sotsiaal ministeerium

Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond

Eesti tuleviku heaks

Sooline palgalõhe Eestis

Empiiriline analüüs

Sten Anspal

Liis Kraut

Tairi Rõõm

Eesti Rakendusuuringute Keskus CENTAR

Poliitikauuringute Keskus PRAXIS

Tallinn 2010

POLIITIKAUURINGUTE KESKUS PRAXIS CENTER FOR POLICY STUDIES

CENTAR Estonian Center for Applied Research

Sisukord

SISUKORD **2**

JOONISTE LOETELU **4**

TABELITE LOETELU **5**

LÜHIKOKKUVÕTE **7**

SISSEJUHATUS **11**

1. TAUST – EESTI TÖÖTURUNÄITAJATE VÕRDLUS TEISTE RIIKIDEGA **14**

1.1. Üldine sooline palgalõhe 2000. ja 2007. aastal 14
1.2. Sooline segregatsioon tööturul 15
1.3. Naiste osakaal juhtide seas 19
1.4. Naiste tööhõive määr ja hõivelõhe 20
1.5. Lapsevanemate hõivelõhe 25
1.5. Osalise tööajaga töötamine 26
1.6. Üldine palkade ebavõrdsus 28
1.7. Miinimumpalk 29
1.8. Kollektiivlepingutega hõlmatus 31
1.19 Sooline palgaerinevus Eestis, Lätis ja Leedus 33

2. ÜLDINE SOOLINE PALGALÕHE **34**

2.1. Soolise palgalõhe dünaamika aastatel 1993 - 2008 34
Allikad: Eesti Töötajõu-uuringud, autorite arvutused 35
2.2. Palgatöötajate osakaal hõives 35
Allikad: Eesti Töötajõu-uuringud, autorite arvutused 36
2.3. Haridustase 36
2.4. Omandatud eriala 39
2.5. Vanus 41
2.6. Perekondlikud tegurid 43
2.7. Rahvus ja perekondlikud tegurid 44
2.8. Pikaajaline haigus või puue 45
2.9. Amet 47
2.10. Ettevõtte tegevusala 48
2.11. Juhtival kohal töötamine 50
2.12. Ettevõtte suurus 53
2.13. Ettevõtte omandivorm 54
2.14. Kuulumine ametiühingusse 57
2.15. Töötatud tundide arv 59
2.16. Kuivõrd on üldise soolise palgalõhe kasv Eestis põhjustatud palkade ennakkasvust ehitussektoris? 59

3. SELGITATUD JA SELGITAMATA SOOLINE PALGALÕHE – REGRESSIOONANALÜÜS **62**

3.1. Regressioonanalüüsi kirjeldus 62
3.2. Mincer-tüüpi regressioonivõrrandi hinnangud 63
3.3. Selgitatud ja selgitamata palgaerinevuse osakaalud 65
3.4. Erinevate muutujate mõju selgitamata palgaerinevusele 65
3.5. Selgitamata palgaerinevuse dünaamika aastatel 2000 kuni 2008 67
3.6. Selgitamata palgaerinevus – tööturu erinevad segmendid 69
3.7. Selgitamata palgaerinevus – erinevat tüüpi ettevõtted, ametiühingu liikmelisus 71
3.8. Oaxaca-Blinderi dekompositsioon 74
3.9. Sooline palgalõhe palgajaotuse erinevates osades 77

4. SOOLINE SEGREGATSIOON **81**

4.1. SEGREGATSIOONI INDEKS ETU ANDMETEL 81
4.2. SOOLINE SEGREGATSIOON TUNNIPALKADE ANDMETE PÕHJAL 84

5. KOKKUVÕTE 89

KASUTATUD KIRJANDUS 92

LISA 1. SOOLINE PALGALÕHE JA MEESTE OSAKAAL PALGASAAJATE SEAS EESTIS OMANDATUD ERIALADE LÕIKES 94

LISA 2. MINCER-TÜÜPI PALGAREGRESSIOONIDES KASUTATUD MUUTUJATE KIRJELDUS 98

LISA 3.1. MINCER-TÜÜPI PALGAREGRESSIOONID 104

LISA 4. KVANTIILREGRESSIOONIDE TULEMUSED 112

LISA 5. OAXACA-BLINDERI DEKOMPOSITSIOON 125

LISA 6. ANALÜÜSIL KASUTATUD ANDMETE KIRJELDUS 127

LISA 7. SÕNASTIK 130

Jooniste loetelu

JOONIS 1.1. ÜLDINE SOOLINE PALGALÕHE EL LIIKMESRIIKIDES 14
JOONIS 1.2. SOOLINE SEGREGATSIOON EL LIIKMESRIIKIDES AMETITE LÕIKES 15
JOONIS 1.3. SOOLINE SEGREGATSIOON EL LIIKMESRIIKIDES ETTEVÕTETE TEGEVUSALADE LÕIKES 17
JOONIS 1.4. SOOLISE PALGALÕHE SEOS AMETIALASE SEGREGATSIOONIGA 18
JOONIS 1.5. SOOLISE PALGALÕHE SEOS SEGREGATSIOONIGA ETTEVÕTETE TEGEVUSALADE LÕIKES 18
JOONIS 1.6 NAISTE OSAKAAL JUHTIVAL KOHAL TÖÖTAJATE SEAS 2008. AASTAL 19
JOONIS 1.7 SEOS SOOLISE PALGALÕHE JA NAISJUHTIDE OSAKAALU VAHEL 20
JOONIS 1.8 NAISTE JA MEESTE HÕIVE MÄÄRAD EL LIIKMESRIIKIDES 2007. AASTAL, 15-64 AASTASED (%) 21
JOONIS 1.9 SOOLINE HÕIVELÕHE (PP) EL LIIKMESRIIKIDES 2007. AASTAL, 15-64 AASTASED 22
JOONIS 1.10 SOOLISE PALGALÕHE SEOS NAISTE TÖÖHÕIVE MÄÄRAGA 22
JOONIS 1.11 SOOLISE PALGALÕHE SEOS HÕIVELÕHEGA 23
JOONIS 1.12 SEOS AMETIALASE SEGREGATSIOONI JA NAISTE HÕIVE MÄÄRA VAHEL 24
JOONIS 1.13 SEOS TEGEVUSALADE PÕHISE SEGREGATSIOONI JA NAISTE HÕIVE MÄÄRA VAHEL ..24
JOONIS 1.14 SOOLINE HÕIVELÕHE: ALLA 12-AASTASTE LASTE VANEMAD NING SELLES VANUSES LAPSI MITTE OMAVAD INIMESED (VANUSES 25 – 49 AASTAT), 2008 25
JOONIS 1.15 SEOS KUNI 12-AASTASI LASTE VANEMATE HÕIVELÕHE JA ÜLDISE SOOLISE PALGALÕHE VAHEL 26
JOONIS 1.16. OSALISE TÖÖAJAGA TÖÖTAJATE OSAKAAL EL LIIKMESRIIKIDES 2007. AASTAL (15A JA VANEMAD) 27
JOONIS 1.17 SEOS SOOLISE PALGALÕHE NING NAISTE OSAAJAGA TÖÖTAMISE MÄÄRA VAHEL 27
JOONIS 1.18 TÖÖTASUDE 90. JA 10. PROTSENTIILIDE SUHTARV EL LIIKMESRIIKIDES 2007. AASTAL 28
JOONIS 1.19 SEOS TÖÖTASUDE 90/10 PROTSENTIILIDE SUHTARVU JA SOOLISE PALGALÕHE VAHEL 29
JOONIS 1.20 MIINIMUMPALGA SUHE KESKMISESSE PALKA EL LIIKMESRIIKIDES 30
JOONIS 1.21 MIINIMUMPALGA/KESKMISE PALGA SUHTARVU JA SOOLISE PALGALÕHE SEOS 31
JOONIS 1.22 KOLLEKTIIVLEPINGUTEGA HÕLMATUS EL LIIKMESRIIKIDES (2007. VÕI 2008. A.), PROTSENT HÕIVATUTEST 32
JOONIS 1.23 KOLLEKTIIVLEPINGUTEGA HÕLMATUSE SEOS SOOLISE PALGALÕHEGA 32
JOONIS 2.1. SOOLINE PALGALÕHE HARIDUSTASEMETE LÕIKES: TRENDID AASTATEL 2000 - 200837
JOONIS 2.2. MEESTE OSAKAAL TÖÖTURUL HARIDUSTASEMETE LÕIKES (2000 – 2008) 39
JOONIS 2.3. MEESTE OSAKAAL OMANDATUD ERIALADE LÕIKES (2000 – 2008) 41
JOONIS 2.4. SOOLISE PALGALÕHE TRENDID VANUSEGRUPPIDE LÕIKES (2000 – 2008) 43
JOONIS 2.5. MEESTE OSAKAAL AMETIALADE LÕIKES (2000 – 2008) 48
JOONIS 2.6. MEESTE OSAKAAL SEKTORITE LÕIKES (2000 – 2008) 50
JOONIS 2.7.SOOLISE PALGALÕHE TRENDID SÕLTUVALT ETTEVÕTTE OMANDIVORMIST (2000 – 2008) 56
JOONIS 3.1. KARAKTERISTIKUTE JA REGRESSIOONIKORDAJATE ERINEVUSE MÕJU SOOLISELE PALGALÕHELE. 75
JOONIS 3.2. SOOLINE PALGALÕHE KVANTIILIDE LÕIKES 2000-2008 (REAALPALKADE NATURAALLOGARITMIDE ERINEVUS). 78
JOONIS 3.3. PALGALÕHE DEKOMPOSITSIOON KVANTIILREGRESSIOONI BAASIL. 80

Tabelite loetelu

TABEL 2.1. SOOLISE PALGALÕHE DÜNAAMIKA AASTATEL 1993 – 2008 35
TABEL 2.2. HÕIVE STRUKTUUR (2000 – 2008 KESKMINE, 15 – 74 AASTASED ISIKUD)..... 36
TABEL 2.3. PALGALÕHE HARIDUSTASEMETE LÕIKES (2000-2008)..... 36
TABEL 2.4. PALGALÕHE HARIDUSTASEMETE LÕIKES (10 HARIDUSTASET, 2000-2008))..... 38
TABEL 2.5. SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE OSAKAAL PALGASAAJATE SEAS OMANDATUD ERIALADE LÕIKES (2000 – 2008) 40
TABEL 2.6. SOOLINE PALGALÕHE VANUSEGRUPPIDE LÕIKES (2000 – 2008) 42
TABEL 2.7. SOOLINE PALGALÕHE - LASTE OLEMASOLU JA PEREKONNASEIS (2000 – 2008) 44
TABEL 2.8. SOOLINE PALGALÕHE – RAHVUS, LASTE OLEMASOLU JA PEREKONNASEIS (2000 – 2008) 45
TABEL 2.9. SOOLINE PALGALÕHE TÖÖVÕIMETUSPENSIONI SAAJATEL NING PUUDE VÕI PIKAAJALISE HAIGUSEGA INIMESTEL (2000 – 2008) 46
TABEL 2.10. SOOLINE PALGALÕHE PUUDE VÕI PIKAAJALISE HAIGUSEGA INIMESTEL VANUSEGRUPPIDE LÕIKES (2000 – 2008) 46
TABEL 2.11. SOOLINE PALGALÕHE AMETIALADE LÕIKES (2000 – 2008)..... 47
TABEL 2.12. SOOLINE PALGALÕHE ETTEVÕTETE TEGEVUSALADE LÕIKES (2000 – 2008).. 49
TABEL 2.13. SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE OSAKAAL JUHTIDE SEAS (2000 – 2008) 51
TABEL 2.14. MEESJUHTIDE OSAKAAL PALGATÖÖTAJATE NING ETTEVÕTJATE HULGAS (2000 – 2008) 51
TABEL 2.15. SEGREGATSIOON AMETIALADE KAUPA JA SOOLINE PALGALÕHE VASTAVAL AMETIL, 2006..... 52
TABEL 2.16. SOOLINE PALGALÕHE SÕLTUVALT ETTEVÕTTE SUURUSEST (2000 – 2008) ... 53
TABEL 2.17. TÖÖTAJATE OSAKAAL ERINEVA SUURUSEGA ETTEVÕTETES (2000 – 2008)... 54
TABEL 2.18. SOOLINE PALGALÕHE SÕLTUVALT ETTEVÕTTE OMANDIVORMIST (2000 – 2008) 55
TABEL 2.19. PALGATÖÖTAJATE OSAKAAL ERINEVA SUURUSEGA KODUMAISES JA VÄLISOMANDIS OLEVATES ETTEVÕTETES (2000 – 2008)..... 57
TABEL 2.20. ERINEVA HARIDUSTASEMEGA TÖÖTAJATE OSAKAAL KOGU HÕIVATUTE ARVUST KODUMAISTES JA VÄLISOMANDIS OLEVATES ETTEVÕTETES (2000 – 2008)..... 57
TABEL 2.21. SOOLINE PALGALÕHE SÕLTUVALT KUULUMISEST AMETIÜHINGUSSE (2000 – 2008) 58
TABEL 2.22. AMETIÜHINGU LIIKMETE OSAKAAL TÖÖTAJATE SEAS SÕLTUVALT ETTEVÕTTE OMANDIVORMIST (2000 – 2008) 58
TABEL 2.23. TÖÖTATUD TUNDIDE ARV NÄDALAS (2000 – 2008) 59
TABEL 2.24. SOOLISE PALGALÕHE DÜNAAMIKA AASTATE LÕIKES SÕLTUVALT SELLEST, MILLINE SEKTOR ON VALIMIST VÄLJA JÄETUD (2000 – 2008)..... 61
TABEL 3.1. REGRESSIOONIKORDAJA HINNANG SOO MUUTUJALE NING SELLE TÄHENDUS... 65
TABEL 3.2. SUGU TÄHISTAVA FIKTIIVSE MUUTUJA REGRESSIOONIKORDAJATE HINNANGUD, ERINEVAD AJAPERIOODID..... 68
TABEL 3.3. PROTSENTUAALNE MUUTUS SELGITAMATA SOOLISES PALGAERINEVUSES..... 68
TABEL 3.4. SUGU TÄHISTAVA FIKTIIVSE MUUTUJA REGRESSIOONIKORDAJATE HINNANGUD, TÖÖTURU ERINEVAD SEGMENDID..... 70
TABEL 3.5. PROTSENTUAALNE MUUTUS SELGITAMATA SOOLISES PALGAERINEVUSES ERINEVATE TÖÖTURU SEGMENTIDE LÕIKES..... 70

