

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Rahanduse ja majandusteooria instituut
Majandusmatemaatika, statistika ja ökonomeetria õppetool

Ksenia Guštšenko

SOOLINE PALGALÕHE EESTIS: OAXACA-BLINDERI DEKOMPOSITSIION

Magistritöö

Juhendaja: dotsent Ako Sauga

Tallinn 2015

Olen koostanud töö iseseisvalt.

Töö koostamisel kasutatud kõikidele teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele on viidatud.

Ksenia Guštšenko

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 132531

Üliõpilase e-posti aadress: ksenia.gustsenko@gmail.com

Juhendaja professor Ako Sauga:

Töö vastab magistritööle esitatud nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(ametikoht, nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

ABSTRAKT	5
SISSEJUHATUS	6
1.1 Palgalõhe kontseptsioon	8
1.2 Probleemi olulisus	9
1.2 Soolist palgalõhet põhjustavad tegurid ning nende tegurite ülevaade Eestis ja Euroopas	11
1.2.1 Vanus ja rahvus	14
1.2.2 Haridus	15
1.2.3 Perekondlikud tegurid ning tööstaaž	17
1.2.4 Sooline segregatsioon	19
1.2.5 Osalise tööajaga töötamine ning naiste tööhõive määr	23
1.2.6 Ettevõtte suurus ja omandivorm	28
1.2.7 Kuulumine ametiühingusse ning kollektiivlepingutega hõlmatus.....	30
1.2.8 Diskrimineerimine töökohal	32
1.2.9 Meeste ja naiste palgaootused	34
2. ÜLDINE SOOLINE PALGALÕHE	36
2.1 Kasutatud lähteandmed.....	36
2.1.1 Valim	37
2.2 Meetod	38
2.3 Üldine sooline palgalõhe Eestis.....	42

3. SELGITATUD JA SELGITAMATA PALGALÕHE – REGRESSIOONANALÜÜS.....	53
3.1 Regressioonanalüüsi tulemused ühendatud andmetele naiste ja meeste lõikes.....	54
3.2 Oaxaca-Blinderi dekompositsioon	56
3.2.1 Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine ja palgalõhe selgitatud osa.....	58
3.2.2 Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine ja palgalõhe selgitamata osa.....	60
3.2.3 Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni tulemuste võrdlus varasemate Eesti uuringutega	62
3.3 Järeldused	63
KOKKUVÕTE	67
SUMMARY	70
VIIDATUD ALLIKAD	73
LISAD	77
Lisa 1. Euroopa riikide korrigeerimata soolised palgalõhed aastal 2013 (%).....	77
Lisa 2. Sooline palgalõhe haridustaseme lõikes Eestis aastal 2010, oktoober (%).....	78
Lisa 3. Soolise palgalõhe dünaamika haridustasemete lõikes ning 2006-2011. aastate soolise palgalõhe keskmised väärtused haridustasemete lõikes (%).....	79
Lisa 4. Hõivatute osakaal ametialade ja soo lõikes aastal 2014 (%), 15-74-aastased	80
Lisa 5. Hõivatute arv ametialade ja soo lõikes Eestis ja Euroopa Liidu liikmesriikides (28), 2012 I. kvartali-2014 III. kvartali keskmine (tuhandates), 15-64-aastased	81
Lisa 6. Keskmine netokuupalk (eurodes) ning naiste ja meeste osatähtsus (%) tegevusala järgi Eestis aastal 2013, 15-74-aastased	83
Lisa 7. Hõivatute (15-64. aastased) osatähtsus osalise tööajaga soo ja riigi lõikes (%) ning pere/lapsetoetuse suurus (eurodes) aastal 2013	84
Lisa 8. Seos naiste osalise tööajaga töötamise ja pere/lastetoetuste vahel	85
Lisa 9. Meeste ja naiste tööhõive määrad Euroopa riikides aastal 2013 (%), 15-64 aastased	86
Lisa 10. Meeste ja naiste keskmine kuupalk (kroonides) ning sooline palgalõhe (%)	

sõltuvalt ettevõtte omandivormist (2000-2008)	87
Lisa 11. Empiirilises osas kasutatud andmed	88
Lisa 12. Mincer-tüüpi palgaregressioonid (vanus)	91
Lisa 13. Mincer-tüüpi palgaregressioonid (tööstaaž, naiste eemaoleku aeg)	93
Lisa 14. Mincer-tüüpi palgaregressioonid (perekonnaseis, rahvus, sugu, piirkond).....	95
Lisa 15. Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni tulemused	96

ABSTRAKT

Eestis on sooline palgalõhe Euroopa Liidu liikmesriikidest suurim. 2013. aastal oli üldine sooline palgalõhe Eestis 29,9%, kui samal ajal Euroopa Liidu keskmine oli 16,4%.

Töö esimene eesmärk oli hinnata soolise palgalõhe Eestis, kasutades uuemaid andmeid. Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise meetodi abil tuli leida selgitatud ja selgitamata palgalõhe ning võrrelda saadud tulemused varasematest uuringutest saadud tulemustega. Magistritöö teine eesmärk oli hinnata, kuidas tööstaaž ja naiste töölt eemaloleku aeg mõjutab soolist palgalõhet.

Selgus, et regressioonivõrrand, mis võtab arvesse naiste töölt eemaloleku aja, selgitab soolist palgalõhet kõige paremini, kuna selgitatud osa oli sel juhul kõige suurem. Võrreldes teiste mudelitega, mis võtsid arvesse vanust ja potentsiaalset tööstaaži, teeb naiste eemaloleku aja sisse viimine mudelit küll selgitavamaks, kuid see mõju on üsna väike.

Nii varasematest uuringutest kui ka magistritöös lisades regressioonivõrrandisse kõiki selgitavaid tunnuseid, sooline palgalõhe ei vähenenud, vaid oluliselt suurenes. Selgus, et isikute erinevused karakteristikutes suudavad selgitada väga marginaalse osa palgalõhest. Palgalõhe selgitatud osa tuli miinusmärgiga, mis tähendab, et naistel on kvalitatiivselt paremad karakteristikud kui meestel. Ka antud tööst selgus, et Eesti tööturg on tugevalt segregeeritud. Naised jaotuvad ametiala lõikes enamuses kõrgelt kvalifitseeritud ametikohtadele ning töötavad suuremates ettevõtetes. Mehed aga koondunud sellistele tegevusaladele, kus nende palk on keskmiselt kõrgem võrreldes teiste tegevusaladega. Üldiselt andmed on näidanud, et meeste keskmine netokuupalk on oluliselt kõrgem naiste omast iga ametialas ja ettevõtte tegevusalas.

Võtmesõnad: sooline palgalõhe, töölt eemaloleku aeg, selgitatud palgalõhe, segregatsioon, selgitamata palgalõhe

SISSEJUHATUS

Tööturul valitsev sooline ebavõrdsusest on viimasel ajal tekitanud palju diskussiooni. Selle põhjuseks on Eesti kasvav ning suurim sooline palgalõhe Euroopa kontekstis. See tähendab, et meeste ja naiste palkade erinevused on Eestis keskmiselt suuremad kui mujal Euroopas. 2013. aasta Eurostati andmetel oli üldine sooline palgalõhe Eestis 29,9% kui samal aastal oli Euroopa Liidu (28) liikmesriikide keskmine 16,4%. Probleemiks ei ole ainult naiste keskmiselt madalamad palgad. Soolisest ebavõrdsusest tööturul tulenevad ka muud sotsiaalsed probleemid, näiteks naiste ja laste vaesusrisk.

Kõige levinum arvamus on, et naiste ja meeste palgaerinevuste taga on sooline diskrimineerimine. Kuigi sooline diskrimineerimine töökohal võib olla üks teguritest, mis põhjustab soolist palgalõhet, siis palgalõhe on palju keerulisem nähtus. Naiste ja meeste vahelised erinevused töötasus võivad tuleneda näiteks sellest, et mehed ja naised teevad erinevaid töid, neil on erinev haridustase, keeleoskus jne. Ka haridussüsteemid, tööturu traditsioonid ja muud tegurid erinevad riigiti väga ning aastatega nende tegurite mõju palgalõhele muutub.

Magistritööl on kaks põhieesmärki:

- 1) kasutades uuemaid andmeid ja võimalikult samu tunnuseid, mis kasutasid Eesti varasemate uuringute autorid, hinnata soolise palgalõhe Eestis. Samuti hinnata palgalõhe selgitatud ja selgitamata osa ning võrrelda antud töö tulemusi varasemate uuringute tulemustega. Uurida, kuidas sooline palgalõhe ning selle selgitatud ja selgitamata osad on muutunud ehk suurenenud või vähenenud võrreldes varasemate aastatega.
- 2) hinnata, kuidas tööstaaž ning ka naiste töölt eemaloleku aeg mõjutab palgalõhet ning võrrelda neid mudeleid esimese mudeliga, kus tööstaaži ja naiste töölt eemaloleku aja asemel on isikute vanus.

Lähtuvalt teisest uurimiseesmärgist püstitab autor hüpoteesi, et naiste töölt eemaloleku aeg avaldab mõju palgalõhele.

Eesmärgi saavutamiseks tuleb püstitada järgmised uurimisülesanded:

- 1) leida soolist palgalõhet põhjustavaid tegureid;
- 2) tuginedes soolise palgalõhe põhjustavatele teguritele, koostada palgavõrrand ning teostada regressioonanalüüs;
- 3) koostada uus palgavõrrand, kus arvesse on võetud potentsiaalne tööstaaž ja seejärel ka naiste töölt eemaloleku aeg ning võrrelda uute mudelite põhjal saadud tulemusi eelmise regressioonivõrrandist (vanust sisaldav mudel) saadud tulemustega;
- 4) dekomponeerida regressioonanalüüsist saadud palgalõhe selgitatud ja selgitamata osadeks;
- 5) võrrelda saadud tulemused varasemate uuringutega.

Iga uurimisülesande täideviimiseks rakendatakse erinevaid meetodeid. Töö teoreetiline osa põhineb mitmete materjalide läbitöötamisel ja analüüsil. Selleks kasutatakse statistilisi andmeid, erialaseid uurimisartikleid ja varasematest uuringutest saadud tulemusi. Töö empiiriline osa põhineb 2013. aasta Eesti Sotsiaaluuringu andmetel. Soolise palgalõhe hindamiseks teostatakse ökonomeetrilise tarkvara abil regressioonanalüüs, mille aluseks on harilik vähimruutude meetod. Seejärel dekomponeeritakse saadud palgalõhe selgitatud ja selgitamata osadeks Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise meetodi abil.

Magistritöö on ülesehituselt jagatud kolmeks osaks. Esimene peatükk hõlmab teema teoreetilist poolt, mis annab ülevaate soolise palgalõhe kontseptsioonist ning selle peamistest põhjustavatest teguritest Eestis ja Euroopas.

Teises peatükis kirjeldab autor kasutatavaid lähteandmeid, valimit ning meetodit. Samas peatükis tuuakse välja üldise palgalõhe suurused erinevate tegurite lõikes. Oluline on rõhutada, et antud peatükis arvutatakse üldine naiste ja meeste sooline palgalõhe keskmiste netokuupalkade baasil, muid tegureid arvestamata.

Töö kolmas osa koosneb regressioonanalüüsist, Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisest, tulemuste ning järelduste esile toomisest. Esialgu hinnatakse kolme erinevat mudelit, et analüüsida mõju palgale. Teine samm on teostada regressioonanalüüs naistele ja meestele eraldi ning seejärel dekomponeerida palgalõhe selgitatud ja selgitamata osadeks. Viimasena võrreldakse töös dekomponeerimise käigus saadud tulemusi varasematest uuringutest saadud tulemustega. Täpsemalt võrreldakse, millised tegurid panustavad palgalõhe selgitatud ja selgitama osadesse ning millisel määral.

1. Soolise palgalõhe kontseptsioon, ülevaade Eestis ja Euroopas ning selle põhjused

1.1 Palgalõhe kontseptsioon

Sooline palgalõhe on üsna lai mõiste, mille kohta mõnes riigis isegi puudub konkreetne tähendus. Kuid paljudes riikides on kokkulepe palgalõhe mõiste tähendusele. Enamikus riikides on meeste ja naiste palgaerinevus määratletud meeste ja naiste keskmise palga taseme vahena. Keskmise tavaliselt puudutab majandust tervikuna. Kui võrrelda töötavat elanikkonda ametikoha ja tegevusalade, valdkondade ja vanuse järgi eraldi, siis saab veelgi suuremad erinevused. (Foubert 2010, 11)

Euroopa Liidu tasandil on sooline palgalõhe määratletud kui erinevus keskmise naiste ja meeste brutotunnipalga vahel meeste brutotunnipalga suhtes, see näitab mitu protsenti on naiste brutotunnipalk meeste omast väiksem. See näitaja on määratletud kui „korrigeerimata“, kuna seda ei ole kohandatud vastavalt individuaalsetele omadustele, mis võivad osaliselt selgitada töötasu erinevust. Sellised individuaalsed omadused on näiteks erinevad traditsioonid hariduse ja karjääri valimisel meestel ja naistel, perekondlike kohustuste jagamine, osalise tööajaga töötamine jne. (Ibid.)

Ülaltoodud aspektid tähendavad, et „korrigeerimata“ sooline palgalõhe (nimetatakse ka „absoluutne“ või „toores“ palgalõhe), mis hõlmab võimalikku palga diskrimineerimist ja palga erinevusi põhjustavaid tegureid, millel pole mingit seost diskrimineerimisega kui sellisega, võib vähemalt osaliselt selgitada palgaerinevust. (Ibid.)

„Korrigeeritud“ ehk „neto“ palgalõhe aga vastab sellele osale palgalõhest, mida ei saa seletada ja oluline on, et see erinevus võib olla tingitud diskrimineerimisest. Samas on selge, et korrigeerimata ja korrigeeritud palgalõhe vahel jookseb mõnikord õhuke piir, kuna palgalõhe hinnang sõltub sellest, kui palju on informatsiooni uuritavatest töötajate rühmadest. (Ibid.)

Kui võrrelda erinevaid riike omavahel, siis tuleb silmas pidada, et iga riigis on palga

mõiste erinev. Näiteks Taanis eristatakse selgelt järgmisi mõisteid (Foubert 2010, 12):

- kitsas tulu (välja arvatud pension ja hüvitised töötajatele);
- kitsas tulu (sisaldab pensioni ja hüvitised töötajatele, kuid välja arvatud mõned teised palga komponendid);
- sissetulek tunni kohta;
- sissetulek töötatud tunni kohta.

Kui kasutatakse sissetulekut töötatud tunni eest, siis meeste ja naiste palgaerinevus on tunduvalt madalam, kui esimese kolme palga mõiste puhul. Sellist erinevust saab põhjendada sellega, et naised saavad sagedamini, kui mehed, palka nende tundide eest, mille jooksul nad ei tee tööd, näiteks haiguse ja muude kohustuste tõttu. (Ibid.)

Sõltumata ka sellest, et riigiti võivad soolise palgalõhe hindamismeetodid erineda, võivad lisaks sellele olla üheks oluliseks erinevuseks ka kasutatud andmed. Isegi samas riigis võib palgalõhe tulemus olla erinev, sõltuvalt milliseid andmed on kasutatud. Selle tulemusena esineb erinevusi uuringutes aja jooksul nii riigiti-, kui ka riigi siseselt. Kuid vaatamata arvuliste erinevustele, esinevad nendes uuringutes tihtipeale seaduspärasused. Palgaerinevus meeste ja naiste vahel võib olla väiksem, kui juhusliku valimisse on sattunud näiteks rohkem just tööturule sisenenud töötajad. Tavaliselt puuduvad ka andmed muutuvpalga kohta. Lisaks põhipalgale makstakse ka näiteks boonuseid. Eestis on boonuste osakaal kogu sissetulekust üsna väike. (Plantenga, Remery 2006)

1.2 Probleemi olulisus

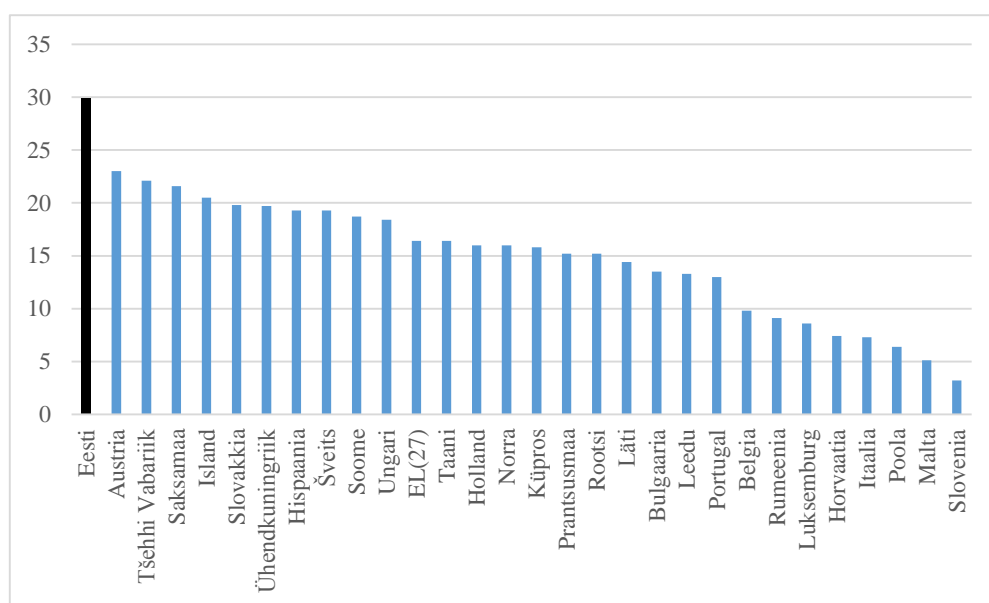
Alates 1999. aastast on soolise palgalõhe vähendamise teema olnud osa Euroopa tööhõivestrateegiast ja poliitikast, mis näitab selle teema olulisust terves Euroopas. Aastate jooksul on jõupingutused soolise palgalõhe vähendamiseks tugevnenud. 2003. aastal kutsuti üles Euroopa Liidu liikmesriike sõnastama eesmärged selleks, et saavutada olulist palgalõhe vähenemist aastaks 2010, kasutades erinevaid lähenemisi ning käsitledes soolise palgalõhe põhjustavaid tegureid. Ka viimasel ajal oli publitseeritud mitmeid tegevuskavasid, mis hõlmavad eesmärged palgaerinevuste kaotamiseks. Eesti Sotsiaalministeeriumi tegevuskavas 2007-2010 oli seatud eesmärk vähendada soolist palgalõhet 24%-lt 20%-ni aastaks 2010. Kuid see eesmärk pole siiani täidetud. (Plantenga, Remery 2006)

Soolise palgalõhe näitajad riigiti erinevad väga suures ulatuses (vt joonis 1). Riikide

vahelist erinevust palgalõhes võib põhjendada ka sellega, et igal riigil on erinev tööturupoliitika ja palgastruktuur ning viiakse sisse erinevad reformid, nagu näiteks miinimumpalga suurendamine või sisse viimine. (Foubert 2010)

Palgastruktuuri võib omakorda mõjutada pakkumise ja nõudluse struktuur, tehnoloogilised muutused (kiiresti kasvavad innovatiivsed firmad maksavad kõrgeid palku kõrgelt kvalifitseeritud töötajatele) ja palka seavad institutsioonid. Näiteks, tsentraliseeritud süsteemid, mis seavad palkasid, vähendavad ettevõttesisest ja tööstuse sisest palga varieeruvust, seega potentsiaalselt vähendavad ka soolist palgalõhet. (Plantenga, Remery 2006, 17)

Alloleval joonisel 1 on välja toodud Euroopa riikide 2013. aasta korrigeerimata soolise palgalõhe näitajad.



Joonis 1. Euroopa riikide korrigeerimata soolised palgalõhed aastal 2013 (%)

Allikas: (Autori koostatud lisa 1 toodud andmete alusel)

Euroopa Liidu (28) keskmine palgalõhe 2013. aastal oli 16,4%. Kõige madalam palgalõhe on samal aastal olnud Sloveenias - 3,2% ning kõrgeim Eestis - 29,9%. Meeste ja naiste palgaerinevus on viimaste andmete kohaselt kõrgem ka Austrias (23%), Tšehhi Vabariigis (22,1%), Saksamaal (21,6%) ja Islandi Vabariigis (20,5%). Väiksema palgaerinevusega riigid on Malta (5,1%), Poola (6,4%), Itaalia (7,3%) ja Horvaatia (7,4%).

Ühelt poolt tähendavad naiste madalamad sissetulekud seda, et naistel ja meestel on erinev hulk ressursse, mida nad saavad kasutada. Sellest tulenevad ka muud sotsiaalsed

probleemid. Naiste madalamad sissetulekud suurendavad näiteks nii laste kui ka tulevikus üksi elavate naispensionäride vaesusriski. Teiselt poolt näitavad naiste madalamad sissetulekud seda, et ühiskonnas ei ole täiel määral kasutatud elanike potentsiaali, eriti naiste puhul. Eespere arvates sotsiaalsete probleemide puhul – olgu see perevägivald, tööturu segregatsioon või muud probleemid – ei osata näha seoseid soolise ebavõrdsusega. Uues arengukavas „Sotsiaalse turvalisuse, kaasatuse ja võrdsete võimaluste arengukava aastateks 2016-2023“, mida hetkel koostab Sotsiaalministeerium, tahetakse neid seoseid tugevamalt rõhutada ning pakkuda lahendusi. (Eespere 2015)

1.2 Soolist palgalõhet põhjustavad tegurid ning nende tegurite ülevaade Eestis ja Euroopas

Iga aasta püüavad soolise palgalõhe uurijad leida neid tegureid, mis selgitavad meeste-naiste palgaerinevust. Manning ja Swaffield (2008) on uurinud soolist palgalõhet Suurbritannias tööturule sisenemisel ning 10. aastat pärast tööturule sisenemist. Autorid on välja toonud, et tööturule sisenemisel meeste-naiste palgalõhe oli nullilähedane ning 10. aasta pärast see vahe on suurenenud ligi 25 protsendipunkti. Teoreetiliseks aluseks kasutati kolme erinevat lähenemist, mis selgitavad soolisi palgaerinevusi (Manning, Swaffield 2008):

- 1) inimkapitali mudel,
- 2) töökohavahetuse mudel,
- 3) psühholoogiliste tegurite lähenemine.

Kõige levinum lähenemine, mis selgitab soolist palgalõhet, põhineb Becker'i (1993) ja Mincer'i (1974) inimkapitali mudelil. Antud lähenemise järgi on töötaja palk määratud tema inimkapitaliga. Inimkapitali defineeritakse „kui teadmisi ja oskusi, mis inimene omandab oma elu jooksul ning mida ta võib kasutada kaupade tootmiseks, teenuste pakkumiseks või ideede genereerimiseks turutingimustes või mujal“ (Fredriksen 1998). Esiteks on soolised palgaerinevused kogunenud töökogemuse osas, naistel on suurem tõenäosus, et nad katkestavad töö või töötavad osalise tööajaga. Arvestades seda, võib antud olukord mõjutada naiste investeringuid inimkapitali. See omakorda mõjutab tööturule uuesti sisenemist, kuna naised panustavad vähem tööturule ning see toob kaasa ka madalama töötasu. (Manning, Swaffield 2008)

Teiseks populaarseks lähenemiseks soolise palgalõhe seletamisel tõid autorid välja töökohavahetuse mudeli. Antud hüpotees räägib, et karjääritee alguses on väga oluline liikumine kehvematelt töökohtadelt parematele. Ameerika Ühendriikide uuringute põhjal oli leitud, et esimese kümne aasta jooksul tööturul oleva inimese palgakasvust saab kolmandiku ära seletada tööliste mobiilsusega. Samas oli leitud, et naiste tööline liikumine on veidi piiratum kui meestel ning naiste jaoks raha on vähe oluline tegur. Seega võib järeldada, et naised teevad vähem rahaliselt kasulikke töökohavahetusi, rohkem kahjulikke töökohavahetusi ning seetõttu naiste töökohtade vahetamise kasumlikkus on madalam kui meestel. (Manning, Swaffield 2008)

Kolmas ning vähem levinud lähenemine põhineb inimese personaalsetel ning psühholoogilistel teguritel. Autorite arvates on neid palju, kuid nad tõstsid esile kõige märkimisväärsemaid (Ibid.):

- 1) riskivõtlikkus – mehed on valmis tunduvalt rohkem võtma riske kui naised ning seega võib järeldada, et mehed on enesekindlamad;
- 2) enesehinnang – mehed hindavad enda võimalusi kõrgemalt kui naised enda oma;
- 3) suhtumine konkurentsi – üks põhjustest on eeldatavasti eelmised kaks tegurit - naistel on vastumeelsem astuda võistluslikku olukorda;
- 4) teistega arvestamine – naised on vähem isekad kui mehed ja hoolivad rohkem sellest, mis teised arvavad;
- 5) kontrollitunne – mehed tunnevad suurema tõenäosusega, et läbi tegutsemise on võimalik oma saatust mõjutada ja seda kontrollida;
- 6) ambitsioonikus – mehed on rohkem karjäärile orienteeritud kui naised;
- 7) sotsiaalsed oskused – naised on pigem nõ „pehmete“ oskustega kui mehed.

Samuti tõid Manning ja Swaffield oma töös välja, et eelnimetatud mudelid ei seleta ikkagi olulist osa soolisest palgalõhest. Näiteks leiavad autorid, et töökohavahetus on küllaltki piiratud mõjuga, seletades ära kõigest kaks protsendipunkti palgalõhest. Selline väike protsent ei tulene sellest, et töökohtade vahetamine oleks ebaoluline nähtus, vaid pigem sellest, et soolised erinevused noorte töötajate seas töökohade vahetuse esinemissagedusel ning selle vahetuse kasumlikkusel on üpriski väikesed. Ka personaalsed ning psühholoogilised tegurid saavad seletada ainult kuni 4,5 protsendipunkti meeste-naiste palgaerinevusest, kuigi see on ilmselt ülemine piir. (2008)

Autorid leiavad, et arvestatava osa soolisest palgalõhest seletab inimkapitali mudel, kuid

siiski üle poole vahest, mis on tekkinud 10. aastaks pärast tööturule sisenemist, jääb ikka seletamata. (Manning, Swaffield 2008)

Esiteks, kümne aasta jooksul tekkiv erinevus meeste ja naiste tööstaažides ei ole piisav, et seletada rohkem kui 6,5 protsendipunkti 25-protsendilisest palgalõhest. (Ibid.)

Teiseks, mehed saavad suurema tõenäosusega rohkem tööalast väljaõpet ja koolitust, kuid ka siin pole nähtud suurt erinevust, see aga seletab palgalõhest ära lisaks veel 5 protsendipunkti. (Ibid.)

Ka haridustasemete vahel ei olnud meestel ja naistel suurt erinevust ning ka varasem Mincer'i uuring (1974) on näidanud, et soolised erinevused omandatud haridustasemes peaksid mõjutama esialgset palgalõhet tööturule sisenemisel, mitte avaldama mõju sooliste erinevustele palgakasvus. (Ibid.)

Üldiselt tulid autorid järeldusele, et isegi kui naised töötaksid alates tööturule sisenemisest täistööajaga ning pole katkestanud vahepeal tööd, ei ole saanud lapsi ning oleksid samade iseloomuomadustega kui mehed, jääb nende palk 10 aasta järel ikka umbes 8% väiksemaks meeste omast (Ibid.). Seega on väga raske täpselt välja tuua faktoreid, mis põhjustavad nii suurt palgaerinevust meeste ja naiste vahel.

Ka Euroopa Komisjon nimetab meeste ja naiste palgaerinevust väga keeruliseks ja mitmetahuliseks fenomeniks.

Soolise palgalõhe seletamiseks tõi Euroopa Komisjon peamistena välja järgmised tegurid (Chubb et al. 2008):

- 1) personaalsed tegurid – vanus, haridus, tööstaaž, laste olemasolu, töökogemus;
- 2) töökohaga seotud tegurid – tööaeg, amet, töölepingu tüüp, töö staatus, karjäärivõimalused, töötingimused;
- 3) organisatsioonilised tegurid – sektor, tegevusala, suurus, värbamistaktika, töökorraldus;
- 4) ametite ja tegevusalade sooline segregatsioon;
- 5) institutsionaalsed tegurid – haridus- ja koolitussüsteem, palgaläbirääkimised, töösuhted, lapsehoolduspuhkuse regulatsioon, lapsehoiuteenuste korraldus;
- 6) sotsiaalsed normid ja tavad – haridustee ja töö valik, karjäärimustrid, naiste ja meeste töörollide väärtustamine.

Eelolevaid tegureid kasutatakse väga paljudes riikides, uurides soolist palgaerinevust. Ka antud magistritöös autor kasutab neid tegureid soolise palgalõhe hindamise jaoks ning järgnevalt kirjeldab nendest kõige olulisemad, mis olid esile toodud ka varasemates Eesti ja Euroopa uuringutes.

1.2.1 Vanus ja rahvus

Vanus on kindlasti üks olulistematest palgalõhe teguritest. Euroopa Komisjoni poolt koostatud uuringust selgub, et üldiselt madalam meeste ja naiste palgaerinevuse tase on leitud vanusegrupis 20-29 aastat, ehk nii meeste kui ka naiste tööalase karjääri alguses. Palgaerinevus on suurim vanusegrupis 30-49 aastat. See on vanus, millal toimub meeste peamine palgatõus ja karjääri kasv ning naiste töökatkestused laste kasvatamise eesmärgil. (Foubert 2010)

Ka Eestis tehtud uuringud näitavad, et sooline palgalõhe on väikseim noorima vanusegrupi töötajate seas ning suurim vanusevahemikus, mil pere loomine ja laste kasvatamine on kõige tõenäosem (vt tabel 1). Samast tabelist selgub, et vanuse suurenedes meeste ja naiste palgaerinevus ei suurene, vaid veidi kahaneb (Anspal et al. 2010).

