektiivsed palgalepped. Lisaks on

kollektiivlepingutel põhinev palgakorraldus rohkem reglementeeritum ning põhineb formaalsetel reeglitel. Eelisenä kollektiivsetel palgalepingutel on välja toodud, et palgakujunduse reeglid on rohkem läbipaistvamad, mis omakorda vähendab diskrimineerimise võimalust. Positiivset seost soolise palgalõhe ja ametiühingusse kuulumise vahel on näidanud ka teiste riikide kohta tehtud uuringud. (*Ibid.*)

Karjäär ettevõttes sõltub naiste puhul sellest, mis soost on ettevõtte juht. Naiste poolt juhitud ettevõttes on naistel rohkem võimalusi kõrgematele kohtadele jõudmiseks. Asjaolu võib tingitud olla põhjusest, et naisjuhid palkavad rohkem naisi tööle võrreldes meesjuhtidega. Bell leiab, et naiste poolt juhitud ettevõtetes on ka naiste töötasu suurem võrreldes võrdväärsete ettevõtetega, mida juhivad mehed. (Bell 2005) Lisaks ettevõtet juhtiva inimese soole mõjutab sissetulekut erinevalt alluvate arv töökohal. Meestel kaasneb alluvate arvu kasvuga suurem palgalisa võrreldes naistega. Vähem, kui viitekümmet alluvat omavad mehed teenivad 30% suuremat palka ning naised vaid 23% suuremat sissetulekut. (Anspal *et al.* 2009)

### **1.3. Selgitatud ja selgitamata sooline palgalõhe**

Soolist palgalõhet uurides on selgunud, et on olemas palgavahe, mis ei tulene meeste ja naiste erinevusest mõõdetavate tunnuste osas. Peaaegu kõik varasemad empiirilised uuringud on jõudnud tulemuseni, et arvesse võetud teguritega ei ole võimalik ära seletada kogu palgalõhet. (Joy 2003) Teadaolevatest teguritest selgitamata osa naiste ja meeste sissetulekute erinevuses nimetatakse selgitamata palgalõheks. Selgitamata palgalõhe üheks põhjuseks võib olla naiste diskrimineerimine tööturul, kuid siin ei tohiks ära unustada, et selgitamata palgalõhe osa võib tuleneda ka mudelist välja jäetud sissetulekut mõjutavatest teguritest. (Anspal *et al.* 2009)

Naiste ja meeste keskmiste palkade võrdlemine ei võimalda arvesse võtta, kui suur osa soolisest palgalõhest pärineb naiste ja meeste erinevatest karakteristikutest. Peale soolise diskrimineerimise võib erinevusi keskmistes palkades naiste ja meeste vahel põhjustada ka muud tegurid. Erinevusi võib põhjustada erinev tootlikkus, mis tuleneb erinevast tööstaaži pikkusest, haridusest või teistest teguritest. Soolisest erinevusest tulenevalt töötaja tootlikkusega seotud palgalõhe osa nimetatakse selgitatud palgaerinevuseks ning osa, mida ei ole võimalik selgitada teguritega nimetatakse selgitamata palgaerinevuseks. Palgalõhe selgitamata ja selgitatud osa

eristamist nimetatakse dekompositsiooniks ja selle baasmeetodiks loetakse Oaxaca-Blinderi meetodit. (Jann 2008)

Selgitatud ja selgitamata palgaerinevuse kaudu on võimalik välja selgitada, millest tulenevad erinevused naiste ja meeste palkade vahel ehk kui suur osa tuleneb inimkapitaliga seotud erinevustest ning kui suur osa ebavõrdsest kohtlemisest ja diskrimineerimisest. (Anspal *et al.* 2009) Varasemad empiirilised uuringud näitavad, et mida rohkem võtta arvesse erinevaid tegureid, mis võivad mõjutada soolist palgalõhet, seda väiksem on selgitamata palgalõhe. Väiksemad palgalõhe hinnangud saadakse juhul kui võetakse arvesse andmeid, mis tavaliselt jäävad ebapiisavuse ja kättesaadavuse tõttu analüüsi kaasamata. Nendeks andmeteks võivad olla tegelik tööstaaž, koolitused, erialavalikud hariduses, töökogemuse järjepidavus, töö iseloom ja kohustused. (Gunderson 2006)

Weichselbaumer ja Winter-Ember (2005) analüüsisid aastate 1963-1997 andmeid ning jõudsid tulemuseni, et soolise palgalõhe selgitamata osa on püsinud suhteliselt stabiilsena kogu maailmas. Selgitamata palgalõhe osa on moodustanud umbes viiendiku kogu palgalõhest, mis on vaadeldavatel aastakümnetel vähenenud 0,17 protsenti aastas. (Weichselbaumeri, Winter-Ebmeri 2005) Ameerika Ühendriikide andmetel läbi viidud uuringust selgub, et töökogemus, mis põhjustab pea poole soolisest palgalõhest selgitab oluliselt rohkem soolist palgalõhet, kui haridus ning kodune keskkond alates varajasesst lapsepõlvest. Olenevalt vaadeldavast töötaja grupist moodustab selgitamata sooline palgalõhe kaheksa protsenti või väiksema osa, mõndadel juhtudel on isegi olematu. (O'Neill, O'Neill 2005)

Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni meetod võimaldab arvesse võtta soolisi erinevusi selgitavate muutujate mõjusi ning leida selgitamata ja selgitatud palgaerinevuse osi. (Anspal *et al.* 2009) Aastatel 2000-2008 oli Eestis selgitamata sooline palgaerinevus keskmiselt 24% ning samal ajal oli sooline palgaerinevus 29%. Üldisest soolisest palgalõhest on selgitatud palgalõhe osakaal 15% ning selgitamata 85%. Selgitamata palgalõhe osakaal on võrreldes varasemate uuringutega kasvanud. Selgitamata palgalõhet saab vähendada lisades regressiooni ameti- ja tegevusalasid kirjeldavaid muutujaid. Antud muutujate kaudu saab arvesse võtta tööturul esinevat meeste ja naiste horisontaalset ja vertikaalset segregatsiooni. Lisades võrrandisse õpitud eriala kirjeldava muutuja suureneb selgitamata palgaerinevus, sest naised on õppinud erialasid mis tagavad keskmisest kõrgema palga. Teised muutujad nagu rahvus, vanus, tööaeg, ettevõtte omandi vorm ja alluvate arv mõjutavad selgitamata palgalõhe osa vähem. (*Ibid.*)

Töötajate ameteid kirjeldavate muutujate lisamine vähendab selgitamata palgalõhet ligikaudu 10% võrra ning muutuja, mis kirjeldab ettevõtte tegevusala, vähendab selgitamata palgaerinevust ligikaudu 11%. Mõlema muutuja selgitamata palgaerinevuse vähenemine viitab olukorrale, et mehed töötavad keskmiselt enam tegevusaladel ja ametikohtadel, mis on tasustatud kõrgemalt. Ettevõtte tegevusala kirjeldava muutuja mõju palgaerinevusele on aastatel 2000-2008 kasvanud, antud tulemusega on ka kooskõlas asjaolu, et segregatsioon on Eesti tööturul aastate lõikes kasvanud. Alg- või põhihariduse ning kõrgharidusega töötajate selgitamata palgalõhe on ligikaudu 20%. Keskkharidusega töötajatel on selgitamata palgalõhe suurem ehk ligikaudu 27%. Selgitamata palgalõhe osa suurendab hariduse arvesse võtmine, sest Eestis on naised keskmiselt kõrgema haridustasemega. Õpitud eriala kirjeldavaid andmeid suurendavad selgitamata palgaerinevust 7% võrra, kuna naiste osakaal on meestest kõrgem mitmete kõrgelt tasustatud erialadel. (*Ibid.*)

Ettevõtte omandivormi lõikes on madalam selgitamata palgaerinevus ehk 18% avaliku sektori ettevõtetes, millele järgneb kodumaine erasektori ettevõtte, kus selgitamata palgaerinevus on 23%. Kõige suurem selgitamata palgaerinevus omandivormiga ettevõtte seas on välisomandis olevas ettevõttes, kus erinevus on pea 31%. Ametiühingute liikmete selgitamata palgaerinevus on kõrgem võrreldes ametiühingutesse mitte kuuluvate töötajatega. Erinevus võib olla tingitud asjaolust, et Eestis on ametiühingute liikmelisus suurem tegevusalade ja ametite puhul, kus meeste ja naiste vaheline palgaerinevus on väiksem. Uuringust selgus, et koos ettevõtte suurusega kasvab ka selgitamata palgaerinevus. Väiksemates ettevõtetes on võimalik muutujate abil ära selgitada suurem osa palgaerinevusest, ligikaudu 26%. Suurte ettevõtete puhul tegureid arvesse võttes ei ole pea üldse võimalik palgaerinevust ära seletada. Asjaolu on tingitud sellest, et väikefirmade puhul selgitavad suure osa palgalõhest ära meeste ja naiste vahelised erinevused ametites ehk seal esineb suurem vertikaalne segregatsioon. (*Ibid.*)