TABEL 3.6. SUGU TÄHISTAVA FIKTIIVSE MUUTUJA REGRESSIOONIKORDAJATE HINNANGUD: ERINEVAT TÜÜPI ETTEVÕTTED JA KUULUMINE AMETIÜHINGUSSE 73
TABEL 3.7. PROTSENTUAALNE MUUTUS SELGITAMATA SOOLISES PALGAERINEVUSES: ERINEVAT TÜÜPI ETTEVÕTTED JA KUULUMINE AMETIÜHINGUSSE 73
TABEL 3.8. KARAKTERISTIKUTE JA KORDAJATE ERINEVUSEGA SELGITATUD OSA SOOLISEST PALGALÕHEST 74
TABEL 3.9. OAXACA-BLINDERI DEKOMPOSITSIOON TÖÖTURU SEGMENTIDE LÕIKES..... 76
TABEL 3.10. SOO MUUTUJA KOEFITSIENT KVANTIILREGRESSIOONIDES (2000-2008). 79
TABEL 4.1. SOOLINE SEGREGATSIOON EESTIS AASTATEL 2000 - 2008..... 82
TABEL 4.2. SOOLINE SEGREGATSIOON EESTIS RAHVUSVAHELISES VÕRDLUSES 84
TABEL 4.3. 10 SUURIMA SOOLISE PALGALÕHEGA AMETIALA, KUS MEESTE KESKMINE TUNNIPALK ÜLETAS NAISTE TUNNIPALKA (2006. A)..... 86
TABEL 4.4. 10 SUURIMA SOOLISE PALGALÕHEGA AMETIALA, KUS NAISTE KESKMINE TUNNIPALK ÜLETAS MEESTE TUNNIPALKA (2006. A)..... 86
TABEL 4.5. AMETIALAD, KUS 2006.A TÖÖTASID AINULT MEHED VÕI AINULT NAISED 87
TABEL 4.6. SUURIMA SOOLISE SEGREGATSIOONIGA AMETIALAD, 2006 88

Lühikokkuvõte

Meeste ja naiste palgaerinevus on Eestis möödunud kümnendi jooksul kasvanud ning on viimaste andmete kohaselt Euroopa Liidu kõrgeim. Käesoleva uuringu eesmärgiks oli analüüsida, millest nii ulatuslik sooline palgalõhe Eestis on tingitud. Uuring moodustab II etapi Sotsiaalministeeriumi poolt tellitud projektist "Soolise palgalõhe uuring",[1] mille esimeses etapis anti ülevaade soolist palgalõhet puudutavast teoreetilisest kirjandusest ja empiirilistest tulemustest välisriikides. Käesolevas uuringus antakse ülevaade sellest, kuidas sooline palgalõhe[2] on Eestis aastatel 2000 - 2008 muutunud ning kui suur on see erinevate töötajate gruppide ja tööturu segmentide lõikes. Seejärel analüüsitakse, mil määral on sooline palgalõhe tingitud meeste ja naiste koondumisest erinevatele ameti- ja tegevusaladele ning erinevustest nende kvalifikatsioonis ja muudes mõõdetavates tunnustes.

Keskmine sooline palgalõhe töötajate gruppide lõikes

Kasutades Statistikaameti Eesti Tööjõu-uuringu andmeid leiti, et sooline palgalõhe on perioodil 2000-2008 kasvanud enam kui veerandi võrra: kui 2000. aastal teenisid mehed keskeltläbi 24% naistest enam, siis 2008. aastaks oli see lõhe suurenenud 31 protsendini.[3] Soolise palgalõhe keskmine väärtus oli sel ajaperioodil 29%.

Vaadates soolist palgalõhet erinevate töötajagruppide lõikes selgub, et kõrgharidusega töötajate seas on see väiksem ning vaatlusalusel perioodil suhteliselt stabiilne olnud. Seevastu madalama haridustasemega töötajate hulgas on palgalõhe alates 2000. aastast suurenenud. Teiste riikide ja/või varasemate perioodide kohta tehtud uuringute põhjal on sooline palgalõhe osaliselt tingitud sellest, et meeste haridustase on naiste omast kõrgem. Eestis on see suhe vastupidine ning viimasel kümnendil on naiste osakaal kõrghariduse omandanute seas aasta-aastalt suurenenud. Seega ei ole Eestis palgalõhe tingitud sellest, et naised on keskmiselt madalama haridustasemega kui mehed, pigem vastupidi: hariduse arvessevõtmine regressioonides suurendab selgitamata palgaerinevust. Mehed ja naised koonduvad küll õppima erinevaid erialasid: meeste osakaal on kõrge nt tehnika, tootmise ja ehituse eriala omandanute seas, samas kui nt. tervise ja heaolu või õpetajakoolituse ja kasvatuse erialade lõpetanutest moodustavad mehed alla 10%. Teisalt aga on naised ülekaalus sellistel keskmiselt kõrgema palgatasemega erialadel nagu sotsiaalteadus, ärindus ja õigus, loodus- ja täppisteadused ning matemaatika ja statistika. Erinevused nii haridustasemes kui ka õpitud erialas naiste madalamat palka ei selgita.

Abielus või vabaabielus olevate inimeste seas on palgalõhe kõrgem kui üksikutel, mis tuleneb sellest, et paarissuhtes olevad mehed teenivad üksikutest meestest keskmiselt kõrgemat palka, samas kui naiste puhul pole perekonnaseis palgaga seotud. Lapsevanemate hulgas on sooline palgalõhe suurem kui lasteta töötajate seas. Ka

[1] Projekt on rahastatud ESFi programmist „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2008-2010".

[2] Soolise palgalõhe ning üldise, selgitatud ja selgitamata mõistete definitsioone vt raporti lisast 7.

[3] Statistikaameti poolt avaldatavad soolise palgalõhe numbrid põhinevad oktoobrikuu tunnipalkade uuringul (Töötasu struktuur), mistõttu ka numbrid võivad olla mõnevõrra erinevad. Tööjõu-uuringu kasutamise eeliseks on uuemad andmed, samas kui töötasu struktuuri uuringu viimased avaldatud andmed pärinevad aastast 2006, mil palgalõhe oli 27%.

vanusegruppidest on palgalõhe kõrgeim vanusevahemikus 25-45, mil pere loomine ja laste kasvatamine on tõenäoliseim.

Sooline palgalõhe on erasektoris kõrgem kui avalikus sektoris. Eristades erasektori firmade puhul omakorda kodumaises ja välisomandis olevaid ettevõtteid, ilmneb, et välisomanikele kuuluvates firmades on palgaerinevus suurem. Palgalõhe kasv on vaatlusalusel perioodil aset leidnud peamiselt välisomanikele kuuluvates ettevõtetes, kodumaises omandis olevates (nii avaliku kui erasektori) firmades on see püsinud enam-vähem konstantsena. Osaliselt on kõrgem palgaerinevus välisomanduses olevates ettevõtetes selgitatav erinevustega töötasude üldises ebavõrdsuses. Palkade hajuvus on erasektoris ligikaudu kaks korda kõrgem kui avalikus sektoris ning välisomanduses olevates ettevõtetes umbes 2,5 korda kõrgem kui kodumaises omandis olevates firmades.

Tegevusaladest on palgalõhe suurim finantsvahenduses ning väikseim avalikus halduses. Kinnisvarasektori buumi tõttu kasvasid Eestis palgad aastatel 2000 - 2008 ehitussektoris kiiremini kui teistes valdkondades. Selle tegevusala töötajatest on aga 90% mehed. Kas ja mil määral oli viimastel aastatel aset leidnud soolise palgalõhe kasv meil põhjustatud ehitusbuumist? Selle analüüsimiseks arvutasime soolise palgalõhe suuruse aastatel 2000 – 2008, jättes ehitussektori valimist välja. Nende arvutuste põhjal ilmnes, et palkade ennakkasv ehitussektoris ei omanud soolise palgalõhe suurenemises kuigi märkimisväärset rolli. Kui ehitussektor oli valimisse kaasatud, suurenes sooline palgalõhe nimetatud perioodil 24%lt 31%le. Ehitussektori väljajätmisel suurenes palgaerinevus kõigil teistel tegevusaladel keskmiselt 25%lt 29%le. Seega kasvas sooline palgalõhe ka ehitussektori arengutest sõltumatult. Samas tuleb arvestada, et käesolevas analüüsis polnud võimalik arvesse võtta ehitussektori palkade suurenemise n-ö teiseseid mõjusid, mis on tingitud sellest, et ehitussektori palgakasv ja töötajate liikumine sellesse sektorisse tõstis tõenäoliselt meeste palgataset ka teistel tegevusaladel.

Oluline palgalõhet mõjutav tegur on meeste ja naiste koondumine erinevatele ameti- ja tegevusaladele (segregatsioon). Segregatsiooni taseme hindamiseks koostati Duncani ja Duncani indeks, mis väljendab seda, kui suur osa naistest (või meestest) peaks töökohta vahetama selleks, et meeste ja naiste osakaalud kõigil tegevusaladel oleksid võrdsed. Tulemused näitavad, et viimase viie aasta jooksul on segregatsioon Eesti tööturul mõnevõrra kasvanud. Segregatsioon on suurem noorte, samuti kõrgharidust mitteomavate töötajate hulgas. Rahvusvaheline võrdlus näitab, et segregatsiooni tase Eestis ületab Euroopa keskmist, kuid jääb alla Põhjamaade omale. Keskmisest suurema soolise segregatsiooni üks võimalik põhjus on naiste kõrge tööturuaktiivsus, mis tingib vajaduse lastehoiu ja alushariduse omandamisega seotud teenuste järele ja seeläbi põhjustab naiste poolt domineeritud sektorite kõrgemat osakaalu majanduses.

Kasutades andmeid meeste ja naiste tunnipalkade kohta ametialade lõikes (Statistikaameti uuring Töötasu struktuur 2006, kus ametialad on esitatud detailsemalt kui Eesti Tööjõu-uuringus), arvutati, kui suur oleks keskmine palgalõhe juhul, kui igal ametialal saaksid naised sama suurt palka kui mehed. Leiti, et kui naiste palk oleks igal ametialal võrdne meeste palgaga, väheneks sooline palgalõhe poole võrra.