Tabel 1. Sooline palgalõhe vanusegruppide lõikes (2000-2008)

Vanus	Keskmine palk		Palgalõhe (%)
	Mehed	Naised	
15-24	4565	3593	21,3
25-34	5750	3981	30,8
35-44	5874	3963	32,5
45-54	5399	3808	29,5
55-64	4600	3527	23,3
65-74	3977	3087	22,4

Allikas: (Anspal et al. 2010)

Samuti Eesti värskem uuring, mis hõlmab 2012. aasta palgatöötajate andmed, näitab, et palgalõhe on väikseim kõige vanemates vanuserühmades, kuid suurim 25-34 aastate seas. Anomaaliana tõid autorid välja asjaolu, et Maksu- ja Tolliameti andmete põhjal tuli palgalõhe suurem kui uuringu andmete põhjal hinnatud palgalõhe vanusegrupis 65-74. (Espenberg et al. 2014) Kuid rahvusvahelised uuringud on ka varem raporteerinud (nt Saksamaal, Belgias ja

Kreekas), et kõrgeim sooline palgalõhe on vanusegrupis 55 pluss ning 60 pluss. (Fouberg 2010)

Varasemates uuringutes (Anspal et al. 2010 ja Rõõm, Kallaste 2004) on välja toodud, et eestlaste töötasu on võrreldes muulastega kõrgem. Anspal jt (2010) on välja toonud, et muust rahvusest eestimaalaste seas on palgalõhe võrreldes eestlastega pisut suurem – 30% muu rahvuse seas ning 28,4% eestlaste seas. Rõõm ja Kallaste (2004) uurisid palgalõhe suurust ka eesti keelt kõnelevate ja mittekõnelevate töötajate seas. Selgus, et nendel töötajatel, kes eesti keelt ei räägi, oli palgalõhe 5,5 protsendipunkti võrra suurem võrreldes keeleoskajatega.

Espenberg jt (2014) leidsid samuti, et eestlaste seas on palgalõhe väiksem ning venelaste ja muulaste seas kõrgem.

1.2.2 Haridus

Paljud eksperdid leiavad, et ühelt poolt kõige suurem meeste-naiste palgaerinevus on madalama haridustasemega inimeste seas, nii on näiteks Eestis, Tšehhi Vabariigis, Ungaris ja Poolas. Teiselt poolt kõrgem palgalõhe on ka nendel inimestel, kellel on magistri- või doktorikraad käes, nii on näiteks Tšehhi Vabariigis, Soomes, Prantsusmaal, Ungaris ja Poolas. Need tulemused näitavad, et tegemist on selliste efektidega nagu „kleepuv põrand“ (*sticky floor*) ja „klaaslae efekt“ (*glass ceiling*). (Fouberg 2010)

„Kleepuv põrand“ tähendab, et madalamapalgaliste seas meessoost töötajatel palk on oluliselt kõrgem kui naissoost madalapalgaliste töötajate palk. „Klaaslae efekt“ tähendab, et on olemas barjäärid, mis takistavad kõrgema kvalifikatsiooniga naistele ligipääsu paremini tasustatud ametikohtadele. (Arulampalam et al. 2004) Kõige väiksem palgaerinevus on üldjuhul inimestel, kellel on kesk- või tehniline haridus. Island seevastu märgib madalama palgalõhe naistel, kellel on lõpetatud magistri- või doktoriõpe. (Fouberg 2010)

Ka Eesti Statistikaameti andmed näitavad, et mida madalam on haridustase, seda kõrgem on sooline palgalõhe (vt tabel 1.2). Palgalõhe arvutamiseks kasutas autor 2010. aasta brutotunnitasu numbreid. Tabelist selgub, et suuremad palgaerinevused meeste ja naiste vahel on teise taseme kutseharidusega inimestel (lihttöolistel), seejärel põhiharidusega ning üldkeskharidusega isikutel. Madalaim palgalõhe on doktorikraadiga inimeste seas.

Ka teised uuringud näitavad, et Eestis on suurim palgaerinevus madalama kvalifikatsiooniga inimeste seas ning see erinevus on viimastel aastatel oluliselt suurenenud. Seega võib öelda, et sooline palgalõhe Eestis kasvas ning eriti madalama haridustasemega töötajate arvelt. (Anspal et al. 2010)

Tabel 1.2. Sooline palgalõhe haridustaseme lõikes Eestis aastal 2010, oktoober (%)

Haridustase	Suhe (keskmine naiste palk /keskmine meeste palk)	Palgalõhe (%)
Põhihariduseta	0,73	26,5%
Põhiharidus	0,70	29,6%
Üldkeskharidus	0,72	28,5%
Teise taseme kutseharidus	0,70	30,0%
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	0,74	26,1%
Rakenduslik kõrgharidus	0,74	25,7%
Akadeemiline kõrgharidus	0,73	26,7%
Doktorikraad	0,86	14,3%

Allikas: (Autori arvutused lisas 2 toodud andmete alusel)

Kui vaadata haridustasemete lõikes palgalõhet laiemalt ning dünaamiliselt (vt tabel 1.3), siis selgub, et 2010. aastal madal palgalõhe doktorikraadiga lõpetajate seas on pigem erand. 2011. aastal on see erinevus juba 29,6% ning üldiselt keskmine palgalõhe 2006-2011. aastatel on 27,2%. Suurimad meeste-naiste palgaerinevused on kutsekeskhariduse ja põhiharidusega töötajatel. Ka kõrgharidusega töötajate seas on palgalõhe suhteliselt kõrge. Väiksemad erinevused palgalõhes on aga põhiharidusel baseeruv kutseõppe lõpetajatel ning integreeritud bakalaureuse- ja magistriõppe lõpetajatel.

Tabel 1.3. Soolise palgalõhe dünaamika haridustasemete lõikes ning 2006-2011. aastate soolise palgalõhe keskmised väärtused haridustasemete lõikes (%)

	2009	2010	2011	2006-2011
Kutseharidus kokku	24,1%	26,3%	25,8%	28,9%
Defineerimata baasharidusega kutseõpe	38,1%	46,1%	20,9%	34,4%
Põhiharidusel baseeruv kutseõpe	7,1%	21,7%	7,7%	22,8%
Kutsekeskharidusõpe põhihariduse baasil	31,2%	31,8%	31,1%	34,7%
Keskharidusel baseeruv kutseõpe	29,4%	29,8%	30,6%	32,3%
Kõrgharidus kokku	31,0%	27,0%	27,4%	30,3%
Rakenduskõrgharidusõpe	29,1%	28,0%	27,7%	29,5%
Bakalaureuseõpe	29,4%	28,0%	26,8%	31,0%
Integreeritud bakalaureuse- ja magistriõpe	17,1%	10,7%	12,8%	17,4%
Magistriõpe	33,3%	28,2%	26,3%	31,4%
Doktoriõpe	22,4%	10,9%	29,6%	27,2%

Allikas: (Autori arvutused lisas 3 toodud andmete alusel)

„Integreeritud bakalaureuse- ja magistriõpe sisaldab nii alusõpet kui ka süvendatud spetsialiseerumisega õpet.“ (Integreeritud...) Seega võib järeldada, et spetsialiseeritud erialadel on palgalõhe suhteliselt madalam, võrreldes teiste haridustasemetega. Nende erialade hulka kuuluvad näiteks arstid, loomaarstid, hambaarstid, proviisorid jne.

1.2.3 Perekondlikud tegurid ning tööstaaž

Naiste ja meeste karjääri tee ning tööstaaži pikkus üldjuhul erinevad, kuna naised katkestavad töö seoses laste kasvatamisega sagedamini kui mehed. Seega nii Eesti, kui ka teiste Euroopa Liidu riikide uuringud on näidanud, et lapsevanematel on palgalõhe suurem kui lasteta inimestel. Näiteks Ungari aruandest ilmneb, et laste arv suurendab soolist palgalõhet igas sektoris ja ametikohas (Foubert 2010).

Eesti varasemate uuringute põhjal (Anspalt et al. 2010) selgub, et palgalõhe on suurem nendel, kes omavad väiksemaid, alla 7- aastasi lapsi ning mõnevõrra väiksem palgalõhe on nendel, kes omavad 7-18- aastasi lapsi (vt tabel 4). Oluline on asjaolu, et suurem palgaerinevus ei ole tingitud sellest, et emad teeniksid vähem kui lasteta naised, vaid sellest, et isad teenivad oluliselt rohkem kui lasteta mehed. Seega võib väita, et Eestis on olemas positiivne seos meeste majandusliku edukuse ja laste arvu vahel. (2010, 43)

2004. aasta 1. jaanuaril on jõustunud Eestis vanemahüvitise seadus, mille eesmärgiks on hüvitada väikelapse kasvatamise tõttu saamata jäänud tulu. Vanemahüvitist on õigus saada Eesti alalisel elanikul, Eestis tähtajalise elamisloa või tähtajalise elamisõiguse alusel elaval välismaalasel. Üldjuhul on hüvitise suurus 100% ühe kalendrikuu keskmisest tulust, mida arvutatakse eelnenud kalendriaasta tulude põhjal. Hüvitist aga määratakse hüvitisele õiguse tekkimise päevast arvates 435 päevaks või kuni lapse 18 kuu vanuseks saamiseni, kui lapse emal ei olnud õigust sünnitushüvitisele. (Vanemahüv...) Võrk jt (2009) on uurinud vanemahüvitise mõju tööturukäitumisele. Selgus, et pärast hüvitise rakendumist töötab väikelapse kõrvalt vähem naisi kui enne vanemahüvitist. Seega on vanemahüvitise saamine vähendanud lapse esimesel eluaastal töötasu saavate naiste osatähtsust. Samuti ilmnes ka see, et vanemahüvitise pikendamine 3 kuu võrra 2006. aastal, võrreldes 2004. aastaga, on sama palju edasi lükanud ka naiste naasmist tööturule. Analüüs näitab ka seda, et üha rohkem naisi, kes varem olid töötud, käib sünnitamisele eelneval aastal tööl ning raseduse ajal toimub keskmiselt naiste töötasu tõus. Samuti soodustab vanemahüvitis alla 2,5-aastasi sünnivaheid, seega naised hakkasid teadlikult planeerima sünde järjestikku. Samas pärast vanemahüvitise

lõppemist tullakse tööturule tagasi sama kiiresti kui vanemahüvitise kehtestamisele eelnenud aastail. (2009) Vanemahüvitise seaduse jõustumine võib mingil määral mõjutada naiste tihedamat töökatkestamist (mõnikord ka pikaajaliselt), seega ka kaudselt soolise palgalõhe suurenemist.

Cebrian ja Moreno on uurinud, kuidas Hispaanias varasemad töökatkestused mõjutavad praeguste töötajate palka ning palju need töökatkestused panustavad soolisse palgalõhesse. Autorid kasutasid töökatkestuse indeksit kui selgitavat muutujat. Kui isiku töötuse kestus ja selle aja pikkus kasvab, siis töökatkestuse indeks kasvab. Indeks aga väheneb, kui aeg, mil inimene on esimest korda tööturule sisenenud, suureneb või kui aeg, mis on möödunud viimasest töötuse kestusest, suureneb. Arvutades indeksit naistele ja meestele eraldi, leiti, et vanuses 30 ja noorematel töötajatel oli indeks suurem meestöötajate seas. Vanematel gruppidel olid indeksid suuremad naistöötajate seas. Lisades indeksi mudelisse, on tulemused näidanud, et töökatkestustel on negatiivne mõju nii meeste kui ka naiste palgale. Töökatkestuse tunnus selgitas 7,4% soolisest palgalõhest ja peamiselt seetõttu, et naised katkestavad töö rohkem kui mehed. (2015)

Tabel 1.4. Üldine sooline palgalõhe – laste olemasolu ja perekonnaseis (2000-2008)

	Keskmine palk (kroonides)		Sooline palgalõhe (%)
	Mehed	Naised	
Laps(ed) vanuses 0 - 3	6409	3954	38,3
Laps(ed) vanuses 3 - 7	6130	3777	38,4
Laps(ed) vanuses 7 - 18	5809	3875	33,3
Laps(ed) vanuses 0 - 18	5859	3859	34,1
Lasteta	4929	3765	23,6
(Vaba)abielus	5581	3837	31,2
Üksik	4631	3760	18,8
Üksikvanem	4809	3774	21,5

Allikas: (Anspal et al. 2010)

Lisaks laste olemasolule ja tööstaažile selgub allolevast tabelist, et eksisteerib seos perekonnaseisu ja palgalõhe vahel. Tabelist 1.4 on näha suurt meeste-naiste palgaerinevust üksikute inimeste ning paarisuhtes olevate inimeste vahel. Paarisuhtes olevad mehed teenivad keskmiselt 31,2% enam kui paarisuhtes olevad naised. Üksikud mehed aga teenivad keskmiselt 18,8% enam kui üksikud naised. Antud uuringu autorite arvates tuleneb see palga vahe pigem

meeste- kui naiste vahelisest erinevusest. (Anspal et al. 2010) Sellist vahet võib põhjendada ka sellega, et paarisuhtes naised mõtlevad rohkem laste saamise peale kui üksikud naised. Samuti paarisuhtes mehed pingutavad pigem rohkem perekondlike kohustuste nimel kui üksikud mehed.

On oletatud, et poliitika, mis toetab naiste järjepidevust tööhõives, aitaks vähendada meeste ja naiste palgaerinevust. Sellega seoses, aga vastupidi näiteks Türgis, on olemas kohustuslik lapsepuhkus, et toetada traditsioonilisi soorolle, et emad hoolitseksid laste eest kodus ja et võidelda järjepidevalt kasvava naiste tööhõive vastu. Portugali aruanne aga rõhutab, et naised jätkuvalt investeerivad rohkem aega (ilma palgata) töötades kodus ja lapse eest hoolitsedes ning see omakorda põhjustab seda, et neil ei ole hüvesid, mis kaasneksid ametliku tööga (näiteks hüved mis saadud töölt puudumisel olenemata põhjendusest). Seega palgaerinevus on ka suurem. (Fouberg 2010)

Euroopa Komisjoni aruandest ilmneb, et naiste suurem kaasamine tööturule aitab ka tasakaalustada tööealise elanikkonna vähenemise mõju, vähendades seeläbi koormust riigi rahandusele ja sotsiaalkaitse süsteemile. Selline positiivne efekt laiendab ka inimkapitali ja tõstab konkurentsivõimet. (Strategy...2011)

1.2.4 Sooline segregatsioon

Paljud majandusekspertid (näiteks Soome, Prantsusmaa, Norra, Rootsi, Läti ja Küpros) on nimetanud soolist segregatsiooni tööturul üheks peamiseks põhjuseks, miks sooline palgalõhe on jätkuvalt kõrge. (Fouberg 2010)

Segregatsioon on „ühe või mitme inimrühma eraldumine teistest sama ühiskonna inimrühmadest rassilise, rahvusliku, usulise või muu erinevuse põhjal, et tagada domineeriva rühma eesõigusi“ (Eesti Entsüklopeedia, 2006).

Ühelt poolt, naised ja mehed kipuvad domineerima erinevates majandussektorites. Sellist soolist segregatsioonist nimetatakse horisontaalseks või valdkondlikuks segregatsiooniks. Naised töötavad sageli valdkondades, kus nende töö on vähem väärtustatud ja madalamalt tasustatud. Selliseid näiteid võib tuua tervisehoiu, hariduse ja avaliku halduse valdkonnast. (Fouberg 2010)

Teiselt poolt, samas majandussektoris või ettevõttes, on naised ülekaalus vähem väärtustatud ja madalamalt tasustatud kutsealadel. Seda nimetatakse vertikaalne või ametialane segregatsioon, mis on seotud „klaaslae efektiga“. Naised töötavad tavaliselt juhiabina, müüjana

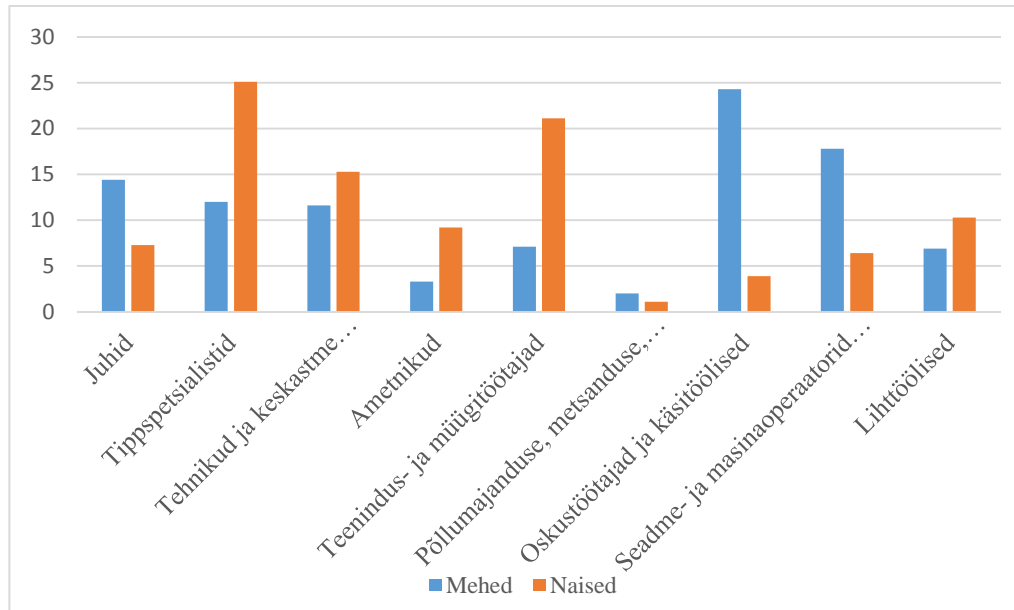
või muu madalama kvalifikatsiooniga või kvalifitseerimata töötajana. Näiteks töötavad naised koristajana või hooldajana. (Fouberg 2010)

Horisontaalne ja vertikaalne segregatsioon tööturul on valdkond, kus korrigeerimata ja korrigeeritud palgalõhe vahel jookseb õhuke piir. On lahkavamusi, mil määral segregatsiooniga seotud erinevused tuleb pidada diskrimineerimiseks. (Ibid.)

Varasematest uuringutest tuleneb, et sooline palgaerinevus on suurim riikides, kus tööturg on tugevalt segregeeritud. Ka värskem uuring Eesti kohta näitas, et sooline palgalõhe ning ametialane ja tegevusalane segregatsioon on omavahel seotud. Selgus, et Eesti segregatsiooniindeks on üks suuremaid Euroopa Liidus tegevusalade lõikes (vastav näitaja on 37,2) ning on suurim ametialade lõikes (veidi üle 40). Antud indeks näitab, kui suur osa naistest või meestest peaksid töökohta vahetama, et meeste ja naiste osakaalud kõikidel tegevusaladel/ametialadel oleksid võrdsed. Segregatsiooniindeksi väärtused on vahemikus 0-100%. (Espenberg et al. 2014)

Kui vaadata naiste ja meeste hõivatuse osatähtsust ametialade lõikes Eestis (vt joonis 2), siis on selgelt näha, et suurim osa naistest töötavad tippspetsialistina või teenindus- ja müügitöötajana (vastavalt 25,1% ja 21,1%). Suurim osa meestest aga kuuluvad oskustöötajate ja käsitöölise ning seadme- ja masinaoperaatorite ja koostajate hulka. Kui võrrelda selliseid positsioone nagu ametnikud ja juhid, siis on näha, et juhtide seas eksisteerib suhteliselt suur segregatsioon, kuna 14,4% meeste tööhõivest töötavad juhina ning ainult 7,3% naiste tööhõivest on samal positsioonil. Vastupidi on ametnike positsioonide puhul, kus domineerivad pigem naised kui mehed.

Ka varasemad uuringud toovad välja olulisi põhjusi, miks naiste palgad jäävad oluliselt alla meeste omadele. Tegemist on eespool mainitud klaaslae efektiga, sest naised edutatakse harvem kui mehed ning juhtide seas on naiste osakaal väiksem. Sooline palgalõhe on juhtide seas kõrge ka Eestis. Varasemad uuringud (Anspal et al. 2010) on näidanud, et meesjuhid teenivad keskmiselt 29% enam kui naisjuhid. See protsent on väga sarnane keskmise soolise palgalõhega Eestis üldiselt. (2010)

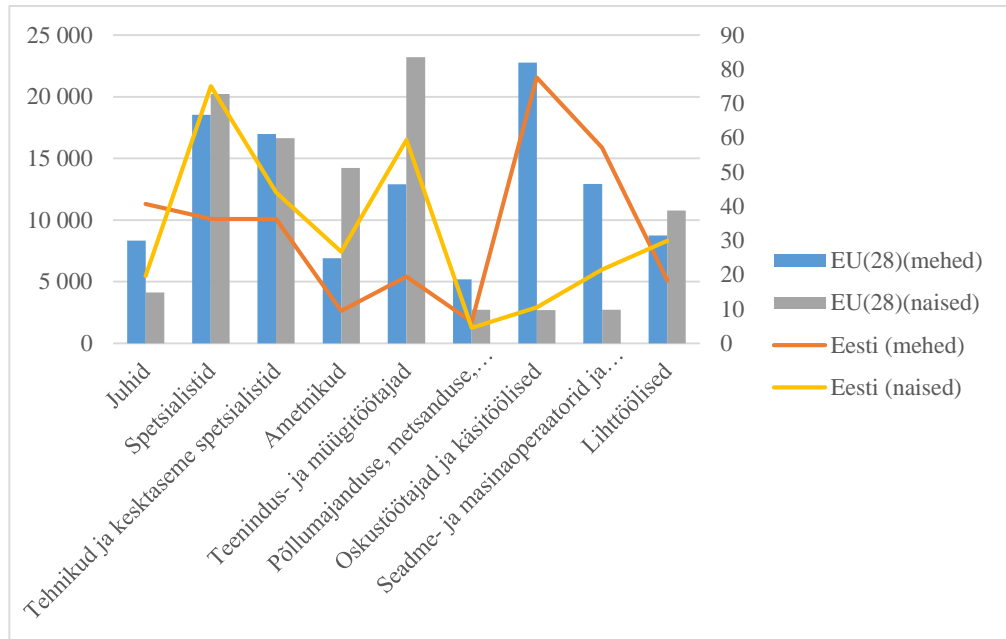


Joonis 1.2. Hõivatute osakaal ametialade ja soo lõikes aastal 2014 (%), 15-74-aastased
Allikas: (Autori koostatud lisas 4 toodud andmete alusel)

Suurim palgalõhe 9 peamise ametiala lõikes on oskus- ja käsitöölistel, see on kooskõlas eelnevalt näidatud palgaerinevustega haridustasemete lõikes, kust ilmnes, et suurim palgalõhe on madalama haridustasemega töötajatel, eriti kutseharidusega isikutel. Eeldatakse, et kutseharidusega inimesed kuuluvad oskus- ja käsitöölise hulka. (Anspal et al. 2010)

Naiste ja meeste tööhõived ametiala lõikes sarnanevad väga Euroopa Liidu riikide (28) keskmisega (vt joonis 1.3). Kõige populaarsemad ametialad meeste puhul on oskustöötajad ja käsitöölised, seda nii Eestis kui ka Euroopa Liidu (28) liikmesriikides. Järgmised Eesti meeste osakaalud tööhõives erinevad Euroopa Liidu riikide keskmisest. Euroopa Liidu riikide meeste ametialade seas on populaarsemad spetsialistid ning tehnikud ja kesktaseme spetsialistid. Ka Eesti meeste osatähtsus antud ametialades on suur, kuid nendest enam on juhte ning seadme- ja masinaoperaatoreid ja koostajaid.

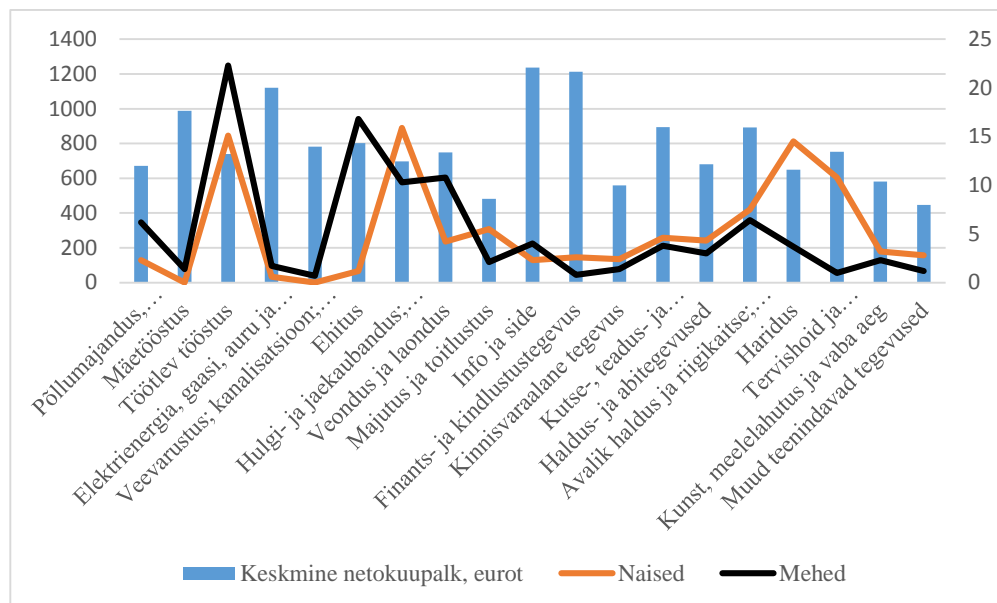
Naiste populaarsemad ametialad on aga spetsialistid, teenindus- ja müügitöötajad ning tehnikud ja kesktaseme spetsialistid, seda nii Eestis kui ka Euroopa Liidu riikides.



Joonis 1.3. Hõivatute arv ametialade ja soo lõikes Eestis ja Euroopa Liidu liikmesriikides (28), 2012 I. kvartali-2014 III. kvartali keskmine, tuhandates, 15-64-aastased

Allikas: (Autori arvutused lisas 5 toodud andmete alusel)

Järgmisel joonisel 1.4 on välja toodud keskmine netokuupalk ning naiste ja meeste osatähtsus tegevusala järgi. Jooniselt selgub, et kõige tasustatavamad valdkonnad 2013. aastal olid info ja side, finants- ja kindlustustegevus ning elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine. Ka tegevusala järgi ei jaotu naised ja mehed ühtlaselt. Vastavad osatähtsused naiste puhul on 2,3%, 2,6% ning 0,6%. Meeste puhul vastavad näitajad on aga 4%, 0,8% ja 1,7%. Kuigi on näha, et naiste osakaal finants- ja kindlustustegevuses on suurem võrreldes meeste osakaaluga, siis varasemad uuringud näitavad, et antud tegevusala puhul on palgalõhe ka kõige kõrgem (Anspal et al. 2010). See tähendab, et kõrgelt tasustatavas valdkonnas naiste kuupalk on oluliselt väiksem meeste omast.



Joonis 1.4. Keskmine netokuupalk (eurodes) ning naiste ja meeste osatähtsus (%) tegevusala järgi Eestis aastal 2013, 15-74-aastased

Allikas: (Autori koostatud lisas 6 toodud andmete alusel)

1.2.5 Osalise tööajaga töötamine ning naiste tööhõive määr

Paljudes riikides on suur osa osalise tööajaga töötajatest naised (nt Belgias, Küprosel, Taanis, Saksamaal, Hispaanias, Slovakkias ja Suurbritannias). (Fouberg 2010)

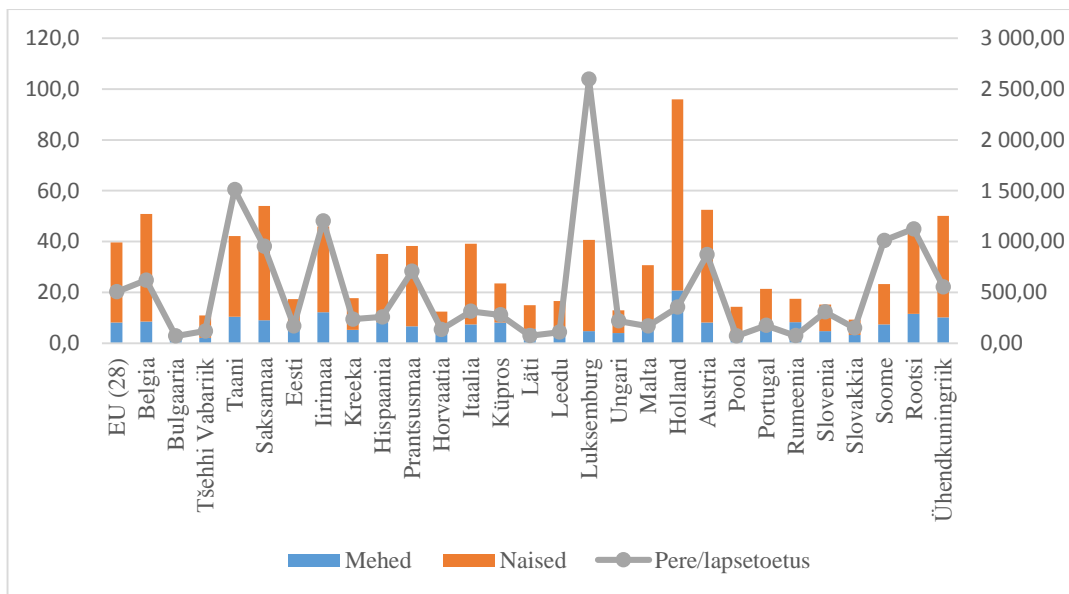
Austria uuring on näidanud, et pooled Austria naistest töötavad osalise tööajaga, et ühendada töö ja perekondlikud kohustused. Seevastu vaid 3% meestest töötavad osalise tööajaga, et tegeleda ka laste kasvatamisega. Teised mehed aga töötavad osalise tööajaga, kuna nad õpivad või läbivad praktikat/koolitust. Enamik naistest töötab osalise tööajaga vanusevahemikus 30-44, millal on karjääri ja teenimise aeg. Mehed siis vastupidi töötavad osalise tööajaga oma karjääri alguses või lõpus. (Ibid.)

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond teatas, et enamikus Euroopa riikides 70 kuni 80 protsenti osalise tööajaga töötajatest on madalama palga saajate seast. See kinnitab, et sooline erinevus on suurem riikides, kus suur osa naistest töötavad osalise tööajaga. See aitab ka selgitada seda, miks mehed teenivad rohkem kui naised, isegi nendes sektorites, kus naiste osatähtsus on suurem. (Chubb et al. 2008)

Austria ja Saksamaa aruanded on näidanud ka märkamisväärseid palgavaheid osalise- ja täistööajaga töötajate vahel. See ei pruugi tähendada diskrimineerimist, kuid tihtipeale osalise tööajaga töökohad on vähem tasutatavad ja kõrge naiste osatähtsusega sektorid, nagu näiteks tervisehoid. (Fouberg 2010)

Kui võrrelda Eestit teiste Euroopa riikidega, siis võib välja tuua, et osalise tööajaga töötamine on Eestis naiste seas suhteliselt vähe levinud (vt joonis 5). 2013. aastal töötas osalise tööajaga 5,2% meestest ning 12,1% naistest. Suurim osa nii naistest kui ka meestest töötavad osalise tööajaga Hollandis, vastavad näitajad on 75,3% ning 20,7%.