Sooline palgalõhe oli suurim keskmise vanusegrupi seas ning madalaim noorima vanusegrupi seas, siis selgitamata palgalõhe erinevus on suurim noorimas vanusegrupis ning madalaim vanima vanuse grupi seas. Vanuse lisamine regressiooni vähendab selgitamata palgaerinevust 3% võrra. Rahvuse arvesse võtmine vähendab selgitamata palgalõhet 2% võrra. Töötatud tundide arvesse võtmine vähendab selgitamata palgaerinevust 0,4 protsendipunkti. Alluvate arvu muutuja lisamine vähendab selgitamata palgaerinevust umbes 3% võrra. (*Ibid.*)

Varasemad uuringud on näidanud, et selgitamata palgalõhe osakaal on tavaliselt suurem selgitatud palgalõhe osakaalust. (Espenberg *et al.* 2014) Selgitatud ja selgitamata palgalõhe osakaalud sõltuvad sellest, mis andmeid kasutada ja milliseid riike vaadeldakse. Täpsemate andmete puhul võivad selgitamata ning selgitatud palgaerinevuse osakaalud muutuda. Selgitamata palgalõhe üheks põhjuseks võib olla naiste diskrimineerimine tööturul, (Anspal *et al.* 2009) mida käsitletakse täpsemalt järgnevas osapeatükis.

### **1.3.1. Sooline diskrimineerimine**

Arvukad uuringud, mis käsitlevad soolist palgalõhet jõuavad tulemuseni, et meeste ja naiste sissetulek on erinev hoolimata tegurite arvesse võtmist, mis selgitavad tootlikkust. Palgaerinevuse osa, mida ei ole võimalik selgitada erinevate tootlikkust mõjutavate teguritega, peetakse soolise diskrimineerimise tunnuseks. Tööturul esinevat diskrimineerimist on kahte liiki: eelistustepõhine diskrimineerimine ning statistiline diskrimineerimine. (Altonji 1999)

Eelistustel põhineva diskrimineerimisega on tegu, kui tulenevalt personaalsetest eelistustest ei meeldi tööandjale naisi või mingisse gruppi kuuluvaid inimesi võtta tööle või maksta neile õiglast palka. (Becker 1971) Muudeks teguriteks peale soo võivad veel olla rahvus, rass või mõni muu tunnus. Eelistused tekivad kuna tööandjal on erinevate gruppide kohta erinevad uskumused või eelistused. Peale tööandja võib ka eelistustepõhine diskrimineerimine toimuda klientide või kaastöötajate poolt. Klientide poolne sooline diskrimineerimine toimub juhul, kui klientidel on ühe soo vastu väiksem usaldusväärsus ning nad ei pea antud soo poolt tehtud tööd piisavalt heaks. Selleks, et mõlemale soopolele tööd jaguks kompenseerib tööandja madalama hinnaga klientidele ebameeldivuse. Seetõttu maksab tööandja ühele soole väiksemat palka või eelistab tööle palgata teisest soost töötajaid. Juhul, kui ettevõttes olevad töötajad eelistavad koos töötada endaga sarnaste ehk samasooliste töötajatega kompenseerib tööandja ebamugavuse töötajatele kõrgema sissetuleku näol või valib töötajad nii, et rohkem on esindatud ühe või teise soo esindajaid. (Anspal *et al.* 2009)

Tööandjal ei ole tööle kandideerija omaduste ja oskuste kohta täieliku informatsiooni. Seepärast lähtuvad tööandjad tootlikkuse hindamiseks töötajate gruppi iseloomustavatest keskmistest tunnustest. Tööandjale on mõttekas pakkuda madalamat töötasu grupile, keda iseloomustab madalam tootlikkus. Seetõttu on võimalik, et madalamat töötasu saavad sama tootlikkusega inimesed seepärast, et nad kuuluvad erinevatesse soolistesse gruppidesse. (Boeri, van Ours 2008) Sellist eeltoodud nähtust nimetatakse statistiliseks diskrimineerimiseks. Täpsemalt on statistilise

diskrimineerimisega tegu, kui eeldatakse, et tööle kandideerijal on talle iseloomulikud soole omased tunnused ja omadused ning nende tunnuste põhjal tehakse tööle võtmise otsus. (Anspal *et al.* 2009) Statistiline diskrimineerimine erineb eelistustel põhinevast diskrimineerimisest, sest tööandjad ei vali ühte või teist gruppi puhtalt eelistuste alusel vaid nad ennustavad töötajate eelistusi nende soole omaste tunnuste põhjal. Seetõttu on oluline, et tööandja teaks töölevõtmisel ning palga kujundamisel meeste ja naiste keskmisi erinevusi. (Wharton 2005)

Chicha on välja toonud, et olulisemateks tööturu diskrimineerimise põhjusteks on eelarvamused ja stereotüübid, traditsioonilised töö hindamise meetodid, palgasüsteem ning läbirääkimisoskused. (Chicha 2006) Naiste diskrimineerimine meeste ametialadel võib põhjustada naistöajõu ülepakkumist naiste ametialadel. Teatud tegevusaladel naistöajõu ülepakkumine loob tööturul olukorra, kus naised on nõus töötama madalama palga eest. Antud asjaolu loob tööandjal võimaluse vähendada töötasusid väärtustades nende oskusi ja kogemusi madalamalt. Seetõttu väheneb naistöajõu palk naiste ametialadel, sõltumata sellest, et nad on sama hea kvalifikatsiooniga. (Blau 1996)

Teatud osa selgitatud palgaerinevusest võib mõningal määral tuleneda diskrimineerimisest, see sõltub sellest, kas meestel ja naistel olid tööturuvalikud vabad või piiratud. Diskrimineerimisega on tegu, kui ühiskonnas kehtivate normide alusel on valitud amet või tegevusala. (Joy 2003) Paljud tegurid, mis mõjutavad soolist palgaerinevust nagu asutuse suurus, tulemuspalk, osaajaga töö ja avalikus sektoris töötamine võivad peegeldada diskrimineerimist. Gunderson (2006) on hinnanud varasemate uuringute põhjal, et palgalõhest umbes 5-15% tuleneb diskrimineerimisest.

#### **1.4. Palgalõhe vähendamise võimalused**

Sooline palgalõhe on probleem pea kõigis arenenud riikides. Probleemi põhjused on erinevates ühiskonna institutsioonides nagu haridus, tööturg ja perekond ning ühiskonnas levivates hoiakutes, väärtustes ja stereotüüpides. Seetõttu on palgalõhe vähendamine keerukas protsess. Soolise palgalõhe kaotamise eelduseks on võrdse kohtlemise põhimõte, kus kõigil on võrdsed võimalused tööturul ning võrdse töö eest võrdne palk. (Anspal *et al.* 2009) Sooline võrdõiguslikkus eeldab, et naiste töötingimused võrdsustatakse meeste võimaluste ja palgaga. (Rubery 2015)

Soolise diskrimineerimise vähendamiseks ei piisa ainult seadustest ning meetmetest, suuresti on see sõltuv avalikust poliitikast. (*Ibid.*) Oluline on kaasata erinevaid osapooli, suurendada avalikkuse teadlikkust ning läbi viia analüüse. (Barth *et al.* 2002) Taanis on soolise võrdõiguslikkuse alane vastutus jagatud ära erinevate institutsioonide vahel. Peale Soolise Võrdõiguslikkuse ministri ja ministreeriumi on olemas nõukogu ning Rahvusvaheline Soolise Võrdõiguslikkuse Komitee, mis arutab võrdõiguslikke küsimusi rahvusvaheliselt. Lisaks on olemas ülikoolis teadlased ning infokeskus, kes tegelevad soolise võrdõigusliku alase analüüsimisega ja info levitamisega. (Anspal *et al.* 2009)

Tööturul oleva soolise palgalõhe üheks olulisemaks selgituseks on sooline segregatsioon. Segregatsiooni on võimalik vähendada ühiskondlike meetmetega, milleks on teadlikkuse tõstmine ning meedias olevad haridusprogrammid ühiskonnas levivate stereotüüpide vähendamiseks. Segregatsiooni saab veel vähendada tööturule suunatud meetmete kaudu ehk hariduse ja koolituste kaudu, kus suunatakse naisi valima mehisemaid erialasid ning vastupidi. (Bettio, Verashchagina 2008) Lisaks toodud meetmetele segregatsiooni vähendamiseks aitab kaasa võrdsete võimaluste loomine naistele ja meestele vastavalt nende omandatud kvalifikatsioonile ja oskustele. (Anspal *et al.* 2009) Segregatsiooni vähendamisega seotud muutused toimuvad väga pika aja jooksul, sellisteks muutusteks läheb aega mitmeid põlvkondi. (Plantenga, Remery 2006)