Teiste riikide kohta tehtud uuringud on näidanud, et oluline põhjus, miks naiste palgad meeste palkadele alla jäävad, on nn. klaaslae efekt: naisi edutatakse harvem kui mehi ning tippjuhtide seas on vähe naisi. Eestis on naiste osakaal juhtide seas küllaltki kõrge:

kui üldiselt on hõivatutest ligikaudu pooled naised, siis naissoost juhte on vastavalt Eesti Tööjõu-uuringu andmetele umbes 40% ning Töötasu struktuuri uuringu põhjal 33%. Küll aga selgub viimatinimetatud andmete põhjal, et tippjuhtide seas on naiste osakaal väiksem kui juhtide seas üldiselt, ulatudes ligikaudu 25%ni. Seega ilmneb ka Eestis klaaslae efekt, ehkki vähemal määral kui näiteks Skandinaavia riikides. Erinevus mees- ja naisjuhtide palkade vahel on küllaltki suur (keskmiselt 29%), kusjuures sooline palgalõhe on seda suurem, mida suurem on alluvate arv — üle 50 alluvaga juhtide seas ulatub see 40 protsendini.

Mees- ja naistöötajate palgadetsiile võrreldes selgub, et sooline palgalõhe on madalam madalapalgaliste ja kõrgem kõrgepalgaliste töötajate hulgas. Teisisõnu, naistöötajatel, kes on kõrgepalgalised võrreldes teiste naistöötajatega (nt teenivad enam kui 90% naistöötajatest), on madalam palk kui meestöötajatel, kes on kõrgepalgalised teiste meestega võrreldes. See erinevus on seda suurem, mida kõrgemat palgadetsiili vaadeldakse.

Selgitatud ja selgitamata palgalõhe

Sooline palgalõhe on küll osaliselt selgitatav meeste ja naiste erinevate mõõdetavate tunnustega (nagu ametid, tegevusalad, haridus, tööaeg jne), kuid nende tunnuste arvessevõtmise mõju on väike. Regressioonanalüüsi põhjal ilmes, et (regressiooni kaasatud muutujate poolt) selgitamata sooline palgaerinevus oli aastatel 2000 - 2008 keskmiselt 24%. Arvesse võttes, et üldine sooline palgaerinevus ulatus samal ajavahemikul keskmiselt 29%ni, on regressiooni kaasatud muutujate abil võimalik selgitada ainult ligikaudu 15% üldisest soolisest palgalõhest, mis on rahvusvahelises võrdluses küllaltki madal protsent.[4] Aastate 2000 – 2008 lõikes suurenesid nii üldine kui ka selgitamata palgalõhe.

Selgitamata palgalõhet aitab vähendada ameti- ja tegevusala kirjeldavate muutujate regressiooni lisamine, mille kaudu võetakse arvesse meeste ja naiste horisontaalset ja vertikaalset segregatsiooni tööturul. Õpitud eriala kirjeldava muutuja lisamine palgavõrrandisse seevastu mitte ei vähenda, vaid suurendab selgitamata palgaerinevust, kuna naised on meestest enam omandanud erialasid, mille õppimine tagab keskmisest kõrgema palga. Muud muutujad nagu vanus, rahvus, tööaeg, ettevõtte omandivorm ja alluvate arv ei avalda selgitamata palgalõhele kuigi olulist mõju.

Ettevõtte suurus on muid tegureid arvesse võtmata soolise palgalõhega negatiivses seoses: suurema töötajate arvuga organisatsioonides on keskmiselt väiksem palgalõhe kui väiksemates. Selgitamata soolise palgalõhe osas annab regressioonanalüüs aga vastupidise tulemuse – palgalõhe on seda ulatuslikum, mida suurema organisatsiooniga on tegu. See on tingitud osaliselt sellest, et väikefirmade puhul selgitavad meeste ja naiste vahelised erinevused ametites suuremat osa palgalõhest kui suurte ettevõtete puhul. Seega mängib väikefirmade puhul vertikaalne segregatsioon palgalõhe tekitamisel suuremat rolli.

Ametiühingu liikmete hulgas on keskmiselt sooline palgalõhe madalam, kuid ka siin näitab regressioonanalüüs, et kõikvõimalike selgitavate tegurite arvessevõtmisel see

[4] Üldine sooline palgalõhe = selgitamata palgalõhe + selgitatud palgalõhe. Selgitamata palgalõhe moodustas 85% ja selgitatud palgalõhe 15% üldisest soolisest palgalõhest.

erinevus kaob – selgitamata palgalõhe on ametiühingu liikmete seas ametiühingusse mittekuuluvatest inimestest isegi mõnevõrra kõrgem. Erinevus üldises (korrigeerimata) palgalõhes on peamiselt tingitud sellest, et tegevusaladel, kus ametiühingu liikmeid on keskmisest enam, on sooline palgalõhe madalam.

Sooline palgalõhe on ulatuslik ka juhtide seas ning kasvab koos vastutuse suurenemisega, s.t. alluvate arvu kasvuga. Regressioonanalüüsil põhinevad hinnangud näitavad, et palgalõhe ei ole tingitud näiteks sellest, et mees- ja naisjuhid töötavad erinevatel tegevusaladel – ka kõikvõimalikke selgitavaid tegureid arvesse võttes on selgitamata palgaerinevus mees- ja naisjuhtide vahel sarnane Eesti keskmisega. Seega on Eestis sooline palgalõhe tingitud lisaks klaaslae efektile sellest, et ka juhtival kohal töötades teenivad naised vähem kui mehed.

Sissejuhatus

Viimaste andmete kohaselt, mis pärinevad 2007. aastast, on Eestis meeste ja naiste vaheline palgaerinevus Euroopa Liidu kõrgeim. Käesoleva uuringu sihiks on analüüsida, mis põhjustab niivõrd suurt palkade erinevust. Sel eesmärgil hindame, kuivõrd on sooline palgalõhe tingitud sellest, et mehed ja naised teenivad sarnastel ametikohtadel töötades erinevat palka, mil määral on see sõltuv erinevustest meeste ja naiste kvalifikatsioonis jne. Uuringus antakse ülevaade soolise palgalõhe arengutest Eestis aastatel 2000 - 2008. Me kaardistame palgalõhe suuruse erinevate tööturu segmentide lõikes (nagu näiteks vanusegrupid ja erineva haridustasemega töötajad) ning analüüsime, kui suures ulatuses on lõhet meeste ja naiste palkades võimalik selgitada sugudevaheliste erinevustega palka mõjutavates karakteristikutes.

Analüüsis kasutatud metoodika põhineb algselt inimkapitali teoorial, mis selgitab soolist palgalõhet läbi erinevuste meeste ja naiste tootlikkuses. Käesoleva uuringu põhieesmärgiks ei ole aga testida inimkapitali teoorial põhinevaid hüpoteese, vaid näidata, mil määral erinevad tegurid soolist palgalõhet mõjutavad ning kuidas need mõjud aja jooksul muutunud on. Samuti testitakse segregatsiooni tähtsust palgalõhe tekkimisel. Organisatsioonipraktikate ning palgasüsteemide rolli soolise palgalõhe tekkimisel käsitleb uuringu järgmine etapp (juhtumiuuringud). Uuringu I osas käsitleti lisaks veel lähenemisi ja teooriaid, mis selgitavad soolise palgalõhe tekkimist ning püsimist, kuid nende testimine empiiriliselt ei ole andmete puudumise tõttu võimalik. Näiteks ei ole võimalik olemasolevate andmete põhjal testida diskrimineerimise rolli soolise palgalõhe tekkimisel.

Teoreetiliselt on sooline palgalõhe positiivselt seotud üldise palkade (või sissetulekute) ebavõrdsusega. Samas on OECD riikides viimase kahekümne aasta jooksul aset leidnud kaks vastandlikku trendi: samaaegselt sissetulekute ebavõrduse suurenemisega on sooline palgalõhe vähenenud. Blau ja Kahni (2007) uurimuses on seda sõnastatud nii, et naised „on ujunud vastuvoolu“. Sooline palgalõhe on peamiselt vähenenud kahel põhjusel. Esiteks ei ole enam olulisi erinevusi naiste ja meeste hariduses – viimastel aastatel on arenenud riikides üliõpilaste seas naised isegi ülekaalus. Teiseks on paljudes riikides naiste seas oluliselt vähenenud laste tõttu töölt eemaloldud aja kestus. Kohati on need kaks arengut ka muutnud palgalõhe praktiliselt olematuks. Näiteks osades USA andmetel põhinevates uuringutes on leitud, et lasteta naised teenivad sama pika staaži ja samasuguse kvalifikatsiooni puhul meestega võrdset palka.[5] Eesti andmete põhjal hinnatud palgavõrrandid näitavad siiski, et meil on sinnani veel pikk tee minna: ka juhul, kui regressioonides on arvesse võetud palgaerinevust põhjustavaid tegureid nagu nt. vanus, haridustase ja omandatud eriala, tööaeg, laste arv, tööalane vastutus (s.t. juhtival kohal töötamine) jne, jääb nende muutujate abil siiski selgitamata ligikaudu 24% meeste ja naiste vahelisest palgaerinevusest.

Viimastel aastatel on Eestis sooline palgaerinevus süvenenud: kui 2000. aastal teenisid mehed keskeltläbi 24% naistest enam, siis 2008. aastaks oli see lõhe suurenenud 31%ni.[6]

[5] Seda on leidnud nt. Gunderson (2006), ning O'Neill ja O'Neill (2005), viidatud Anspal et al (2009) vahendusel.

[6] Need hinnangud põhinevad Eesti Tööjõu-uuringu andmetel.

Lisaks üldise palgalõhe suurenemisele on kasvanud ka palgaerinevuse see osa, mida pole võimalik palka mõjutavate muutujatega selgitada.[7] Samas on üldine palkade ebavõrdsus aastatel 1997 – 2007 Eestis vähenenud (Rõõm, 2007). Mõlemad neist arengutest on olnud vastupidised ülalkirjeldatud trendidele OECD riikide lõikes.

Käesoleva uuringu ülesehitus on järgmine. Esimeses peatükis antakse ülevaade mitmetest makrotaseme tööturunäitajatest, mida varasemates uuringutes on soolise palgalõhega seostatud. Esmalt analüüsime, kui ulatuslik on sooline segregatsioon (meeste ja naiste koondumine erinevatele ameti- ja tegevusaladele) Eesti tööturul võrreldes teiste EL liikmesriikidega ning milline on nende riikide andmetel segregatsiooni seos soolise palgalõhega. Samuti vaadeldakse Euroopa kontekstis Eesti naiste tööhõivemäärasid ning soolist hõivelõhet, töötamist osalise tööajaga, üldist palkade ebavõrdsust ning nende seoseid soolise palgalõhega. Peatükis kirjeldatakse ka mitmeid institutsioonilisi tegureid (miinimumpalk, töötajate hõlmatus kollektiivlepingutega), mis soolist palgalõhet mõjutada võivad.

Järgnevates peatükkides analüüsitakse Eesti andmetel põhjalikumalt soolise palgalõhe suurust ja seda mõjutavaid tegureid. Uuringu teine peatükk sisaldab keskmistel (st selgitavate teguritega korrigeerimata) soolistel palgalõhedel põhinevat analüüsi. Sel eesmärgil analüüsitakse Eesti soolise palgalõhe arenguid aastatel 2000 – 2008, kusjuures antakse ülevaade palgalõhe suurusest nii kogu töötajaskonna kui ka erinevate töötaja-gruppide lõikes. Seal vaadeldakse, kuidas sooline palgalõhe erineb vanusegruppide, rahvuse, perekonnaseisu ja laste arvu lõikes ning erineva haridustasemega töötajate seas. Lisaks võrreldakse palgalõhet erineva suuruse, tegevusala ja omandivormiga ettevõtetes ja organisatsioonides.