Võib ka märgata, et osalise tööajaga töötamine naiste seas on rohkem populaarne nendes riikides, kus lastetoetused on suuremad, nagu näiteks Luksemburg, Saksamaa, Austria, Belgia, Taani, Iirimaa ja Rootsi. Naiste osalise tööajaga töötamise ja pere/lastetoetuste vahel eksisteerib positiivne seos (vt lisa 8). Seega naised saavad rohkem aega veeta kodus lastega, saades alternatiivset toetust oma palgale. Eesti uuring on näidanud, et seos soolise palgalõhe ning naiste osajaga töötamise määra vahel Eestis puudub (Anspal et al. 2010)

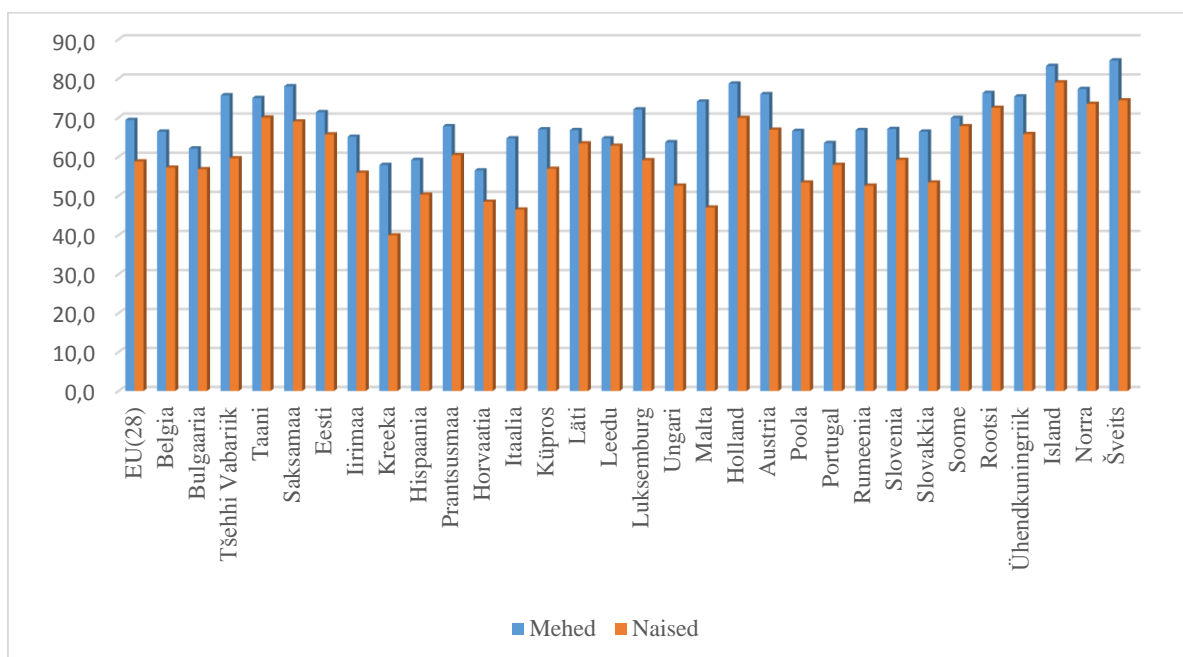


Joonis 1.5. Hõivatute (15-64. aastased) osatähtsus osalise tööajaga soo ja riigi lõikes (%) ning pere/lapsetoetuse suurus aastal 2013

Allikas: (Autori koostatud lisa 7 toodud andmete alusel)

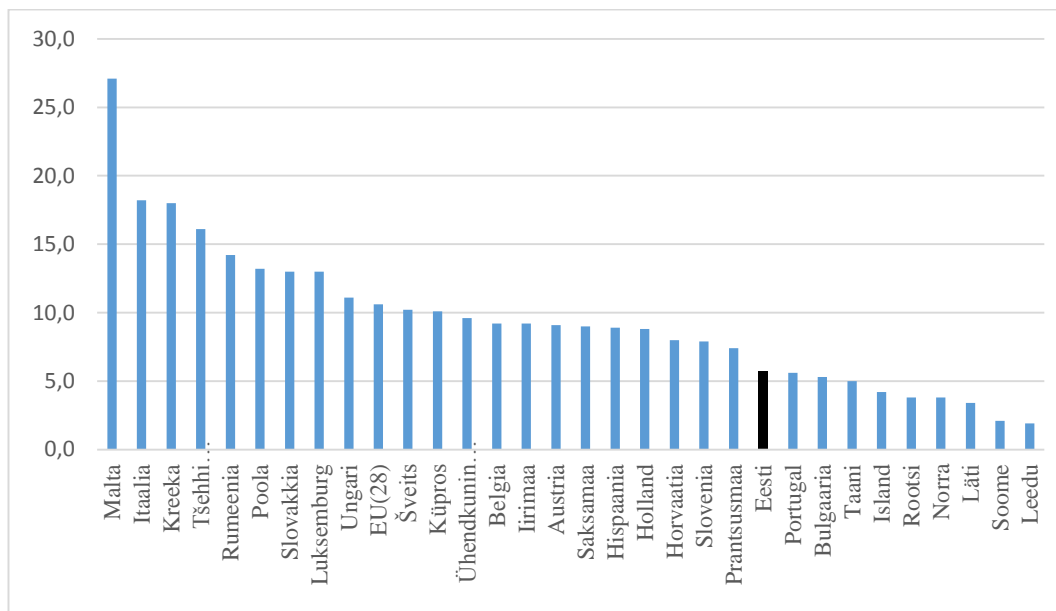
Mõnedes riikides on uuringud näidanud, et väiksemad palgaerinevused on sageli seotud naiste madalama tööhõive määraga. Sellist seost oli näha näiteks Türgis ja Poolas. Poolas töötab vaid iga teine naine ning tavaliselt need naised on paremini kvalifitseeritud ja haritud, seega töötavad paremini tasustatud ametikohtadel. Kuna naised osalevad tööturul selektiivselt ehk tööturule jäävad rohkem kvalifitseeritud tööjõud (naised), siis ka soolised palgaerinevused on väiksemad. Türgi eksperdid on aga märganud, et mida rohkem naisi siseneb tööturule seda suuremaks kasvab meeste ja naiste palgavahe. (Fouberg 2010)

Järgneva joonise põhjal selgub, et Eesti naiste tööhõive Euroopa kontekstis on kõrge. Kui võrrelda Euroopa Liidu (27 liikmesriigi) keskmisega, siis Eesti naiste tööhõive määr on oluliselt üle selle keskmist, vastavalt 58,9% ja 65,7%. Üldiselt võib märgata, et naiste tööhõive määrad on kõrgemad Põhjamaades nagu näiteks Island, Norra, Rootsi, Taani, ning Balti riikides, nagu näiteks Leedu, Läti ja Eesti. Madalamad naiste tööhõive määrad on aga Lõuna regioonides asuvates riikides, nagu näiteks Malta, Horvaatia, Itaalia, Hispaania ja Kreeka.



Joonis 1.6. Meeste ja naiste tööhõive määrad Euroopa riikides aastal 2013 (%), 15-64 aastased
Allikas: (Autori koostatud lisas 9 toodud andmete alusel)

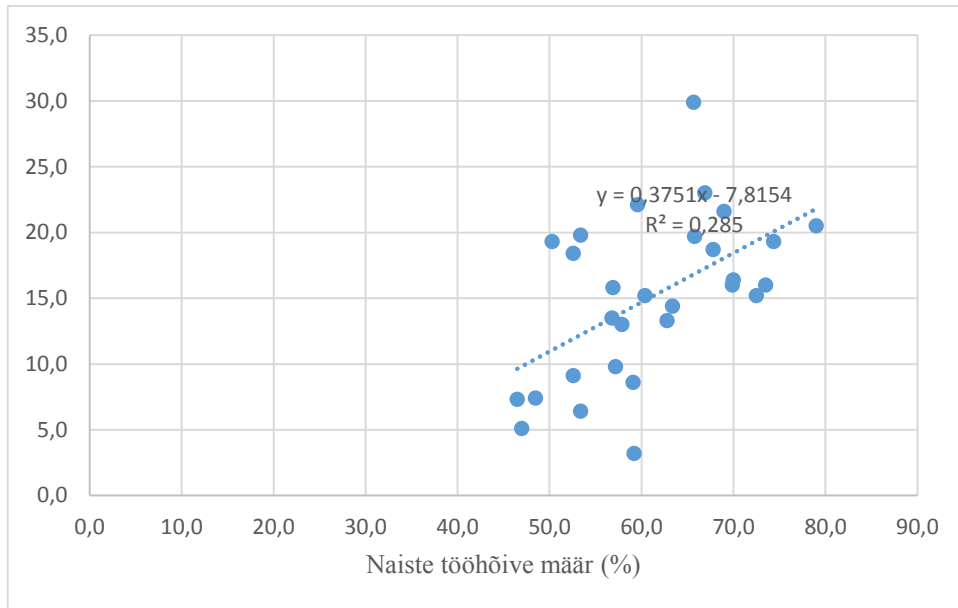
Hõivelõhe andmed ka näitavad (vt joonis 1.7), et Eesti naiste tööhõive on kõrge ning meestega peaaegu võrdne, kuna Eesti hõivelõhe on Euroopa kontekstis madalamate seas. Ka siit selgub, et kõige madalamad hõivelõhed on Skandinaavia ja Balti riikides.



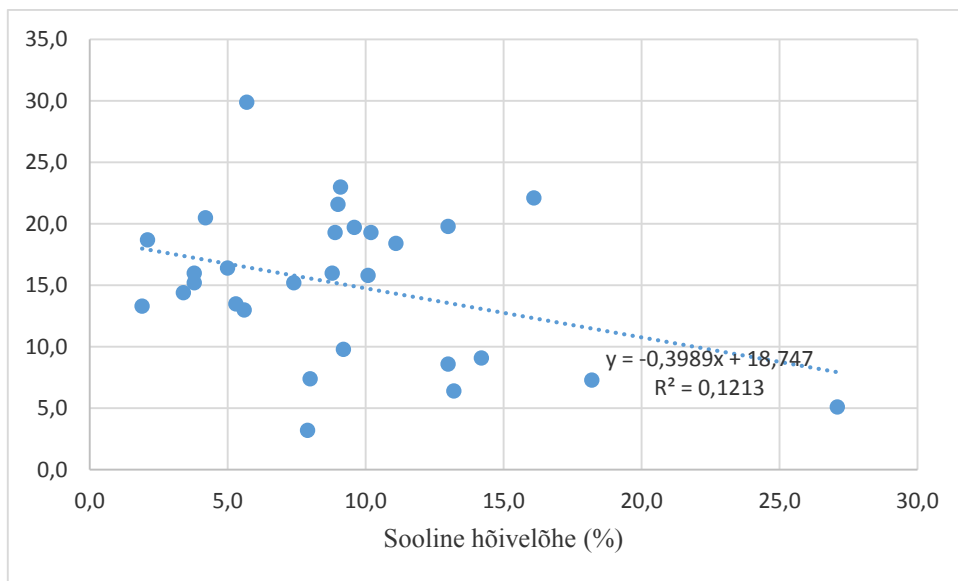
Joonis 1.7. Sooline hõivelõhe (pp) Euroopa riikides 2013. aastal, 15-64 aastased

Allikas: (Autori arvutused lisas 9 toodud andmete alusel)

Järgmistel joonistel on välja toodud kaks seost: Euroopa riikide lõikes naiste tööhõive määra ja soolise palgalõhe vahel ning soolise hõivelõhe ja soolise palgalõhe vahel. Esimeselt jooniselt selgub, et naiste tööhõive ja palgalõhe on omavahel positiivselt seotud. Regressioonikoefitsiendi väärtus on 0,3751 ning see on 95%-lise tõenäosusega statistiliselt oluline. See tähendab, et naiste tööhõive määra kasvades, kasvab ka palgalõhe, mis oli ka varasemates uuringutes esile toodud. Teine joonis aga näitab, et soolise palgalõhe ja soolise hõivelõhe vahel 2013. aasta andmete kohaselt seost ei eksisteeri kuna regressioonikoefitsient on statistiliselt mitteoluline (olulisuse tõenäosus on $0,0641 > 0,05$). Seega on tõenäoline, et Eesti sooline palgalõhe ulatuslikkus võib olla tingitud mingil määral kõrgeist naiste tööhõivest.



Joonis 1.8. Soolise palgalõhe seos naiste tööhõive määraga 2013. aastal
 Allikas: (Autori koostatud lisa 1 ja 9 toodud andmete alusel)



Joonis 1.9. Soolise palgalõhe seos soolise hõivelõhega 2013. aastal
 Allikas: (Autori koostatud lisa 1 ja 9 toodud andmete alusel)

1.2.6 Ettevõtte suurus ja omandivorm

Oli leitud, et meeste-naiste palgaerinevused sõltuvad ka ettevõtte suuruselt ja selle omandivormist.

Eesti uuringute põhjal selgub, et palgalõhe ja ettevõtte suurus on omavahel negatiivselt seotud. See tähendab, mida rohkem töötajaid ettevõttes, seda väiksem on palgalõhe. Väikseim (19%) palgalõhe (2000-2008. aastate arvutusel) oli enam kui 1000 töötajaga firmades. Suurim aga kuni 20 töötajaga ettevõtetes, ulatudes seal 30 protsendini. Selle uuringu autorite arvates on selline erinevus tingitud asjaolust, et suurtes ettevõtetes on üldjuhul selgem palgakorraldus ning on olemas eraldi töötajad, kes tegelevad palgasüsteemi analüüsiga ja reeglistiku kujundamisega. Teine põhjus on aga see, et väikeettevõtetes on tugevam vertikaalne segregatsioon, mis tähendab, et naised teevad meestega võrreldes vähem tasustatud tööd, kuna nad on madalamatel ametitel. (Anspal et al. 2010)

Järgmine tabel illustreerib, kui suur osa Eesti töötajatest töötab erineva suurusega ettevõtetes. Tabelist selgub, et 62,1% kogu töötajatest teeb tööd kuni 49 töötajaga firmades, kus palgalõhe on suur. Samas ainult 4,3% töötajatest on hõivatud 1000 või enam töötajaga ettevõtetes, kus palgalõhe varasemate uuringute järgi oli väikseim. Naiste ja meeste osatähtsus ettevõtte suuruse järgi oluliselt ei erine.

Tabel 1.5. Hõivatute osakaal erineva suurusega ettevõtetes ning soo järgi 2014. aastal (%), 15-74 aastased

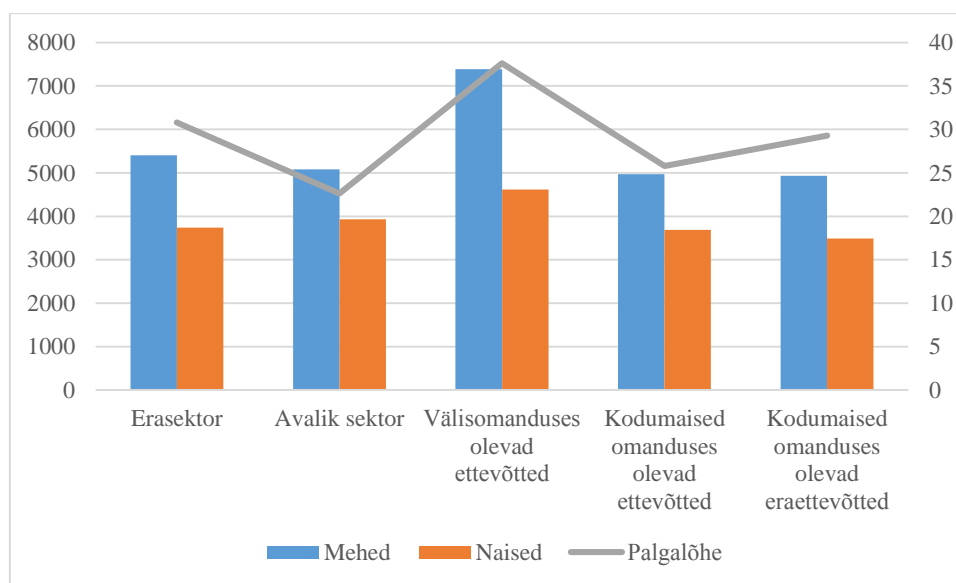
Ettevõtte suurus (töötajate arv)	Kõik töötajad (%)	Mehed (%)	Naised (%)
1-10	24,1	24,6	23,5
11-19	17,7	18,9	16,4
20-49	20,3	20	20,6
50-99	14,2	14	14,4
100-199	8,9	8,8	9,1
200-499	6,6	5,7	7,6
500-999	3,6	3,5	3,6
1000 või enam	4,3	3,7	4,8

Allikas: (Eesti Statistikaamet)

Eeldatakse, et üks põhjustest, miks Eestis on sooline palgaerinevus suurem kui mujal Euroopas, võib olla väikeettevõtete suur osakaal Eesti tööturul (Anspal et al. 2010). Seega ka töötajate osakaal on suurem väikeettevõtete seas.

Lisaks ettevõtte suurusele mõjutab palgalõhet ka ettevõtte omandivorm. Peaaegu kõik eksperdid Euroopas on märganud tunduvalt väiksemat soolist palgalõhet avalikus sektoris võrreldes erasektoriga. (Fouberg 2010)

Ka Eesti puhul on seos sarnane. Allolev joonis 1.2.1 näitab keskmise kuupalga ning soolise palgalõhe sõltuvalt ettevõtte omandivormist (2000-2008. aastate arvutuste põhjal). Suurim sooline palgalõhe on välisomanduses olevates ettevõtetes, väikseim aga avalikus sektoris. Väiksemad keskmised kuupalgad on avalikus sektoris, kodumaises omanduses olevates eraettevõtetes ning üldiselt kodumaises omanduses olevates ettevõtetes. Kuid tuleb tähele panna, et kodumaises omanduses olevatel eraettevõtetes on palgalõhe suurem võrreldes teiste eelnimetatud ettevõtte omandivormiga. Üldiselt on erasektoris sooline palgalõhe suurem. See tähendab, et erasektoris ning ka rohkem tasustavamates ettevõtetes väärtustatakse naisi vähem.



Joonis 1.2.1. Meeste ja naiste keskmine kuupalk ning sooline palgalõhe sõltuvalt ettevõtte omandivormist (2000-2008)

Allikas: (Autori koostatud lisas 10 toodud andmete alusel)

2014. aasta andmete järgi selgub, et Eesti avalikus sektoris töötab oluliselt rohkem naisi

kui mehi, vastavalt 36,2% ja 17,3%. Samas kui erasektoris on meeste osakaal suurem – 82,7% mehi ning 63,8% naisi. Ka kohalikus omavalitsuses töötavad peamiselt naised. Selline jaotus selgitab ka, miks naised saavad oluliselt vähem palka kui mehed. Lisaks sellele, et naisi väärtustatakse vähem kui mehi, on nad koondunud vähem tasustatud tegevusaladesse.

Tabel 1.6. Meeste ja naiste hõivatute osakaal ettevõtte omandivormi järgi 2014.aastal, 15-74 aastased

	Mehed (%)	Naised (%)
Avalik sektor	17,3	36,2
..riik (Eesti Vabariik)	13,3	17,3
..kohalik omavalitsus	4,1	19
Erasektor	82,7	63,8
..Eesti eraõiguslik isik	62,2	44,4
..välismaa eraõiguslik isik	20,2	19,3
Eesti tööandja (riik, kohalik omavalitsus, Eesti eraõiguslik isik)	79,4	80,6

Allikas: (Eesti Statistikaamet)

Eesti uuringud on näidanud, et suurem osa välisomandis olevatest ettevõtetest on ka suurema töötajate arvuga (Anspal et al. 2010).

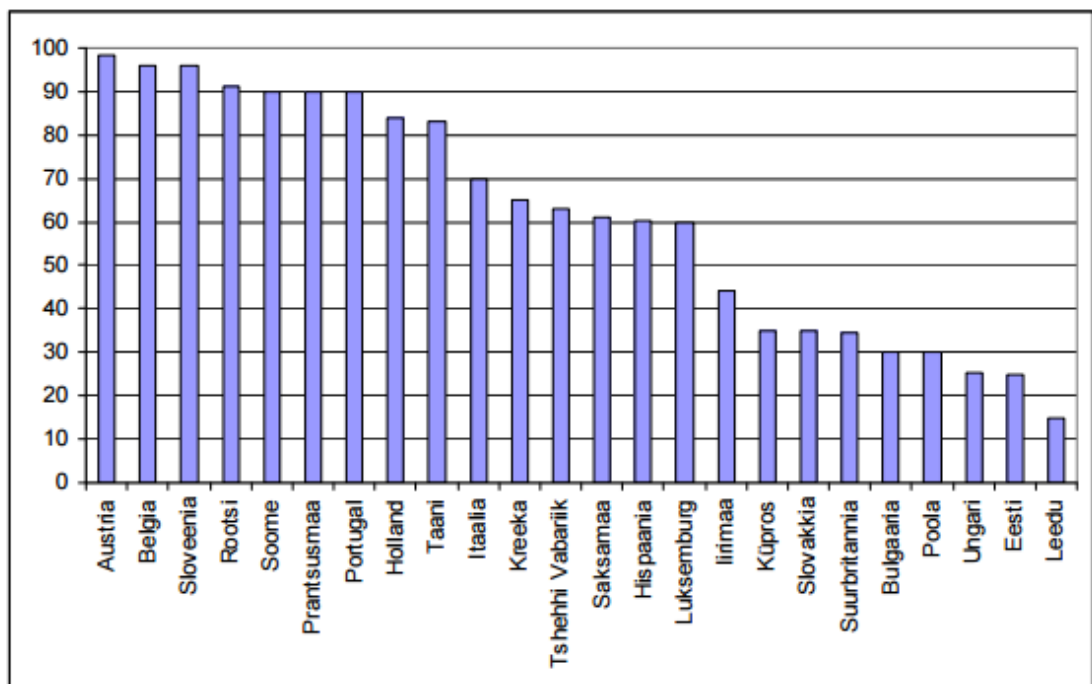
1.2.7 Kuulumine ametiühingusse ning kollektiivlepingutega hõlmatus

Eesti varasemate uuringute kohaselt on sooline palgalõhe Eestis väiksem ametiühingusse kuuluvate töötajate seas. Uuringute autorite arvates, on üheks põhjuseks see, et sarnaselt avaliku sektoriga, on ametiühingute liikmete seas palgad võrdsemalt jaotunud võrreldes ülejäänud töötajatega. Teiseks põhjuseks, et ametiühinguliikmete seas on väiksema soolise palgalõhe, võib olla erinevus palgakorralduses. (Sooline... 2011)

Sellist trendi on esile toodud ka välisriikide kohta tehtud uuringutes. Väiksem palgalõhe on ametiühingusse kuuluvate seas eelkõige selle tõttu, et nende puhul kehtivad tavaliselt kollektiivsed palgalepped. Esiteks kollektiivlepingud vähendavad üldist palkade hajuvust. Teiseks aga kollektiivlepetel põhinev palgakorraldus on läbipaistvam, kuna põhineb suuremas osas formaalsetel reeglitel, mis vähendab subjektiivsust palkade määramisel. Kuna palgakorraldus kollektiivsete palgaläbirääkimiste puhul on läbipaistvam, siis ka diskrimineerimine on vähem tõenäolisem. (Ibid.)

On selge, et kollektiivlepingute osapooled peavad järgima võrdse tasustamise põhimõtet, mis on sätestatud EL erinevates õigusnormides ja seadustes. See tähendab, et kui kollektiivlepingus puuduvad võrdse tasustamise printsiibi sätted, siis sellega seotud sätted loetakse üldjuhul tühisteks. See on arvatavasti ka põhjus, miks enamus kollektiivlepinguid ei sisalda otseselt diskrimineerivad sätteid. Siiski, paljud rahvuslikud raportid tõid esile, et kollektiivlepingud sisaldavad jätkuvalt sätteid, millel on mitteotsene diskrimineeriv mõju naiste palgale. Sellised mitteotsesed diskrimineerivad sätteid sisaldavad töö hindamist ja palgasüsteemi, mis näivad küll olevat neutraalsed, aga on struktureeritud nii, et meestöajatel on eelised naistöötajate ees. (Fouberg 2010)

Kui vaadata kollektiivlepingutega hõlmatust Eestis ja teistes Euroopa Liidu liikmesriikides (vt joonis 1.2.2), siis on näha, et Eesti hõlmatus on üks EL madalamaid. Üldiselt madalam kollektiivlepingutega hõlmatus on uuemates Euroopa Liidu liikmesriikides nagu näiteks Ungari ja Leedu.



Joonis 1.2.2. Kollektiivlepingutega hõlmatus EL liikmesriikides (2007. või 2008. a.), protsent hõivatutest.

Allikas: (Anspal et al. 2010)

1.2.8 Diskrimineerimine töökohal

Chicha järgi on olemas kahte tüüpi palga diskrimineerimist (2006,12):

- 1) esimene tekib siis, kui tasustatakse erinevalt sama töö eest. Näiteks naispolitseinikule sama kvalifikatsiooniga, tööstaažiga ja töökogemusega nagu meespolitseinikul, makstakse vähem palka. Selline diskrimineerimise vorm on vastuolus printsibiiga võrdne tasu võrdse töö eest. Seda tüüpi diskrimineerimist on lihtsam tõestada ja parandada.
- 2) teist tüüpi diskrimineerimine leiab aset, kui tööd on erineva sisuga, kuid samaväärsed ning neid väärtustatakse ja tasustatakse erinevalt. Näiteks, kui meespolitseinik teenib rohkem kui naissoost medõde. See diskrimineerimise vorm on vastuolus printsibiiga võrdse väärtusega töö eest võrdne töötasu.

Üldiselt on tööturul kui ka organisatsioonis kõige vähem tasustatud need ametikohad, kus domineerivad naised ning samas rohkem tasustatud need, kus on ülekaalus mehed. See on tingitud sellest, et soolise palgalõhe põhjustavad tegurid keerlevad ümber tööalase segregatsiooni soo järgi. Chicha arvates on olulisemad töötasu diskrimineerimise põhjused järgmised (2006, 13):

- 1) eelarvamused ja stereotüübid;
- 2) traditsioonilised töö hindamise meetodid;
- 3) palgasüsteem;
- 4) läbirääkimisoskused.

Eelarvamustel on kahesugune mõju naiste domineeritud positsioonidel.

Ühelt poolt nende sissetulekut nähakse kui lisasissetulekut mitte kui pere põhisissetulekut. Kuigi see ei ole kindlasti enam nii, eksisteerivad need eelarvamused siiski veel tänapäevas. (Ibid.)

Teisalt - sellised omadused, nagu kannatlikkus, vähene suhtlemine, tähelepanu just detailidele, neid kõiki jooni loetakse rohkem omasteks naistele ja on just vajalikud ametipositsioonidel, kus domineerivad naised nagu näiteks inimeste eest hoolitsemine, eelkõige lasteaiakasvatavad, on madalamalt tasustatud positsioonid. R. Ankeri uurimustöö (1997) näitab selgelt seda probleemi, tõmmates paralleeli nn meeste ja naiste suhtumise ja omaduste vahel, mis on iseloomulikud peamistele tegevusaladele, kus domineerib emb-kumb sugu. (Ibid.)

Arvatakse, et naiste töö pigem ei nõua füüsilist panust. Tavaliselt on naiste töökoht meeldivas keskkonnas, mugavates siseruumides, kus ei ole lärmi. Tihtipeale on ka vastutus

naistel limiteeritud. Seega nende stereotüüpide kombinatsioon seletab, osaliselt, miks positsioonid, mis on "naispositsioonid", on vähem väärtustatud ja madalamalt tasustatud. (Chicha 2006)

Eelarvamuste ja stereotüüpide mõju töö hindamisele aitab säilitada ja tugevdada meeste ja naiste vahelist palgalõhet. Meetodid, mis töötati välja 30-ndatel, oli oluline töövahend, mis võimaldas hierarhilisi töökohti ning mis oli algselt meestepoolt domineeritud. Nende meetodite sisu ja kriteeriumid, millel nad baseeruvad, kajastavad vajadust ning nõudmisi meestöökohtade järele. Neid meetodeid ei ole uuendatud isegi siis, kui naiste osakaal tööturul on oluliselt kasvanud ja seega need meetodid ei võta arvesse "naiste tööde" spetsiifilisi nõudeid. Selle tulemusena, traditsioonilised töö hindamise meetodid alahindavad "naiste töö" olulisi aspekte ja seetõttu see panustab omakorda palgalõhe suurenemisse. Hoolimata faktist, et tehnoloogilised arendused, kui ka majanduslikud ja juriidilised meetodid, on loonud ja panustanud uute töö hindamise meetodite loomisesse või olemasolevate arendamisesse, on siiski vaadates meetodeid näha, et "naiste töö" nõudeid on arvesse võetud ainult osaliselt. (Ibid.)

Kui vaadata palgasüsteemi ning palkade suurust, siis ettevõtetes on tavaline praktika see, et palk fikseeritakse teatud ametikoha palga turu määraga, et ettevõtte palk oleks võrdne teiste võrreldavate ettevõtete keskmisega. Kui just ettevõtted selles sektoris ei ole juba kindlaks teinud, et seal ei ole palga diskrimineerimist, turukeskmine iseenesest on juba diskrimineeriv. Samuti soodustab omakorda uue töötaja palga fikseerimine vastavalt ta eelmise palga tasemega palgalõhe teket. Lisaks sellele, kus palgastruktuur on seotud palgaskaalaga, võib välja tuua, et võrdse väärtusega ametikohtadel võtab naistel kauem aega, kui meestel, et jõuda järgmisele palga tasemele. See omakorda aga panustab palgalõhe suurenemisele. (Ibid.)

Viimaseks on see asjaolu, et naistel on nõrgemad läbirääkimisoskused kui meestel. Ajalooliselt on naistel olnud vähem mõju ametiühingutele kahel põhjusel: esiteks oli naisi kokkuvõttes vähem kui mehi ja nende häälte ei olnud suurt võimu, teiseks aga ei pruukinud naisi üldse ollagi nendel tasemetel, kus otsuseid tehti. Lisaks veel, naiste huvid olid teisejärgulised ja nad olid tõenäolisemalt kontoritööl, millel ei olnud strateegilist tähendust nagu nn sinikrae positsioonidel, kus valdavalt töötasid mehed. Nende faktorite omavaheline sõltuvus on põhjustanud selle, et naiste huvid on teisejärgulised kollektiivläbirääkimistel ja lisaks ka veel madalam palgatase. (Ibid.)