Peale segregatsiooni on tähtis vähendada ebavõrdsust inimkapitalis ning tööandjate poolset diskrimineerimist, selleks tuleb vähendada naiste karjäärikatkestusi. Mehi tuleb julgustada ning motiveerida jääma lapsehoolduspuhkusele, laste haiguse korral lastega koju ning suurendada meeste panust kodustes kohustustes. (Anspal *et al.* 2009) Soolise palgalõhe seisukohalt on tähtis isade õigus lapsehoolduspuhkusele ning meestele antav individuaalne lapsehoolduspuhkus, sest pikad lapsehoolduspuhkused mõjuvad naiste karjäärile halvasti. (Moss, Deven 1999) Individuaalne lapsehoolduspuhkus, mis antakse ainult meestele, on muutunud Põhjamaades ning Islandil edukaks ning toonud kaasa märkimisväärselt suurema osaluse lapsehoolduspuhkustel. (Anspal *et al.* 2009). Lapsehoolduspuhkusega kaasnev töökohta kaitstus mõjub soolisele palgalõhele positiivselt ning suurendab ettevõtte motivatsiooni naiste karjääri investeerimiseks. Tähtis on ka lapsehoiuteenuste kättesaadavus ning paindlikud töövormid ning korraldus, mis võimaldavad kombineerida lapsehooldusega seonduvaid kohustusi töökohustustega. (Evans 2002)

Avaliku sektori teenistuse seaduses on alates 2015. aastast punkt, kus kõik avalikus sektoris tegutsevad organisatsioonid peavad koos tööandjatega koostama palgajuhendi. Juhendis peavad olema välja toodud palgatasemed- või vahemikud ning need peavad olema kooskõlastatud rahandusministeeriumiga. Antud poliitika elluviimine avalikus sektoris tagab palgapoliitika suurema läbipaistvuse ning viib võrdsema kohtlemiseni. (Osila 2015) Taanis ning Inglismaal on võetud võrdõiguslikkuse seadusega vastu punkt, mis sätestab, et töötajad võivad oma palka kolleegidele avalikustada ning selle üle arutada. (Anspal *et al.* 2009) Eesti aruandes, mis ilmus aastal 2015, on ametiühingute seisukohalt toodud välja, et soolise palgalõhe vähendamisele aitaks kaasa töötajate palkade avalikustamine. Selline teguviis suurendab nii tööandjate kui töötajate teadmisi ettevõtte sisestest palgatasemetest ning tänu sellele julgeksid naised küsida kõrgemat palka. (Osila 2015)

Palgapoliitika on üheks aspektiks soolises palgalõhes. Sagedamini töötavad naised ametikohtadel või sektorites millega kaasneb miinimumpalk. (Rubery *et al.* 2005) Miinimumpalkade seadmine ning pidev tõstmine võib vähendada soolist palgalõhet. Miinimumpalga tõstmisel tuleb tähelepanu pöörata asjaolule, et see ei viiks madalapalgaliste inimeste töötuks jäämiseni. (Plantenga *et al.* 2007) Lisaks aitavad soolist palgalõhet vähendada kollektiivsed läbirääkimised, mille tulemusena määratakse ametitele kindlad palgamäärad. (Arulampalam *et al.* 2007)



## 2. SOOLISE PALGALÕHE ÖKONOMEETRILINE ANALÜÜS

Bakalaureuse töö esimeses osas käsitles autor soolist palgalõhet Eestis ning seda mõjutavaid tegureid. Lisaks vaadeldi selgitamata ja selgitatud soolist palgalõhet ning soolise palgalõhe vähendamise võimalusi. Teise peatüki peamiseks eesmärgiks on vastavalt esimeses osas välja toodule sobiva ökonomeetrilise mudeli püstitamine ning lõputöö sissejuhatuses toodud küsimustele vastuste leidmine.

Soolist palgalõhet uuritakse Eesti näitel. Meetodina kasutab töö autor harilikku vähimruutude meetodit. Antud peatükis tõlgendatakse ja analüüsitakse ökonomeetrilise mudeli hindamisel saadud tulemusi. Lisaks tuuakse välja Oaxaca-Blinderi dekompositsiooniga leitud selgitamata ja selgitatud palgalõhe osakaalud.

### 2.1. Andmete ja mudeli kirjeldus

Lõputöö uurimisküsimustele vastuste saamiseks käsitletakse soolist palgalõhet Eestis. Andmetena kasutatakse Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsiooni (*Organization for Economic Co-operation and Development, OECD*) rahvusvahelise täiskasvanute oskuste uuringu (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC*) poolt pärinevaid andmeid. Kvantitatiivsete andmetega viiakse läbi analüüs leidmaks palka mõjutavad tegurid ning nende tegurite mõju tugevus. PIAAC on läbi viidud 33 riigis üle maailma. Eestis on uuring läbi viidud ühekordselt aastal 2011 ning seni pole uuringut korratud. Seepärast on vaadeldavaks ajaperioodiks üks aasta.

Käesolevas töös luuakse mudel, mis tugineb varasemates töödes kasutatud mudelitele. Mudelis on sõltuvaks muutujaks palk. Sõltumatuteks muutujateks on valitud sugu, töökogemus, tööalane positsioon, laste olemasolu, emakeel, haridustase ning tegevusala. Sissetulek on analüüsi võetud tunnipalgana eurodes, arvestamata sissetulekule lisanduvaid preemiaid ning ettevõtjate tulusid. Töökogemus on andmetes esitatud aastates ning tööalane positsioon on kodeeritud kolme rühma:

töötajad, kes ei ole juhid ega juhenda teisi töötajaid; juht või juhendaja kuni viiele töötajale; juht või juhendaja rohkem kui viiele töötajale. Lapse (laste) olemasolu on andmetes esitatud kahe võimalusena, on olemas laps (lapsed) või pole last (lapsi). Emakeel on esitatud samuti kahe võimalusena, emakeeleks on eesti keel või vene keel.

Haridustase on jaotatud rahvusvahelise ühtse hariduse liigituse (*International Standard Classification of Education, ISCED*) järgi kuude kategooriasse: madalam haridustase kui keskharidus; keskharidus, sealhulgas kutsekeskharidus põhihariduse baasil; kutseharidus keskhariduse baasil; rakenduskõrgharidus; bakalaureusekraad, mis on omandatud 3+2-süsteemi alusel (bakalaureusekraadiga isikud, kes alustasid õpet pärast 2002. aastat); bakalaureusekraad, mis on omandatud 4+2-süsteemi alusel (bakalaureusekraadiga isikud, kes alustasid õpet enne 2002. aastat) või kõrgem haridustase (magistrikraad, doktorikraad). Tegevusalad on jaotatud 19 kategooriasse: põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük; mäetööstus; töötlev tööstus; elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine; veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus; ehitus; hulgi- ja jaekaubandus; veondus ja laondus; majutus ja toitlustus; info ja side; finants- ja kindlustustegevus; kinnisvaraalne tegevus; kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus; haldus- ja abitegevused; avalik haldus ja riigikaitse; haridus; tervishoid ja sotsiaalhoolekanne; kunst, meelelahutus ja vabaaeg ning muud teenindavad tegevused.

Lõputöös kasutatakse uurimismeetodina harilikku vähimruutude meetodit statistika programmis Stata. Antud meetodiga on võimalik leida, millised tegurid mõjutavad palka ning leida antud tegurite mõju suurus. Vastavalt esimeses osas välja toodud teooriale ning kasutavatele andmetele koostatakse sobiv ökonomeetriline mudel. Kontrollimaks vealiikmete dispersioonide konstantsust ehk heteroskedastiivsuse puudumist viiakse läbi Breusch-Pagani test. Jääkliikmete allumist normaaljaotusele kontrollitakse Shapiro-Wilk W testi abil ning mudeli spetsifikatsiooni õigsust hinnatakse Ramsay RESET testi abil. Kõikide testide puhul kasutatakse nullhüpoteesi tagasi lükkamiseks olulisuse nivood 5%. Multikollineaarsuse tuvastamiseks vaadeldakse nii korrelatsioonimaatriksit kui arvutatakse dispersiooni inflatsioonitegurid (*variance inflation factors, VIF*). Kui ühegi sõltumatute muutujate paari korrelatsiooniseose absoluutväärtus ei ole suurem kui 0,8 ja kui kõigi VIF-ide väärtused jäävad alla kümne, võib järeldada, et multikollineaarsust ei esine (Kennedy 2008). Palgalõhe selgitamata ja selgitatud osade leidmiseks kasutatakse Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni statistika programmis Stata.