Kolmandas peatükis kasutatakse regressioonanalüüsi hindamaks, kui suur osa soolisest palgalõhest on selgitatav meeste ja naiste vaheliste erinevustega mõõdetavates tegurites ning kui suur osa jääb nende teguritega selgitamata. Analüüsitakse, millist mõju erinevad selgitavad muutujad palgalõhele avaldavad, jättes ükshaaval muutujaid regressiooni-võrrandist välja ning vaadeldes selgitamata osa muutumist. Hinnatakse ka selgitamata palgaerinevuse ulatust erinevate tööturu segmentide lõikes (rahvuse, haridustaseme ja vanuse lõikes; juhtival ametikohal töötajate ning ametiühingu liikmete puhul) ning erinevat tüüpi ettevõtetes (suurusgruppide ja omandivormide lõikes). Kasutades Oaxaca-Blinderi dekompositsioonimeetodit, arvutatakse, kui suur osa soolisest palgalõhest tuleneb erinevustest meeste ja naiste karakteristikutes ning kui suur osa sellest, et palka mõjutavad tegurid avaldavad meeste ja naiste palkadele erinevat mõju. Peatükk sisaldab ka kvantiilregressioonidel põhinevat soolise palgalõhe analüüsi erineva palgatasemega töötajate seas, mis võimaldab hinnata, kuidas üldine ja selgitamata palgaerinevus sisse-tulekute suurenedes muutuvad.

Neljas peatükk käsitleb segregatsiooni tööturul. Eesti Tööjõu-uuringu andmete põhjal koostatakse indeks, mis väljendab meeste ja naiste erinevatele tegevus- ja ametialadele koondumise ulatust tööturul. Hinnatakse segregatsiooni varieerumist ajas ning vanuse-gruppide ja haridustasemete lõikes. Detailsema hinnangu saamiseks ametialase segregat-

[7] Edaspidi on selle kohta kasutatud terminit „selgitamata palgaerinevus“. Käesolevas uuringus kasutatud mõistete definitsioonid on toodud lisas 7.

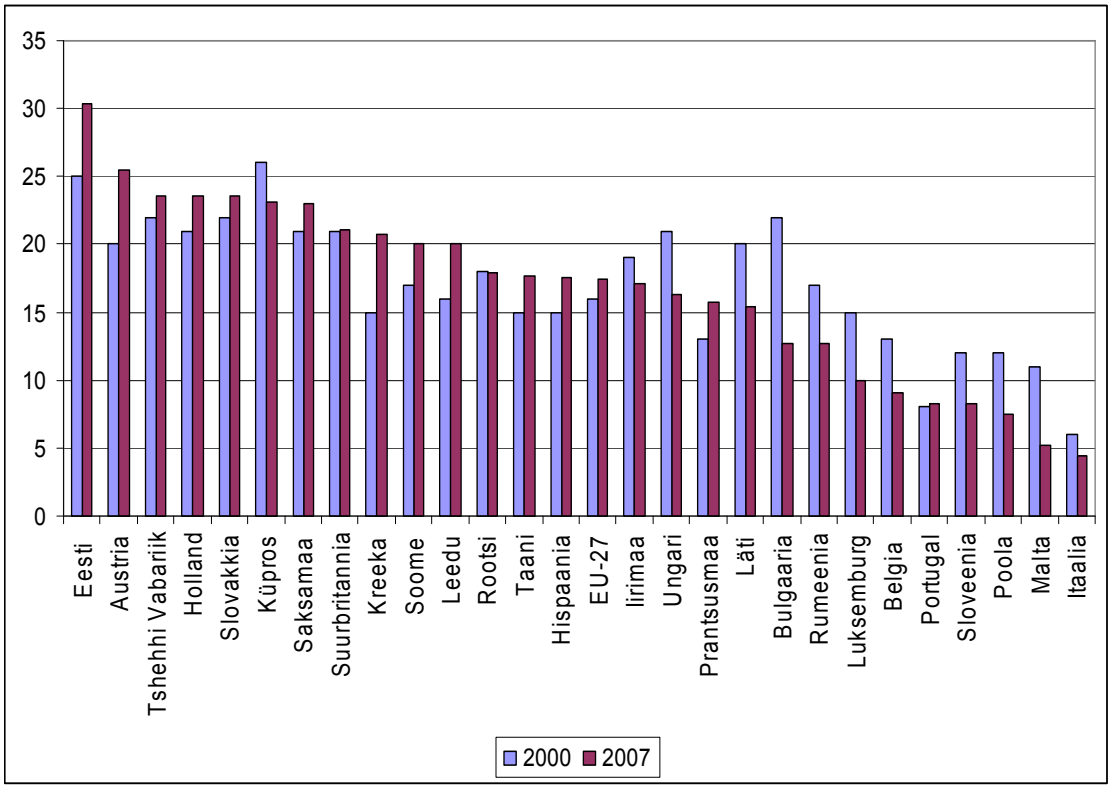
siooni ulatuse kohta kasutatakse tunnipalkade andmeid Statistikaameti uuringust *Töötasu struktuur*.

1. Taust – Eesti tööturunäitajate võrdlus teiste riikidega

1.1. Üldine sooline palgalõhe 2000. ja 2007. aastal

Joonis 1.1 annab ülevaate üldisest (korrigeerimata) soolisest palgalõhest EL liikmesriikide lõikes 2000. ja 2007. aastal.[8] Eesti eristub teistest maadest ulatusliku meeste-naiste palgaerinevuse poolest: **2007. aastal oli sooline palgalõhe Eestis EL liikmesriikide seas kõrgeim**. Kui EL riikide lõikes keskmiselt sel ajaperioodil palgaerinevus vähenes, siis Eestis suurenes see viiendiku võrra (25%lt 30%le).[9]

Joonis 1.1. Üldine sooline palgalõhe EL liikmesriikides



Allikad: Eurostat, Euroopa Komisjon (2009)

[8] Euroopa Komisjoni poolt avaldatud soolise palgalõhe hinnangud põhinevad Eurostati andmetel. Need omakorda baseeruvad Töötasu struktuuri uuringul või sellega analoogsetel rahvuslikel andmetel.

[9] Muutus on osaliselt tingitud ka erinevustest arvutusmetoodikas aastatel 2000 ja 2007. Aasta 2000 numbrites on arvesse võetud kõiki 16-64-aastaseid töötajaid, kes töötavad vähemalt 15 tundi nädalas (sh ka alla 10 töötajaga ettevõtetes, mille osakaal hõives on Eestis ca 25%). Aasta 2007 numbrites pole piiranguid tööaja ja töötajate vanuse osas, kuid välja jäävad alla 10 töötajaga ettevõtted ning avalik haldus, riigikaitse ja kohustuslik sotsiaalkindlustus. Uuemates numbrites on ühtlustatud ka andmeallikad: kui varem põhinesid arvutused erinevatel siseriiklikel allikatel, siis uuemad palgalõhe hinnangud põhinevad alates 2002. aastast läbiviidavatel Töötasu struktuuri uuringutel.

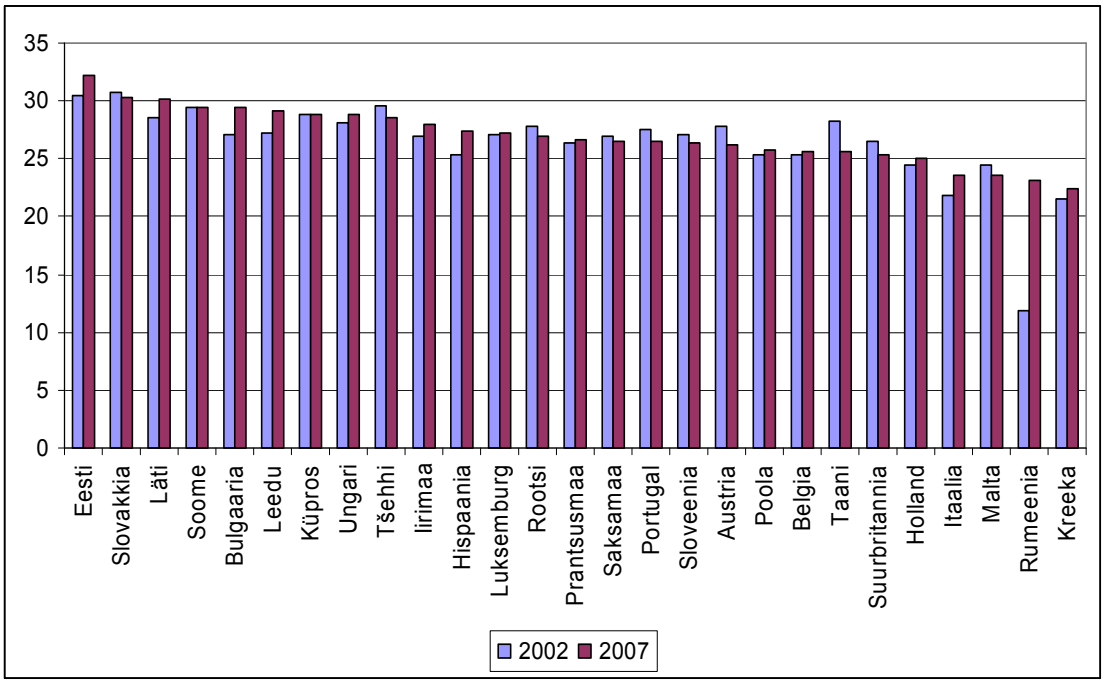
Millest on üldise palgalõhe ulatuslikkus tingitud? Osaliselt sõltub see makrotaseme tööturunäitajatest, nagu näiteks üldine palkade ebavõrdsus, sooline segregatsioon tööturul, naiste tööhõive määr, osalise tööajaga töötamise määrad meeste ja naist seas jne. Ka on varasemates selleteemalistes uuringutes leitud, et palgaerinevust mõjutavad tööturu institutsioonid, näiteks kollektiivlepingutega hõlmatus ning miinimumpalga suurus. Järgnevalt analüüsime lühidalt riikidevahelisi erinevusi ülaltoodud tegurites ning nende seoseid soolise palgalõhega.

1.2. Sooline segregatsioon tööturul

Üks olulisemaid soolise palgalõhe tekkimise ja püsimise allikaid on segregatsioon tööturul (Anspal et al, 2009). Segregatsioon põhjustab palgaerinevust, kuna naised koonduvad tegevus- või ametialadele, mis on keskeltläbi madalamalt tasustatud, ja vastupidi. Joonis 1.2 ja joonis 1.3 annavad Euroopa Komisjoni andmetele tuginedes ülevaate soolisest segregatsioonist Euroopa Liidus, mis põhinevad ametialase ja sektoritepõhise segregatsiooni indeksitel. Need indeksid varieeruvad ühest sajani ning kõrgem indeksi väärtus tähistab ulatuslikumat soolist segregatsiooni. **Nii ametialane kui ka tegevusalade põhine segregatsioon on Eestis Euroopa Liidu kõrgeimad.**[10] Seega on tõenäoline, et Eesti ulatuslik sooline palgalõhe on vähemalt osaliselt põhjustatud segregatsioonist ning ühtlasem naiste-meeste jaotus erinevate sektorite ja/või ametialade vahel aitaks palgaerinevust vähendada. Põhjalikum analüüs selle kohta, mil määral sooline segregatsioon Eestis palgalõhet mõjutab, on toodud käesoleva uuringu kuuendas peatükis.

Joonis 1.2. Sooline segregatsioon EL liikmesriikides ametite lõikes

[10] EK metoodika segregatsiooni hindamiseks on järgnev: arvutatakse kui suur osa naistest ja meestest on hõivatud igas ametis/sektoris ning summeeritakse meeste ja naiste vahelised erinevused nendes hõivemäärades. Tulemus normaliseeritakse, väljendades seda protsendina koguhõivest (ISCO klassifikatsioon).



Märkus: segregatsiooniindeks varieerub ühest sajani. Kõrgem väärtus tähistab ulatuslikumat soolist segregatsiooni.