Segregatsioon tööturul on sageli seotud ka traditsioonide ja stereotüüpidega. Näiteks

võivad nad mõjutada tüdrukute ja naiste haridustee valikut ja seejärel karjääri teed. Kuigi enamuse üliõpilastest on tihtipeale naised, on nad vähemustes sellistel erialadel nagu matemaatika ning arvuti- ja inseneriteadused. Statistika on näidanud, et iga tuhande 20-29. aastase naise kohta lõpetab matemaatika, teaduse või tehnoloogia eriala keskmiselt ainult 8,4 naist. Samas meeste seas on see arv 17,6. Seega naised töötavad vähem väärtustatud majandussektorites. Eeldatakse ka, et traditsioonide ja stereotüüpide tõttu vähendavad naised töötunde, et hoolitseda lapse eest. (Tööturg...)

Mõned Ameerika uuringud on kasutanud eksperimentaalset lähenemist, et kontrollida diskriminatsiooni eksisteerimist tööturul. Neumark (1996) on analüüsinud palkamis eksperimenti tulemusi, mille käigus anti mees- ja naissoost pseudo töötajatele sarnased elulookirjeldused (CV-d) ning saadeti kandideerima teeninduse ametipositsioonidele Philadelphia restoranidesse. Antud eksperimentist ilmnes, et kallimate hindadega restoranides oli naiskandideerijatel 40 protsendipunkti võrra väiksem tõenäosus pääseda tööintervjuule kui meeskandidaatidel. Naiste tõenäosus saada aga tööpakkumine oli 50 protsendipunkti madalam kui meestel. (1996) Teine uuring sisaldas "pime" valimise süsteemi adopteerimist sümfoonia orkestri liikmete palkamisel. Selleks oli seatud sein vahele, et varjata kandidaadi identiteeti. See tõstis naiste tõenäosust pääseda edasi esimesest voorust ja ka hiljem saada tööpakkumist. Selline üleminek "pime" kandideerimise süsteemile selgitab 25 kuni 46 protsendilist kasvu naiste osakaalus top 5 sümfooniaorkestrites Ameerikas, 1970-ndatel oli see protsent veel vähem kui 5. (Blau, Kahn 2000) Seega võib järeldada, et olenemata eelarvamustest, stereotüüpidest ja muudest teguritest, mis võivad põhjustada palgalõhet, on mingil määral tegu soolise diskriminatsiooniga tööturul.

1.2.9 Meeste ja naiste palgaootused

2004. aastast kehtib Eestis soolise võrdõiguslikkuse seadus. Seaduse eesmärk on tagada Eesti Vabariigi põhiseadusest tulenev sooline võrdne kohtlemine ning edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust kui üht põhilist inimõigust ja üldist hüve kõigis ühiskonnaelu valdkondades. Sellest hoolimata ei ole meeste-naiste palgaerinevus Eestis vähenenud, vaid on stabiilselt kõige suurem Euroopa Liidus. (Lunev, Järvpõld 2015)

Statistikaamet avaldas ülevaate meeste ja naiste palgaootustest nii hõivatute kui ka töötute seas. Selgus, et palga- ja karjääriootus võib olla üks põhjustest, et eksisteerib sooline palgalõhe. (Ibid.)

Viimaste andmete kohaselt nõustuvad Eesti tööturul naised üldiselt tööle minema oluliselt väiksema palga eest kui mehed. 2014. aasta Eesti tööjõu-uuringu andmed näitavad, et naised on valmis uue töö vastu võtma keskmiselt 729, mehed aga 914 euro suuruse brutokuupalga eest. See teeb oodatava töötasu lõheks 20,2%. (Lunev, Järvpõld 2015)

Selgus ka see, et hõivatute palgaootus on suurem võrreldes töötute palgasooviga. Üldiselt on hõivatute palgaootused suuremad, sest tavaliselt on töö vahetuse eesmärk kõrgem palk. Töötud on aga nõus madalama palga eest tööle minema, kuna on piisavalt kaua tööd otsinud. (Ibid.)

Samuti näitavad tulemused haridustaseme lõikes, et haritumad naised küsivad väiksemat palka kui sama haridustasemega mehed. See tähendab, et naised hindavad oma oskusi madalamalt kui mehed. Kõrgema haridusega isikute seas oli oodatava töötasu lõhe 24,5%, mis oli väiksem võrreldes madalamate haridustasemetega meeste ja naiste seas. (Ibid.)

Abielus ja vabaabielus mehed ootavad oluliselt kõrgemat palka kui vallalised mehed ja naised ning ka abielus või vabaabielus naised. See võib olla tingitud sellest, et mehele on omistatud peamise sissetuleku tooja staatus. Vallaliste meeste ja naiste puhul palgaootused oluliselt ei erine. Samas vallalistel ja abielus või vabaabielus olevatel naistel on palgaootused peaaegu võrdsed, vallalistel on isegi veidi suuremad. (Ibid.)

Kokkuvõtteks võib öelda, et mehed hindavad oma oskusi rohkem kui naised ning ka perekonnaseis mõjutab oluliselt nende palgaootusi. Üldiselt on oodatud töötasu lõhe väga sarnane tegelikule palgalõhele – naiste palgaootused - ükskõik, millise nurga alt vaadatuna, on madalamad kui meestel. Arvatakse, et palgaootused on seotud ühiskonnas kinnistatud stereotüüpidega ja soorollidega. (Ibid)

Tavaliselt domineerivad riigiti erinevad tegurid, mis põhjustavad nendes riikides palgalõhe suurenemist. Näiteks Prantsusmaa on teatanud, et suurt rolli mängib töötundide arv. Hispaanias aga näiteks on haridus oluline tegur palgalõhe selgitatavas osas. Leedus on inimkapitali teguritel vähene mõju palgaerinevuse selgitamisele, oluline on vaid horisontaalne ja vertikaalne segregatsioon. Lätis on naised enam haritud kui mehed ning töökogemusi ka rohkem, kuid esineb tööalane segregatsioon. (Plantenga, Remery 2006, 19)

Kuna palgalõhe on iseenesest väga keeruline fenomen, siis üldiselt on palgalõhet põhjustavaid tegureid väga palju. Muu põhjustavate palgaerinevuse tegurite hulka kuuluvad ka näiteks inimese staatus riigis (immigrant või mitte), tervis. Samuti erinevad majandustegurid nagu näiteks ehitusbuumi või majanduskriisi roll (Anspal et al. 2010).

2. ÜLDINE SOOLINE PALGALÕHE

Käesolevas peatükis annab autor ülevaate antud töös kasutatavatest andmetest, meetodist ning üldisest soolisest palgalõhest erinevate tegurite lõikes.

2.1 Kasutatud lähteandmed

Empiirilise analüüsi aluseks kasutab autor 2013. aasta Eesti Sotsiaaluuringu (ESU) andmeid.

2004. aasta märtsis hakkas Statistikaamet korraldama Eesti Sotsiaaluuringut. Antud uuringu põhieesmärk on mõõta eestimaalaste sissetulekuid ja elamistingimusi ning nende põhjal ühiskonna vaegkohti – vaesust, ebavõrdsust ja sotsiaalset tõrjutust. ESU on sissetulekustatistika ja sotsiaalse tõrjutuse näitajate ametlik allikas Eestis. (Eesti...2010)

Eesti Sotsiaaluuringut korraldatakse pidevalt igal aastal veebruarist juunini. Uuring koosneb leibkonna- ja isikuküsitlusest ning kummagi jaoks on eraldi ankeet. Leibkonnaankeedile vastab leibkonda kõige paremini tundev täiskasvanud leibkonnaliige. Isikuankeedile aga vastavad kõik vähemalt 15-aastased leibkonnaliikmed. Uuringu põhiväljundiks on sissetulekud ja elamistingimused. Samuti kaasatakse ka muud teemad nagu näiteks tööelu, haridus, tervis ja muud. (Ibid.)

ESU erineb selle poolest, et uuringusse sattunud isikute ja leibkondade elujärge järgitakse pikema aja jooksul. Selline lähenemine annab ülevaadet sellest, kuidas on aastatega muutunud nende inimeste ja leibkonnaliikmete elamistingimused, tööelu, tervis jne. Kõiki valimisse sattunud isikuid ja leibkondi küsitletakse neli aastat järjest ning igal aastal võetakse ligi 1000 uut leibkonda. Umbes sama paljudel leibkondadel saab uuringul osalemisest neli aastat täis ning nad langevad uuringust välja. (Ibid.)

ESU üldkogumisse kuuluvad kõik Eestis elavad tavaleibkonnad, kelle põhielukoht on Eesti ja kelle liikmed ei viibi institutsioonis (vangla, laste- või hooldekodu, klooster jms). Üldkogumit esindava valikuloendina kasutatakse Eesti rahvastikuregistrit. (Ibid.)

Peamiseks alternatiivseks andmeallikaks on Eesti tööjõu-uuring, mida viib läbi samuti Eesti Statistikaamet. Kuna Eesti Sotsiaaluuringu andmed on Eesti tööjõu-uuringu omadest uuemad, otsustas autor kasutada ESU andmeallikad.

2.1.1 Valim

Magistritöö valimisse on jäetud ainult need isikud, kelle „enesehinnanguline sotsiaalmajanduslik seisund“ on „töötav“. Selleks piiras autor valimit, mille tõttu valimist on välja jäänud 0-14-aastased isikud. Samuti on valimist kõrvale jäetud 75 aastased ja vanemad isikud, seega valimisse on võetud ainult 15-75-aastased töötavad inimesed. Selleks, et kõik mudelid oleks omavahel võrreldavad, on valimist välja jäetud ka need isikud, kellel puudub mõni tunnus. Valimisse on jäetud ainult täisajaga töötajad, kuna erinevate töötundidega töötavaid isikuid ei saa omavahel võrrelda (sel juhul tuleb sõltumatu tunnuseks võtta tunnipalk).

Järgnevas tabelis on välja toodud valimisse võetud meeste ja naiste osakaalud vanusegruppide lõikes. Kokku on võetud 3954 isikut, kellest 2033 on mehed ning ülejäänud 1921 on naised. Üldiselt valimisse võetud naiste ja meeste arv vanusegrupi lõikes on peaaegu võrdne. Suurem erinevus esindatud meeste ja naiste osakaalus on noorte seas, kus on esindatud rohkem mehi kui naisi (15 kuni 34-aastased). Vanusevahemikus 45-54 on aga oluliselt rohkem naisi kui mehi.

Tabel 2. Valimisse võetud meeste ja naiste arvud ning osakaalud vanusegrupi lõikes

	Mehed	Naised	Mehed (%)	Naised (%)
Kokku 3954 isikut	2033	1921	51,4	48,6
Vanusegrupp 15-24	180	136	8,9	7,1
Vanusegrupp 25-34	490	312	24,1	16,2
Vanusegrupp 35-44	524	533	25,8	27,7
Vanusegrupp 45-54	492	567	24,2	29,5
Vanusegrupp 55-64	311	351	15,3	18,3
Vanusegrupp 65-74	36	22	1,8	1,1

Allikas: (Autori arvutused 2013. aasta ESU andmete alusel)

Kuna küsitlustulemustes ei olnud antud vastaja vanust, vaid oli vanusegrupp, siis leiti vanusegruppide aritmeetilised keskmised. Selleks on loodud uus tunnus „Vanus“, mis on intervallskaalas ja mille kirjelduseks on „Vanusegrupi keskmine vanus“.

2.2 Meetod

Kõige lihtsam viis soolise palgalõhe hindamiseks tuleneb „toore“ soolise palgalõhe kontseptsioonist ehk leida naiste ja meeste keskmise tunni- või kuupalga vahe osakaaluna meeste keskmises tunni- või kuupalgast. Nagu eelnevalt mainitud, ei võimalda aga toore palgalõhe kasutamine välja selgitada palgalõhet põhjustavaid ja selgitavaid tegureid. Seega kasutatakse keerukamaid mudeleid.

Üldlevinud lähenemine on Mincer'i palgavõrrand, mis selgitab palga ja inimkapitali seoseid. Mincer'i palgavõrrand selgitab isikute palgaerinevust suhteliselt lihtsalt, tööstaaži ning haridustaseme abil. Antud võrrandi puhul on eeldatud, et sõltuv muutuja naturaallõgaritm keskmisest kuupalgast on sõltumatute muutujate suhtes eksponentsiaalselt suurenev funktsioon ning selle palgavõrrandi lihtsustatud kuju on järgmine (Biltagy 2014, 15):

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 S_j + \beta_2 T_j + \beta_3 T_j^2 + u_j \quad (1)$$

kus

W- isiku *j* kuupalk

β_0 - vabaliikme koefitsient

$\beta_{1,2,3}$ - kontrollmuutujate (üksikute omaduste) koefitsientide vektor

S_{*j*}- isiku *j* haridustee pikkus

T_{*j*}- isiku *j* tööstaaž (T_{*j*}² – mudelisse lisatakse ka tööstaaž ruudus. Oletatakse, et tööstaaž mõjub palgale positiivselt, kuid kahaneva piirtootlikkusega)

u- vabaliige.

Magistritöö eesmärgiks ei ole inimkapitali investeerimise tulumäära leidmine, vaid erinevate palgataset mõjutavate tegurite ja palga seose ning seejärel soolise palgalõhe hindamine. Kuna mitte kõik palgataset mõjutavad tegurid ei ole inimkapitaliga seotud, siis kasutab autor Mincer-tüüpi palgavõrrandit, kuhu lisab ka teisi muutujaid, mis omakorda suurendavad ka mudeli kirjeldatuse taset.

Mincer-tüüpi regressiooni puhul näitavad koefitsientide hinnangud mitme protsendi võrra palk tõuseb või langeb, kui vastav kontrollmuutuja muutub ühe ühiku võrra. Binaarsete muutujate (fiktiivsete muutujate) puhul näitab tõusukoefitsiendi hinnang, kui kõrge on mingi töötajate grupi palgatase võrreldes võrdlusgrupi töötajate palgatasega. Binaarseteks

muutujateks on näiteks sugu, haridus, ettevõtte tüüp jne. Sugu tähistava muutuja „mees“ puhul, mille väärtus võrdub ühega juhul, kui tegu on mehega ning nulliga juhul, kui vaatluse all on naine, näitab regressioonikordaja hinnang, kui palju mehed keskel läbi naistest enam teenivad. Kui regressioonivõrrandisse on lisatud ka muid muutujaid peale sugu tähistava binaarse muutuja, nagu näiteks vanus ja haridustase, siis hinnang näitab, kui palju teenib mees enam võrrelduna naisega, kellel on sama haridustase ja vanus. (Anspal et al. 2010)

Eestis kasutatakse uuringutes tööstaaži asemel enamasti isiku vanust ja selle ruutu. Antud magistritöös autor kasutab nii vanust kui ka tööstaaži kirjeldavaid tunnuseid. Potentsiaalse tööstaaži leidmiseks kasutatakse lihtsat valemit (Biltagy 2014, 15):

$$T_j = A_j - S_j - 6 \quad (2)$$

kus

A_j - isiku j vanus

S_j - isiku j haridustee pikkus

Number 6 tähendab isiku koolimineku vanust.

Eesti haridustasemed jaotuvad järgmiselt (Eesti haridus...):

- 1) alusharidus (tavaliselt kuni 7. eluaastani käib laps lasteaias);
- 2) põhiharidus (I tase, 9 aastat);
- 3) keskharidus (II tase, 3-3,5 aastat);
- 4) kõrgharidus (III tase, 3-5 aastat ilma doktorikraadita).

On ka teada, et suur osa Eesti tudengitest töötavad õpingute kõrval. 2010. aasta uuring on näidanud, et 56% Eesti tudengitel on olemas töö õpingute kõrval. 2008. aastal oli see arv veelgi suurem 66%, kuid majandussurutise ajal langes üliõpilaste tööhõive 56%-ni. Nendest 78% on magistriõppes ja 48% bakalaureuseõppes. Samuti toodi välja, et Eesti tudengid on Euroopa riikide seas „liidrid“ tudengite tööhõives. (Kirss et al. 2010) Seetõttu täiendab autor potentsiaalse tööstaaži valemit, korrutades ülikooli haridustee pikkust koefitsiendiga 0,48 bakalaureuseõppe lõpetajate korral ning koefitsiendiga 0,78 magistriõppe lõpetajate korral. See tähendab, et tudengite tööstaaž pikeneb vastavalt 48% ja 78% võrra ülikooli ajast. Kuna haridustaseme andmed on grupeeritud kolme pearühma (vt joonise 17 märkus), ei ole autoril teada eraldi bakalaureuseõppe ning magistriõppe lõpetajate arv. Seega selleks, et eraldada haridustase, oletab autor, et tunnuses „Praeguse või viimase ametiala Isco 1-kohaline kood“ väärtused 1 ja 3 (1-seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid; 3-keskaste spetsialistid ja tehnikud, ametnikud) on need isikud, kellel magistrakraad on käes ja seetõttu õpinguaastate arv suurem. Teistel aga eeldame, et on bakalaureusekraad.

Magistritöö eesmärk on ka hinnata soolist palgalõhet, arvestades naiste eemaloleku aega seoses lapse/laste kasvatamisega. Selleks lisab autor naiste potentsiaalse tööstaaži valemisse nende võimaliku eemaloleku aja. Kuna Eesti Sotsiaaluuringu andmetes puudub antud tunnus, loob autor seoses sellega uue tunnuse „naiste eemaloleku aeg“. Vanemhüvitise maksmise periood on tavaliselt 18 kuud ehk poolteist aastat. Seega autor eeldab, et naisel, kellel on 4-aastane või noorem laps, on ta eemaloleku aeg 1,5 aastat. Kellel on 2 last, on eemaloleku aeg vastavalt 3 aastat. Sama reeglit järgis autor 5-15. aastaste laste olemasolu puhul. Nendel, kellel lapsi pole, võrdub eemaloleku aeg nulliga. Uue potentsiaalse tööstaaži leidmiseks lahutatakse naiste potentsiaalsest tööstaažist eemaloleku aeg.

Selleks, et hinnata, kuivõrd erinevad on naised ja mehed eelnimetatud tegurite poolest ja kui suur osa palgalõhest jääb kirjeldamata nende tegurite tõttu, tuleb täiendavalt palgavõrrandeid dekomponeerida.

Blinder ja Oaxaca on välja töötanud Mincer'i lähenemisviisile sarnase dekompositsiooni. See on sagedamini kasutatav meetod, et uurida tööturu väljundi erinevust grupi järgi (sugu, rass jne). Meetod nõuab kahte eraldi regressioonivõrrandit kahe grupi jaoks. Antud juhul need grupid on vastavalt mehed ja naised. Seejärel dekomponeeritakse palgaerinevust nende kahe grupi vahel „selgitatud“ ja „selgitamata osadeks“. Esimene osa ehk „selgitatud“ tuleneb erinevustest meeste ja naiste karakteristikutes ning teine osa ehk „selgitamata osa“ tuleneb erinevustest nende karakteristikute mõjus. Üldiselt, mida rohkem on võetud palgalõhe suuruse hindamisel arvesse olulisi tegureid, seda väiksemaks jääb palgalõhe selgitamata osa. (Jann 2008)

Palgaerinevuste dekompositsiooni üldine kuju on järgmine (Liu et al. 2000, 7):

$$\ln \bar{W}^m - \ln \bar{W}^n = (\bar{X}_m - \bar{X}_n) \beta_m + (\beta_m - \beta_n) \bar{X}_n \quad (3)$$

kus β on OLS (vähimruutude meetodi) hinnangu parameetrid β inimkapitali võrrandist ning kriips muutuja üleval tähendab keskmist väärtust. Avaldise vasak pool on meeste ja naiste keskmiste palkade erinevus logaritmitud kujul. Avaldise parema poole esimene liige $(\bar{X}_m - \bar{X}_n) \beta_m$ väljendab palgalõhe selgitatud osa, mille aluseks on meeste ja naiste karakteristikute erinevused ning mis on läbi kaalutud meeste keskmise (tulususe) koefitsiendiga. (2000)

Teine liige $(\beta_m - \beta_n) \bar{X}_n$ aga on palgalõhe selgitamata osa, mille aluseks on meeste ja naiste koefitsientide (regressioonikordajate) erinevus ning mis on kaalutud läbi keskmise naise selgitavate karakteristikutega (alternatiiv on kasutada kaalumisel ühendatud andmete

regressioonikordajaid). Eeldatakse, et avaldise teine liige on ka diskriminatsiooni komponent, mis tuleneb vaadeldud karakteristikute erinevast tasuvusest ehk erinevustest regressioonikordajates ja muudest isiklikest eripäradest, mis ei ole otseselt vaadeldavad. Tähed m ja n tähendavad vastavalt mees ja naine. (Espenberg et al. 2014)

Oaxaca - Blinderi meetod annab erinevaid tulemusi sõltuvalt sellest, kas eeldatakse, et mehed teenivad mittediskrimineerivat palka ja naised sellest erinevat või vastupidi. Kui eeldatakse, et naised teenivad diskrimineerivat palka, siis dekomponeeritakse palgalõhe selleks osaks, kui naised oleks oma karakteristikute poolest meestega võrdsed ja selleks osaks, mis jääks alles siis, kui naiste iga tunnuse mõju palgale oleks sama, mis meestel. Erinevat tulemust saab saada siis, kui eeldada, et naised teenivad mittediskrimineerivat palka, seega võrdlusbaasiks tuleks võtta regressioonikordajad naiste võrrandist. (Anspal et al. 2010) Sellist olukorda nimetatakse ka kontrafaktiliseks ehk vastupidiseks (Nopo 2008).

Selektiivselt korrigeeritud palgavõrrand on (Biltagy 2014):

$$\ln \bar{W}^m - \ln \bar{W}^n = (\bar{X}_m - \bar{X}_n) \beta_m + (\beta_m - \beta_n) \bar{X}_n + (\lambda_m - \lambda_n) \quad (4)$$

kus $(\lambda_m - \lambda_n)$ on kõrvale-kaldumise (nihke-efekti) mõju.

Nihke-efekt on tihtipeale tingitud oluliste muutujate väljajätmisest (Stanley, Jarrell 1998). Seega selgitamata soolise palgalõhe üheks põhjuseks võib olla nii naiste diskrimineerimine tööturul, kui ka oluliste muutujate väljajätmine, mis avaldavad erinevat mõju meeste ja naiste palkadele (Anspal et al. 2010). Praktika on näidanud, et vaatamata meetodilistele parandustele, jääb selgitamata palgalõhe osakaal tavaliselt suuremaks kui selgitatud osa palgalõhest (Espenberg et al. 2014).

Dekomponeerimise kasutamisel võib ilmnedada probleeme ka siis, kui tööturul on tugev horisontaalne või vertikaalne segregatsioon. Statistiliselt tähendab see seda, et meeste ja naiste karakteristikute jaotusel puudub ühine tugi ehk nende jaotus ei kattu. Kuna mehed ja naised on koondunud erinevatele ametialadele ja tegevusaladele, siis ei ole võimalik leida palgalõhe täpseks hindamiseks sarnaste karakteristikutega naisi ja mehi. (Nopo 2008)

Dekompositsiooni tulemused võivad erineda, kuna palgavõrrand sisaldab fiktiivseid tunnuseid. Kollineaarsuse vältimiseks jäetakse fiktiivsetest tunnustest üks välja, see mida võetakse võrdlusbaasiks. Näiteks, kui rahvuse korral on võrdlusbaasiks eestlased, siis kui võrdlusbaasiks võtta eestlaste asemel muu rahvust, muutub dekompositsiooni tulemus. (Ben 2008, 10)

Blinder-Oaxaca meetodit kasutatakse ka teistes valdkondades. Näiteks O'Donnell jt kasutasid Blinder-Oaxaca dekompositsiooni, et analüüsida tervisealast ebavõrdsust sotsiaalse staatuse järgi (2012).

2.3 Üldine sooline palgalõhe Eestis

Üldine sooline palgalõhe on hinnatud kui meeste ja naiste netokuupalga erinevus meeste netokuupalga suhtes. Soolise palgalõhe hindamisel on vaatluse all ainult täisajaga töötajad. Palgalõhet vaadeldakse erinevate tegurite lõikes.

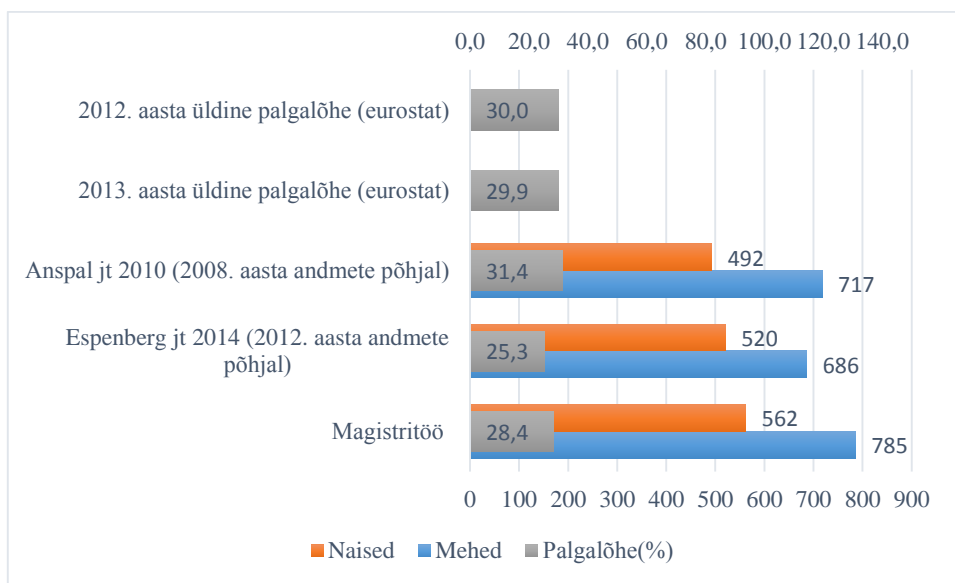
2013. aastal on Eesti Sotsiaaluuringu andmete põhjal üldine sooline palgalõhe täisajaga töötajate seas 28,4%. Eurostati andmete kohaselt on see number veidi suurem 29,9%, kuid on väga sarnane antud tulemusele. Tuleb märkida, et Espenberg jt (2014) ning Anspal jt (2010) on kasutanud erinevad andmed. 2014. aasta uuringu autorid kasutasid ühendatud 2012. aasta nii Eesti Tööjõu-uuringu kui ka Eesti Sotsiaaluuringu andmed. Samuti olid valimisse jäetud ainult palgatöötajad. 2010. aasta uuring põhineb Eesti Tööjõu-uuringu andmefailidel ning hõlmab ainult täistööajaga töötajaid. Eurostati avaldatud soolise palgalõhe arvutamisel võetakse palgana arvesse brutopalk ning kõik palgatöötajad sõltumata nende vanusest ja töötatud tundide arvust. Samas ei võeta arvesse palgatöötajaid, kes töötavad vähem kui 10 töötajatega ettevõttes. (Paat, Lunev 2014)

Üldiselt võivad ESU palgaandmed olla ebatäpsed, kuna mõnikord vastab inimese eest keegi teine (nt tema leibkonna liige). Mõned inimesed aga annavad oma palga kohta informatsiooni vahemikuna, mille järgi imputeeritakse neile täpne netopalk. (Espenberg et al. 2014)

2013. aasta ESU andmefailis on antud keskmine aastane netopalk, seega autor jagas antud tunnust 12-ga, et teisendada aastapalk keskmiseks netokuupalgaks. Seetõttu ka siit võivad tuleneda ebatäpsused.

Jooniselt 2 selgub, et 2013. aasta ESU andmete kohaselt on meeste keskmine netokuupalg 785 eurot, naiste vastav näitaja on 562 eurot. Nii meeste kui ka naiste palk on aastatega kasvanud. Erandiks on see asjaolu, et 2008. aastal oli meeste palk kõrgem kui 2012. aastal. Üheks põhjuseks võib olla see, et Espenberg jt (2014, 46) on eemaldanud valimist 3% kõige madalamaid ja 3% kõige kõrgemaid väärtusi. Teisalt, ka ehitusbuumi tõttu võis meeste keskmine palk kasvada 2008. aastal (Anspal et al. 2010).

Üldiselt on sooline palgalõhe võrreldes 2010. aastaga vähenenud, kuid 2014. aasta uuringuga (2012. aasta andmete põhjal) võrreldes on veidi suurenenud. Samas kui võrrelda 2013. aasta soolise palgalõhe tulemust 2012. aasta Eurostati omaga, siis siit selgub, et palgalõhe on veidi vähenenud.



Joonis 2. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) ning üldine palgalõhe (%) erinevate uuringute lõikes

Allikas: (Autori koostatud 2013. aasta Eesti Sotsiaaluuringu andmete alusel, Anspal et al. 2010, Espenberg et al. 2014, Eurostat)

Märkus: 2012. ja 2013. aasta üldine palgalõhe on võetud Eurostati koduleheküljelt, kus keskmised netokuupalgad pole antud

Järgmises tabelis 2.1 on välja toodud üldine palgalõhe palgatöötajate ja muude töötajate seas. Palgatöötajate seas sarnanevad meeste ja naiste erinevused palgas väga üldisele palgalõhele. Anomaaliana võib välja tuua muid töötajaid, kelle hulka kuuluvad näiteks üksiksettevõtjad, vabakutselised ja teised mitte palgatöötajad. Selles grupis on naiste keskmine netokuupalk oluliselt kõrgem meeste omast. Kuid siin tuleb märkida, et enamus töötajatest on palgatöötajad. Muu töötajate osakaal valimis on väga väike (vt lisa 11), eriti naiste seas on ainult 46 töötajat antud grupis. Seega on ka usalduspiirid muu töötajate seas üsna laiad. Eriti puudutab see naisi, kelle keskmine netokuupalk 0,95 usaldatavusega langeb usalduspiiridesse (607;982).