## 2.2. Kirjeldav analüüs

Andmeanalüüsi aluseks võeti rahvusvaheline täiskasvanute oskuste uuring PIAAC, mis viidi läbi Eestis aastal 2011. Antud küsitluses oli osalejaid kokku 7633 inimest. Andmeid töödeldes selgus, et küsitluses on palju osalejaid, kes ei ole avaldanud oma palga suurust või mõnda muud olulist muutujat. Samuti on analüüsist välja jäänud isikud, kes ei teeni palgatu, vaid mõnda muud sissetulekut, näiteks teenivad ettevõtlusest saadavat tulu. Analüüsi läbiviimiseks eemaldati puudulikud andmerekad ülejäänud andmete hulgast. Seetõttu on esialgsetes andmetes, mida kasutatakse, kokku 4007 vaatlust.

Vaadates küsitluses osalejate palga väärtusi selgub, et palkades eksisteerivad olulised erandid. Andmetest eemaldati muutuja palk erandid, kus palgatasu on suurem või väiksem kui kahekordne standardhälve liidetult keskmisele palgale. Pärast erandite eemaldamist jäi valimisse 3856 inimest, mis moodustab lõpliku valimi. Algsest valimist moodustab lõplik valim umbes 96%. Mudelisse kaasatud lõplikud andmed on avaliku veebilehena välja toodud antud töö kasutatud kirjanduses. (Mudelisse kaasatud... 2019)

Tabelis (vt Tabel 1) on esitatud brutotasu tunnis ning naiste ja meeste brutotasu tunnis keskmised, standardhälbed, miinimum- ja maksimumväärtused. Tabelist on näha, et keskmine brutotunnipalk antud valimi korral aastal 2011 oli 4,65 eurot tunnis. Minimaalne palk on 0,17 eurot tunnis ning maksimaalne 13,46 eurot tunnis. Meeste keskmine palgatasu tunnis on 5,52 eurot ning naistel 4,04

Tabel 1. Andmeanalüüsis kasutatud palga ülevaade tunnus soo kaudu

	Brutotunnipalk (€)	Meeste brutotunnipalk (€)	Naiste brutotunnipalk (€)
Keskmine	4,65	5,52	4,04
Standardhälve	2,54	0,07	0,04
Miinimumväärtus	0,17	0,17	0,47
Maksimumväärtus	13,46	13,62	13,62

Allikas: OECD (2018); autori arvutused

Teades meeste ja naiste keskmist brutotunnipalka on võimalik välja arvutada korrigeerimata palgalõhe ehk keskmine sooline palgalõhe. Keskmine sooline palgalõhe näitab meeste ja naiste palgaerinevust ehk mitu protsenti on naiste brutotunnipalk väiksem meeste brutotunnipalgast. Arvutusvalem keskmise soolise palgalõhe jaoks on (Anspal *et al.* 2009):

$$p = \frac{x-y}{x} * 100$$

kus

$p$  – keskmine sooline palgalõhe,

$x$  – meeste keskmine brutotunnipalk,

$y$  – naiste keskmine brutotunnipalk.

Antud andmete põhjal on keskmine sooline palgalõhe 26,8%. See tähendab seda, et selles valimis teenivad naised meestega võrreldes keskmiselt 26,8% madalamat brutotunnipalka. Antud tulemus sarnaneb Eestis läbi viidud varasematele uuringutele, mis on välja toodud esimeses peatükis.

Tabelis (vt Tabel 2) on esitatud tunnuste vanus ning töökogemus keskmised, standardhälbed, miinimum- ja maksimumväärtused. Tabelist selgub, et kõige noorem küsitluses osaleja on 16-aastane ning vanim 65-aastane. Keskmine vanus vastanute seas on 41,18 aastat. Kõige väiksem töökogemus on töökogemuse puudumine ning maksimaalne töökogemus on 51 aastat. Keskmine töökogemus on 19,58 aastat. Edasisse analüüsi pole vanust hõlmatud, kuna vanuse ja töökogemuse vahel esineb väga tugev korrelatsioon ( $r=0,94$ ) ehk lisades regressioonanalüüsi mõlemad tunnused pole nende kahe tunnuse mõju palgale võimalik üksteisest eristada.

Tabel 2. Andmeanalüüsis kasutatud muutujate vanus ja töökogemus ülevaade

	Vanus (aastates)	Töökogemus (aastates)
Keskmine	41,18	19,58
Standardhälve	12,56	12,65
Miinimumväärtus	16	0
Maksimumväärtus	65	51

Allikas: OECD (2018); autori arvutused

Lisas on toodud välja tabelina küsitluses vastanute tegevusalad kategooriate kaupa (vt Lisa 1). Tabelist selgub, et töötajate arv tegevusalade kaupa on väga erinev. Kõige rohkem küsitlusele vastanutest 19,8% töötavad tegevusalal töötlev tööstus. Sellele järgneb tegevusala hulgi- ja jaekaubandus, kus tegutseb 13,6% valimist. Küsitluses osalejatest 12,8% töötavad hariduse tegevusvaldkonnas. Kõige vähem küsitluses osalenutest töötavad veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus ning mäetööstuse tegevusaladel. Antud kategooriad moodustavad vastavalt 0,6% ning 0,9% kõigist tegevusaladest.

Mehed moodustavad antud valimist 41,1% ning naised 58,9%. Enamik valimist ehk 98,7% räägivad emakeelena eesti keelt ning vene keelt kõnelevad emakeelena 1,3% valimist. Küsitluses

osalejatest 74,6% omavad vähemalt üht last ning 25,4% ei oma ühtki last. Järgnevalt on välja toodud tabel, kus on küsitluses osalejad jaotatud kuude kategooriasse omandatud haridustasemete lõikes. Tabelist (vt Tabel 3) on näha, et küsitlusele vastanute arv ei jagune haridustasemete vahel võrdselt. Keskkharidust pole omandanud 11,3% küsitletutest, keskkharidus (sealhulgas kutsekeskkharidus põhihariduse baasil) on 38,9% vastanutest, kutseharidus keskkhariduse baasil on 6,8% vastanutest ning rakenduskõrgharidus on 17,6% vastanutest. 3+2-süsteemi alusel omandatud bakalaureusekraad on 4,4% valimist ning 4+2-süsteemi järgi omandatud bakalaureusekraad või kõrgem haridustase (magistrikraad, doktorikraad) on 21% valimist.

Tabel 3. Küsitluses vastanute haridustasemed jaotatuna kuude kategooriasse

	Hariduse omandanute arv	Hariduse omandanute protsent (%)
Madalam kui keskkharidus	436	11,31
Keskkharidus, sh kutsekeskkharidus põhihariduse baasil	1502	38,95
Kutseharidus keskkhariduse baasil	261	6,77
Rakenduskõrgharidus	678	17,58
Bakalaureusekraad (3+2)	168	4,36
Bakalaureusekraad (4+2) või kõrgem	811	21,03

Allikas: OECD (2018); autori arvutused

Järgnevas tabelis (vt Tabel 4) on välja toodud analüüsi hõlmatud muutujate korrelatsioonimaatriks. Tabelisse on sisestatud muutujatevahelised korrelatsioonikordajad ning lisaks korrelatsioonikordajale on välja toodud korrelatsioonikordajate statistilised olulisused. Olulisuse tõenäosus on märgitud vastavalt olulisuse tõenäosusele tärnikesega ning on vaid välja toodud juhul, kui antud muutujate vaheline korrelatsioonikordaja on statistiliselt oluline vastavalt nivool 1% (\*\*\*), 5% (\*\*) või 10% (\*). Antud tabelist (vt Tabel 4) on näha, et soo ja palga ning soo ja hariduse ning soo ja tööalase positsiooni vahel eksisteerib tugev korrelatsioon. Nõrk korrelatsioon on töökogemuse ja palgatasu ning emakeele ning palga ning laste olemasolu ja palgatasu vahel.

Korrelatsioonimaatriksilt (vt Tabel 4) on näha, et naised teenivad vähem kui mehed ning suuremat töökogemust omavad töötajad teenivad väiksemat sissetulekut võrreldes töötajatega, kes omavad väiksemat töökogemust. Samuti selgub korrelatsioonimaatriksist, et haridustaseme kasvuga kaasneb suurem sissetulek ning kõrgema tööalase positsiooniga töötajad teenivad

suuremat palgatasu. Tabelist on näha, et inimesed, kelle emakeeleks on eesti keel, teenivad kõrgemat sissetulekut võrreldes inimestega, kelle emakeeleks on vene keel.

Tabel 4. Muutujate vaheline korrelatsioonimaatriks

	Palk	Sugu (1=mees, 2=naine)	Emakeel (1=est, 2=rus)	Lapsed (1=on; 2=ei ole)	Haridus- tase	Töö- kogemus	Töölane positsioon
Palk	1,00	–	–	–	–	–	–
Sugu (1=mees, 2=naine)	-0,29***	1,00	–	–	–	–	–
Emakeel (1=est, 2=rus)	-0,03**	-0,01	1,00	–	–	–	–
Lapsed (1=on; 2=ei ole)	0,02	-0,09***	-0,02	1,00	–	–	–
Haridustase	0,27***	0,17***	0,00	-0,06***	1,00	–	–
Töökogemus	-0,09***	0,02	0,07***	-0,46***	0,06***	1,00	–
Töölane positsioon	0,27***	-0,07***	-0,01	-0,05	0,21***	-0,01	1,00

Allikas: OECD (2018); autori arvutused

Märkused: \*\*\* - statistiliselt oluline nivool 1%, \*\* - statistiliselt oluline nivool 5%, \* - statistiliselt oluline nivool 10%

Järgnevas osapeatükis on välja toodud analüüsi tulemused ning koostatud mudelid. Järgnev osapeatükk on omakorda jaotatud kaheks väiksemaks peatükiks: esialgne mudel ning lõplik mudel. Pärast analüüsi tulemusi on välja toodud järeldused, mis on tehtud tuginedes antud lõputöö analüüsi tulemustele.