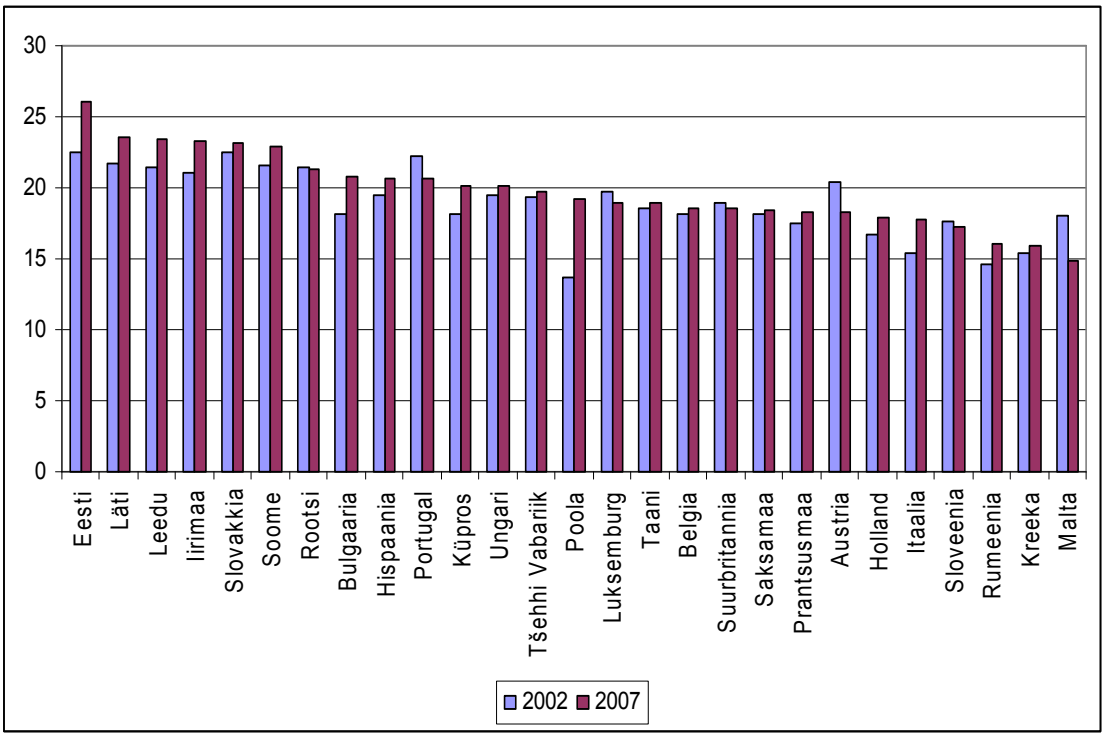
Allikas: Euroopa Komisjon (2009)

Parema ülevaate saamiseks sellest, mil määral palgaerinevus segregatsioonist tingitud on, hindasime nende kahe muutuja seost EL liikmesriikide lõikes, kasutades 2007. aasta andmeid. Ülevaade neist seostest esmalt ametialase ning seejärel sektoritepõhise segregatsiooni puhul on toodud joonistel 1.3 ja 1.4. Iga punkt joonisel tähistab ühte liikmesriiki ning selle asukoht näitab selle riigi segregatsiooni taset ning palgalõhe suurust. Lisaks muutujate väärtuste kujutamisele punktdiagrammina on mõlemal joonisel 1.4 ja 1.5 ära toodud ka regressioonijoon, mille hindamiseks kasutati lihtsat vähimruutude regressiooni, kus sooline palgalõhe oli sõltuv ning ametialase (tegevusalade põhise) segregatsiooni määr selgitav muutuja. Regressioonikoefitsiendi väärtus on joonisel 1.4 kujutatud joone puhul 1,31[11] ning joonisel 1.5 kujutatud joone puhul 1,1. Mõlema regressiooni kohaselt on muutujatevaheline seos 95%lise tõenäosusega statistiliselt oluline.[12] (Nii siin kui ka järgmistes osades põhinevad need hinnangud heteroskedastiivsus-kindlatel standardvigadel). See näitab, et EL riikide lõikes on sooline palgalõhe ja segregatsioon positiivselt seotud ehk mida suurem on segregatsioon, seda suurem on ka palgalõhe.

[11] Antud kontekstis iseloomustavad regressioonikordajad tingimuslikke korrelatsioone kahe muutuja vahel: riikides, kus ametialane segregatsioon on 10% suurem, on sooline palgalõhe keskeltläbi 13% kõrgem.

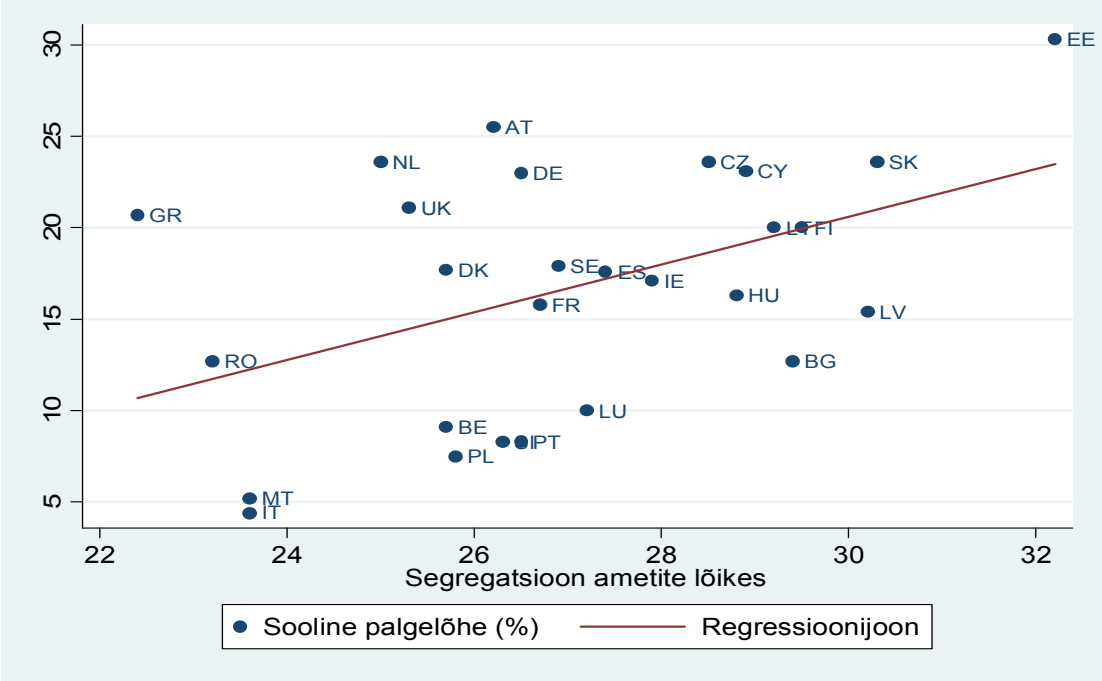
[12] Antud andmete puhul on tegemist ühe realisatsiooniga üle aja ja ruumi (s.t. muutuja genereerimise protsess omab juhuslikkust), mistõttu on õigustatud nende muutujate käsitlemine juhuslike suurustena. Kuna vaatlusaluste objektide (s.t. eri riikide kohta arvutatud keskmiste näitajate) arv on väike, siis tuleb statistilise olulisuse hindamisel arvesse võtta, et esimest ja teist tüüpi vea tekkimise võimalus on suur.

Joonis 1.3. Sooline segregatsioon EL liikmesriikides ettevõtete tegevusalade lõikes



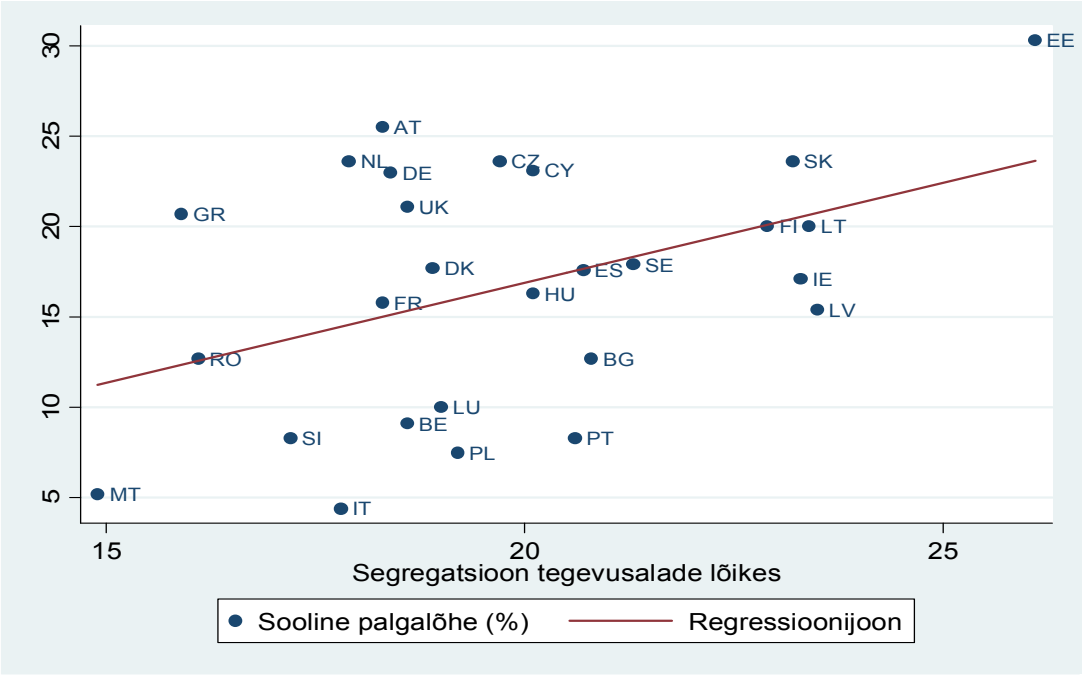
Allikas: Euroopa Komisjon (2009)

Joonis 1.4. Soolise palgalõhe seos ametialase segregatsiooniga



Allikad: Eurostat, Euroopa Komisjon (2009), autorite arvutused

Joonis 1.5. Soolise palgalõhe seos segregatsiooniga ettevõtete tegevusalade lõikes

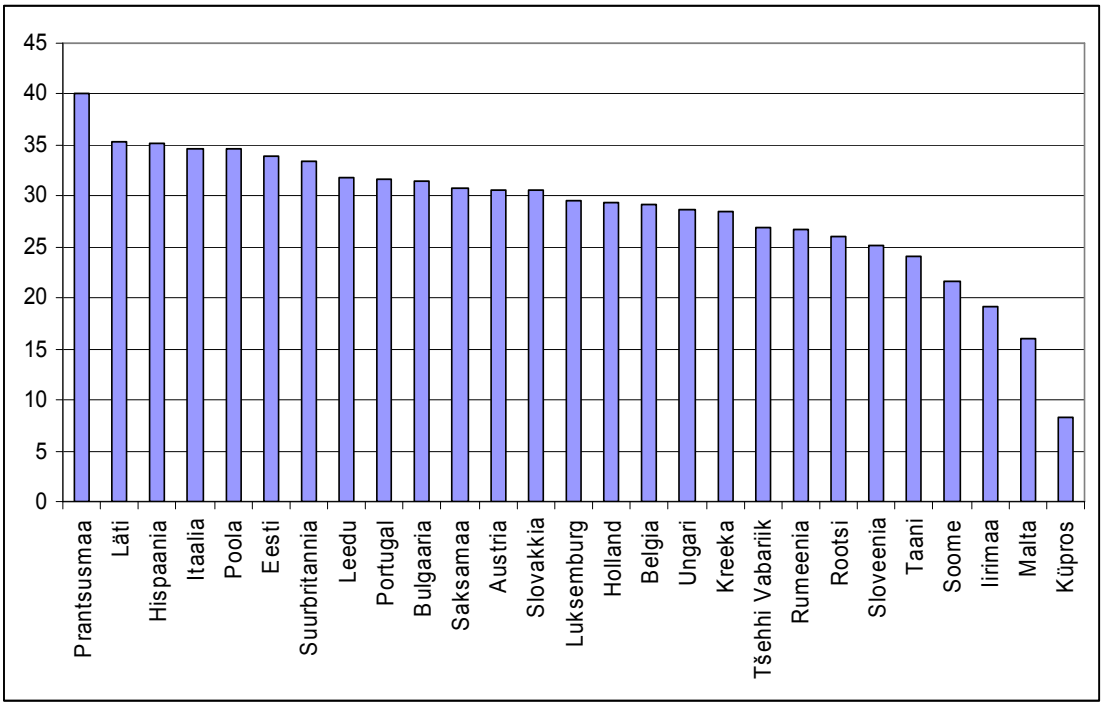


Allikad: Eurostat, Euroopa Komisjon (2009), autorite arvutused

1.3. Naiste osakaal juhtide seas

Ühe olulise põhjusena, miks naiste palgad meeste palkadele alla jäävad, on välja toodud soolist vertikaalset segregatsiooni: juhtivatel kohtadel, millel töötamisega kaasneb suurem vastutus ning seetõttu ka palk, töötab enam mehi kui naisi. (Sama fenomeni on sellealases kirjanduses käsitletud ka klaaslae efektina.) Joonis 1.6 illustreerib naiste osakaalu juhtide seas EL liikmesriikides 2008. aastal.[13] Eestis on naisi juhtide hulgas ligikaudu 34%, mis on EL riikide lõikes üle keskmise tulemus. Eestist kõrgem on see näitaja Prantsusmaal (40%) ning Eestiga samas suurusjärgus Lätis, Hispaanias, Itaalias, Poolas ja Suurbritannias. Teistes EL riikides jääb naiste osakaal juhtide seas meie omast madalamaks. Seda, kuivõrd on sooline palgaerinevus Eestis tingitud klaaslae efektist, analüüsitakse käesoleva uuringu järgnevates osades.