Tabel 2.1. Meeste ja naiste keskmised netokuupalgad (eurodes) ning palgalõhe (%) tööalase seisundi järgi aastal 2013

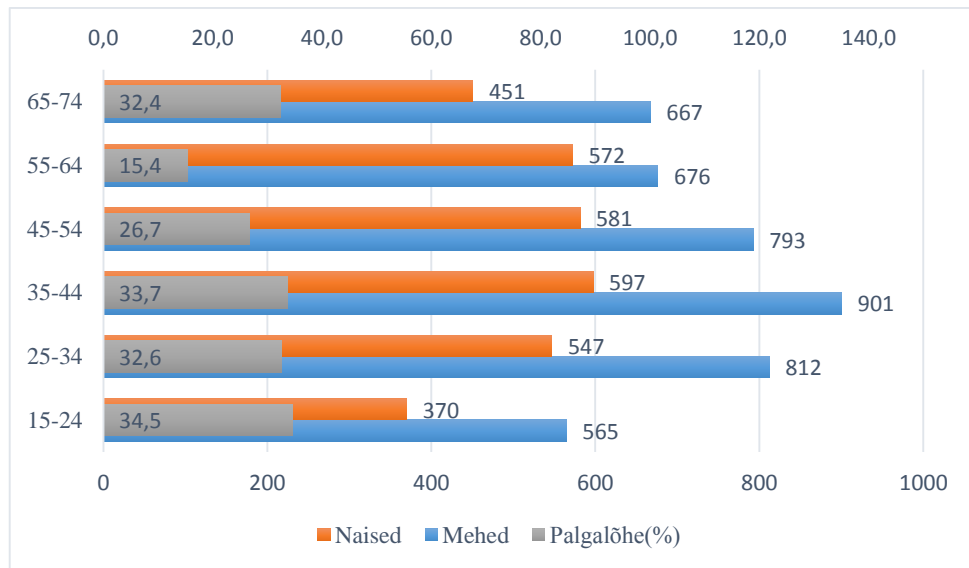
	Mehed	Naised	Palgalõhe (%)	Meeste alumine piir	Meeste ülemine piir	Naiste alumine piir	Naiste ülemine piir
Palgatöötaja	792	556	29,8	770	815	542	571
Muud töötajad	668	795	-18,9	575	762	607	982

Allikas: (Autori koostatud lisas 11 toodud andmete alusel)

Märkus: Usalduspiirid on leitud usaldatavusega 0,95

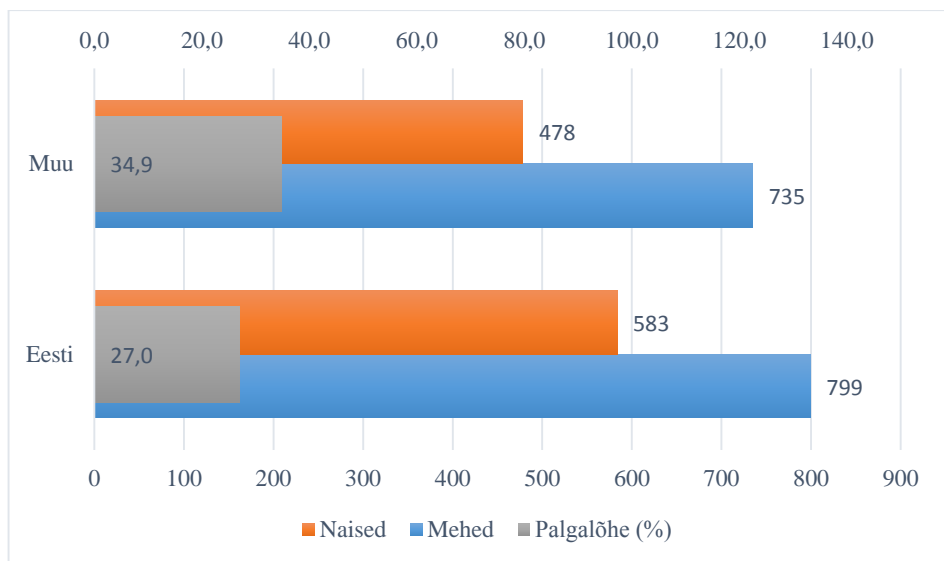
Magistritöös kasutatavatest palgaandmetest lähtudes on palgalõhe väiksem vanusevahemikus 55-64 aastat ja kõige suurem 15-24 aastaste seas (vt joonis 13). Ka 2014. aasta uuringus ilmnes, et suurim palgalõhe oli nooremate (25-34 aastaste) seas, väiksem 55-64 vanuserühmas. Tulemused on veidi erinevad võrreldes 2010. aasta uuringuga, mis võib olla tingitud sellest, et Anspal jt (2010, 42) arvutatud palgalõhed põhinevad 2000-2008 aastate andmetele. Siiski, nagu ka kõikides varasemates uuringutes, oli esile toodud, on suurimad meeste-naiste palgaerinevused vanemate seas ning ka vanusevahemikus, mil pere loomine ja laste kasvatamine on tõenäosem, seda tõendame ka antud magistritöös.

Palgalõhe suurused erinevad ka rahvuse järgi (vt joonis 2.2). Eestlaste palgalõhe on 7,9 pp võrra väiksem kui muust rahvusest eestimaalastel. Keskmiste netokuupalkade andmetest selgub, et meeste palgad erinevad rahvuse järgi märkimisväärselt vähem kui naiste omad. Eesti naiste palk on 21,9% kõrgem kui muust rahvusest naistel. Meestel on aga see erinevus vaid 8,7%. Seega ka muust rahvusest eestimaalaste meeste-naiste palgaerinevus on suurem muust rahvusest naiste oluliselt madalama palga tõttu.



Joonis 2.1. Meeste ja naiste keskmised netokuupalgad (eurodes) ning palgalõhe (%) vanusegruppide lõikes aastal 2013

Allikas: (Autori arvutused 2013. aasta Eesti Sotsiaaluuringu andmete alusel)



Joonis 2.2. Meeste ja naiste keskmised netokuupalgad (eurodes) ning palgalõhe (%) rahvuse järgi aastal 2013

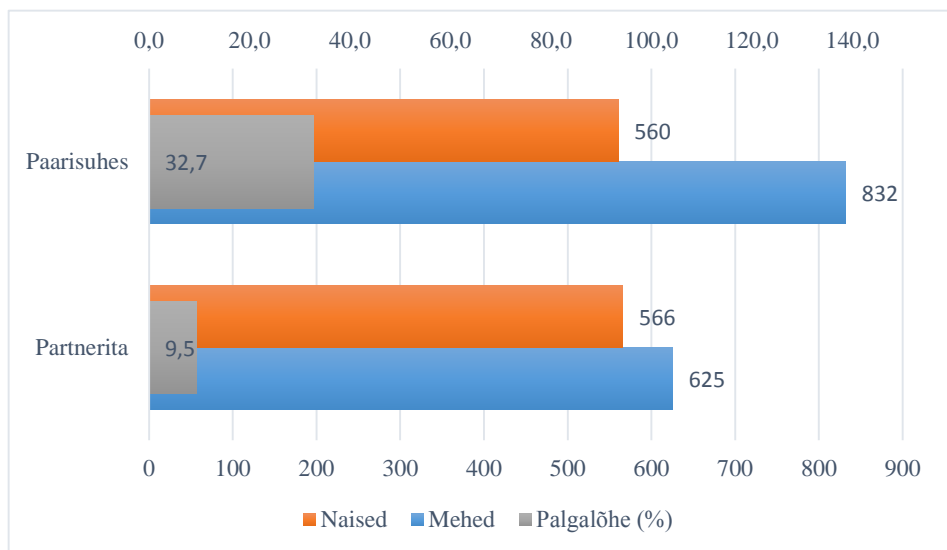
Allikas: (Autori koostatud lisas 11 toodud andmete alusel)

Nagu eelnevalt oli esile toodud, on paarisuhtes (abielus või vabaabielus) meeste palk oluliselt kõrgem kui partnerita (vallaline, lahutatud või lesk) meestel, naistel aga ei esine olulist erinevust. Seega ka palgalõhe on suurem paarisuhtes olevate isikute seas, ulatudes 32,7%-ni.

Samas partnerita meeste ja naiste seas on palgalõhe suurus märkimisväärselt väiksem paarisuhtes olevatest isikutest – 9,5%.

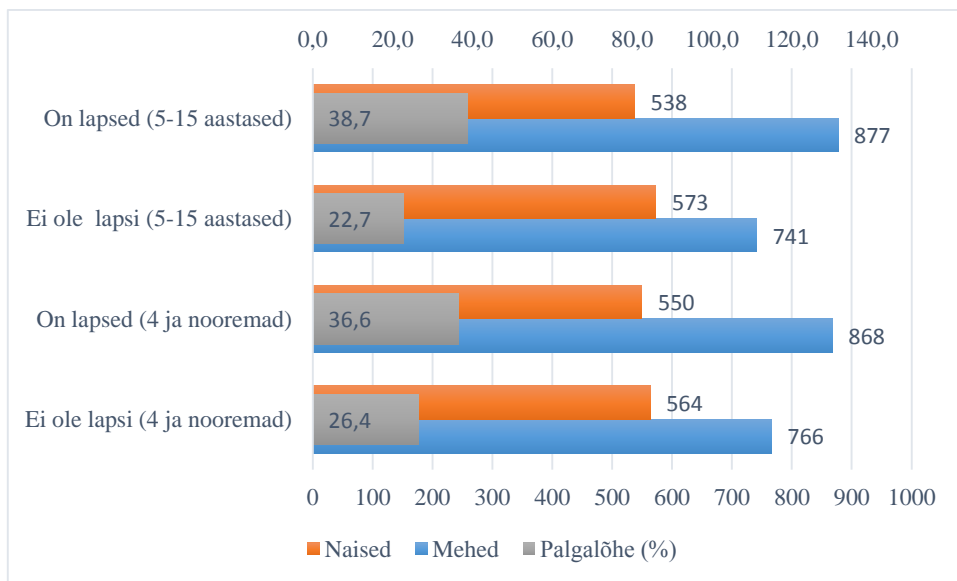
Palgaandmetest selgub, et lapsevanematel on palgalõhe suurem kui lasteta inimestel. Siit ilmneb ka, et meestel, kellel on lapsed olemas, on ka keskmised netokuupalgad suuremad võrreldes meestega, kel lapsi pole. Naistel on aga palgad üsna samal tasemel, siiski lastega naistel on palk veidi madalam võrreldes lasteta naistega. See sarnaneb teooriale, et naised katkestavad rohkem tööd seoses lapse kasvatamisega. Meeste puhul mängivad olulist rolli traditsioonid - mehed on peamise sissetuleku tooja rollis. Väikseim palgalõhe on aga isikutel, kellel pole lapsi vanusevahemikus 5-15.

Ka siin tuleb märkida, et vanematel, kellel on lapsed, on usalduspiirid oluliselt laiemad kui neil, kel lapsi pole. Valimis on enamus lasteta isikud, mis võib omakorda mõjutada hinnangut.



Joonis 2.3. Meeste ja naiste keskmised netokuupalgad (eurodes) ning palgalõhe (%) partneri olemasolul aastal 2013

Allikas: (Autori koostatud lisas 11 toodud andmete alusel)

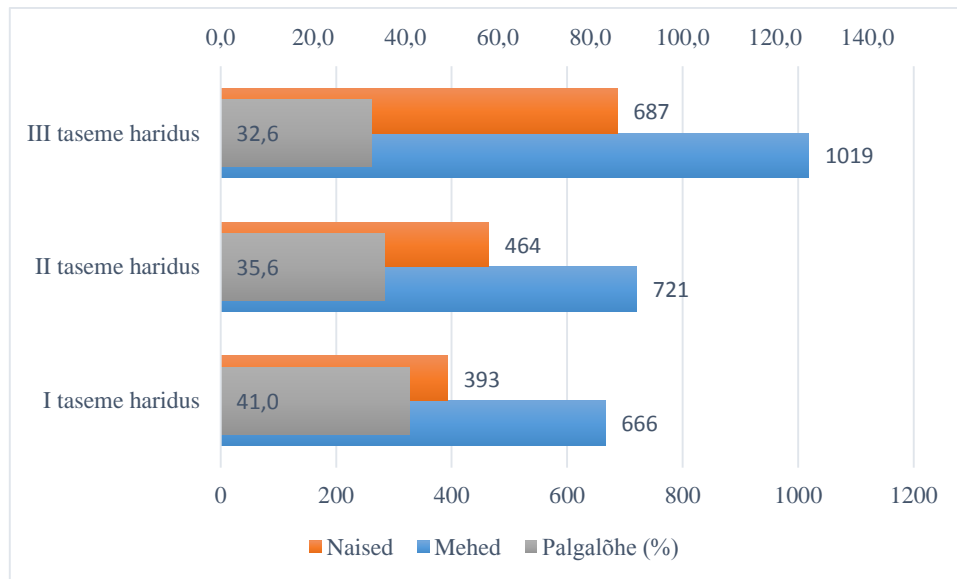


Joonis 2.4. Meeste ja naiste keskmised netokuupalgad (eurodes) ning palgalõhe (%) laste olemasolu järgi aastal 2013

Allikas: (Autori koostatud lisas 11 toodud andmete alusel)

Haridusel, nagu ka varasematest uuringutest selgus, on positiivne mõju netokuupalgale. See tähendab, et mida kõrgem on haridustase, seda kõrgem on palk. Sarnaselt teistele uuringutele (Anspal et al. 2010, 36, Espenberg et al. 2014, 50) on palgalõhe väikseim kõige harituma gruppi seas. Madalaima haridustasemega naistel palga suurus on 59% samas grupis olevatest meeste palgast. Kõrgeima taseme haridust omavatel meestel on palk oluliselt kõrgem kui vähem haritud meestel. Isegi teise haridustasemega meestel on netokuupalk kõrgem kui kolmanda taseme haridusega naistel.

Naised on oluliselt haritumad kui mehed. Suurim osa meestest kuulub teise taseme hariduse grupi hulka, naised on aga enamuse kõrgharidusega või teise haridustasemega. Olenemata haridustasemest, kipuvad aga naiste palgad olema madalamad.



Joonis 2.5. Meeste ja naiste keskmised netokuupalgad (eurodes) ning palgalõhe (%) haridustasemete lõikes aastal 2013

Allikas: (Autori koostatud lisas 11 toodud andmete alusel)

Märkused: I taseme haridus: alghariduseta, algharidusega, põhiharidusega, baashariduseta kutseharidus; II taseme haridus: keskkharidus, kutseõpe põhihariduse baasil; III taseme haridus: kutseõpe keskkhariduse baasil, kõrgharidus, magister, doktor

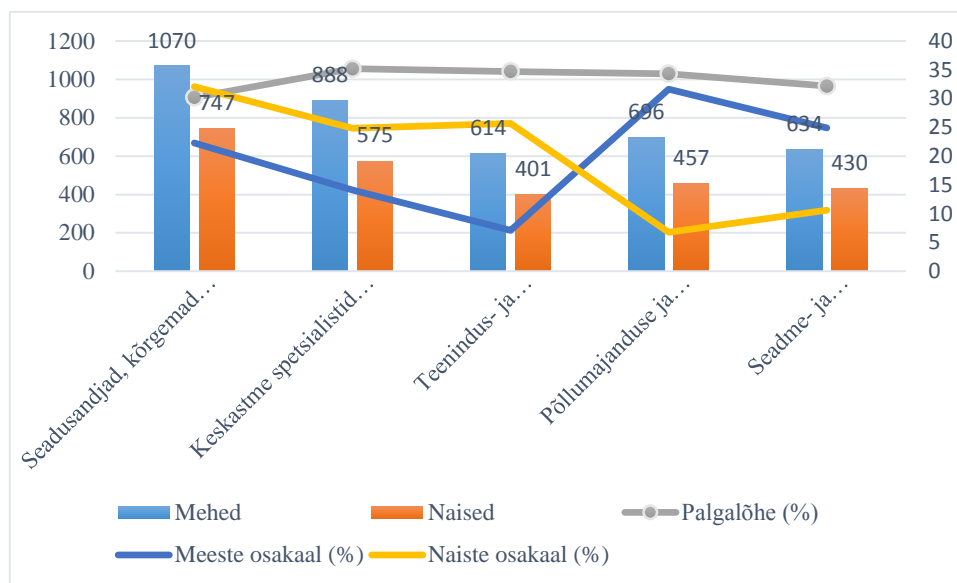
Varasemad uuringud on näidanud, et palgalõhe on suurim oskus- ja käsitöölise seas (Anspal et al. 2010) ning teenindus- ja müügitöötajatel (Espenberg et al. 2014). Ka antud töö palgaandmetest selgub, et suurimad palgaerinevused on keskastme spetsialistidel, tehnikutel ja ametnikel, teenindus- ja müügitöötajatel ning oskus- ja käsitöölistel. Oluline on ka see asjaolu, et palgalõhe näitajad on peaaegu sama suurusega iga ametiala juures.

Tuleb märkida ka seda, kuidas naised ja mehed jaotuvad ametialade lõikes. Teenindus- ja müügitöötajate seas on mehi võrdlemisi vähe vaid 7% meeste koguarvust. Suur osa meestest on aga oskus- ja käsitöölised ning põllumajanduse töötajad. Antud trende on esile toonud ka teised autorid (Espenberg et al. 2014). Vastupidiselt meestele on naiste osakaal teenindus- ja müügitöölise seas suur ning oskus- ja käsitöölise seas märgatavalt väike.

2012. aasta andmete kohaselt oli väikseim palgalõhe põllumajanduse ja metsanduse oskustöölise seas. Magistritöös kasutatavates andmetes on põllumajanduse ja kalanduse oskustöölise ning oskus- ja käsitöölise rühmad grupeeritud. Seega võib oletada, et suurim osa selle rühma palgalõhest kuulub oskus- ja käsitöölise palgalõhesse ning on võimalik, et väikseim palgalõhe oleks samuti põllumajanduse ja kalanduse oskustöölise ametialadel.

2013. aasta ESU andmete kohaselt on väikseim palgalõhe seadusandjate, kõrgemate ametnike ja juhtide seas. Lihttöölise ja relvajõus olevate isikute puhul aga andmed puuduvad.

Oluline on ka see asjaolu, et suurim osa naistest töötab positsioonidel, kus on nõudlus kõrgelt haritud tööjõu järele, kuid nende palgad jäävad oluliselt alla meeste omadele.



Joonis 2.6. Meeste ja naiste keskmised netokuupalgad (eurodes), palgalõhe (%), osakaalud (%) ametialade lõikes aastal 2013

Allikas: (Autori koostatud lisas 11 toodud andmete alusel)

Joonis 2.7 annab ülevaate soolisest palgalõhest ettevõtete/asutuste tegevusalade lõikes. Selgub, et suurim palgaerinevus on ehituse valdkonnas. Kuid siin tuleb märkida, et vastavas tegevusalas on naisi oluliselt vähem (ainult 19 naist on esindatud antud tegevusalas), mistõttu ka usalduspiirid on laiad.

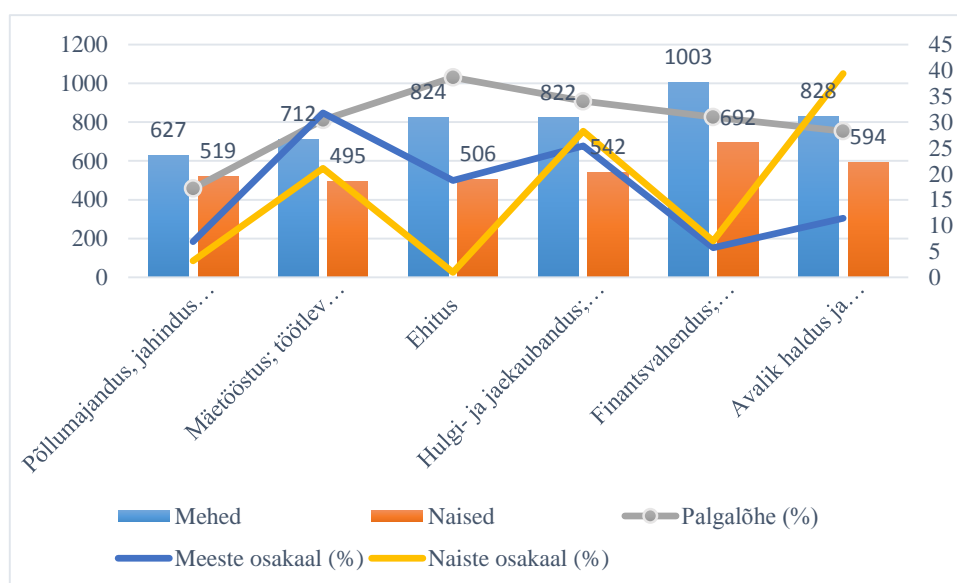
Järgmised tulemused sarnanevad ka varasemate uuringute tulemustega. Olenemata sellest, et antud magistritöös mõned tegevusalad on grupeeritud, on siiski suuremad meeste-naiste palgaerinevused hulgi- ja jaekaubanduses ning finantsvahenduses ja kinnisvaraalas tegevuses. Anspal jt (2010) leidsid, et kinnisvara, rentimise ja äritegevuse valdkonnas oli palgalõhe suurus vaid 17%, Espenbergi jt (2014) andmete kohaselt oli see aga 32,5%.

2013. aasta ESU kinnisvaraalase tegevuse ja finantsvahenduse valdkonna andmed on grupeeritud ühte rühma.

Tuleb märkida, et väikseim palgalõhe on põllumajanduse, kalanduse, jahinduse ja metsamajanduse valdkonnas. Seetõttu, kui põllumajanduse ja kalanduse oskustöölise ning

oskus- ja käsitöliste rühmad poleks grupeeritud, oleks põllumajanduse ja kalanduse töötajate seas ka palgalõhe väiksem. Ka avaliku halduse ja riigikaitse, hariduse, tervisehoiu ja sotsiaalhoolekande tegevusalades on palgaerinevus väike. Üheks põhjuseks võib olla see, et nendes valdkondades on ülekaalus naised. 39% naistest töötab antud valdkondades ja ainult 11% meestest tegutseb samadel tegevusaladel.

Kui võrrelda meeste ja naiste palkasid, siis siit tuleneb, et meeste puhul on kõige kõrgemalt tasustatud finantsvahenduse, kinnisvara, rentimise ja äritegevuse valdkonnad. Naiste seas on kõrgeim palgatase grupis, kuhu kuuluvad finants- ja kindlustustegevus. Kõrgem palk on samuti avaliku halduse ja riigikaitse, tervisehoiu, hariduse ja muu valdkondades. Ka 2012. aastal olid samades tegevusvaldkondades suurimad palgad naiste ja meeste puhul (Espenberg et al. 2014, 56). Ainuke eripära on see, et magistritöös kasutatavates andmetes on avalik haldus ja riigikaitse, tervisehoiu, hariduse ja muud valdkonnad (vt lisa 11) grupeeritud. Seega ei saa üldiselt öelda, et näiteks tervisehoiu ja hariduse valdkonnas naiste palgad on teiste omadest suuremad. Espenberg jt uuringu järgi on naistel suurim palk avalikus halduses ja riigikaitstes ning kohustuslikus sotsiaalkindlustuses, ka finants- ja kindlustustegevuses.



Joonis 2.7. Meeste ja naiste keskmised netokuupalgad (eurodes), palgalõhe (%) ning meeste ja naiste osakaalud tegevusvaldkondade lõikes aastal 2013

Allikas: (Autori koostatud lisa 11 toodud andmete alusel)

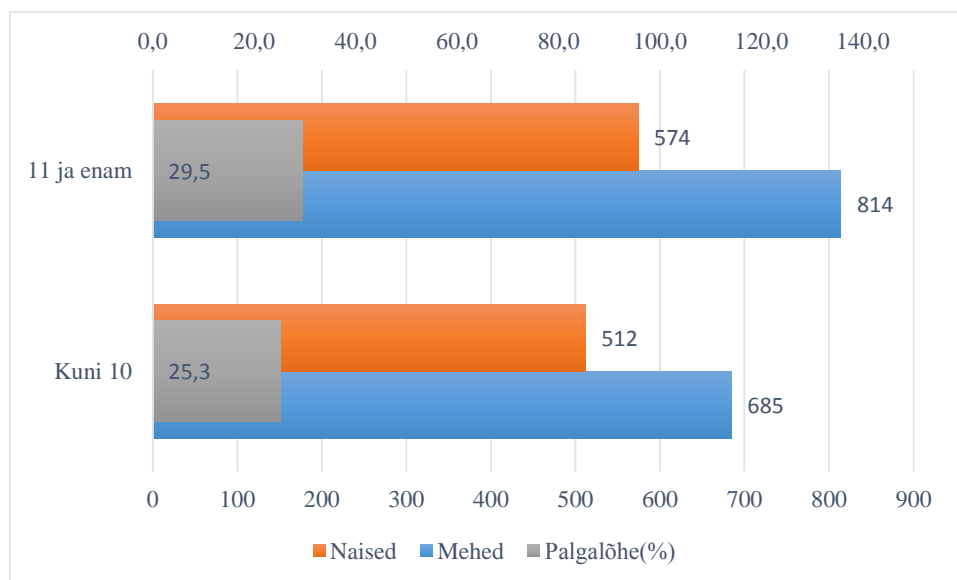
Jooniselt 20 ilmneb, et meeste ja naiste palgad on kõrgemad suuremates ettevõtetes, mida on ka varem välja toonud Anspal jt (2010). Meeste palk on suuremates ettevõtetes kõrgem

kui väiksemates (kuni 10 inimest) ettevõtetes, sooline palgaerinevus on anomaaliana suurem nendes ettevõtetes, kus töötab 11 ja enam inimest ehk suuremates ettevõtetes. Kuid antud juhul on suuremad ettevõtted grupeeritud, mistõttu ei saa nende palgaerinevusi jälgida detailsemalt.

Espenberg jt (2014) on välja toonud, et 2012. aastal on sooline palgalõhe suurenenud 11-19 töötajaga ettevõtetes võrreldes 2011. aastaga. Ka 20-49 töötajaga ettevõtetes oli palgalõhe suurem kui väiksemates ettevõtetes (1-10 töötajat). Väiksem palgalõhe oli aga oluliselt suuremates ettevõtetes, kus töötab 50 ja rohkem töötajat. (Espenberg et al. 2014, 58)

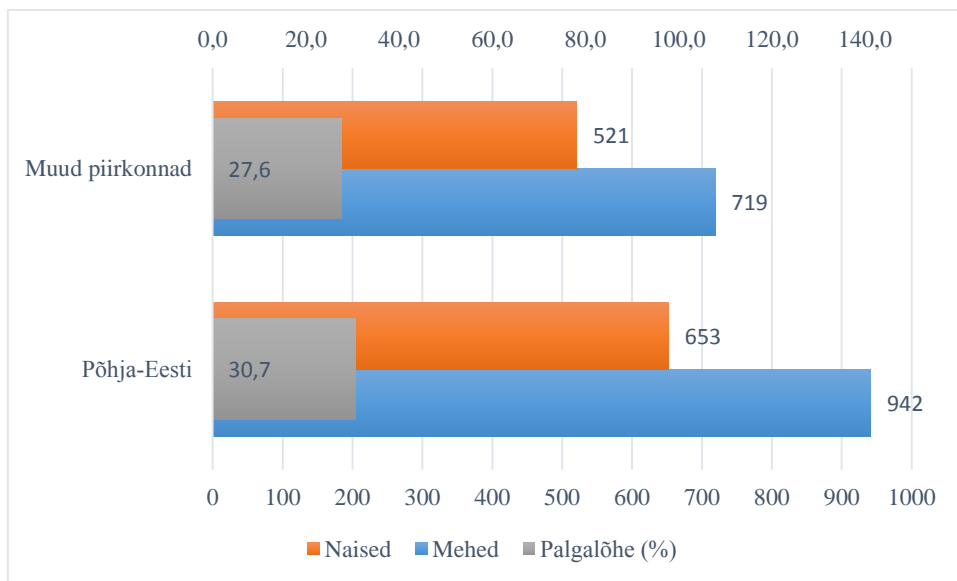
Varasemad Eesti uuringud (Anspal et al. 2010, Rõõm, Kallaste 2004) on näidanud, et võrreldes teiste Eesti piirkondadega on Tallinnas ja Harjumaal kõrgemad palgad. Magistritöös kasutatavates andmetes olid Eesti piirkonnad grupeeritud 5. rühma: Põhja-Eesti, Kesk-Eesti, Kirde-Eesti, Lääne-Eesti ning Lõuna-Eesti. Kuna suurim osa valimist on Põhja-Eesti elanikud, grupeeris autor need piirkonnad kahte rühma – need, kes elavad Põhja-Eestis ja need, kes elavad muus piirkonnas (mitte Põhja-Eestis).

Suurim palgalõhe on Põhja-Eesti piirkonnas, kuhu kuuluvad Tallinn ja Harjumaa. See tuleneb peamiselt sellest, et antud piirkonnas on meeste keskmised netokuupalgad oluliselt kõrgemad kui muudes piirkondades. Kui Põhja-Eestis elavatel naistel on keskmine netokuupalk ligikaudselt 25% kõrgem muudes piirkondades elavate naiste omast, siis meestel on see protsent veelgi suurem- 31%.



Joonis 2.8. Meeste ja naiste keskmised netokuupalgad (eurodes) ning palgalõhe (%) sõltuvalt ettevõtte suurusest aastal 2013

Allikas: (Autori koostatud lisas 11 toodud andmete alusel)



Joonis 2.9. Meeste ja naiste keskmised netokuupalgad (eurodes), palgalõhe (%) piirkondade lõikes aastal 2013

Allikas: (Autori koostatud lisa 11 toodud andmete alusel)

3. SELGITATUD JA SELGITAMATA PALGALÕHE – REGRESSIOONANALÜÜS

Järgnevalt on läbi viidud regressioonianalüüs, mis võimaldab võrrelda meeste ja naiste palku. Esmalt hinnatakse palgavõrrandeid nii kogu valimis kui ka meeste ja naiste korral eraldi. Seejärel kasutatakse Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni meetodit, mille käigus dekomponeeritakse sooline palgalõhe kaheks osaks – selgitatud ja selgitamata.

Palga ning selgitavate muutujate vaheliste seoste hindamiseks rakendatakse harilikku vähimruutude meetodit (*ordinary least squares*, OLS). Kehtib ceteris paribus põhimõte, mis tähendab, et muude regressioonis sisalduvate muutujate väärtused on samad (Rööm 2007). Analüüsi läbiviimiseks kasutab autor andmetöötlusprogrammi Gretl 1.9.92 versiooni. Regressioonianalüüs, nagu eelnevalt oli mainitud, põhineb 2013. aasta Eesti Sotsiaaluuringu isikupõhistel andmetel, mis on avaldatud kõigile Eesti Statistikaameti koduleheküljel.

Kokku koostatakse 3 erinevat regressioonimudelit, kus sõltuvaks muutujaks on naturaallõgaritm netokuupalgast. Naturaallõgaritmitud kujule viimine võimaldab ligilähedaselt hinnata tunnuste protsentuaalset muutust, kuid mitte täpselt. Fiktiivse tunnuse eesolev koefitsient väljendab (nt palga) lõgaritmi erinevust, seega täpse väärtuse leidmiseks tuleb koefitsient eksponeerida. Näiteks, lõgaritmi erinevus 0,14 vastab 15% protsentuaalsele erinevusele ehk $e^{0,14}=1,150$. Lisaks sellele, palga võtmine lõgaritmitud kujul teeb sõltuva tunnuse jaotuse lähedasemaks normaaljaotusele. (Anspal jt 2010, Espenberg jt 2014, Halvorsen, Palmquist 1980).