## 2.3. Tulemused

Eestis esineva soolise palgalõhe uurimiseks kasutati harilikku vähimruutude meetodit programmis Stata. Eeltoodud meetodiga on võimalik leida, millised tegurid mõjutavad palka ning leida antud tegurite mõju suurus.

### 2.3.1. Esialgne mudel

Esialgset mudelit analüüsid selgus, et mudeli olulisuse tõenäosus on 0,000 ehk mudel on oluline nivool 1%. Mudeli hindamisel võeti vastu sisukas hüpotees ehk mudel on statistiliselt

oluline. Antud mudeli determinatsioonikordaja on 0,29 ehk eeltoodud mudeli kirjeldusvõime on 29 protsenti. Antud mudel on välja toodud töö lisades. (vt Lisa 2)

Vealiikmete dispersioonide konstantsuse testimiseks viidi läbi Breusch-Pagan'i heteroskedatiivsuse test. Kui kehtib nullhüpotees, siis on vealiikmete dispersioonid konstantsed. Heteroskedatiivsuse testi olulisuse tõenäosus on 0,0000 ehk vastu tuleb võtta sisukas hüpotees. Seega pole vealiikmete dispersioonid konstantsed ja esineb heteroskedatiivsus, mistõttu arvutatud standardvead on valed. Heteroskedatiivsuse tõttu esitatakse järgmises alapeatükis mudel kohandatud standardvigadega.

Järgnevalt kontrolliti jääkliikmete allumist normaaljaotusele Shapiro-Wilk W testiga. Antud testi olulisuse tõenäosus on 0,000 ehk vastu tuleb võtta sisukas hüpotees: jääkliikmed ei allu normaaljaotusele. Kuna tegu on väga suure valimiga ( $n=3856$ ), siis on jääkliikmete mitteallumine normaaljaotusele ebaoluline (Brooks 2008).

Mudeli spetsifikatsiooni õiguse diagnostika viidi läbi kasutades Ramsey RESET testi. Antud testi olulisuse tõenäosus on 0,06 ehk olulisuse nivool 5% võib vastu võtta nullhüpoteesi: mudeli spetsifikatsioon on õige.

Viimaks kontrollitakse, kas mudelis esineb multikollineaarsus. Multikollineaarsus võib esineda, kui sõltumatute muutujate vaheline korrelatsioon on väga kõrge ( $>0.8$ ) (Kennedy 2008). Tabelist 4 selgub, et ühegi sõltumatute muutujate paaride vahel nii tugevat korrelatsiooni ei esine. Eelistatuim viis multikollineaarsuse tuvastamiseks on aga dispersiooni inflatsioonitegurite arvutamine, kuna erinevalt korrelatsioonimaatriksi kasutamisest võimaldab see arvesse võtta, et multikollineaarsus võib tekkida ka enam kui kahe muutuja koosmõjul. Kui mõne dispersiooni inflatsiooniteguri väärtus on üle kümne, võib mudelis esineda multikollineaarsus (Kennedy 2008). Antud juhul on kõigi inflatsioonitegurite väärtused alla kümne ehk võib järeldada, et multikollineaarsust ei esine.

### **2.3.2. Lõplik mudel**

Heteroskedastiivsuse esinemise tõttu tuleb mudel uuesti hinnata kasutades kohandatud standardvigu. Kohandatud standardvigadega mudelit analüüsid selgus, et mudeli olulisuse tõenäosus on 0,000 ehk mudel on statistiliselt oluline nivool 1%. Mudeli determinatsioonikordaja

on 0,29 ehk selle kirjeldusvõime on 29 protsenti. Lõplik mudel on välja toodud töö lisades (vt Lisa 3).

Lõplikus mudelis on sugu statistiliselt oluline nivool 1%. *Ceteris paribus* ehk hoides ülejäänud analüüsi kaasatud muutujad fikseerituna on naine olemine seotud 1,33 eurot väiksema brutotunnipalgaga. Emakeel on statistiliselt oluline nivool 5%. Töötajad, kelle emakeel on eesti keel, teenivad võrreldes inimestega, kelle emakeeleks on vene keel, 0,58 eurot kõrgemat palka (*ceteris paribus*). Töötajad, kellel on laps (lapsed) teenivad *ceteris paribus* 0,23 eurot väiksemat palgatasu tunnis võrreldes töötajatega, kellel pole last (lapsi); see muutuja on samuti statistiliselt oluline nivool 5%. Töökogemus on statistiliselt oluline nivool 1% ja *ceteris paribus* on üks lisanduv töökogemuse aasta seotud 0,02 euro võrra väiksema palgaga. Kõigi muude tunnuste samaks jäämisel teenivad töötajad, kelle tööalane positsioon on juht või juhendaja kuni viiele töötajale, 0,73 eurot tunnis rohkem võrreldes töötajaga, kes ei ole juht ega juhendaja. Juht või juhendaja rohkem kui viiele töötajale teenib aga tunnis 1,18 eurot suuremat brutotunnipalka võrreldes tavatöötajaga. Mõlemad tunnused on statistiliselt olulised nivool 1%.

Kõrgem haridustase on (kõigi muude tunnuste samaks jäämisel) seotud kõrgema palgaga. Võrreldes töötajatega (*ceteris paribus*), kes pole omandanud keskharidust, teenivad keskharidusega (sh kutsekeskharidus põhihariduse baasil) töötajad tunnis 0,22 eurot rohkem, töötajad, kes on omandanud kutsehariduse keskhariduse baasil 0,32 eurot rohkem, rakenduskõrgharidusega töötajad 0,71 eurot rohkem, 3+2-süsteemis omandatud bakalaureusekraadiga töötajad 1,33 eurot rohkem ja 4+2-süsteemis omandatud bakalaureusekraadiga ning kõrgema haridustasemega töötajad 2,06 eurot rohkem.

Samuti nagu erinevate haridustasemete lõikes teenitakse erinevat brutotunnipalka, on ka erinev brutotunnipalk tegevusalade lõikes, kui kõik muud tunnused on samad. Võrreldes tegevusalaga põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük on kõige suurem erinevus tegevusalaga mäetööstus, kus teenitakse 2,08 eurot suuremat brutotunnipalka. Kõige väiksemat brutotunnipalka võrreldes tegevusalaga põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük teenitakse tegevusalal kunst, meelelahutus ja vaba aeg, kus sissetulek on 0,48 eurot tunnis väiksem. Täpsemalt on võimalik vaadata haridustasemete ning tegevusalade vahelist brutotunnipalkade erinevust lõplikust mudelist ehk lisast 3.



Palgalõhe selgitamata ja selgitatud osade leidmiseks kasutati Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni. Meeste keskmiseks brutotunnipalgaks on antud valimis 5,52 eurot ja naiste keskmiseks palgaks on 4,04 eurot ehk meeste ja naiste keskmise brutotunnipalga vahe on 1,48 eurot. Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni järgi selgub, et 1,48-eurosest palgaerinevusest on analüüsi kaasatud muutujate abil võimalik seletada vaid 0,16 eurot (vt Lisa 4). Seega on isegi töötajate töökogemust, haridustaset, emakeelt, laste olemasolu, tööalast positsiooni ja tegevusala arvesse võttes võimalik seletada ainult 10,5% soolisest palgalõhest ning 89,5% palgalõhest jääb selgitamata.

## 2.4. Järeldused

Lõputöös analüüsiti soolist palgalõhet, palka mõjutavaid tegureid ning seletatud ja seletamata palgalõhet Eestis kasutades harilikku vähimruutude meetodit ja Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni. Analüüs viidi läbi programmis Stata. Andmetena kasutati OECD rahvusvahelise täiskasvanute oskuste uuringu PIAAC andmeid Eesti elanike kohta, mis pärinevad aastast 2011.