Joonis 1.6 Naiste osakaal juhtival kohal töötajate seas 2008. aastal

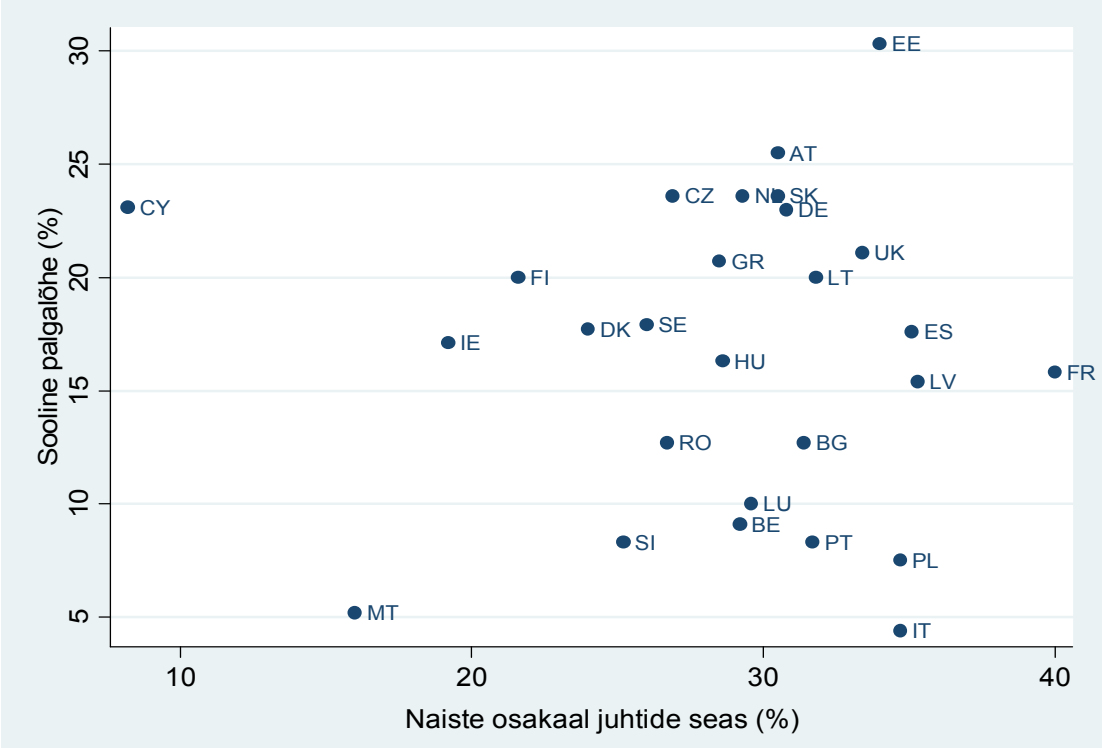


Allikas: Euroopa Komisjon (2010), põhineb Tööjõu-uuringutel

Joonisel 1.7 on punktdiagrammina kujutatud seost soolise palgalõhe ning juhtival kohal töötavate naiste osakaalu vahel EL riikide lõikes. Nende muutujate vahelist seost hinnati ka vähimruutude regressiooni abil, regressioonikordaja hinnang on nullilähedane ja pole statistiliselt oluline. (Seose ebaolulisuse tõttu ei ole regressioonijoont joonisel toodud.)

[13] Kategooria „juhid“ hõlmab ISCO (*International Standard Classification of Occupations*) ametikategooriaid 121 (Direktorid ja tegevjuhid) ning 13 (Väikeettevõtete juhid)

Joonis 1.7 Seos soolise palgalõhe ja naisjuhtide osakaalu vahel



Allikad: Euroopa Komisjon (2009), autorite arvutused

1.4. Naiste tööhõive määr ja hõivelõhe

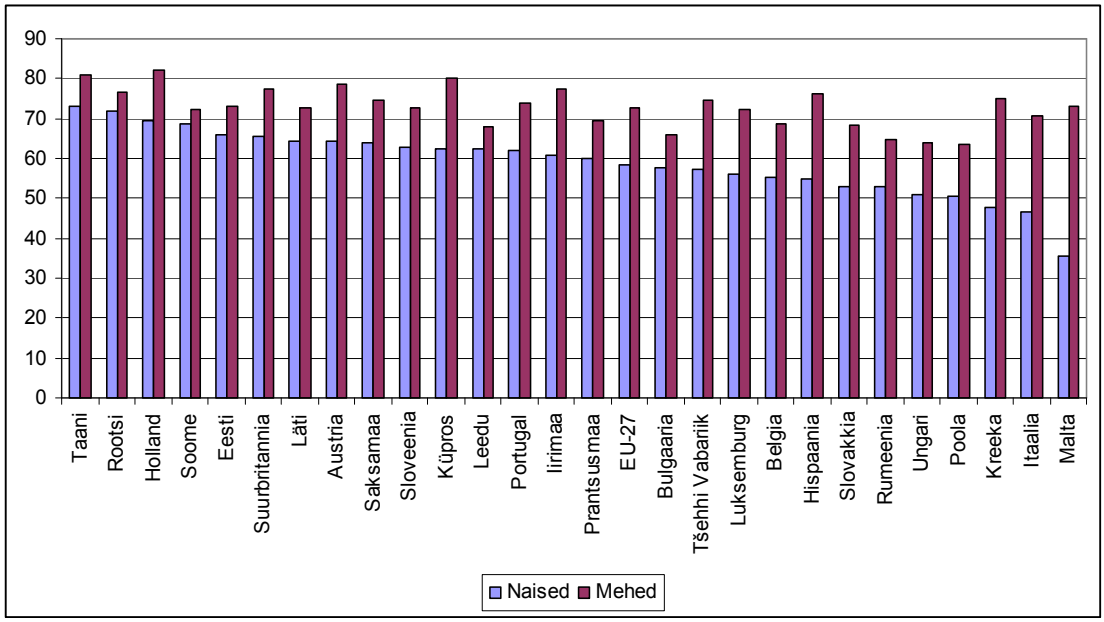
Uuringutes on toodud välja, et mida kõrgem on naiste tööhõive määr, seda suurem on üldjuhul sooline palgalõhe. Naised osalevad tööturul selektiivselt: mida madalam on hõive määr, seda suurem on ka tõenäosus, et tööturult jäävad eemale väiksema teenimispotentsiaaliga (peamiselt madala haridustasemega ja kvalifikatsiooniga) naised. Kui see grupp naisi tööturul aktiivsed pole, on ka üldine sooline palgaerinevus väiksem. Sarnastel põhjustel eksisteerib ka negatiivne seos soolise hõivelõhe[14] ning palgalõhe vahel: mida suurem on sooline hõivelõhe, seda selektiivsem on naiste osalemine tööturul.

Eesmärgiga hinnata, kuivõrd see võib Eesti soolist palgalõhet mõjutada, näitame järgnevalt, kui kõrged on Eestis naiste tööhõive määr ja hõivelõhe võrreldes muude EL liikmesriikidega. Seejärel hindame, kui tugev on seos nende muutujate ja soolise palgaerinevuse vahel. Joonisel 1.8 toodud andmete põhjal ilmneb, et Eestis on naiste hõive Euroopa kontekstis suhteliselt kõrge. Oleme Taani, Rootsi, Hollandi ja Soome järel ses osas viiendal kohal. Joonis 1.9 annab ülevaate hõivelõhe ulatusest EL riikide lõikes. Hõivelõhe on Eestis üks madalamatest, meie tasemest mõnevõrra väiksem on see ainult Leedus, Rootsis ja Soomes. Joonise põhjal ilmneb, et sooline hõivelõhe on muude piirkondadega võrreldes madalam Balti ning Skandinaavia riikides.

[14] Sooline hõivelõhe = meeste hõive määr (%) – naiste hõive määr (%)

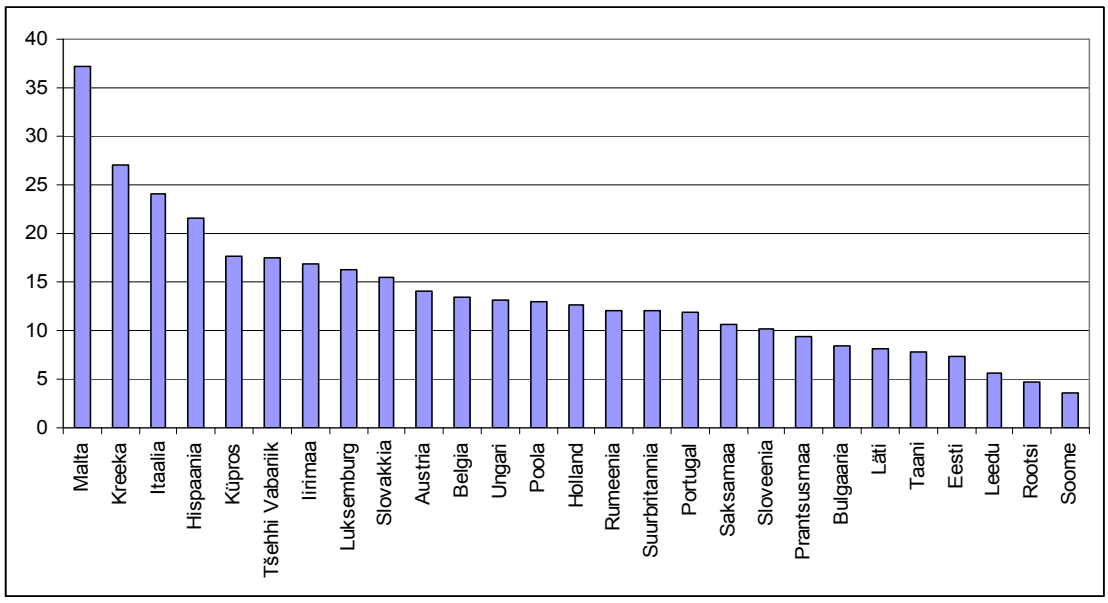
Joonis 1.10 illustreerib naiste hõive määra ja soolise palgalõhe vahelist seost Euroopa Liidu riikides. Sarnaselt eelnevale näitame joonisel paariviisilisi seoseid (punktdiagrammi) ning lihtsat vähimruutude regressioonijoont. Regressioonikoefitsiendi väärtus on 0,42 ning see on 99%lise tõenäosusega statistiliselt oluline. Seega on Euroopa Liidu liikmesriikide lõikes naiste tööhõive määr ja sooline palgalõhe positiivselt seotud. Joonisel 1.11 on näidatud seos soolise hõivelõhe ja palgalõhe vahel. Nende kahe muutuja vahel eksisteerib negatiivne seos (regressioonikoefitsiendi väärtus on -0,28) ning see on 90%lise tõenäosusega statistiliselt oluline. Eelpooltoodu põhjal on tõenäoline, et Eesti ulatuslik sooline palgaerinevus on vähemalt osaliselt tingitud siinsest naiste kõrgest hõivest ja meie madalast hõivelõhest.