Mudelisse on võetud kõik võimalikud tegurid (sõltumatud muutujad), mis võivad mõjutada palka ning mis olid ESU avalikus andmefailis saadaval. Sõltumatuteks muutujateks on vanus, potentsiaalne tööstaaž, perekonnaseis, rahvus, haridustase, tööalane seisund, ettevõtte/asutuse tegevusala, isiku ametiala, piirkond ning laste olemasolu.

Sõltumatud muutujad on enamasti kvalitatiivsed tunnused, mille lisamiseks mudelisse tuleb luua vastavad fiktiivsed tunnused. Andmete puudumise tõttu on välja jäetud sellised olulised tegurid nagu ettevõtte omandivorm, isiku õpitud eriala ja kuulumine/mittekuulumine

ametiühingusse. Täielik ülevaade regressioonis kasutatud kontrollmuutujatest on välja toodud lisas 11.

3.1 Regressioonanalüüsi tulemused ühendatud andmetele naiste ja meeste lõikes

Palgavõrrandeid hinnatakse ühendatud andmetele, naistele ja meestele eraldi. Omakorda hinnatakse veel kolm erinevat mudelit. Esimeses nendest kontrollitakse vanuse mõju palgale, teises isiku potentsiaalse tööstaaži mõju palgale, kolmandas aga lülitatakse sisse naiste potentsiaalse tööstaaži valemisse nende eemaloleku aeg. Hinnatud koefitsientide väärtused on välja toodud lisades 12 ja 13 olevates tabelites.

Ühendatud andmete (see tähendab, et valimis on mehed ja naised koos) kohaselt teenisid mehed keskmiselt 46,7% võrra kõrgemat netokuupalka võrreldes naistega. Üldiselt ilmneb, et keskmiselt kõrgemat palka teenivad palgatöötajad, võrreldes teiste töötajatega ning vanemad isikud. Vanuse eesolev koefitsient näitab, et kui isik saab ühe aasta vanemaks, tõuseb tema palk 5,3% võrra. Statistiliselt oluliseks osutus ka isikute rahvus, perekonnaseis ja piirkond, kus ta elab. Selgus, et kõrgemat palka teenivad Põhja-Eestis elavad isikud, eesti rahvusest ning partnerita isikud. Ka kõrgharitud töötajad teenivad oluliselt rohkem kui madalama haridustasemega isikud. Esimese ja teise haridustasemega töötajad teenivad vastavalt 18,3% ja 14,5% võrra vähem kui kolmanda haridustasemega ehk kõrgharitud töötajad.

Olulist rolli mängivad töötajate ametialad. Kõik ametialade eesolevad koefitsiendid on statistiliselt olulised. Ühendatud andmete põhjal selgus, et võrreldes teiste ametialadega teenivad seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid ning tippspetsialistid keskmiselt kõrgemat netokuupalka. Nende ametialadega võrreldes teenivad kõige vähem teenindus- ja müügitöötajad, kuhu nagu eelnevalt oli esile toodud, kuuluvad pigem naised kui mehed.

Ettevõtte tegevusala puhul olid võrreldes ehitusvaldkonnaga kõikides teistes tegevusalades palgad madalamad. Finantsvahenduse, kinnisvara, rentimise ja äritegevuse ning hulgi- ja jaekaubanduse, hotellide ja restoranide, veonduse, laonduse ja side valdkondades ei ole parameetrid statistiliselt olulised.

Keskmiselt kõrgemat palka teenisid isikud, kes töötavad suuremates ettevõtetes (11 ja enam töötajat). Laste olemasolu aga ei osutanud statistiliselt oluliseks ühendatud andmete puhul. Üldiselt sarnanevad eesolevad tulemused väga varasemate Eestis läbi viidud uuringute

(Espenberg et al. 2014, Anspal et al. 2010) tulemustele.

Kui võrrelda mehi ja naisi eraldi, siis ilmneb mitu erinevust. Nii nagu Espenberg jt (2014) ning Anspal jt (2010) on esile toonud, on meeste palk positiivselt seotud paarisuhtes olemisega, ka antud magistritöös esineb see seos. Partnerita mehed teenivad keskmiselt 20,8% võrra madalamat palka võrreldes paarisuhtes meestega. Naistel aga perekonnaseisu ja palga vahel seos puudub, see oli ka esile toodud Espenberg jt (2014) tulemustes.

Ka laste olemasolu on osutunud statistiliselt oluliseks ainult naiste puhul, meestel seos puudub. Selgus, et naistel, kel lapsi pole, on palk keskmiselt kõrgem kui neil, kel on lapsed. Tunduvalt madalam palk on naistel, kellel on väiksemad lapsed vanuses 4 ja nooremad. Nendel naistel, kel antud vanuses lapsi pole, on palk keskmiselt 10,9% kõrgem võrreldes nende naistega, kellel lapsed on vanuses 4 ja nooremad.

Oluliseks eripäraks on ka see, et naised teenivad 90% usaldatavusega finantsvahenduse, kinnisvara, rentimise ja äritegevuse ning hulgi- ja jaekaubanduse, hotellide ja restoranide, veonduse, laonduse ja side valdkondades kõrgemat palka võrreldes ehitus valdkonnaga. Meeste puhul on aga ehituse valdkond kõige tasustatavam, kuid siin tuleb mainida, et meeste regressioonivõrrandis finantsvahenduse, kinnisvara, rentimise ja äritegevuse valdkonna eesolev koefitsient ei ole statistiliselt oluline. Üldiselt nii antud töös kui ka Espenberg jt (2014) töös on selgunud, et ettevõtte tegevusala mõjutab enam palgasuurust mehel kui naisel.

Vaadeldes tulemusi ametialade lõikes meeste ja naiste jaoks eraldi, olulist erinevust ei esine. Nii mehed kui ka naised teenivad seadusandjatena, tippspetsialistidena ja juhtidena keskmiselt kõrgemat töötasu võrreldes teiste ametialadega.

Erandiks võib välja tuua ka seda, et ühendatud andmete puhul teenisid palgatöötajad kõrgemat töötasu kui muud töötajad. Meeste puhul eksisteerib sama seos – palgatöötajast mehed teenivad keskmiselt 37,6% võrra kõrgemat palka kui muud töötajad mehed. Naiste seas aga teenivad kõrgemat töötasu muud töötajad. Palgatöötajast naised teenivad keskmiselt 18,1% võrra madalamat töötasu kui muud töötajad naised. Varasemates uuringutes pole palgatöötajate ja muude töötajate palkasid eraldi uuritud.

Kui vaadata potentsiaalse tööstaaži koefitsientide hinnanguid nii ühendatud andmetes kui ka meeste ja naiste puhul eraldi, siis selgub, et ka tööstaažil on positiivne seos netokuupalgaga. Kuid tulemustest ilmneb, et vanus mõjutab palga suurust rohkem kui tööstaaž. Tööstaaži kasvades ühe ühiku võrra tõuseb palk keskmiselt 3,2%. Naiste palk tõuseb keskmiselt 3,5% tööstaaži kasvades ühe ühiku võrra, meestel aga tõuseb palk keskmiselt 2,5% samade

tingimuste juures. See tähendab, et tööstaaž mõjutab enam naiste palkasid kui meeste omasid. Samuti, kui naiste potentsiaalse tööstaaži valemisse oli arvesse võetud naiste eemaloleku aeg, siis sel juhul tööstaaži kasvades ühe ühiku võrra tõuseb naiste palk keskmiselt 3,4%. Siit tuleneb, et kui arvestada valimis naistega, kes on töö katkestanud lapse kasvatamise eesmärgil, siis sel juhul tööstaaži kasvades tõuseb naiste palk veidi vähem kui selle valimi põhjal, kus need asjaolud ei olnud arvesse võetud.

3.2 Oaxaca-Blinderi dekompositsioon

Esialgul on hinnatud soo-muutuja eesolev koefitsient enne teiste muutujate lisandumist, mis tähendab, et ainsaks selgitavaks tunnuseks on palgavõrrandis sugu. Soo-muutuja eesolev regressioonikordaja näitab ligikaudselt üldise palgalõhe protsentuaalset suurust (täpse väärtuse leidmiseks tuleb eksponeerida). 2013. aasta andmete põhjal selgub, et meessoost täisajaga töötajad teenisid keskmiselt 37% (0,3147 log-punkti) võrra kõrgemat palka võrreldes naissoost täisajaga töötajatega. Siin tuleb tähele panna, et võrdlusbaasiks on naised. Peatükis 2 üldise palgalõhe arvutamisel oli võrdlusbaasiks meeste keskmine palk. Teiste muutujate lisandumisel ilmneb, et soo-muutuja eesolev regressioonikordaja ei vähene, vaid märgatavalt suureneb. See näitab sisuliselt seda, et kaasatud tegurid ei suuda palgalõhet vähendada ehk selgitada. Järelikult suureneb ka selgitamata palgalõhe. Soo-muutuja eesolev koefitsient eriti ei muutu, kui vanuse asemel võtta mudelisse isikute potentsiaalne tööstaaž. Kui arvesse võtta aga naiste eemaloleku aeg, siis üldine sooline palgalõhe veidi väheneb. Autor on kontrollinud, millal soo-muutuja eesolev koefitsient hakkab oluliselt suurenema. Ilmnes, et kui võrrandi parema poole ehk selgitavateks tunnusteks võtta ainult sugu, rahvus, perekonnaseis ja piirkond, siis üldine sooline palgalõhe veidi väheneb. Lisades hariduse ja edaspidi muud tegurid, üldine palgalõhe märgatavalt suureneb.

Üldiselt on palgalõhe oluliselt suurenenud võrreldes varasemate uuringutega. Espenberg jt (2014) uuringu põhjal oli soo-muutuja eesolev koefitsient koos teiste muutujate lisandumisega (0,2581) log-punkti ning Anspal jt (2010) uuringus oli see arv (0,2432) log-punkti. Nii suured erinevused võivad olla tingitud sellest, et teistes uuringutes olid andmed paremini kättesaadavad, seetõttu mudelisse oli kaasatud rohkem sõltumatuid (selgitavaid) tunnuseid, nagu näiteks isiku õpitud eriala, ettevõtte omandivorm, isiku tervis, kuulumine ametiühingusse ja muud tegurid. Ka muud asjaolud eelnimetatud alampeatükkides 1.1 ja 2.3

võivad mõjutada empiirilise analüüsi tulemusi.

Tabel 3. Ühendatud andmete palgavõrrandite soo-muutuja regressioonikordajad (log-punktides ning protsentides)

	Ühendatud andmete soo regressioonikordajad (log-punktides):	Täpne väärtus (eksponeeritud, %-des)
Soo regressioonikordaja, kui võrrandis ainult sugu	0,3147 ***	37,0
Soo regressioonikordaja, kui võrrandis on ka teised muutujad (vanusega)	0,3831 ***	46,7
Soo regressioonikordaja, kui võrrandis on ka teised muutujad (tööstaaziga)	0,3833 ***	46,7
Soo regressioonikordaja, kui võrrandis on ka teised muutujad (eemaloleku ajaga)	0,3744 ***	45,4
Soo regressioonikordaja, kui võrrandis on soo-muutuja, perekonnaseis, piirkond ja rahvus	0,3116 ***	36,6

Allikas: (Autori koostatud lisas 12, 13 ja 14 toodud andmete alusel)

Märkus: *** olulisuse nivoo 0,01

Järgnevas tabelis on välja toodud Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni tulemused. Tuginedes Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni meetodile, on leitud üldise palgalõhe selgitatud ja selgitamata osa. Minceritüüpi regressioonivõrrand võimaldab analüüsida, kui suur on selgitamata palgaerinevus (Anspal et al. 2010). Seda näitab soo-muutuja eesoleva koefitsiendi hinnang. Antud juhul võrdub üldine sooline palgalõhe, mis oli saadud regressioonanalüüsist, kus selgitavaks muutujaks oli ainult soo-muutuja, dekompositsiooni abil saadud palgalõhega. Kõigi muutujate regressiooni arvesse võtmisel, nagu eelnevalt oli mainitud, üldine sooline palgalõhe ei vähene ehk selgitavad tunnused ei suuda palgalõhet selgitada. Sel juhul, kui selgitavate tunnuste lisandumisel oleks palgalõhe vähenenud, nagu näitas uuring Anspal jt (2010, 65), siis ka selgitamata osa väheneks.

Tulemused näitavad, et selgitatud osa palgalõhest on negatiivne (miinusmärgiga) ning selgitamata osa on positiivne. Selgitatud osa näitab naiste ja meeste karakteristikute erinevust, näiteks erinev haridus, eriala, keeleoskus jne. Seega selgitatud osa miinusmärk väljendab sisuliselt seda, et valimis olevatel naiste karakteristikud on meeste omadest paremad. Ka varasemad uuringud on leidnud, et sagedamini on naiste karakteristikud paremad. (Espenberg

et al. 2014, 70)

Kui võrrelda kolme erinevat dekompositsiooni tulemust, siis selgub, et regressioonivõrrand, mis võtab arvesse naiste eemaloleku aja, selgitab meeste-naiste palgaerinevust kõige rohkem. Selgitatud osa on sel juhul kõige suurem – (-0,0523) log-punkti ning selgitamata osa on kõige väiksem – (0,3670) log-punkti. Seda näitas ka soo-muutuja eesoleva koefitsiendi hinnang (vt tabel 10), kuna naiste eemaloleku aja arvestamisel üldine palgalõhe veidi vähenes. Kõige suurem selgitamata osa on aga potentsiaalset tööstaaži arvestava mudeli puhul. Kuid tuleb tõdeda, et nende kolme dekompositsiooni tulemuste erinevused on marginaalsed.

Tabel 3.1. Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni tulemused

	Dekompositsiooni tulemused (vanusega)	Dekompositsiooni tulemused (potentsiaalse tööstaažiga)	Dekompositsiooni tulemused (naiste eemaloleku ajaga)
Vaadeldav palgalõhe (palkade naturaallogaritmide erinevus, log-punktides)	0,3147	0,3147	0,3147
Vaadeldava palgalõhe selgitatud osa (log-punktides)	-0,0551	-0,0563	-0,0523
Vaadeldava palgalõhe selgitamata osa (log-punktides)	0,3698	0,3709	0,3670
Selgitatud osa osakaal kogu palgalõhest (%)	-17,5	-17,9	-16,6
Selgitamata osa osakaal kogu palgalõhest (%)	117,5	117,9	116,6

Allikas: (Autori koostatud lisa 15 toodud andmete alusel)

Lisas 15 on välja toodud Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni tulemused laiemalt. Kuna kolme dekompositsiooni vahel olid erinevused marginaalsed, toob autor esile ning kirjeldab saadud tulemusi, mis põhinevad naiste eemaloleku ajaga regressioonivõrranditel.

3.2.1 Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine ja palgalõhe selgitatud osa

Järgmine joonis illustreerib palgavõrrandite statistiliselt oluliste karakteristikute panuseid selgitatud palgalõhesse. Tulbad joonisel näitavad, kui suur osa palkade logaritmide erinevusest tuleneb soolistest erinevustest vastava muutuja osas. Näiteks kui joonisel 3 on tulba „tegevusala“ väärtus 0,022, siis see tähendab, et meeste ja naiste koondumine erinevatele

tegevusaladele selgitab ligikaudu 2,2% meeste ja naiste keskmiste palkade erinevusest. (Anspal et 2010, 75)

Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisel selgus, et suurim osa karakteristikute panustest on miinusmärgiga, mis tähendab, et soolised erinevused nende karakteristikute osas vähendavad palgalõhet (Ibid.). Selgitatud osa palgalõhest suurendavad ja soosivad seetõttu töötasu mõistes naisi ametiala, haridus, tööalane seisund, ettevõtte suurus, rahvus, piirkond ning tööstaaž.

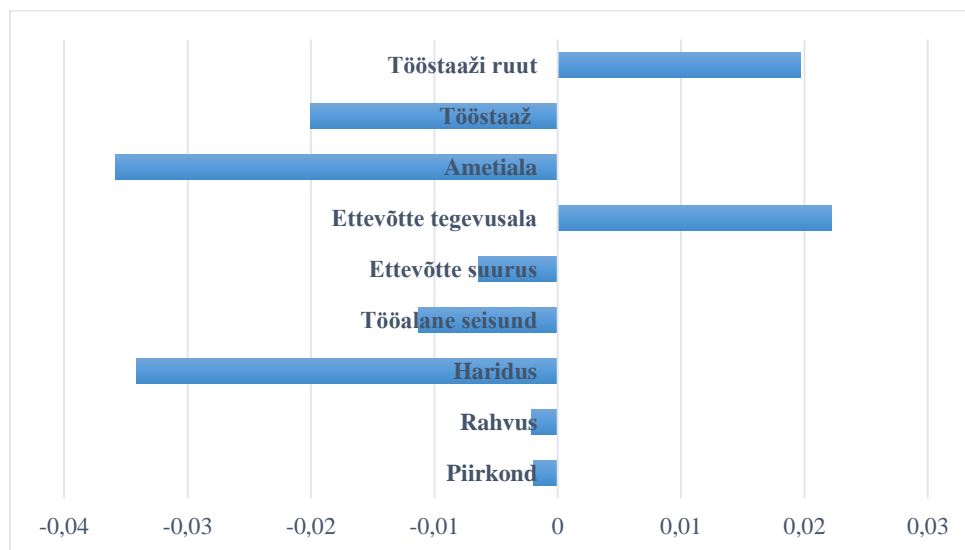
Nii Espenberg jt (2014), kui ka antud magistritöös ilmnes, et kõige rohkem mõjutab naisi ametiala valik, kuna ametiala arvesse võtmine vähendab palgalõhet kõige rohkem. Keskmiselt kõrgemaid palku teenivad seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid, keskastme spetsialistid ja ametnikud võrreldes teiste ametialadega. Nendel ametialadel on ka proportsionaalselt kõrgem naiste osakaal võrreldes meestega, mis annab naistele töötasu mõttes eelise- naised on kõrgemalt kvalifitseeritud ametialadel.

Ka naiste paremus hariduse osas vähendab vaadeldavat palgalõhet. Varasemad Eesti uuringud on esile toonud (Anspal et al. 2010, Espenberg et al. 2014), et naiste osakaal kõrgharitude seas on kõrgem võrreldes meestega. Aastatega pole see eriti muutunud. Kõrgema haridusega töötajad teenivad keskmiselt kõrgemat palka, seega ka antud töös haridus vähendab üldist palgalõhet oluliselt rohkem kui teised muutujad. Naiste keskmiselt kõrgem haridustase vähendab soolist palgalõhet ligikaudselt 3,4% võrra.

Tööalane seisund vähendab kogu vaadeldava palgalõhe suurust 1,1% võrra (naiste kasuks), ettevõtte suurus 0,6% võrra, piirkond ning rahvus mõlemad 0,2% võrra. Ka tööstaaži osa selgitavas palgalõhes on marginaalne, kuna tööstaaž ja tööstaaži ruut tasandavad üksteist. Kuid oluline on see asjaolu, et tööstaaž mitte suurendab, vaid vähendab vaadeldavat palgalõhet, kuna naiste tööstaaž (isegi eemaloleku ajaga arvestades) on keskmiselt kõrgem kui meestel.

Selgitatud palgalõhet vähendavad ning soosivad seetõttu töötasu mõistes mehi ettevõtte tegevusalad. Anspal jt (2010) ning Espenberg jt (2014) on välja toonud sama seaduspärasuse. Mehed on koondunud järgmistele tegevusaladele: mäetööstus, töötlev tööstus, elektrienergia, gaasi- ja veevarustus, hulgi- jaekaubandus, hotellid ja restoranid, laondus, veondus, side ja ehitus. Meeste puhul on nendel tegevusaladel keskmiselt kõrgemad töötasud võrreldes ülejäänud tegevusaladega. Ehituse valdkonnas on aga meeste keskmine palk kõige kõrgem. Naised on esindatud rohkem avalikus halduses ja riigikaitstes, hariduses, tervisehoiu ja sotsiaalhoolekande valdkondades, hulgi- jaekaubanduse, hotellide ja restoranide, laonduse, veonduse aladel, side ning ka mäetööstuses, töötlevas tööstuses, elektrienergia, gaasi- ja

veevarustuses. Naistel aga nendes valdkondades on palk keskmiselt madalam võrreldes teiste ettevõtete tegevusaladega. Seega tegevusala suurendab vaadeldavat palgalõhet meeste kasuks.



Joonis 3. Palgavõrrandite statistiliselt oluliste karakteristikute panused selgitatud palgalõhesse 2013. aasta ESU andmete põhjal, log-punktides

Allikas: (Autori koostatud lisa 15 toodud andmete alusel)

3.2.2 Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine ja palgalõhe selgitamata osa

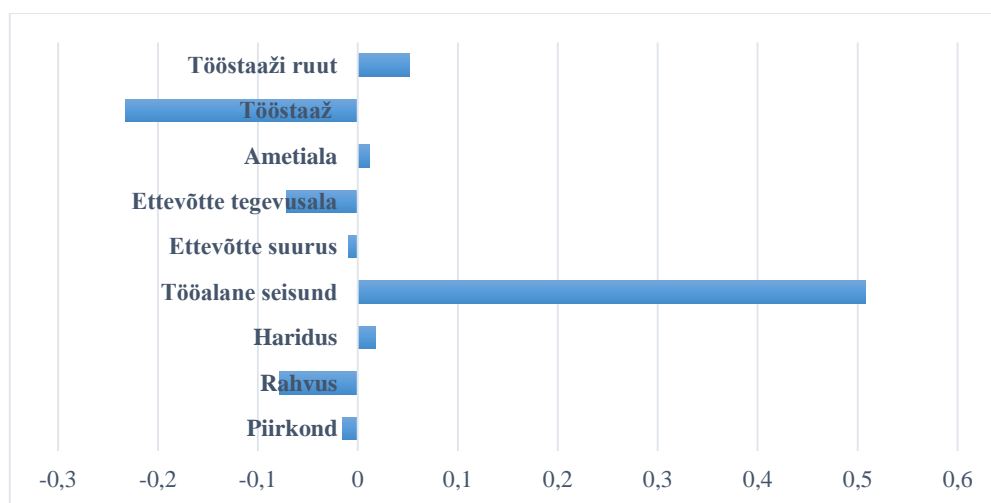
Selgitamata palgalõhe suurus on oluliselt suurem selgitavast palgalõhest. Selgitamata palgalõhe aluseks on erinevused meeste ja naiste karakteristikute regressioonikordajates. Vaadates seda osa palgalõhest, on näha, et mõju avaldab meeste kasuks sellised tegurid nagu tööalane seisund, haridus ning ametiala. Eriti tugev seos on töölasel seisundil palgaga. See tähendab, et palgatöötajast mehed kaotavad töötasu mõistes oluliselt vähem kui palgatöötajast naised. See võib olla tingitud sellest, et palgatöötajast mehed teenivad oluliselt kõrgemat töötasu võrreldes muudel aladel töötavate meestega. Naistel oli aga antud seos vastupidine, muudel aladel töötajatest naised teenisid oluliselt rohkem kui palgatöötajast naised.

Ka ametialaga ja haridusega arvestamine suurendab palgalõhet (meeste kasuks), kuid nende teguritel on vähene mõju. Siiski, see näitab, et võrreldes tippspetsialistidega, seadusandjatega, keskastmepetsialistidega ning juhtidega kaotavad mehed töötasus madalamatel ametikohtadel vähem kui naised. Sama seos kehtib ka hariduse puhul. Madalama haridusega naised võrreldes kõrgharitud naistega kaotavad rohkem töötasus kui mehed.

Ettevõtte tegevusala ja suurus, rahvus ning piirkond vähendavad selgitamata palgalõhet ning seetõttu soosivad naised töötasu mõistes. Ettevõtte tegevusala võrdlusbaasiks on ehitus, kus meeste keskmine netokuupalk on oluliselt kõrgem naiste omast. Samas hulgi- ja jaekaubanduse, hotellide ja restoranide, laonduse, veonduse ja side valdkonnas naised teenivad kõrgemat töötasu võrreldes naistega, kes töötavad ehitusvaldkonnas. Meestel on aga antud seos vastupidine- ehitusvaldkonnas mehed teenivad keskmiselt kõrgemat töötasu võrreldes teiste tegevusaladega, seega mehed kaotavad rohkem töötasu mõistes .

Eesti rahvusest naised teenivad keskmiselt 22,7% võrra kõrgemat netokuupalka kui muust rahvusest naised. Meeste puhul on aga see protsent väiksem- 11,2%. Seega rahvusega arvestamine vähendab selgitamata palgalõhet 7,8% võrra.

Vähest mõju palgalõhele avaldab isikute elamispiirkond ning ettevõtte suurus. Selgus, et Tallinnas ja Harju maakonnas elavad naised teenivad keskmiselt rohkem kui mujal elavad naised. Meeste vahel (Harju maakonnas ning Tallinnas ja mujal elavate meeste vahel) eksisteerib sama seos, kuid mehed kaotavad veidi rohkem töötasu mõistes. See tähendab, et kui arvestada elamispiirkondi, siis meestel on kasulikum leida endale töökoht Tallinnas. Ettevõtte suuruse puhul on võrdlusbaasiks suuremad ettevõtted (11 ja enam töötajat). Jooniselt on näha, et naised on veidi paremuses- naiste kaotus töötasus väiksemates ettevõtetes võrreldes suurematega on veidi väiksem kui meestel, kes samuti töötavad väiksemates ettevõtetes. Järelikult meestel on vähem kasulikum töötada väiksemates ettevõtetes.



Joonis 3.1. Palgavõrrandite statistiliselt oluliste karakteristikute panused selgitamata palgalõhesse 2013. aasta ESU andmete põhjal, log-punktides

Allikas: (Autori koostatud lisas 15 toodud andmete alusel)

3.2.3 Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni tulemuste võrdlus varasemate Eesti uuringutega

2013. aasta üldine sooline palgalõhe on oluliselt suurenenud võrreldes 2012. aastaga ja 2000-2008. aastatega. Erinevalt 2013. ja 2012. aastatega oli 2000-2008. aastate andmete kohaselt selgitatud palgalõhe positiivne, mis viidab sellele, et meeste karakteristikud olid nendel aastatel keskmiselt paremad kui naistel. Viimase kahe aasta jooksul on selgelt näha naiste paremust karakteristikute poolest, kuna selgitatud osa on miinusmärgiga.

Olenemata sellest, et üldine sooline palgalõhe on oluliselt suurenenud, protsentuaalselt on suurenenud ka palgalõhe selgitatud osa, mis tähendab, et palgalõhet saab rohkem seletada sellega, et meestel ja naistel on erinevad karakteristikud.

Varasemate uuringutega võrreldes, on antud magistritöö palgalõhe selgitatud ning selgitamata osa tulemustes mitu erinevust.

Näiteks tööstaaži osas oli Espenberg jt (2014, 71) uuringus paremus meestel. Üldiselt avaldas meeste kasuks olulist mõju selgitatud osa palgalõhele ka perekonnaseis, ettevõtte suurus, piirkond, vanus (Anspalt et al. 2010, 75). Magistritöös antud tegurid vähendavad vaadeldavat palgalõhet (v.a perekonnaseis, mis ei osutunud statistiliselt oluliseks naiste puhul). 2013. aasta andmete kohaselt on naised koondunud suurematesse ettevõtetesse ning kõrgemalt tasustavamatele piirkondadele (Tallinn ja Harju maakond).

Selgitamata osa on aga raske võrrelda 2010. aasta uuringuga, kuna paljud tegurid ei osutunud seal statistiliselt oluliseks. Magistritöö tulemused palgalõhe selgitamata osas sarnanevad üsna Espenberg jt (2014) uuringu tulemustega. Erandiks on see, et magistritöös haridus suurendab selgitamata palgalõhet, 2014. aasta uuringus aga vastupidi- nii selgitatud kui ka selgitamata osas on hariduse panuse suund miinusmärgiga.

Tavaliselt vanus ja palk on positiivselt seotud. Nii antud töös kui ka 2014. aasta uuringust selgus, et vanus suurendab selgitatud palgalõhet ning seetõttu soosib naisi töötasu mõistes. Anspal et al (2010) töid vastupidist seost-erinevus regressioonikordajates on selles osas meeste kasuks. See tähendab, et võrreldes nooremate naistega annab vananemine naiste palkadele vähem juurde kui meestele.

Kõik uuringud on näidanud, et naiste ja meeste karakteristikute erinevustest mõjutab palgalõhet kõige rohkem koondumine erinevatele tegevusaladele ehk tegu on horisontaalse segregatsiooniga. Nii antud töös kui ka Espenberg jt (2014) on leitud, et Eesti tööturg on segregeeritud ametialade lõikes. Mõlemast tööst selgus, et naised on koondunud kõrgemalt tasustavamatele ametialadele, kuid madalamatel ametialadel mehed kaotavad vähem töötasus

võrreldes kõrgemate ametialadega kui seda naised.

Tabel 3.2. Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise käigus leitud palgalõhe selgitatud ja selgitamata osad ning karakteristikute suundade võrdlus varasemate uuringutega

	Magistritöö (2013. aasta andmed)		Espenberg et al 2014 (2012. aasta andmed)		Anspal et al 2010 (2000-2008 aastate andmed)	
Vaadeldav palgalõhe (log-punktides)	0,3147		0,2581		0,271	
	Selgitatud osa	Selgitamata osa	Selgitatud osa	Selgitamata osa	Selgitatud osa	Selgitamata osa
Vaadeldava palgalõhe selgitatud ja selgitamata osa (log-punktides)	-0,0523	0,3670	-0,035	0,294	0,0282	0,243
Selgitatud palgalõhe osakaal (%)	-16,6		-13,6		10,4	
Piirkond	-	-	+	-	+	
Rahvus	-	-				
Haridus	-	+	-	-	-	
Tööalane seisund	-	+				
Ettevõtte suurus	-	-		-	+	
Ettevõtte tegevusala	+	-	+	-	+	
Ametiala	-	+	-	+		
Vanus	-	-	-		+	-
Vanus ruut	+	+	+		-	
Tööstaaž	-	-	+	-		

Allikas: (Autori koostatud lisa 15 andmete põhjal, Anspal et al 2010, Espenberg et al 2014)

Märkus: Tühi lahter tähendab, et antud tegurid ei osutunud statistiliselt oluliseks või on puudunud

3.3 Järeldused

Meeste ja naiste keskmine palk ning üldine sooline palgalõhe on Eestis aastatega suurenenud, mis tähendab, et meeste keskmine palk tõuseb iga aasta oluliselt rohkem kui naiste oma. Üldjuhul on meestel ja naistel erinev töö ajalugu. See võib olla tingitud naiste tihedamast töö katkestamisest, mis on omakorda tingitud perekondlikest kohustustest. Tavaliselt kajastub

see kõige tugevamalt andmetes tööstaažist. Tööstaaž on tihtipeale naistel keskmiselt väiksem võrreldes meestega. Lisaks võib naiste ja meeste tööjõud erineda muudeski aspektides, mida on raske mõõta, näiteks motivatsioon või töövõime. Samuti on suureks erinevuseks meeste ja naiste jaotus tööaladel.