Andmetest selgus, et keskmine brutopalk antud valimis on 4,65 eurot tunnis. Meeste keskmine palgatasu tunnis on 5,52 eurot ning naistel 4,04 eurot. Antud andmete põhjal on korrigeerimata palgalõhe ehk keskmine sooline palgalõhe 26,8% ehk keskmiselt teenivad naised antud valimis 26,8% madalamat brutopalka tunnis võrreldes meestega. Antud tulemus sarnaneb Eestis läbi viidud varasemale uuringule, kus aastal 2008 teenisid Eesti mehed keskmiselt 31% kõrgemat sissetulekut naistest. (Anspal *et al.* 2010)

Soolise palgalõhe uurimisel eeltoodud 2011. aasta andmetega selgus, et *ceteris paribus* on naine olemine seotud 1,33 eurot väiksema brutotunnipalgaga. Töötajad, kelle emakeel on eesti keel, teenivad 0,58 eurot kõrgemat palka võrreldes inimestega, kelle emakeel on vene keel. Töötajad, kellel on laps (lapsed) teenivad 0,23 eurot väiksemat sissetulekut võrreldes töötajatega, kellel pole last (lapsi). Ühe aasta võrra pikem tööstaaž on seotud 0,02 eurot väiksema palgaga. Suurema töökogemusega töötajate väiksem sissetulek võib olla osaliselt tingitud ealisest diskrimineerimisest: vanemate inimeste positsioon tööturul on nõrgem ning neile makstakse vaatamata suuremale kogemuste pagasile väiksemat palka. Kõigi muude tunnuste samaks jäämisel teenivad töötajad, kelle tööalane positsioon on juht või juhendaja kuni viiele töötajale, 0,73 eurot tunnis rohkem võrreldes töötajaga, kes ei ole juht ega juhendaja. Juht või juhendaja

rohkem kui viiele töötajale teenib tunnis 1,18 eurot suuremat brutotunnipalka võrreldes tavatöötajaga.

Töötajad, kes on omandanud kõrgema haridustaseme, teenivad oluliselt suuremat brutotunnipalka kui madalama haridustasemega töötajad (kõigi muude tunnuste samaks jäämisel). Samuti nagu erinevate haridustasemete lõikes teenitakse erinevat brutotunnipalka, on ka erinev brutotunnipalk tegevusalade lõikes, kui kõik muud tunnused on samad. Kõrgem palk on seotud mäetööstuse, info ja side ning finants- ja kindlustustegevuse tegevusaladega. Madalam tunnupalk on enam seotud kunsti, meelelahutuse ja vaba aja tegevusalaga.

Antud tulemused sarnanevad Eestis varasemalt läbi viidud uuringutele. Aastal 2008 läbi viidud uuringus leiti, et mehed teenisid Eestis keskmiselt 31% kõrgemat sissetulekut naistest. (Anspal *et al.* 2010) Teise uuringu kohaselt on sooline palgalõhe Eestis 36,4%. (O'Dorchai 2008) Antud lõputöö analüüsis on jõutud arusaamale, et hariduse kasvuga sooline palgalõhe väheneb. Varasemalt on leitud, et kõige suurem palgaerinevus on madalama haridustasemega naiste ja meeste vahel (Foubert 2010) ning väiksem palgalõhe on kõrgharidusega naistel ja meestel. (Olivetti, Petrongolo 2008) Napari poolses uuringus on leitud, et eriala valik seletab soolisest palgalõhest ära 10-30% (Napari 2006) ning ametialadel, kus on ülekaalus naistöötajad on suurem sooline palgalõhe. (Hegewisch *et al.* 2010)

Eestis varasemalt läbi viidud uuringutest selgub, et erinevalt mõjutab naiste ja meeste sissetulekut alluvate arv, meestel kaasneb alluvate arvu kasvuga suurem sissetulek kui naistel. Vähem, kui viitkümmet alluvat omavad mehed teenivad 30% suuremat palka ning naised vaid 23% suuremat sissetulekut. (Anspal *et al.* 2009) Antud lõputöö analüüsi tulemusega sarnaneb ka varasem läbi viidud uuring, kus leiti, et sooline palgalõhe on suurem lastevanemate hulgas kui lasteta töötajate seas. Võrreldes samaealisi naisi, kes omavad lapsi ja lastetuid on täheldatud, et iga lapse saamine kahandab naise keskmist palka viie protsendi võrra võrreldes lastetu naisega. (Anspal *et al.* 2009)

Lõputöös uurides palgalõhe selgitamata ja selgitatud osi selgus, et palgalõhest 10,5% on selgitatud ning selgitamata on 89,5%. Vaadates selgitatud ja selgitamata palgalõhet eurodes selgub, et brutopalgast on selgitatud 0,16 eurot tunnis ning selgitamata on 1,33 eurot tunnis. Oaxaca-Blinder dekompositsiooniga saadud tulemused on loogilised, sest Eestis on palju naisjuhte ning naistel kõrgem haridus võrreldes meessoost töötajatega. Varasem Eestis läbi

viidud empiiriline uuring on jõudnud tulemuseni, et aastatel 2000-2008 oli üldisest soolisest palgalõhest selgitamata osa 85% ning selgitatud palgalõhe osa 15% ning võrreldes varasemate aastatega on selgitamata palgalõhe osakaal suurenenud. (Anspal *et al.* 2009)

Tavaliselt on varasemad uuringud näidanud, et selgitamata palgalõhe osakaal on suurem selgitatud palgalõhe osast. (Espenberg *et al.* 2014) Varasemad empiirilised uuringud on jõudnud arusaamani, et mida rohkem võtta arvesse erinevaid tegureid, mis võivad mõjutada soolist palgalõhet, seda väiksem on selgitamata palgalõhe. Väiksemad palgalõhe hinnangud saadakse juhul kui võetakse rohkem arvesse andmeid, mis tavaliselt jäävad ebapiisavuse ja kättesaadavuse tõttu analüüsi kaasamata. (Gunderson 2006)

Analüüsis kasutatud muutujad (sugu, laste olemasolu, emakeel, haridustase, töökogemus, tööalane positsioon ja tegevusala) on vaid üks osa teguritest, mis mõjutavad soolist palgalõhet. Tegelikult on soolist palgalõhet mõjutavaid tegureid palju ning kõiki mõjutavaid tegureid arvesse võtta on keeruline ning see nõuab rohkemaid teadmisi. Töös välja toodud uurimistulemused ei pruugi ühtida kõigi varasemate tulemustega, sest uuringud on tehtud erinevate andmete ning ajavahemike põhjal.

## KOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada, kas ja kuidas mõjutab sugu Eesti inimeste palka. Kõik töö sissejuhatuses püstitatud hüpoteesid leidsid kinnitust:

- 1) Inimese sool on mõju palgale ka kontrollmuutujaid arvesse võttes.
- 2) Soolist palgalõhet mõjutavad lisaks soole töökogemus, haridustase, tegevusala, tööalane positsioon, kodune keel ning laste olemasolu.
- 3) Soolise palgalõhe seletamata osa on suurem kui soolise palgalõhe selgitatud osa.

Töö esimene osa andis ülevaate soolise palgalõhe teoreetilistest seisukohtadest ja varasematest empiirilistest uuringutest. Tutvustati inimkapitali teooriat, soolise palgalõhe põhjuseid, selgitamata ja selgitatud palgalõhet, soolist diskrimineerimist ning võimalusi palgalõhe vähendamiseks. Lõputöös viidi läbi analüüs leidmaks palgalõhet mõjutavad tegurid ning palgalõhe selgitatud ja selgitamata osakaale. Lõputöö analüüs viidi läbi aasta 2011 andmetega ning uurimismeetodina kasutati harilikku vähimruutude meetodit. Lisaks leiti selgitamata ja selgitatud palgalõhe osad Blinder-Oaxaca dekompositsiooniga statistika programmis Stata.

Bakalaureusetöös kasutatavate andmete põhjal leiti, et keskmine sooline palgalõhe on Eestis 26,8%. Uurides soolist palgalõhet selgus, et naised teenivad võrreldes meestega 1,33 euro võrra väiksemat brutopalka tunnis, kui kõik muud tunnused on samad. Töötajad, kelle emakeel on vene keel, teenivad 0,58 eurot väiksemat palka võrreldes eesti keelt emakeelena kõnelevate isikutega. Töötajad, kellel on laps (lapsed) teenivad 0,23 euro võrra madalamat brutopalka tunnis võrreldes töötajatega, kes ei oma last (lapsi). Pikema töökogemusega töötajad teenivad 0,02 euro võrra väiksemat sissetulekut võrreldes väiksema töökogemusega töötajatega.

Analüüsisist selgus, et juhul kui kõik muud tunnused on samad siis teenivad töötajad, kelle tööalane positsioon on juht või juhendaja kuni viiele töötajale 0,73 euro võrra suuremat palgatasu tunnis võrreldes töötajaga. Juht või juhendaja rohkem kui viiele töötajale teenib tunnis 1,18 euro võrra kõrgemat brutotunnipalka võrreldes töötajaga. Empiirilises analüüsis selgus, et

haridustaseme suurenedes kasvab brutotunnipalk, kui muud tunnused on samad. Iga järgneva haridustaseme omandamisel suureneb brutotunnipalk. Sarnaselt haridustasemetele teenitakse erinevat brutotunnipalka erinevatel tegevusaladel, kui kõik muud tunnused on samad.