Joonis 1.8 Naiste ja meeste hõive määrad EL liikmesriikides 2007. aastal, 15-64 aastased (%)



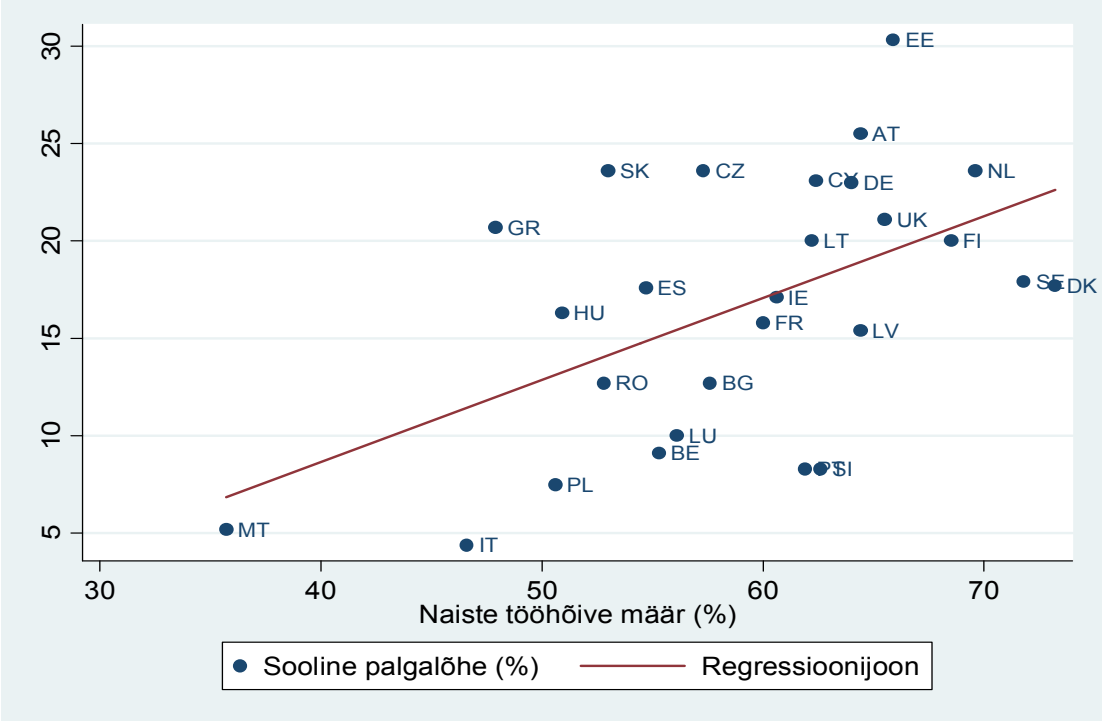
Allikas: Euroopa Komisjon (2009)

Joonis 1.9 Sooline hõivelõhe (pp) EL liikmesriikides 2007. aastal, 15-64 aastased



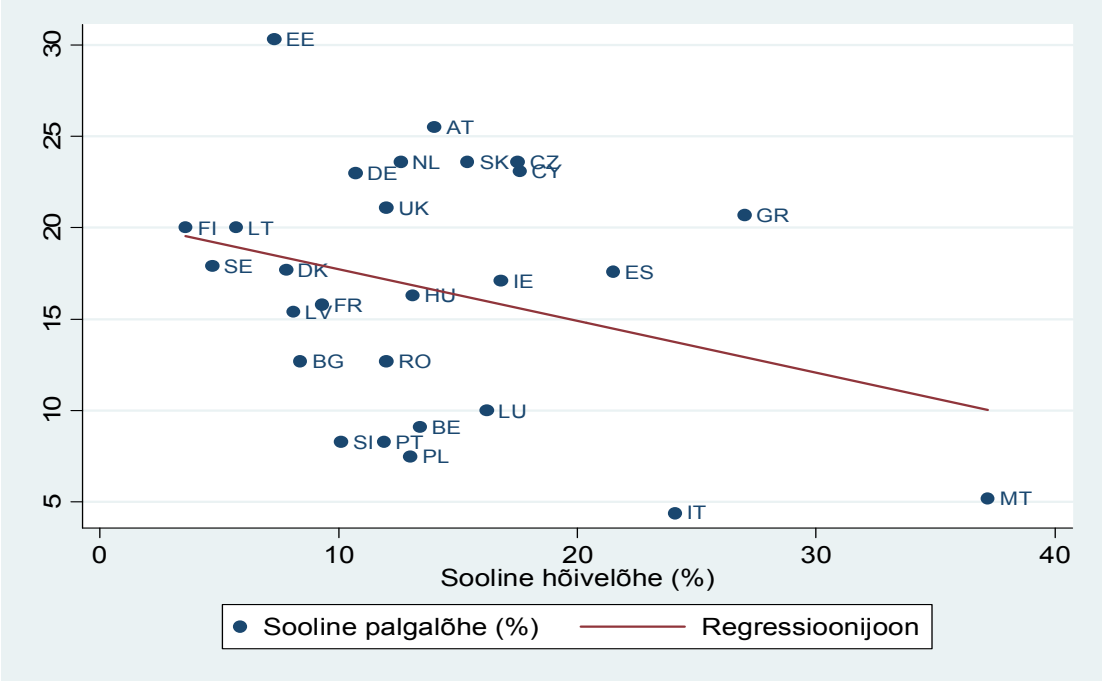
Allikas: Euroopa Komisjon (2009)

Joonis 1.10 Soolise palgalõhe seos naiste tööhõive määraga



Allikad: Euroopa Komisjon (2009), autorite arvutused

Joonis 1.11 Soolise palgalõhe seos hõivelõhega

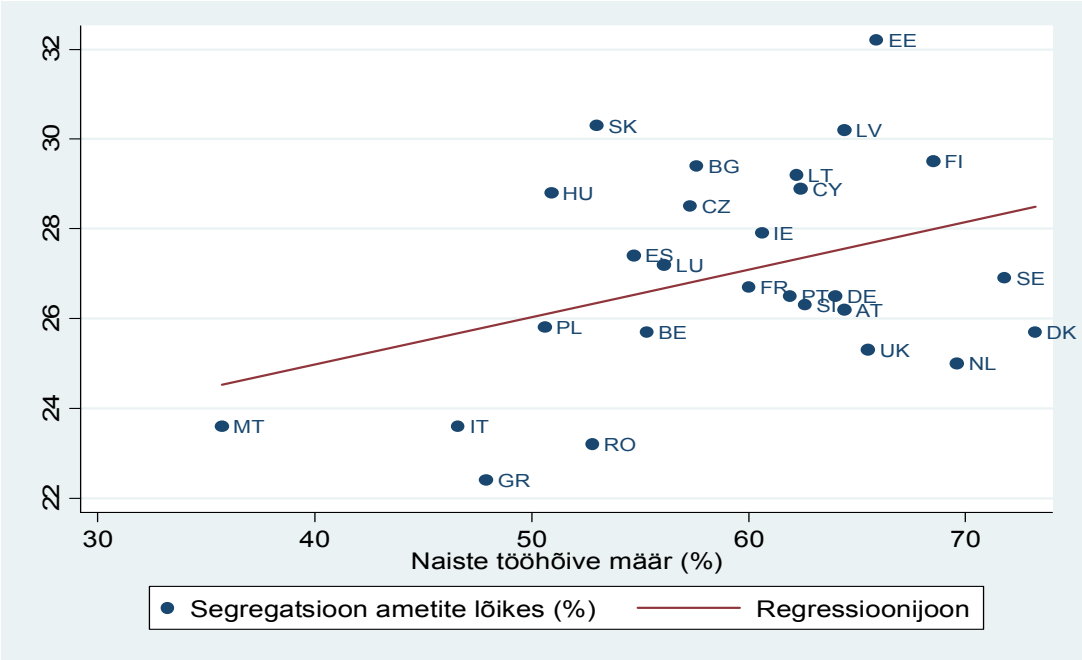


Allikad: Euroopa Komisjon (2009), autorite arvutused

Lisaks otsesele mõjule suurendab naiste kõrge hõive määr palgalõhet ka seetõttu, et see on positiivselt seotud soolise segregatsiooniga tööturul. Näiteks Põhja-Euroopa riikide (Taani, Norra, Rootsi ja Soome) puhul on ühe kõrge segregatsiooni põhjusena välja toodud selliste sektorite suhteliselt suurt osakaalu, kus töötavad valdavalt naised, nagu nt. haridus, tervishoid ja muud sotsiaalteenused (Anker, 1998). See omakorda on põhjustatud naiste suuremast hõivest: võrreldes nt. Vahemeremaadega käib Põhja-Euroopas enam (väikeste) lastega naisi tööl, mis omakorda tingib vajaduse alusharidus- ja lapsehoiuteenuste järele. Võib eeldada, et ka Eestis on naiste kõrge hõive tõttu alushariduse jm laste eest hoolitsemisega seotud tegevusalade osakaal majanduses suhteliselt suur, mis omakorda suurendab segregatsiooni.

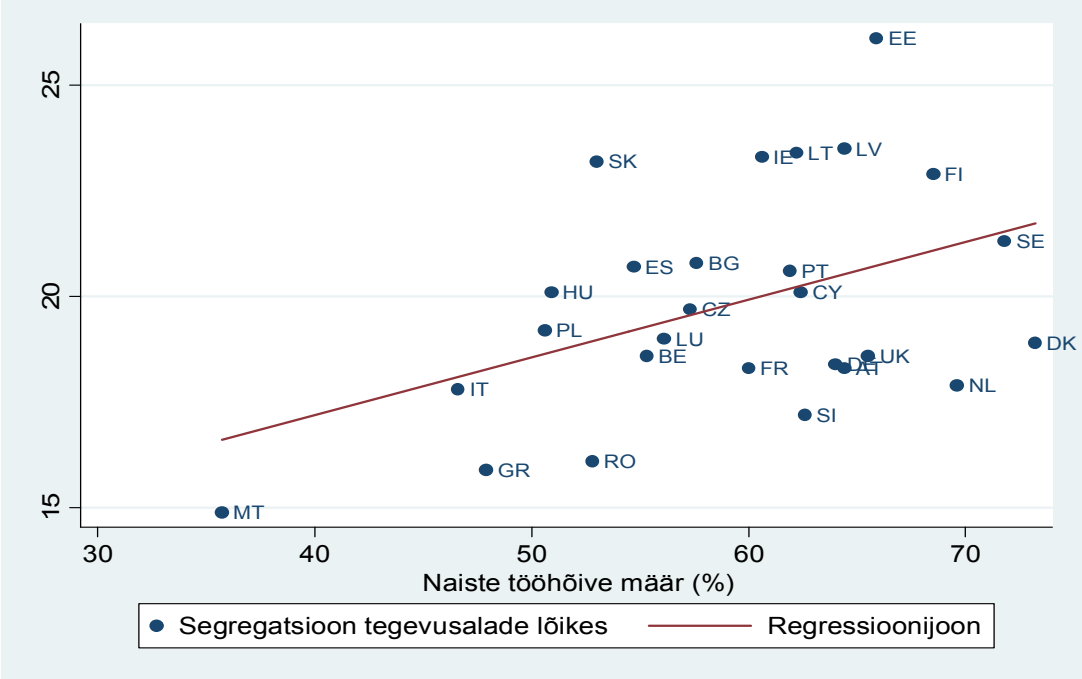
Selleks, et mõista, kuivõrd eeltoodud seos kehtib mitte ainult Põhja-Euroopa riikide puhul, vaid ka ELs tervikuna, hindasime lihtsad vähimruutude regressioonid, kus selgitav muutuja oli naiste hõive määr ning sõltuvad muutujad ametialase ja ettevõtete tegevusalade põhise segregatsiooni määrad. Vastavaid seoseid illustreerivad joonised 1.12 ja 1.13. Regressioonide põhjal ilmneb, et mõlemat tüüpi segregatsioon on naiste tööhõive määraga positiivselt seotud. Esimese muutuja puhul on regressioonikoefitsiendi väärtus 0,11 ning see on 90%lise tõenäosusega statistiliselt oluline. Teise muutuja puhul on regressioonikoefitsiendi väärtus 0,14 ning see on 95%lise tõenäosusega statistiliselt oluline.