Antud magistritöö eripäraks, võrreldes teiste Eesti varasemate uuringutega, on naiste töölt eemaoleku ajaga arvestamine. Selgus, et regressioonivõrrand, mis võtab arvesse naiste töölt eemaloleku aja, selgitab soolist palgalõhet kõige paremini, kuna selgitatud osa oli sel juhul kõige suurem. Tuleb tõdeda, et võrreldes teiste mudelitega, mis võtsid arvesse vanust ja potentsiaalset tööstaaži, teeb naiste eemaloleku aja sisse viimine mudelit küll selgitavamaks, kuid see mõju on üsna väike. Vähene mõju võib olla tingitud sellest, et nii potentsiaalne tööstaaž kui ka naiste eemaloleku aeg on oletatud. Eriti, mis puudutab naiste eemaloleku aega, siis see tunnus võib omakorda olla mõjutatud sellest, et valimis on üpris väike lastega isikute osakaal. Potentsiaalne tööstaaž on aga seotud isikute haridustasemega. Kuna on oletatud, et magistriõppe ja bakalaureuseõppe jooksul paljud tudengid töötavad ning naised on pigem kõrgemalt haritud kui mehed, seega ka naiste keskmine potentsiaalne tööstaaž on kõrgem. Uue potentsiaalse tööstaaži leidmiseks võeti arvesse eemaloleku aega, seega nii naiste kõrgem haridus kui ka vähene laste osakaal valimis ei andud kokkuvõtlikult suurt mõju.

Nii varasematest uuringutest kui ka magistritöös lisades regressioonivõrrandisse kõiki selgitavaid tunnuseid, sooline palgalõhe ei vähenenud, vaid oluliselt suurenes. Selgus, et isikute erinevused karakteristikutes suudavad selgitada väga marginaalse osa palgalõhest.

2012. aastal ja 2013. aastal on palgalõhe negatiivne (ehk miinuskärgiga). See viitab sellele, et naistel on paremad karakteristikud, mis vähendavad üldist soolist palgalõhet. 2013. aastal oli naistel suurem tööstaaž, kõrgem haridus kui meestel. Naised jaotuvad ametiala lõikes enamuses kõrgelt kvalifitseeritud ametikohtadele ning töötavad suuremates ettevõtetes. Mehed aga koondunud sellistele tegevusaladele, kus nende palk on keskmiselt kõrgem võrreldes teiste tegevusaladega. Ei saa öelda, et tegemist on diskrimineerimisega. Nagu eelnevalt oli mainitud, ühiskonnas on kinnistunud soorollid ja stereotüübid, mis mõjutavad elukutse- ning haridustee valikuid. Eesti tööturg on väga segregeeritud, seega on selgelt kujunenud nn meeste ja naiste tööd. Suurem on tõenäosus, et naised töötavad teeninduses ning mehed tootmis- või tootvates tööstusharudes.

Oluline on see fakt, et selgitamata osa palgalõhest suurendavad ametiala ja haridus, mis sisuliselt tähendab seda, et võrreldes kõrgharidusega naisega teenib madalama tasemega naine

oluliselt vähem, kui madalama tasemega mees võrreldes kõrgema haridustasemega mehega. Ka ametiala järgi on naised koondunud kõrgemalt kvalifitseeritud ametialadele, aga nende palgad jäävad oluliselt alla meeste omadele. See võib olla sellest, et nn kõrgelt kvalifitseeritud ametikohad samuti erinevad. Näiteks nagu Anspal jt (2010) on esile toonud- juhtivatel kohtadel töötab enam mehi kui naisi. Üldjuhul võivad oma rolli mängida psühholoogilised tegurid. Mehed on rohkem riskivõtlikumad ja ambitsioonikamad. Olenemata sellest, et naised on kõrgelt haritud, ei vali nad selliseid ametikohti, millel töötamisega kaasneb suurem vastutus. Seega on võimalik, et enamus naistest teeb näiteks administreerivat tööd. 2013. aasta andmetest selgus ka see, et palgatöötajast naised teenivad keskmiselt vähem kui muud töötajad ehk üksikettevõtjast naine teenib kõrgemat töötasu kui palgatöötajast naine. Valimis oli vaid 46 palgatöötajast naisi. Ka siit võib järeldada, et väiksem osa naistest valib vastutusrikkamat tööd, kus palk on vastavalt ka kõrgem.

Kõik varasemad uuringud on esile toonud ning ka antud tööst ilmnes, et meeste palk on positiivselt seotud paarisuhtes olemisega. Lastega naistel aga on palk väiksem kui lasteta naistel. Autori arvates on tegu soorollide mõjuga. Naised katkestavad töö laste kasvatamise eesmärgil vanuses, millal karjääri tõus on kõige tõenäosem. Juba ajalooliselt on kujunenud, et naised teevad n.ö. tasuta tööd kodumajapidamise ja perekonna heaks meestest rohkem. Meestel on aga sissetulekutooja roll. Ka palgaootustest ilmnes, et paarisuhtes mehed küsivad enam palka kui mitte paarisuhtes mehed.

Vanemahüvitise seaduse jõustumisega selgus, et naiste osakaal tööjõus suurenes ning pärast vanemahüvitise lõppemist tullakse tööturule tagasi. Seega ka tööstaaži ja naiste eemaloleku aja vähene mõju on õigustatud. Naised planeerides juba eelnevalt järjestikku sündi, võib olla ei mõtle karjääri tõusule nii palju, kui mõtleavad samas vanuses mehed. Seega ka vanusevahemikus 45-54 on sooline palgalõhe juba oluliselt väiksem kui nooremate vanusegruppide seas. Ehk võib järeldada, et kui lapsed kasvavad suuremaks, naised keskenduvad ka rohkem tööle.

Mingil määral võib olla tegu soolise diskrimineerimisega. Näiteks, kui tööandja otsib kõrgele ametikohale töötajat, siis pigem valib ta mehe. Esiteks, kõrgem ametikoht tähendab vastutusrikkamat tööd ja on orienteeritud pikaajalisele töösuhtele, mistõttu töö efektiivsuse mõttes on kasulikum valida meest. Seetõttu suurem osakaal naistest töötab teeninduses, kus töötajate mobiilsus on tõenäosem.

Autori arvates tuleb Eestis rakendada rangemat tööle kandideerimise süsteemi ning teha

kohustuseks koostada igale ametikohale ametijuhend. Näiteks kasutusele võtta nn „pime“ kandideerimise süsteem. Elulookirjelduses jätta välja informatsioon soo, vanuse ja perekonnaseisu ning laste olemasolu kohta. Samuti ka rangelt keelata vestluse käigus otseselt või kaudselt diskrimineerivate küsimuste esitamine. Ka tööandjad peaksid panustama palgalõhe vähendamisele. Peaks olema tavaline praktika, et koostatakse ametijuhend, kus on selgelt välja toodud töötaja õigused, kohustused ja töö ülesanded. See annab töötajale täpse ülevaade, milliseid kriteeriumid vajab ametikoht ja mille eest ta saab palka. Tööandjal tuleb panna suurem rõhk töötaja arengule. Tuleb kasutada isiku potentsiaali, mitte järgida stereotüüpe.

Võimalik, et andmete parem kättesaadavus annaks veelgi täpsema soolise palgalõhe hinnangu. Kuna andmefailis polnud selliseid olulisi tunnuseid nagu isiku õpitud eriala, ettevõtte omandivorm, kuulumine ametiühingusse, isiku tervis, siis võimalik, et palgalõhe oleks veelgi rohkem seletatud. Samuti olid mõned tunnused grupeeritud (nt ametiala, tegevusala), mis ei anna laiemalt ülevaadet, seega saab teha üpris üldistavaid järeldusi. Võrreldes eelmiste uuringutega on ka valimi maht oluliselt väiksem, kuna välja olid jäetud kõik isikud, kel puudus mõni tunnus. Teistes uuringutes puuduv väärtus aga imputeeritakse, mille tõttu ka valimi maht jääb oluliselt suuremaks.

KOKKUVÕTE

Sooline palgalõhe on Eestis aastatega kasvanud ning viimaste andmete kohaselt on see Euroopa Liidus kõrgeim. Sooline palgalõhe võimaldab mõõta meeste ja naiste ebavõrdsust tööturul. Üldine sooline palgalõhe näitab, kui mitu protsenti naiste palk keskmiselt jääb alla meeste omale. Üldise soolise palgalõhe hinnang põhineb meeste ja naiste keskmisel töötasul. Kui arvesse võtta ka muud tegurid, võib meeste-naiste palgaerinevus veelgi suurened.

Tuginedes Oaxaca-Blinderi dekompositsioonile, jaotakse sooline palgalõhe kahte ossa – selgitatud ja selgitamata palgalõhe. Selgitatud osa tuleneb sellest, et naistel ja meestel on erinevad karakteristikud. Selgitamata palgalõhe tähendab, et meeste ja naiste jaoks erinevad tegurid nagu näiteks haridus, ametiala ja muud tegurid on erineva kasulikkusega.

Magistritöö esimeses osas toodi välja peamised tegurid, mis põhjustavad soolist palgalõhet, tuginedes erialasele kirjandusele ning statistikale. Eestis on soolist palgalõhet ka varasemalt uuritud. Ka mujal Euroopas on meeste-naiste palgaerinevus oluline küsimus. Varasematest Eesti ja ka Euroopa uuringutest selgus, et soolist palgalõhet põhjustavad peamiselt järgmised tegurid: vanus, haridus, ametiala, ettevõtte tegevusala ja perekondlikud tegurid.

Mõnes uuringus ilmnes ka tööstaaži ning naiste töökastketamise mõju palgalõhele. Naiste töölt eemaloleku aja pole varasemates Eesti töödes uuritud. Antud magistritöös autor püstitas hüpoteesi, et naiste töölt eemaloleku aeg avaldab mõju soolisele palgalõhele. Regressioonanalüüsist selgus, et arvestades palgavõrrandis naiste töölt eemaloleku aja, selgitab antud regressioonivõrrand palgalõhet kõige rohkem, kuna selgitatud osa on antud mudelis kõige suurem. See ka tähendab seda, et soolist palgalõhet selgitab naiste töölt eemaloleku aja arvestamine rohkem kui vanus või potentsiaalne tööstaaž (eemaloleku aja arvestamata).

Töö teises osas oli välja toodud üldise soolise palgalõhe näitajad erinevate tegurite lõikes, mis olid hinnatud 2013. aasta Eesti Sotsiaaluuringu andmete alusel. 2013. aasta ESU andmete kohaselt on üldine sooline palgalõhe 28,4%, mis on veidi väiksem Eurostati andmebaasis sama aasta pakutavast palgalõhest. Palgalõhe näitajad erinevate tegurite lõikes on

üsna sarnased varasemate uuringute tulemustele. Suurem palgalõhe on mitte-eestlaste, noorimate, madalama haridustasemega isikute ning palgatöötajate seas. Väiksem palgalõhe piirkonna järgi on Põhja-Eestis töötavatel isikute seas. Paarisuhtes olevatel isikutel on palgalõhe suurem kui paaritu olevatel isikutel. Ilmnes, et lasteta töötajatel on palgalõhe väiksem kui lastega töötajatel. Peamine põhjus, et paarisuhtes ja lastega isikute seas on suuremad meeste-naiste palgaerinevused on paarisuhtes ja lastega meeste keskmiselt kõrgem palk võrreldes meestega, kel pole lapsi ja partnerit.

Ka kolmandast peatükist, kus teostati regressioonanalüüs, selgus, et meeste paarisuhtes olemine ja palga vahel eksisteerib positiivne seos. Naiste puhul, eksisteerib negatiivne seos laste olemasolu ja palga vahel. Eelnimetatud seosed olid ka esile toodud varasemates Eestis läbi viidud uuringutes. Palgaootuste andmetest selgus, et mehed küsivad oluliselt rohkem palka kui naised ning oluliselt rohkem küsisid paarisuhtes mehed kui partnerita mehed. See viidab ühiskonnas kujunenud soorollidele ja traditsioonidele.

Nii varasemates uuringutes kui ka antud töös ilmnes, et Eesti tööturg on tugevalt segregeeritud. Eksisteerivad mõlemat tüüpi segregeerumist – horisontaalne ja vertikaalne segregatsioon. Naised on koondunud nn naispositsioonidele ning tegevusaladele, kus peamiselt töötavad ainult naised. Mehed aga koondunud sellistele valdkondadele nagu ehitus, mäetööstus, töötlev tööstus, kus nende palgad on oluliselt kõrgemad. Üldiselt andmed on näidanud, et meeste keskmine netokuupalk on oluliselt kõrgem naiste omast iga ametialas ja ettevõtte tegevusalas. Autor tuli järeldusele, et Eestis on kinnistunud soorollid ja stereotüübid. Mehed on peamise sissetulekutoojana rollis, naised aga veedavad rohkem aega lastega kodus. Meestel ja naistel on ka erinevad haridustee- ja elukutse valikud. Olenemata sellest, et naised on Eestis kõrgemalt haritudamad kui mehed, jäävad nende palgad oluliselt alla meeste omadele.

Oaxaca-Blindleri dekomponeerimisel tuli palgalõhe selgitatud osa oluliselt väiksem kui selgitamata palgalõhe. Üldiselt teiste muutujate mudelisse lisandumisel sooline palgalõhe on märgatavalt suurenenud, seega suurenes ka selgitamata palgalõhe. Selgitatud osa tuli negatiivne, mis viitab sellele, et naiste karakteristikud on kvalitatiivselt paremad meeste omadest, mistõttu naised peavad saama kõrgemat töötasu.

Suurema mõju selgitatud palgalõhe suurenemisele ehk palgalõhe vähendamisele naiste kasuks avaldab haridus ja ametiala. Selgitatud palgalõhet vähendavad ning soosivad seetõttu töötasu mõistes mehi ettevõtte tegevusalad. Antud seoseid on esile toonud ka muud autorid.

Tööalase seisundiga, ametialaga ja haridusega arvestamine suurendab selgitamata

palgalõhet meeste kasuks. See tähendab, et madalama tasemega ning madalamalt kvalifitseeritud ametikohtadel naised võrreldes kõrgharitud ja kõrgelt kvalifitseeritud naistega kaotavad töötasus rohkem kui seda mehed. Eriti kaotavad töötasu mõistes palgatöötajast naised, kelle palk on oluliselt madalam kui teistel töötajatel. Selgitamata palgalõhe vähendavad kõige rohkem ettevõtte tegevusala ja rahvus ning seetõttu soosivad naisi töötasu mõistes.

Lõppkokkuvõttes nii varasemad uuringud, kui ka antud töös Oaxaca-Blinderi dekompositsioon näitab, et Eesti palgalõhet mõjutavad enamasti ettevõtte tegevusala ja ametiala. Selgus, et naiste töölt eemaloleku aeg avaldab mõju soolisele palgalõhele. Kuna potentsiaalne tööstaaž ja naiste eemaloleku aeg oli leitud tuginedes vanusele ja laste olemasolule, naiste eemaloleku aja arvestamine avaldas marginaalselt mõju palgalõhele. Kuigi see mõju oli marginaalne, siiski autor soovib isikuküsitluses koostada küsimus, mis puudutab töölt eemaloleku aega. See võimaldaks saavutada usaldusväärsemaid tulemusi ning on võimalik, et naiste eemaloleku aja mõju soolise palgalõhele oleks veelgi tugevam. Võimalik on tugineda ka Cebrian ja Moreno töökatkestuse indeksi valemile.

SUMMARY

GENDER PAY GAP IN ESTONIA: OAXACA-BLINDER DECOMPOSITION

Ksenia Guštšenko

Gender pay gap has lately created a lot of discussion. The reason for this is the continuously growing gender pay gap in Estonia, which is the highest in Europe. According to Eurostat 2013 data, the overall gender pay gap in Estonia is 29.9%, whilst on the same year the average amongst European Union (28) members was 16.4%.

Usually, the gender pay gap is thought to mean discrimination based on sex, but this is not accurate. Although, discrimination based on sex can be one of the factors which causes gender pay gap, but in fact, the gender pay gap is much more complicated phenomenon. The difference in earnings amongst men and woman may result from a number of factors, for example differences in education, differences in language skills etc. Also institutional and psychological factors can affect the size of pay gap. It should also be emphasized that factors in each country are different, and these factors will change over the years and their effect on earnings.

The master's thesis has two main objectives:

- 1) using the latest available data and the same characteristics as used by other authors in previous studies in Estonia, to assess the gender pay gap in Estonia. Also, to assess the explained and unexplained part of the pay gap, and to compare the results to previous studies. Examine how the gender pay gap and its components, explained and unexplained have changed, increased or decreased compared to previous years.
- 2) to evaluate how the period of employment, as well as women's absence from work affects the pay gap and to compare these models with the first model, in

which, instead of the working experience and women's time spent away from work, is person's age.

The empirical part of the master's thesis is based on 2013 Estonian Social Survey data. The sample consists of only full-time employed individuals between the ages of 15-75 years.

Initially, the overall pay gap amongst various factors was found. The overall gender pay gap is found based on the average earnings of women and men. It turned out that in 2013 the Estonian Social Survey data indicated that the overall gender pay gap in Estonia was 28.4%, which is slightly lower than indicated by the same years Eurostat data.

Thereafter regression analysis was used to estimate Mincer-type wage equations. It was found that, adding other factors (besides gender variable) pay gap significantly increased, which in essence means, that this factor, cannot reduce the pay gap or to explain it.

The author used Oaxaca-Blinder decomposition method, which allows the gender pay gap to be divided into explained and unexplained parts. During Oaxaca-Blinder decomposition, it turned out that the wage equation, which takes into account women's time spent away from work, explains the gender pay gap the most, since the explained part in this case is the largest. Generally, explained pay gap is negative (minus sign). This means that women's characteristics are qualitatively better than those of men, so women should receive higher salaries.

The biggest impact, to the increase of the explained pay gap or reduction of the pay gap in favor of women has education and occupation. This can be explained by the fact that Estonian women have better education and they are concentrated on highly skilled positions. Explained pay gap, however, reduce salaries and, therefore, are in favor of men in terms of the company's field of business. These links are highlighted also by other authors.

Taking into account job status, profession and education, they increases unexplained pay gap in favor of men. This means, women with lower level of education and women in lower skilled occupations, compared to highly educated women in highly skilled positions, loose more in income than men. Especially, in terms of salary, loose women whose salaries are significantly lower than of the other workers. Unexplained pay gap is reduce the most by company's activities and nationality, and therefore are in favor of women, in terms of wages.

To summarize, as previous studies have pointed out, this work also showed that the Estonian labor market is highly segregated both horizontally and vertically. Women are concentrated on the so-called women's positions and activities, where mainly only women work. Men, however, are concentrated in sectors such as construction, mining and

manufacturing industries, where their salaries are significantly higher. Generally, the data shows that the gap in average net monthly salary of men is significantly higher than for women in any profession and business activity. The author came to the conclusion that there are entrenched gender roles and stereotypes. Men are in the role of the main income producer, women spend more time at home with children. Men and women have different path of education and career choices. Despite the fact that women are more highly educated than men, their salaries remain significantly below those of men.

VIIDATUD ALLIKAD

- Anspal, S., Kraut, L., Rõõm, T. (2010). Sooline palgalõhe Eestis. Empiiriline analüüs. www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja.../2_raport.pdf (12.02.2015)
- Arulampalam, W., Booth, A.L., Bryan, M.L. (2004). Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution. The Australian National University. Centre for Economic Policy Research Discussion Paper No 510.
- Biltagy, M. (2014). Estimation of gender wage differentials in Egypt using Oaxaca decomposition technique. www.empowerwomen.org/~media/files/un-women/knowledge-gateway/resourcefiles/2014/12/08/17/30/estimationofgenderwagedifferentials_preview.ashx (13.04.2015)
- Blau, D., Kahn, M. (2000). Gender differences in pay – National Bureau of Economic Research. Cambridge. Working Paper 7732.
- Cebrian, I., Moreno, G. (2015). The Effects of Gender Differences in Career Interruptions on the Gender Wage Gap in Spain. – Feminist Economics. London: Routledge.
- Chicha, M. (2006). A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts. – Geneva: International Labour Office.
- Chubb, C., Melis, S., Potter, L., Storry, R. (2008). The global gender pay gap. International Trade Union Confederation, 54.
- Eespere, K. (2015). Mitmed teravad probleemid tulenevad soolisest ebavõrdusest. Miks on vaja Sotsiaalse turvalisuse, kaasatuse ja võrdsete võimaluste arengukava? www.vordoigusvolinik.ee/wp-content/uploads/2015/01/Mitmed-teravad-probleemid-tulenevad-soolisest-ebavõrdusest-Katri-Eespere.pdf (18.04.2015)
- Eesti Entsüklopeedia. (2006). Segregatsiooni mõiste. <http://entsyklopeedia.ee/artikkel/segregatsioon2> (23.03.2015)
- Eesti haridussüsteem. Eesti Noorteportaal. <http://www.noorteportaal.ee/est/eesti-haridussysteem/> (04.04.2015)
- Eesti Sotsiaaluuringu 2013. aasta andmefail. (2013). Eesti Statistikaamet. <http://www.stat.ee/51917> (26.01.2015)

- Eesti sotsiaaluuring. Metoodikakogumik. (2010). – N. Peile, Hinno, K., (toim.) K. Pöder, H. Taaraste. Tallinn: Statistikaamet.
- Employment by sex, age and nationality. (2015). Eurostat.
ec.eurostat.eu (23.03.2015)
- Employment by sex, age, professional status and occupation. (2015). Eurostat.
ec.eurostat.eu (16.03.2015)
- Espenberg, K., Aksen, M., Lees, K., Puolokainen, T. (2014). Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus. Soolise palgaerinevuse analüüs.
www.ec.ut.ee/sites/default/files/ec/palgalohe_uuring_loppraport.pdf (13.03.2015)
- Foubert, P. (2010). The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective – Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Fredriksen, J. V. (1998). Human resource Accounting: Interests and Conflicts: A Discussion paper - CEDEFOP panorama series, Luxembourg, pp 10-20.
- Strategy for equality between women and men 2010-2015. (2011). Euroopa Komisjon – Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Halvorsen, R., Palmquist, R. (1980). The Interpretation of Dummy Variables in Semilogarithmic Equations – The American Economic Review, Vol 70, Issue 3. American Economic Association, pp. 474-475.
- Hõivatute osatähtsus ametiala ja soo järgi. (2015). Eesti Statistikaamet.
www.stat.ee (15.04.2015)
- Hõivatute osatähtsus soo, tööandja liigi ja töötajate arvu järgi. (2015). Eesti Statistikaamet.
www.stat.ee (27.03.2015)
- Hõivatutse osatähtsus tegevusala ja soo järgi. (2015). Eesti Statistikaamet.
www.stat.ee (15.04.2015)
- Integreeritud bakalureuse- ja magistriõpe. Archimedes.
<http://www2.archimedes.ee/enic/index.php?leht=213> (19.03.2015)
- Jann, B. (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models – The Stata Journal. Zurich: Chair of Sociology, pp. 453-479.
- Keskmine netokuupalk tegevusala järgi. (2014). Eesti Statistikaamet.
www.stat.ee (17.04.2015)
- Kirss, L., Nestor, M., Haaristo, H., Mägi, E. (2011). Eesti üliõpilaste eluolu 2010. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.
www.praxis.ee (16.04.2015)

- Kutse- ja kõrgharidusega isikud tööturul keskmise sissetuleku, soo ja haridustase lõikes. (2013). Eesti Statistikaamet. www.stat.ee (14.04.2015)
- Liu, P., Meng, X., Zhang, J. (2000). Sectoral gender wage differentials and discrimination in the transitional Chinese economy – *Journal of Population Economics*, 13, pp. 331-352
- Lunev, M., Järvpõld, T. (2015). Naiste ja meeste palgaootus erineb viiendiku võrra. <https://statistikaamet.wordpress.com/2015/03/04/naiste-ja-meeste-palgaootus-erineb-viiendiku-vorra/> (15.03.2015)
- Manning, A, Swaffield, J. (2008). The gender gap in early-career wage growth – *The Economic Journal*. Oxford: Blackwell Publishing, pp. 983-1024.
- Neumark, David M. (1996). Sex Discrimination in Restaurant Hiring: an Audit Study – *Quarterly Journal of Economics*. 111:3, pp. 915-41.
- Nopo, H. (2008). Matching as a tool to decompose wage gaps. – *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 90, No. 2, pp. 290-299.
- O'Donnell, O., Doorslaer, E., Wagstaff, A. (2012). Decomposition of inequalities in health and health care – *The Elgar Companion to Health Economics*. Second Edition. (Toim) A. M. Jones. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, pp. 179-192.
- Paats, M., Lunev, M. (2014). Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus: kasutatavad andmeallikad. (Toim.) L. Haugas. www.stat.ee/dokumendid/78174 (25.04.2015)
- Percentage of part-time employment by sex, age groups and household composition. (2014). Eurostat. ec.eurostat.eu (23.03.2015)
- Plantenga, J., Remery, C. (2006). The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries. The co-ordinators's synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission.
- Rõõm, T. (2007). Haridus ja tööturg Eestis – Eesti Panga toimetised 12/2007.
- Rõõm, T. ja E. Kallaste (2004) Naised-mehed Eesti tooturul: palgaerinevuse hinnang. Poliitikauuringute keskus Praxis, poliitikaanalüüs nr. 8/2004.
- Sooline palgalõhe Eestis. (2011). Sotsiaalministeerium – Artiklite kogumik. Sotsiaalministeeriumi toimetised 2.
- Stanley, T.D., Jarell, S.B. (1998). Gender Wage Discrimination Bias? A Meta-Regression Analysis - *The Journal of Human Resources*, Vol. 33, No. 4, pp. 947-973.

Täis- ja osalise tööajaga töötajate keskmine brutotunnitasu, sugu haridustase järgi. (2010).
Eesti Statistikaamet.
www.stat.ee (13.04.2015)

Tööturg ja sooline ebavõrdsus. Eesti naisuurimus- ja teabekeskus.
www.enut.ee/docs/svv/KySKkoolitustooturg.pdf (24.04.2015)

Vanemahüvitis. Sotsiaalkindlustusamet.
<http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/vanemahuvitis/> (27.04.2015)

Võrk, A., Karu, M., Tiit, E. (2009). Vanemahüvitis: kasutamine ning mõjud tööturu- ja sündimuskäitumisele 2004-2007. Praxise Toimetised nr 1. Tallinn
www.praxis.ee (23.03.2015)

LISAD

Lisa 1. Euroopa riikide korrigeerimata soolised palgalõhed aastal 2013 (%)

	Palgalõhe (%)
Eesti	29,9
Austria	23,0
Tšehhi Vabariik	22,1
Saksamaa	21,6
Island	20,5
Slovakkia	19,8
Ühendkuningriik	19,7
Hispaania	19,3
Šveits	19,3
Soome	18,7
Ungari	18,4
EL(28)	16,4
Taani	16,4
Holland	16,0
Norra	16,0
Küpros	15,8
Prantsusmaa	15,2
Rootsi	15,2
Läti	14,4
Bulgaaria	13,5
Leedu	13,3
Portugal	13,0
Belgia	9,8
Rumeenia	9,1
Luksemburg	8,6
Horvaatia	7,4
Itaalia	7,3
Poola	6,4
Malta	5,1
Slovenia	3,2

Allikas: (Eurostat)

Lisa 2. Sooline palgalõhe haridustaseme lõikes Eestis aastal 2010, oktoober (%)

	Keskmine brutotunnitasu, eurodes (mehed)	Keskmine brutotunnitasu, eurodes (naised)	Suhe	Palgalõhe (%)
Põhihariduseta	3,1	2,3	0,73	26,5
Põhiharidus	3,8	2,7	0,70	29,6
Üldkeskharidus	4,6	3,3	0,72	28,5
Teise taseme kutseharidus	4,5	3,2	0,70	30,0
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	4,8	3,5	0,74	26,1
Rakenduslik kõrgharidus	6,4	4,8	0,74	25,7
Akadeemiline kõrgharidus	8,0	5,8	0,73	26,7
Doktorikraad	10,6	9,1	0,86	14,3

Allikas: (Eesti Statistikaamet)

Lisa 3. Soolise palgalõhe dünaamika haridustasemete lõikes ning 2006-2011. aastate soolise palgalõhe keskmised väärtused haridustasemete lõikes (%)

	Keskmine kuupalk 2009		Keskmine kuupalk 2010		Keskmine kuupalk 2011		Keskmine kuupalk 2006-2011	
	mehed	naised	mehed	naised	mehed	naised	mehed	naised
Kutseharidus kokku	707	537	688	507	660	490	738	525
Defineerimata baasharidusega kutseõpe	504	312	542	292	384	304	507	333
Põhiharidusel baseeruv kutseõpe	628	584	577	452	539	497	642	495
Kutsekeskharidusõpe põhihariduse baasil	665	457	652	445	617	425	703	459
Keskharidusel baseeruv kutseõpe	826	583	779	547	768	533	835	565
Kõrgharidus kokku	1341	925	1225	894	1119	813	1347	939
Rakenduskõrgharidusõpe	1212	859	1170	843	1067	772	1245	877
Bakalaureuseõpe	1185	836	1055	760	919	673	1219	841
Integreeritud bakalaureuse- ja magistriõpe	1366	1133	1304	1165	1165	1016	1404	1160
Magistriõpe	1630	1087	1509	1084	1367	1008	1624	1114
Doktoriõpe	2033	1577	1683	1499	1872	1319	1971	1436

Allikas: (Eesti Statistikaamet)

Lisa 4. Hõivatute osakaal ametialade ja soo lõikes aastal 2014 (%), 15-74-aastased

Ametiala	Mehed	Naised
Juhid	14,4	7,3
Tippspetsialistid	12,0	25,1
Tehnikud ja keskastme spetsialistid	11,6	15,3
Ametnikud	3,3	9,2
Teenindus- ja müügitöötajad	7,1	21,1
Põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad	2,0	1,1
Oskustöötajad ja käsitöölised	24,3	3,9
Seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad	17,8	6,4
Lihttöölised	6,9	10,3

Allikas: (Eesti Statistikaamet)

Lisa 5. Hõivatute arv ametialade ja soo lõikes Eestis ja Euroopa Liidu liikmesriikides (28), 2012 I. kvartali-2014 III. kvartali keskmine (tuhandates), 15-64-aastased