Käesolevas lõputöös uurides palgalõhe selgitamata ja selgitatud osi jõuti järelduseni, et palgalõhest 10,5% on selgitatud ning 89,5% on selgitamata. Analüüsis jõuti tavapärasele tulemusele, et selgitamata palgalõhe osa on suurem selgitatud palgalõhe osast. Vaadates selgitatud ja selgitamata palgalõhet selgub, et brutopalgast tunnis on selgitatud 0,16 eurot ning selgitamata on 1,33 eurot.

Analüüsis kasutatud muutujad on ainult üks osa teguritest, mis mõjutavad soolist palgalõhet. Soolist palgalõhet mõjutavaid tegureid on tegelikult palju rohkem ning kõiki tegureid, mis võivad mõjutada soolist palgalõhet on keeruline arvestada ning see nõuab rohkemaid teadmisi. Antud lõputöös tehtud järeldused kehtivad ainult antud valimi ning perioodi kohta. Täpsematele tulemustele on võimalik jõuda, kui suurendada ajaperioodi. Töös välja toodud tulemused ei pruugi ühtida kõigi varasemate tulemustega, sest uuritud on erinevaid valimeid ja ajavahemike.

# **SUMMARY**

## **THE GENDER WAGE GAP IN ESTONIA**

Mariliis Sagar

Although the gender pay gap has declined over the past decades, it is still high in most countries, and the issue is therefore actual in today's society. In Europe, Estonia is at the forefront of the gender pay gap. The aim of this bachelor's thesis was to find out whether and how gender influences the wages of Estonian employees while controlling for the genders' different characteristics. It also sought to find out explained and unexplained proportions of the gender pay gap using Oaxaca-Blinder decomposition.

First, the thesis discussed earlier theoretical and empirical literature on the on the gender pay gap. It introduced the theory of human capital, the causes of the gender pay gap, the explained and unexplained wage gap, gender discrimination and ways to reduce the pay gap. Then, the thesis introduced the data and research methodology used in this work, and analyzes the factors that influence a person's pay.

The analysis revealed that the average gender pay gap in the sample was 26.8%. In the beginning, hypotheses were set, all of which were confirmed in the empirical part of the work. In the bachelor's thesis analysis, it was found that gender has an impact on wages, also taking into account control variables. In addition to gender, a person's pay is further influenced by the work experience, level of education, field of activity, position in the workplace, home language and the existence of children. By exploring the unexplained and explained parts of the pay gap, it was found that the unexplained part of the pay gap is greater than the explained part. 89.5% of the gender pay gap was not explained and 10.5% was explained.

## KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Albrecht, J., Björklund, A., Vroman, S. (2001) Is There a Glass Ceiling in Sweden? - *IZA Discussion Paper*, No. 282.
- Altonji, J.G., Blank, R.M. (1999) Race and Gender in the Labor Market. *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3C, Chapter 48, 3143-3259.
- Anspal, S., Biin, H., Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L. (2009) *Sooline palgalõhe. Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade*. Kättesaadav: [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Sotsiaalvaldkond/1\\_raport.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/1_raport.pdf) , 31. märts 2019.
- Anspal, S., Kraut, L., Rõõm, T. (2010) *Sooline palgalõhe Eestis. Empiiriline analüüs*. Kättesaadav: [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Sotsiaalvaldkond/2\\_raport.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/2_raport.pdf), 31. märts 2019.
- Arulampalam, W., Booth, A., Bryan, M. (2007) Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap Across the Wages Distribution. - *Industrial & Labor Relations Review*, Vol. 60, No. 2. New York: Cornell University, 163-186.
- Barth, E., Røed, M. Torp H. (2002) *Towards a Closing of the Gender Pay Gap A comparative study of three occupations in six European countries*. Oslo: Institute for Social Research
- Becker, G.S. (1964) *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
- Becker, G.S. (1971) *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1981) *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bell, L.A. (2005) Women-Led Firms and the Gender Gap in Top Executive Jobs. - *IZA Discussion Paper*, No. 1689. Haverford: Haverford College
- Besen-Cassino, Y. (2008) *The Cost of Being a Girl: Gender Earning Differentials in the Early Labor Markets*. Kättesaadav: <https://www.broadstreetreview.com/books/the-cost-of-being-a-girl-by-yasemin-besen-cassino#> , 31. märts 2019.
- Bettio F. (2002) The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe. - *Canadian Public Policy*, University of Toronto Press, Vol. 28, 65-84.

- Bettio, F., Verashchagina, A. (2009) *Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Blau, F., D. (1996) *Where Are We In The Economics of Gender? The Gender Pay Gap*. - *NBER Working Paper 5664*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Blau, F., D., Brummund, P., Yung-Hsu Liu, A. (2012) *Trends in Occupational Segregation by Gender 1970-2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System*. – *IZA Discussion Paper No. 6490*. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Boeri, T., van Ours, J. (2008) *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton University Press.
- Booth, A. L., Francesconi, M., Frank, J. (2003) *A Sticky Floors Model of Promotion, Pay and Gender*. - *European Economic Review*, Vol. 47, 295-322.
- Brooks, C. (2008) *Introductory Econometrics for Finance*, 2nd ed. Cambridge: Cambridge University Press.
- Chicha, M. (2006) *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*. – *Working Paper*. Geneva: International Labour Office. School of Industrial Relations, University of Montréal.
- Chubb, C., Melis, S., Potter, L., Storry, R. (2008) *The Global Gender Pay Gap*. - ITUC Report. International Trade Union Confederation. Kättesaadav: <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/gap-1.pdf> , 31. märts 2019.
- De la Rica, S., Dolado, J.J., García-Peñalosa, C. (2008) *On Gender Gaps and Self-Fulfilling Expectations: Theory, Policies and Some Empirical Evidence*. Documento De Trabajo 2008-24, Serie Educación y Crecimiento.
- Espenberg, K., Aksen, M., Lees, K., Puolokainen, T. (2014) *Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus. Soolise palgaerinevuse analüüs*. Kättesaadav: <https://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:208149> , 31. märts 2019.
- Evans, J.M. (2002) *Work/Family Reconciliation, Gender Wage Equity and Occupational Segregation: The Role of Firms and Public Policy*. – *Canadian Public Policy- Analyse de Politiques*, Vol. 28, No. 1.
- Foubert, P. (2010) *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective* – Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Gunderson, M. (2006) *Viewpoint: Male-Female Wage Differentials: How Can That Be?* - *The Canadian Journal of Economics*, Vol. 39, No. 1, 1-21.
- Hegewisch, A., Liepmann, H., Hayes, J., Hartmann, H. (2010) *Separate and Not Equal? Gender Segregation in the Labor Market and the Gender Wage Gap*. - *The Briefing Paper. IWPR reports*, Washington: The George Washington University, The Institute for Women's Policy Research (IWPR).



- Hultin, M. (2003) Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? Career Consequences of Occupational Sex Segregation. - *Work and Occupations*, Vol. 30, No. 1, 30-61.
- Jann, B. (2008) The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. – *The Stata Journal*, Vol. 8, No. 4, 453-479.
- Joy, L. (2003) Salaries of Recent Male and Female College Graduates: Educational and Labor Market Effects. - *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 56, No. 4, 606-621.
- Kennedy, P. (2008). *A Guide to Econometrics*. 6th ed. Malden: Blackwell Publishing.
- Kompetentsikeskus. (2018) Kättesaadav: <http://kompetentsikeskus.volinik.ee/vordsed-voimalused/sooline-ebavordsus/>, 04. mai 2019.
- Manning, A, Swaffield, J. (2008) The gender gap in early-career wage growth – *The Economic Journal*, Vol. 118, No. 530, 983-1024.
- Machin, S., Puhani, P.A. (2003) Subject of degree and the gender wage differential: evidence from the UK and Germany. - *Economics Letters*, Vol. 79, Issue 3, 393-400.
- Melly, B. (2005) Public-private sector wage differentials in Germany: Evidence from quantile regression. - *Empirical Economics*, Vol. 30, No. 2, 505–520.
- Mora, R., Ruiz Castillo, J. (2004) Gender segregation by occupations in the public and the private sector. The case of Spain. - *Investigaciones económicas*, Vol. 28, No. 3, 399 - 428.
- Moss, P., Deven, F. (1999) *Parental Leave: Progress or Pitfall?* Research and policy issues in Europe. Brussels: CBGS Publications.
- Mudelisse kaasatud lõplikud andmed. Kättesaadav: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Gyao4TMSjrwPF6fmaLPk7Z3ai4PsREhiLkRlCMYC51s/edit?usp=sharing> , 12. mai 2019.
- Napari, S. (2006) The Early Career Gender Wage Gap. - *Discussion Paper No. 738*. London: London School of Economics and Political Science. Center for Economic Performance.
- O’Dorchai, S. (2008). Pay inequality in 25 European countries. - *Working Paper No. 08-06.RS* Brussels: Université Libre de Bruxelles. Département d’Economie Appliquée (DULBEA).
- O’Dorchai, S., Plasman, R., Rycx, F. (2007) The Part-Time Wage Penalty in European Countries: How Large Is It for Men? - *IZA Discussion Paper No. 2591*. Brussels: Université Libre de Bruxelles. Département d’Economie Appliquée (DULBEA).
- OECD. (2018) Kättesaadav: <http://www.oecd.org/skills/piaac/publicdataandanalysis/> , 19. veebruar 2019.