EL(28) mehed	2012Q1	2012Q2	2012Q3	2012Q4	2013Q1	2013Q2	2013Q3	2013Q4	2014Q1	2014Q2	2014Q3
Juhid	8 203	8 303	8 375	8 345	8 269	8 363	8 374	8 448	8 392	8 305	8 335
Spetsialistid	18 262	18 368	18 379	18 534	18 505	18 623	18 554	18 580	18 666	18 801	18 782
Tehnikud ja kesktaseme spetsialistid	16 971	16 974	17 110	17 051	16 873	16 896	17 054	16 984	16 841	16 887	17 193
Ametnikud	7 043	7 010	6 996	7 058	6 933	6 828	6 831	6 838	6 771	6 767	6 805
Teenindus- ja müügitöötajad	12 580	12 794	13 136	12 818	12 592	12 758	13 149	12 937	12 710	13 017	13 410
Põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad	5 085	5 259	5 313	5 150	5 084	5 275	5 310	5 106	5 029	5 225	5 253
Oskustöötajad ja käsitöölised	23 005	23 363	23 270	22 886	22 255	22 576	22 743	22 711	22 195	22 685	22 845
Seadme- ja masina-operaatorid ja koostajad	12 971	12 958	13 086	12 859	12 615	12 889	12 960	12 936	12 728	12 995	13 162
Lihttöölised	8 436	8 756	9 029	8 864	8 430	8 777	8 965	8 799	8 492	8 745	9 013
Eesti (mehed)	2012Q1	2012Q2	2012Q3	2012Q4	2013Q1	2013Q2	2013Q3	2013Q4	2014Q1	2014Q2	2014Q3
Juhid	38	38	37	40	38	38	41	40	46	43	44
Spetsialistid	32	37	41	34	34	41	37	38	38	38	35
Tehnikud ja kesktaseme spetsialistid	38	39	35	33	39	38	36	36	32	33	39
Ametnikud	8	8	9	12	10	8	8	9	11	14	9
Teenindus- ja müügitöötajad	15	18	20	18	17	18	19	20	21	23	23
Põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad	8	7	6	7	7	6	5	6	6	7	6
Oskustöötajad ja käsitöölised	80	73	83	85	75	74	78	79	70	79	78
Seadme- ja masina-operaatorid ja koostajad	57	56	54	56	61	63	60	56	55	53	56
Lihttöölised	14	18	19	16	16	20	22	17	19	21	17

Lisa 5 järg

EL(28) naised	2012Q1	2012Q2	2012Q3	2012Q4	2013Q1	2013Q2	2013Q3	2013Q4	2014Q1	2014Q2	2014Q3
Juhid	4 019	4 189	4 261	4 192	4 085	4 109	4 060	4 067	4 084	4 081	4 117
Spetsialistid	19 673	19 916	19 760	20 112	20 067	20 367	20 314	20 429	20 672	20 669	20 584
Tehnikud ja kesktaseme spetsialistid	16 476	16 489	16 540	16 568	16 510	16 491	16 733	16 677	16 681	16 805	17 034
Ametnikud	14 474	14 344	14 346	14 342	14 063	14 148	14 166	14 175	14 046	14 112	14 232
Teenindus- ja müügitöötajad	23 078	23 395	23 456	23 273	23 098	23 283	23 263	23 168	22 801	23 237	23 234
Põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad	2 715	2 902	2 950	2 766	2 625	2 778	2 818	2 672	2 482	2 612	2 693
Oskustöötajad ja käsitöölised	2 749	2 706	2 753	2 649	2 645	2 622	2 649	2 655	2 696	2 709	2 719
Seadme- ja masina-operaatorid ja koostajad	2 637	2 722	2 739	2 692	2 693	2 707	2 781	2 766	2 717	2 783	2 810
Lihttöölised	10 652	10 769	10 887	10 597	10 566	10 818	10 887	10 861	10 705	10 887	10 991
Eesti (naised)	2012Q1	2012Q2	2012Q3	2012Q4	2013Q1	2013Q2	2013Q3	2013Q4	2014Q1	2014Q2	2014Q3
Juhid	16	19	18	17	18	20	21	20	23	22	22
Spetsialistid	72	76	81	78	73	78	73	79	75	73	75
Tehnikud ja kesktaseme spetsialistid	47	44	46	45	44	41	41	40	43	51	43
Ametnikud	29	27	24	29	28	26	25	29	23	24	29
Teenindus- ja müügitöötajad	60	64	57	54	58	61	58	57	59	58	61
Põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad		5									
Oskustöötajad ja käsitöölised	11	9	8	10	12	9	10	10	10	12	12
Seadme- ja masina-operaatorid ja koostajad	23	21	24	24	21	20	25	25	19	17	21
Lihttöölised	27	30	30	30	32	37	33	30	27	30	28

Allikas: (Eurostat)

Lisa 6. Keskmise netokuupalk (eurodes) ning naiste ja meeste osatähtsus (%) tegevusala järgi Eestis aastal 2013, 15-74-aastased

Ettevõtte tegevusala	Meeste osatähtsus (%)	Naiste osatähtsus (%)	Keskmine netokuupalk
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	6,2	2,3	672
Mäetööstus	1,4		988
Töötlev tööstus	22,3	15,1	739
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	1,7	0,6	1120
Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus	0,7		782
Ehitus	16,8	1,2	803
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	10,3	15,9	698
Veondus ja laondus	10,8	4,2	748
Majutus ja toitlustus	2,1	5,5	482
Info ja side	4	2,3	1237
Finants- ja kindlustustegevus	0,8	2,6	1212
Kinnisvaraala tegevus	1,4	2,4	559
Kutse-, teadus- ja tehnikalaane tegevus	3,8	4,6	894
Haldus- ja abitegevused	3	4,3	681
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	6,4	7,5	893
Haridus	3,7	14,5	650
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	1	10,8	753
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	2,3	3,2	581
Muud tegevusalad	1,2	2,8	446

Allikas: (Eesti Statistikaamet)

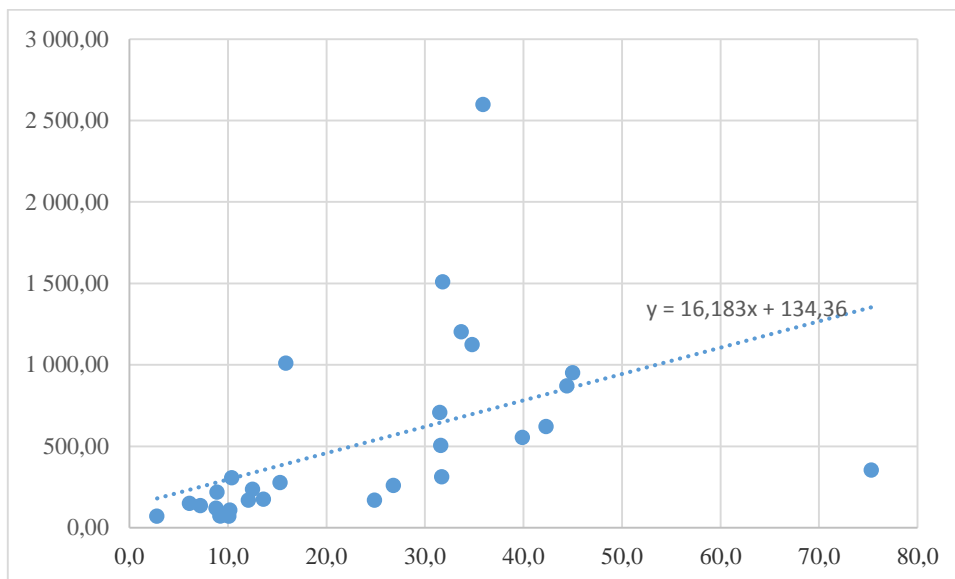
Märkus: Tühi lahter tähendab, et väärtus puudub

Lisa 7. Hõivatute (15-64. aastased) osatähtsus osalise tööajaga soo ja riigi lõikes (%) ning pere/lapsetoetuse suurus (eurodes) aastal 2013

	Mehed	Naised	Pere/lapsetoetus
EU (28)	8,1	31,6	506
Belgia	8,5	42,3	621
Bulgaaria	1,9	2,8	71
Tšehhi Vabariik	2,1	8,8	120
Taani	10,4	31,8	1 510
Saksamaa	9,0	45,0	952
Eesti	5,2	12,1	170
Iirimaa	12,2	33,7	1 203
Kreeka	5,2	12,5	236
Hispaania	8,3	26,8	259
Prantsusmaa	6,7	31,5	707
Horvaatia	5,2	7,2	136
Itaalia	7,4	31,7	314
Küpros	8,2	15,3	278
Läti	5,6	9,3	73
Leedu	6,4	10,2	108
Luksemburg	4,8	35,9	2 597
Ungari	4,0	8,9	218
Malta	5,8	24,9	168
Holland	20,7	75,3	354
Austria	8,1	44,4	870
Poola	4,2	10,1	70
Portugal	7,8	13,6	174
Rumeenia	8,3	9,2	73
Slovenia	4,8	10,4	306
Slovakkia	3,2	6,1	150
Soome	7,4	15,9	1 011
Rootsi	11,5	34,8	1 124
Ühendkuningriik	10,2	39,9	554

Allikas: (Eurostat)

Lisa 8. Seos naiste osalise tööajaga töötamise ja pere/lastetoetuste vahel



	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95,0%	Upper 95,0%
Intercept	16,32086	3,765088	4,334787	0,000182	8,595533	24,04618	8,595533	24,04618
Pere/ lastetoetus	0,013975	0,004975	2,809095	0,009124	0,003767	0,024183	0,003767	0,024183

Allikas: (Autori arvutused lisa 7 toodud andmete põhjal)

**Lisa 9. Meeste ja naiste tööhõive määrad Euroopa riikides aastal 2013 (%),
15-64 aastased**

	Naised	Mehed
EL(27)	58,9	69,4
Belgia	57,2	66,4
Bulgaaria	56,8	62,1
Tšehhi Vabariik	59,6	75,7
Taani	70,0	75,0
Saksamaa	69,0	78,0
Eesti	65,7	71,4
Hispaania	50,3	65,1
Prantsusmaa	60,4	57,9
Horvaatia	48,5	59,2
Itaalia	46,5	67,8
Küpros	56,9	56,5
Läti	63,4	64,7
Leedu	62,8	67,0
Luksemburg	59,1	66,8
Ungari	52,8	64,7
Malta	47,0	72,1
Holland	69,9	63,7
Austria	67,6	74,1
Poola	53,4	78,7
Portugal	57,9	76,0
Rumeenia	52,6	66,6
Slovenia	59,2	63,5
Slovakkia	53,4	66,8
Soome	67,8	67,1
Rootsi	72,5	66,4
Ühendkuningriik	65,8	69,9
Island	79,0	76,3
Norra	73,5	75,4
Šveitsi	74,4	83,2

Allikas: (Eurostat)

Lisa 10. Meeste ja naiste keskmine kuupalk (kroonides) ning sooline palgalõhe (%) sõltuvalt ettevõtte omandivormist (2000-2008)

	Meeste keskmine palk	Naiste keskmine palk	Palgalõhe
Erasektor	5404	3738	30,8
Avalik sektor	5077	3929	22,6
Välisomanduses olevad ettevõtted	7388	4614	37,6
Kodumaised omanduses olevad ettevõtted	4968	3684	25,8
Kodumaised omanduses olevad eraettevõtted	4934	3491	29,3

Allikas: (Anspal et al. 2010, 55)

Lisa 11. Empiirilises osas kasutatud andmed

	Keskmine netokuupalk		Meeste keskmine netokuupalk/ Naiste keskmine netokuupalk	Valim		Alumine piir	Ülemine piir	Alumine piir	Ülemine piir	Osakaal	
	mehed	naised	palgalõhe	mehed	naised	mehed		naised		mehed	naised
Üldine (kogu)	785	562	28,4	2033	1921	763	807	547	577	0,51	0,49
Ettevõtte/asutuse tegevusala											
Põllumajandus, jahindus ja metsamajandus; kalapüük	627	519	17,2	141	62	546	709	453	586	0,07	0,03
Mäetööstus; töötlev tööstus; elektrienergia, gaasi- ja veevarustus	712	495	30,4	646	405	683	741	471	519	0,32	0,21
Ehitus	824	506	38,7	381	19	771	878	404	607	0,19	0,01
Hulgi- ja jaekaubandus; hotellid ja restoranid; veondus, laondus,side	822	542	34,1	516	543	775	868	513	570	0,25	0,28
Finantsvahendus; kinnisvara, rentimine ja äritegevus	1003	692	31,0	117	135	876	1130	617	767	0,06	0,07
Avalik haldus ja riigikaitse; haridus; tervishoid ja sotsiaalhoolekanne; muu ühiskonna, sotsiaal- ja isikuteenindus; palgatöötajatega kodumajapidamiste ja kodumajapidamiste oma tarbeks mõeldud eristamata tootmine	828	594	28,3	232	757	762	894	569	620	0,11	0,39

Lisa 11 järg

	Keskmine netokuupalk		Meeste keskmine netokuupalk/ Naiste keskmine netokuupalk	Valim		Alumine piir	Ülemine piir	Alumine piir	Ülemine piir	Osakaal	
	mehed	naised	palgalõhe	mehed	naised	mehed		naised		mehed	naised
Ametiala											
Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid	1070	747	30,2	453	616	1007	1133	713	781	0,22	0,32
Keskastme spetsialistid ja tehnikud, ametnikud	888	575	35,2	287	478	835	940	552	599	0,14	0,25
Teenindus- ja müügitöötajad	614	401	34,7	144	493	560	668	382	420	0,07	0,26
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised, oskus- ja käsitöölised	696	457	34,3	643	130	664	728	416	497	0,32	0,07
Seadme- ja masinaoperaatorid	634	430	32,2	506	204	605	662	401	458	0,25	0,11
Rahvus											
Eesti	799	583	27,0	1579	1531	774	825	565	601	0,78	0,80
Muu	735	478	34,9	454	390	694	776	454	503	0,22	0,20
Perekonnaseis											
Partnerita	625	566	9,5	462	586	591	660	536	596	0,23	0,31
Paarisuhes	832	560	32,7	1571	1335	806	858	543	578	0,77	0,69
Piirkond											
Põhja-Eesti	942	653	30,7	601	600	893	991	622	683	0,30	0,31
Muu	719	521	27,6	1432	1321	697	742	504	538	0,70	0,69
Töölane seisund											
Palgatöötaja	792	556	29,8	1913	1875	770	815	542	571	0,94	0,98
Muu	668	795	-18,9	120	46	575	762	607	982	0,06	0,02
Ettevõtte suurus											
Kuni 10	685	512	25,3	455	368	641	728	477	546	0,22	0,19
11 ja enam	814	574	29,5	1578	1553	789	839	557	591	0,78	0,81

Lisa 11 järg

	Keskmine netokuupalk		Meeste keskmine netokuupalk/ Naiste keskmine netokuupalk palgalõhe	Valim		Alumine piir	Ülemine piir	Alumine piir	Ülemine piir	Osakaal	
	mehed	naised		mehed	naised					mehed	naised
Haridus											
I taseme haridus	666	393	41,0	247	104	607	726	358	428	0,12	0,05
II taseme haridus	721	464	35,6	1302	939	698	743	449	480	0,64	0,49
III taseme haridus	1019	687	32,6	484	878	961	1076	660	713	0,24	0,46
Laste olemasolu											
Ei ole lapsi (4 ja nooremad)	766	564	26,4	1652	1716	743	789	548	579	0,81	0,89
On lapsed (4 ja nooremad)	868	550	36,6	381	205	808	928	496	604	0,19	0,11
Ei ole lapsi (5-15 aastased)	741	573	22,7	1379	1318	717	765	554	592	0,68	0,69
On lapsed (5-15 aastased)	877	538	38,7	654	603	832	923	512	563	0,32	0,31

Allikas: (Autori arvutused 2013. aasta Eesti Sotsiaaluuringu andmete põhjal)

Lisa 12. Mincer-tüüpi palgaregressioonid (vanus)

	Kogu valim	Mehed	Naised
const	5,1877*** (0,135132)	5,83714*** (0,176027)	4,9627*** (0,20588)
Sugu mees (vrd naine)	0,383054*** (0,0185663)		
Võrdlusbaas: paarisuhes			
Perekonnaseis (partnerita)	-0,0707944*** (0,0195088)	-0,232899*** (0,0337218)	0,0169606 (0,02348)
Võrdlusbaas: muu piirkonnad			
Piirkond (Põhja-Eesti)	0,144749*** (0,0197409)	0,118804*** (0,0289993)	0,168506*** (0,02613)
Võrdlusbaas: muud rahvused			
Rahvus (eesti)	0,145931*** (0,0204121)	0,105829*** (0,0298419)	0,204581*** (0,02665)
Võrdlusbaas: III taseme haridus			
I taseme haridus	-0,201527*** (0,0386351)	-0,192351*** (0,0519588)	-0,202827*** (0,05592)
II taseme haridus	-0,156898*** (0,0199066)	-0,138229*** (0,0309996)	-0,164733*** (0,0258797)
Võrdlusbaas: muud töötajad			
Palgatöötajad	0,187055*** (0,0566824)	0,319157*** (0,0646129)	-0,199317** (0,099838)
Võrdlusbaas: 11 ja enam töötajat			
Ettevõtte/asutuse suurus (kuni 10 töötajat)	-0,17292*** (0,0221386)	-0,199085*** (0,0334333)	-0,147121*** (0,0284228)
Võrdlusbaas: ehitus			
Ettevõtte tegevusala (avalik haldus ja riigikaitse; haridus; tervishoid ja sotsiaahoolekanne; muu)	-0,140549*** (0,0376522)	-0,150861*** (0,0484887)	0,0956303 (0,101534)
Ettevõtte tegevusala (finantsvahendus; kinnisvara; rentimine ja äritegevus)	-0,0403088 (0,0485672)	-0,0679787 (0,0646771)	0,193991* (0,108934)
Ettevõtte tegevusala (hulgi- ja jaekaubandus; hotellid ja restoranid; veondus, laondus; side)	-0,053833 (0,036933)	-0,0683186* (0,0407884)	0,180223* (0,104189)
Ettevõtte tegevusala (mäetööstus; töötlev tööstus; elektrienergia, gaasi- ja veevarustus)	-0,115097*** (0,0336597)	-0,133697*** (0,0357328)	0,131257 (0,105124)
Ettevõtte tegevusala (põllumajandus, jahindus ja metsamajandus; kalapüük)	-0,178847*** (0,048985)	-0,214422*** (0,0581523)	0,141496 (0,121352)

Lisa 12 järg

	Kogu valim	Mehed	Naised
Võrdlusbaas: seadusandjad; kõrgemad ametnikud ja juhid; tippspetsialistid			
Ametiala (seadme- ja masinaoperaarid)	-0,355956*** (0,0305796)	-0,358781*** (0,0412112)	-0,329696*** (0,0526384)
Ametiala (põllumajanduse- ja kalanduse oskustöölised; oskus- ja käsitöölised)	-0,298778*** (0,031221)	-0,309052*** (0,0393338)	-0,297722*** (0,0593069)
Ametiala (teenindus- ja müügitöötajad)	-0,457819*** (0,0291338)	-0,437107*** (0,0601402)	-0,459054*** (0,0348585)
Ametiala (keskastme spetsialistid ja tehnikud, ametnikud)	-0,137023*** (0,0228821)	-0,105824*** (0,0377311)	-0,14614** (0,028815)
Võrdlusbaas: laste olemasolu vanuses 4 ja nooremad			
Laps(ed) vanuses 4 ja nooremad (ei ole lapsi)	0,022017 (0,0275207)	0,0266097 (0,0338605)	0,103383** (0,0470997)
Võrdlusbaas: laste olemasolu vanuses 5-15 aastat			
Laps(ed) vanuses 5-15 aastat (ei ole lapsi)	-0,00393951 (0,0188951)	-0,0393217 (0,0281069)	0,0491066* (0,0254764)
Vanus	0,0525574*** (0,00502512)	0,0430278*** (0,0071901)	0,0583912*** (0,0068417)
Vanus ruudus	-0,000589391*** (0,0000572909)	-0,00053323*** (0,0000828353)	-0,00062908*** (0,0000766061)
Valim	3954	2033	1921
R ² (determinatsioonikordaja)	29,2%	23,6%	30,2%

Allikas: (Autori arvutused 2013. aasta ESU andmete alusel)

Märkus: * olulise nivoo 0,1 ** olulise nivoo 0,05 *** olulise nivoo 0,01

Lisa 13. Mincer-tüüpi palgaregressioonid (tööstaaž, naiste emaleku aeg)

	Kogu valim (tööstaaž)	Mehed (tööstaaž)	Naised (tööstaaž)	Kogu valim (eemalolek)	Naised (eemalolek)
const	5,93448*** (0,0845101)	6,422*** (0,0978782)	5,81622*** (0,148202)	5,95212*** (0,08342)	5,88259*** (0,145934)
Sugu mees (vrd naine)	0,383284*** (0,0185687)			0,374383*** (0,0183892)	
Võrdlusbaas: paarisuhes					
Perekonnaseis (partnerita)	-0,070974*** (0,0194452)	-0,231994*** (0,0335285)	0,0170981 (0,0235031)	-0,07074*** (0,0193803)	0,0139196 (0,023451)
Võrdlusbaas: muu piirkonnad					
Piirkond (Põhja-Eesti)	0,145516*** (0,0197275)	0,118866*** (0,0289935)	0,169969*** (0,0261449)	0,145492*** (0,0196916)	0,169226*** (0,169226)
Võrdlusbaas: muud rahvused					
Rahvus (eesti)	0,146276*** (0,0204096)	0,105734*** (0,0298535)	0,205414*** (0,0266648)	0,146107*** (0,0203652)	0,204292*** (0,0266043)
Võrdlusbaas: III taseme haridus					
I taseme haridus	-0,228009*** (0,0384795)	-0,200432*** (0,0514454)	-0,23589*** (0,0565906)	-0,2256*** (0,0383633)	-0,23129*** (0,0562345)
II taseme haridus	-0,158243*** (0,01996)	-0,136147*** (0,0309916)	-0,16767*** (0,0259815)	-0,1579*** (0,0199309)	-0,16801*** (0,0259589)
Võrdlusbaas: muud töötajad					
Palgatöötajad	0,187921*** (0,0566404)	0,321111*** (0,0646633)	-0,198812** (0,0995246)	0,188094*** (0,0567127)	-0,199212** (0,100177)
Võrdlusbaas: 11 ja enam töötajat					
Ettevõtte/asutuse suurus (kuni 10 töötajat)	-0,173748*** (0,022157)	-0,199075*** (0,0334376)	-0,14805*** (0,02847)	-0,17441*** (0,0221431)	-0,14788*** (0,0284927)
Võrdlusbaas: ehitus					
Ettevõtte tegevusala (avalik haldus ja riigikaitse jt)	-0,139526*** (0,0375919)	-0,151354*** (0,04845)	0,100148 (0,101681)	-0,1388*** (0,0375245)	0,1028 (0,101696)
Ettevõtte tegevusala (finantsvahendus; kinnisvara; rentimine ja äritegevus)	-0,0397968 (0,0484934)	-0,0695357 (0,0646101)	0,197491* (0,109075)	-0,03846 (0,0483852)	0,199986* (0,109103)
Ettevõtte tegevusala (hulgi- ja jaekaubandus; jt)	-0,0534031 (0,0368869)	-0,068011* (0,0407764)	0,182205* (0,104332)	-0,05257 (0,0368554)	0,183788* (0,104366)
Ettevõtte tegevusala (mäetööstus; töötlev tööstus jt)	-0,114284*** (0,0335763)	-0,133443*** (0,0356782)	0,134703 (0,105337)	-0,1141*** (0,0335253)	0,137008 (0,105389)
Ettevõtte tegevusala (põllumajandus, jahindus jt)	-0,175174*** (0,0488682)	-0,212642*** (0,0580399)	0,149453 (0,121603)	-0,1756*** (0,0488458)	0,152602 (0,121861)

Lisa 13 järg

	Kogu valim (tööstaaž)	Mehed (tööstaaž)	Naised (tööstaaž)	Kogu valim (eemalolek)	Naised (eemalolek)
Võrdlusbaas: seadusandjad; kõrgemad ametnikud ja juhid; tippspetsialistid					
Ametiala (seadme- ja masinaoperaatorid)	-0,354975*** (0,0305694)	-0,359324*** (0,0412122)	-0,328135*** (0,0526118)	-0,3548*** (0,0305293)	-0,3308*** (0,052585)
Ametiala (põllumajanduse- ja kalanduse oskustöölised; oskus- ja käsitöölised)	-0,298662*** (0,0312028)	-0,31035*** (0,0393234)	-0,294857*** (0,0592831)	-0,2988*** (0,03119)	-0,2968*** (0,0593017)
Ametiala (teenindus- ja müügiteenustajad)	-0,457998*** (0,0291994)	-0,436807*** (0,060213)	-0,460022*** (0,0349252)	-0,4566*** (0,029145)	-0,4598*** (0,034894)
Ametiala (keskaste spetsialistid ja tehnikud, ametnikud)	-0,136031*** (0,0228824)	-0,10643*** (0,03771)	-0,144936*** (0,028836)	-0,1349*** (0,0228753)	-0,1454*** (0,0288637)
Võrdlusbaas: laste olemasolu vanuses 4 ja nooremad					
Laps(ed) vanuses 4 ja nooremad (ei ole lapsi)	0,0228264 (0,0274979)	0,0269235 (0,033813)	0,103585** (0,0471413)	0,0121917 (0,0274804)	0,0721148 (0,0477035)
Võrdlusbaas: laste olemasolu vanuses 5-15 aastat					
Laps(ed) vanuses 5-15 aastat (ei ole lapsi)	-0,00198309 (0,0188812)	-0,0367197 (0,033813)	0,0498056* (0,0255124)	-0,00744312 (0,0189623)	0,0353566 (0,0262304)
Potentsiaalne tööstaaž	0,032016*** (0,0029494)	0,0247953*** (0,00419204)	0,0353004*** (0,00409377)	0,032476*** (0,00287332)	0,0343618*** (0,00393068)
Potentsiaalne tööstaaž ruudus	-0,0006045*** (0,0000563911)	-0,000549*** (0,0000811785)	-0,000627*** (0,000076261)	-0,000616*** (0,0000555125)	-0,000619*** (0,0000745045)
Valim	3954	2033	1921	3954	1921
R ² (determinatsioonikordaja)	29,3%	23,7%	30,1%	29,5%	30,2%

Allikas: (Autori arvutused 2013. aasta ESU andmete alusel)

Märkus: * olulise nivoo 0,1 ** olulise nivoo 0,05 *** olulise nivoo 0,01

Lisa 14. Mincer-tüüpi palgaregressioonid (perekonnaseis, rahvus, sugu, piirkond)

	Koefitsient	Standardviga
const	6,00886***	0,0238689
Partnerita (vrd paarisuhes)	-0,137365***	0,0211624
Põhja-Eesti (vrd muu piirkond)	0,248191***	0,0210131
Eestlased (vrd muud rahvused)	0,170546***	0,0219474
Mees (vrd naine)	0,311616***	0,0180208
Vaatluse all 3954 isikut		

Allikas: (Autori arvutused 2013. aasta ESU andmete alusel)

Märkus: *** olulisuse nivoo 0,01

Lisa 15. Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni tulemused

Tegurid	Vanus		Tööstaaž		Tööstaaž koos naiste eemaloleku ajaga	
	selgitatud osa	selgitamata osa	selgitatud osa	selgitamata osa	selgitatud osa	selgitamata osa
Perekonnaseis: partnerita	0,018672	-0,0768	0,0186	-0,07656	0,0186	-0,07558
Piirkond: Põhja-Eesti	-0,00199	-0,01552	-0,00199	-0,01596	-0,00199	-0,01573
Rahvus: eestlane	-0,00215	-0,0787	-0,00215	-0,07944	-0,00215	-0,07855
I taseme haridus	-0,01296	0,000567	-0,0135	0,00192	-0,0135	0,001671
II taseme haridus	-0,02096	0,012955	-0,02064	0,015409	-0,02064	0,015575
Töölane seisund: palgatöötaja	-0,0112	0,506059	-0,01126	0,507473	-0,01126	0,507863
Ettevõtte suurus: kuni 10 töötajat	-0,00642	-0,00995	-0,00642	-0,00978	-0,00642	-0,00981
Tegevusala (avalik haldus ja riigikaitse jt)	0,042233	-0,09713	0,042371	-0,09911	0,042371	-0,10015
Tegevusala (finantsvahendus; kinnisvara jt)	0,000865	-0,01841	0,000885	-0,01877	0,000885	-0,01894
Tegevusala (hulgi- ja jaekaubandus; jt)	0,001971	-0,07025	0,001962	-0,07073	0,001962	-0,07117
Tegevusala (mäetööstus; töötlev tööstus jt)	-0,0143	-0,05586	-0,01427	-0,05653	-0,01427	-0,05702
Tegevusala (põllumajandus, jahindus jt)	-0,00795	-0,01149	-0,00788	-0,01169	-0,00788	-0,01179
Ametiala (seadme- ja masinaoperaatorid)	-0,0512	-0,00309	-0,05128	-0,00331	-0,05128	-0,00302
Ametiala (põllumajanduse- ja kalanduse oskustöölised jt)	-0,07683	-0,00077	-0,07716	-0,00105	-0,07716	-0,00092
Ametiala (teenindus- ja müügitöötajad)	0,081217	0,005632	0,081161	0,005958	0,081161	0,005899
Ametiala (keskaste spetsialistid ja tehnikud, ametnikud)	0,011393	0,010032	0,011458	0,009581	0,011458	0,00969

Lisa 15 järg

Tegurid	Vanus		Tööstaaž		Tööstaaž koos naiste eemaloleku ajaga	
	selgitatud osa	selgitamata osa	selgitatud osa	selgitamata osa	selgitatud osa	selgitamata osa
Lapsed vanuses 4 ja nooremad: ei ole lapsi	-0,00215	-0,06858	-0,00217	-0,06848	-0,00217	-0,04037
Lapsed vanuses 5-15 aastat: ei ole lapsi	0,000306	-0,06067	0,000286	-0,05937	0,000286	-0,04945
Vanus;tööstaaž; tööstaaž koos naiste eemaloleku ajaga	-0,08945	-0,66691	-0,04114	-0,26384	-0,02006	-0,23213
Vanuse ruut; tööstaaži ruut	0,085797	0,194239	0,036842	0,059423	0,019726	0,051519
Vaadeldav palgalõhe		0,3147		0,3147		0,3147
Selgitatud osa		-0,0551		-0,0562		-0,0523
Selgitamata osa		0,3698		0,3709		0,3670
Valim		3954		3954		3954

Allikas: (Autori arvutused 2013. aasta ESU andmete alusel)