- Olivetti, C., Petrongolo, B. (2008) Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps. - *Journal of Labor Economics*, Vol. 26, No. 4, 621-654.
- O'Neill, J.E., O'Neill, D.M. (2005) What Do Wage Differentials Tell Us about Labor Market Discrimination, *NBER Working Paper Series*, No. 11240.
- Osila, L. (2015) *Sooline palgalõhe Eestis. Taustainfo uute lahenduste väljatöötamiseks vanale probleemile*. Kättesaadav: [http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/08/Country-report\\_EE.pdf](http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/08/Country-report_EE.pdf) , 31. märts 2019.
- Plantenga, J., Remery, C. (2006) The Gender Pay Gap - Origins and Policy Responses. - A comparative review of 30 European countries. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Office for Official Publications of the European Communities.
- Plantenga, J., Remery, C., Rubery, J. (2007) *Gender Mainstreaming of employment policies: A comparative review of thirty European Countries*. European Commission
- Rubery, J., Grimshaw, D., Figueiredo, H. (2005) How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy. *Industrial Relations Journal* Vol. 36, Issue 3, 184–213.
- Rubery, J. (2015) Austerity and the future for gender equality in Europe. – *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 68, No. 4, 715-741.
- Smithsons, J., Lewis, S., Cooper, C., Dyer, J. (2004) Flexible Working and the Gender Pay Gap in the Accountancy Profession, - *Work Employment and Society*, Vol. 18, No. 1, 115-135.
- Weichselbaumer, D., Winter-Ebmer, R. (2005) A meta-analysis of the international gender wage gap.- *Journal of Economic Surveys*, Vol. 19, No. 3.
- Weyer B. (2007) Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. - *Women in Management Review*, Vol. 22, No. 6, 482-496.
- Wharton, A.S. (2005) *The sociology of gender: an introduction to theory and research*. Malden: Blackwell Publishing.
- Williams, C. (1989) *Gender differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations*. Berkley, CA: University of California Press.

## LISAD

### Lisa 1. Küsitluses vastanute tegevusalad kategooriate kaupa

	Tegevusalal töötajate arv	Tegevusalal töötajate protsent (%)
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	140	3,63
Mäetööstus	35	0,91
Töötlev tööstus	763	19,79
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	40	1,04
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	24	0,62
Ehitus	271	7,03
Hulgi- ja jaekaubandus	524	13,59
Veondus ja laondus	225	5,84
Majutus ja toitlustus	143	3,71
Info ja side	98	2,54
Finants- ja kindlustustegevus	70	1,82
Kinnisvaraalne tegevus	56	1,45
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	109	2,83
Haldus- ja abitegevused	131	3,40
Avalik haldus ja riigikaitse	322	8,35
Haridus	493	12,79
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	251	6,51
Kunst, meelelahutus ja vabaaeg	99	2,57
Muud teenindavad tegevused	62	1,61

Allikas: OECD (2018); autori arvutused

## Lisa 2. Esialgne mudel

	Vaatluste arv		3856
	F (29, 3826)		53,09
	F-testi p-väärtus		0,000
	Determinatsioonikordaja (R <sup>2</sup> )		0,287
Palk	Koefitsent	Standardviga	P-väärtus
Sugu			
Mees			
Naine	-1,328	0,080	0,000
Emakeel			
Eesti keel			
Vene keel	-0,583	0,309	0,059
Laps (lapsed)			
Olemas laps (lapsed)			
Ei ole last (lapsi)	0,229	0,918	0,012
Haridustase			
Madalam kui keskharidus			
Keskharidus, sh kutsekeskharidus põhihariduse baasil	0,225	0,119	0,059
Kutseharidus keskhariduse baasil	0,322	0,172	0,061
Rakenduskõrgharidus	0,714	0,139	0,000
Bakalaureusekraad süsteemis 3+2	1,329	0,206	0,000
Bakalaureusekraad süsteemis 4+2 või kõrgem	2,062	0,140	0,000
Töökogemus	-0,022	0,00	-0,029
Töölane positsioon			
Töötaja			
Juht või juhendaja kuni 5 alluvat	0,734	0,094	0,000
Juht või juhendaja rohkem kui 5 alluvat	1,178	0,108	0,000
Tegevusala			
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük			
Mäetööstus	2,076	0,199	0,000
Töötlev tööstus	0,304	0,199	0,126
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	0,843	0,389	0,030
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	1,113	0,477	0,020
Ehitus	1,365	0,226	0,000
Hulgi- ja jaekaubandus	0,234	0,208	0,262
Veondus ja laondus	0,934	0,234	0,000
Majutus ja toitlustus	-0,445	0,261	0,088
Info ja side	2,045	0,288	0,000
Finants- ja kindlustustegevus	1,563	0,320	0,000
Kinnisvaraala tegevus	0,272	0,343	0,429

## Lisa 2 järg (1)

Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	0,912	0,282	0,001
Haldus- ja abitegevused	0,036	0,263	0,889
Avalik haldus ja riigikaitse	0,896	0,224	0,000
Haridus	-0,107	0,215	0,620
Tervishoid ja sotsiaaltoetamine	0,273	0,233	0,240
Kunst, meelelahutus ja vaba-aeg	-0,481	0,287	0,094
Muud teenindavad tegevused	0,293	0,330	0,376
Konstant	4,481	0,215	0,000

Allikas: OECD (2018); autori arvutused

### Lisa 3. Lõplik mudel

	Vaatluste arv		3856
	F (29, 3826)		51,54
	F-testi p-väärtus		0,000
	Determinatsioonikordaja (R <sup>2</sup> )		0,287
Palk	Koefitsent	Kohandatud standardviga	P-väärtus
Sugu			
Mees			
Naine	-1,328	0,083	0,000
Emakeel			
Eesti keel			
Vene keel	-0,583	0,228	0,010
Laps (lapsed)			
Olemas laps (lapsed)			
Ei ole last (lapsi)	0,229	0,943	0,015
Haridustase			
Madalam kui keskharidus			
Keskharidus, sh kutsekeskharidus põhihariduse baasil	0,225	0,120	0,062
Kutseharidus keskhariduse baasil	0,322	0,169	0,057
Rakenduskõrgharidus	0,714	0,138	0,000
Bakalaureusekraad süsteemis 3+2	1,329	0,206	0,000
Bakalaureusekraad süsteemis 4+2 või kõrgem	2,061	0,149	0,000
Töökogemus	-0,022	0,003	-0,000
Töölane positsioon			
Töötaja			
Juht või juhendaja kuni 5 alluvat	0,734	0,101	0,000
Juht või juhendaja rohkem kui 5 alluvat	1,178	0,111	0,000
Tegevusala			
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük			
Mäetööstus	2,076	0,448	0,000
Töötlev tööstus	0,304	0,198	0,125
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	0,843	0,398	0,034
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	1,113	0,440	0,011
Ehitus	1,365	0,259	0,000
Hulgi- ja jaekaubandus	0,234	0,211	0,268
Veondus ja laondus	0,934	0,243	0,000
Majutus ja toitlustus	-0,445	0,247	0,072
Info ja side	2,045	0,335	0,000
Finants- ja kindlustustegevus	1,563	0,320	0,000
Kinnisvaraalane tegevus	0,272	0,354	0,443

### Lisa 3 järg (1)

Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	0,912	0,279	0,002
Haldus- ja abitegevused	0,036	0,292	0,900
Avalik haldus ja riigikaitse	0,896	0,222	0,000
Haridus	-0,107	0,209	0,610
Tervishoid ja sotsiaaltoetamine	0,273	,220	0,214
Kunst, meelelahutus ja vaba-aeg	-0,481	0,285	0,091
Muud teenindavad tegevused	0,293	0,376	0,436
Konstant	4,481	0,212	0,000

Allikas: OECD (2018); autori arvutused

#### Lisa 4. Oaxaca-Blinderi dekompositsioon

	Vaatluste arv		3856
	Vaatluste arv grupis 1		1584
	Vaatluste arv grupis 2		2272
Palk	Koefitsent	Kohandatud standardviga	P-väärtus
Grupp 1 - mehed	5,521	0,070	0,000
Grupp 2 - naised	4,036	0,045	0,000
Erinevus	1,484	0,083	0,000
Selgitatud	0,156	0,055	0,005
Selgitamata	1,328	0,817	0,000

Allikas: OECD (2018); autori arvutused