Joonis 1.12 Seos ametialase segregatsiooni ja naiste hõive määra vahel



Allikad: Euroopa Komisjon (2009), autorite arvutused

Joonis 1.13 Seos tegevusalade põhise segregatsiooni ja naiste hõive määra vahel



Allikad: Euroopa Komisjon (2009), autorite arvutused

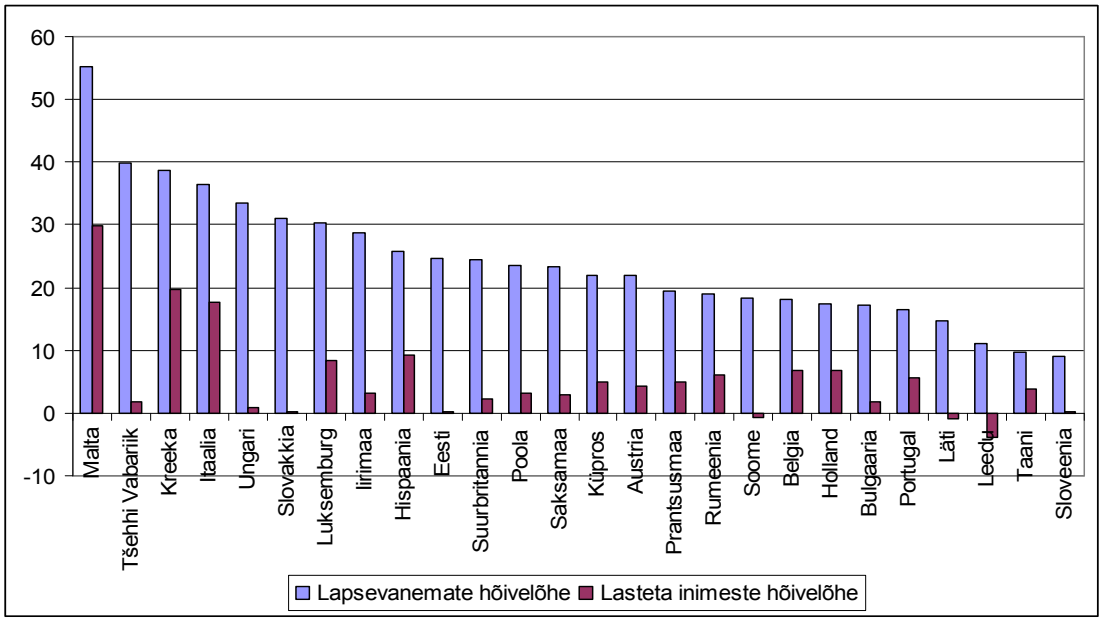
1.5. Lapsevanemate hõivelõhe

Eeltoodutega sarnastel põhjustel võib eeldada, et sooline palgalõhe on negatiivselt seotud ka (väikeseid) lapsi omavate vanemate hõivelõhega. Pärast lapse (või laste) sündi kodusoldud aja kestus on naistel negatiivselt seotud sellega, kui suur on nende potentsiaalne töötasu tööturule naastes. Mida suurem on naiste osakaal, kes pärast laste sündi pikemalt tööturult eemale jäävad, seda kõrgem on keskeltläbi nende naiste töötasu, kes laste kõrvalt tööl käivad, ning seda madalam on sooline palgalõhe, ceteris paribus.

Teisest küljest, kui on tavaks, et naised on pärast laste sündi pikka aega tööturult eemal, ent suur osa neist naaseb tööle pärast laste teatud vanuseni jõudmist (näiteks peale kooliminekut või kooli lõpetamist), võib selle tagajärjel sooline palgalõhe suureneda. Seda põhjusel, et pikalt kodusoldud aeg vähendab naiste keskmist staaži meestega võrreldes. Seega on raske prognoosida, kas lapsevanemate hõivelõhe on soolise palgalõhega negatiivselt või positiivselt seotud – seose suund sõltub esmalt sellest, kui pikk on naistel lastega kodus oldud aeg, ning teiseks sellest, kui suur osa naisi pöördub hiljem tööturule tagasi.

Joonis 1.14 illustreerib, kui suur on EL liikmesriikides sooline hõivelõhe alla 12-aastaste laste vanemate seas, kelle vanus jääb vahemikku 25 – 49 aastat. Võrdluseks on joonisel toodud ka alla 12-aastasi lapsi mitteomavate inimeste sooline hõivelõhe samas vanusegrupis. Eestis on selles vanuses laste vanemate hõivelõhe 25 pp, mis on lähedane EL keskmisele, samas kui alla 12-aastaste lasteta meeste ja naiste hõive on enam-vähem võrdne. Kõrgeimad on mõlema isikute grupi soolised hõivelõhed Maltal. Lapsevanemate hõivelõhe on madalaim Sloveenias ja Taanis.

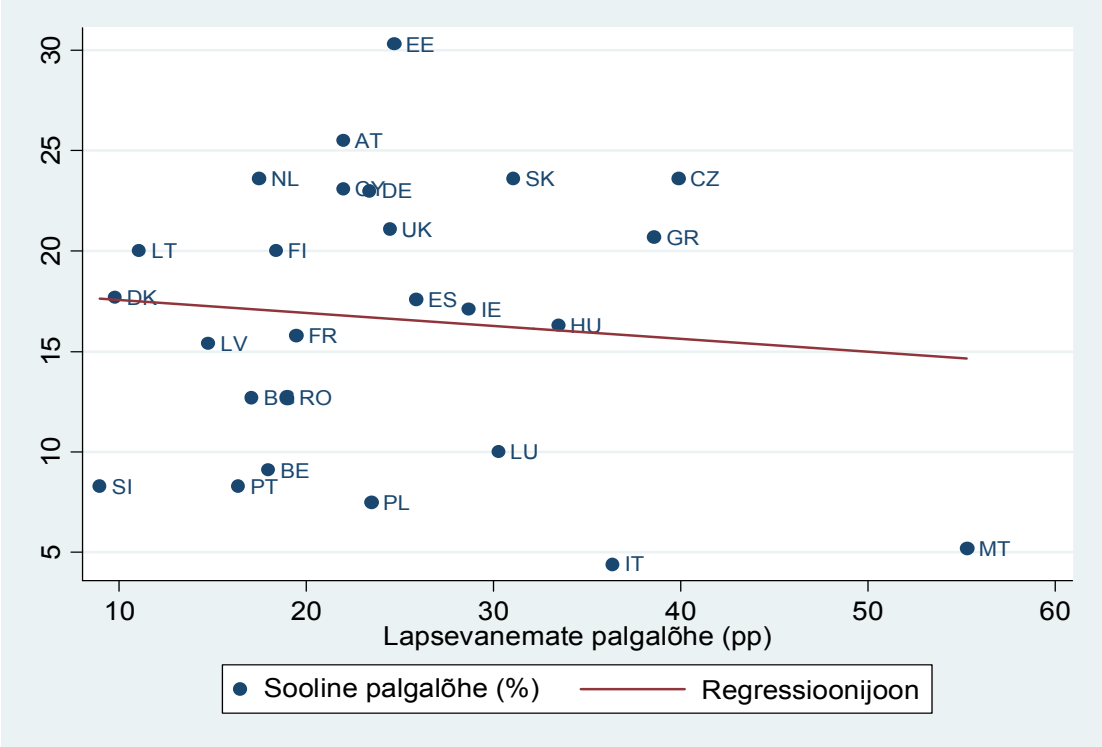
Joonis 1.14 Sooline hõivelõhe: alla 12-aastaste laste vanemad ning selles vanuses lapsi mitte omavad inimesed (vanuses 25 – 49 aastat), 2008



Allikas: Euroopa Komisjon (2009)

Joonis 1.15 illustreerib seost lastevanemate hõivelõhe ja soolise palgalõhe vahel. Vastav regressioonikoefitsient on statistiliselt mitteoluline, mis näitab, et EL liikmesriikide lõikes pole lapsevanemate hõivelõhe ja sooline palgalõhe omavahel seotud.

Joonis 1.15 Seos kuni 12-aastasi laste vanemate hõivelõhe ja üldise soolise palgalõhe vahel



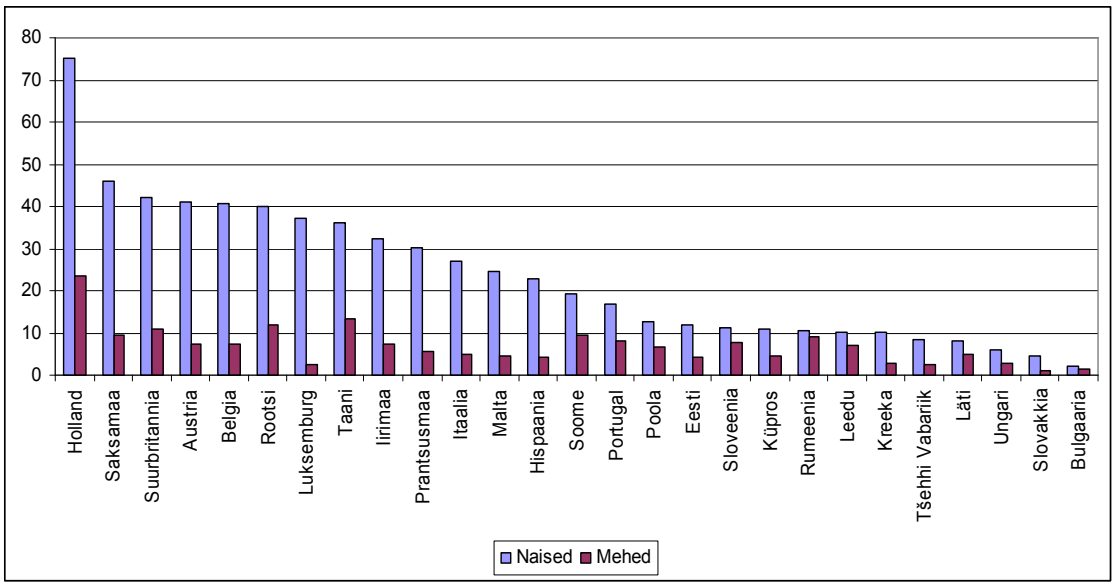
Allikad: Euroopa Komisjon (2009), autorite arvutused

1.5. Osalise tööajaga töötamine

Uuringutes on soolise palgalõhe ühe põhjusena välja toodud seda, et naised töötavad meestest enam osalise tööajaga. Üldjuhul on osalise tööajaga töötades palk madalam kui täisajaga töötades, seda nii kuupalga kui ka tunnipalkade võrdluses (Platenga 2006, viidatud Anspal et al 2009 vahendusel). Kuna naised on osaajaga töötajate seas üleesindatud, siis suureneb selle tagajärjel sooline palgalõhe. Lisaks sellele töötavad naised osalise tööajaga sageli sellistel tegevusaladel, kuhu on koondunud madalama palgatasemega tööd (Altonji 1999, viidatud Anspal et al 2009 vahendusel).

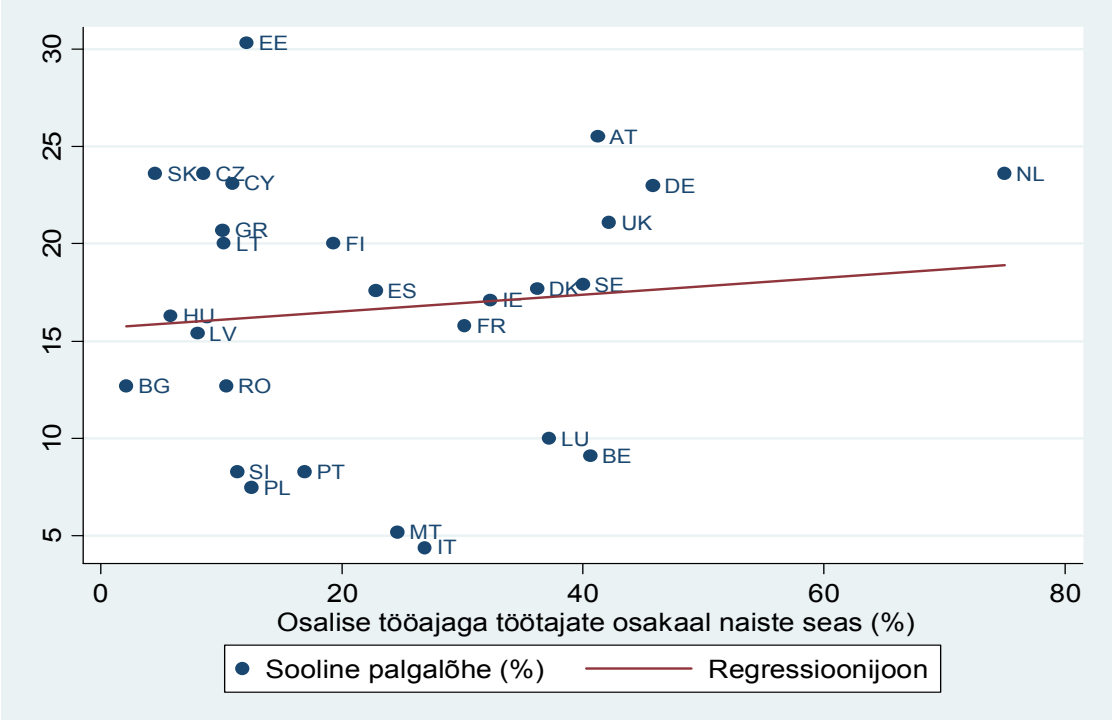
Joonisel 1.16. on antud ülevaade osalise tööajaga töötajate osakaalus meeste ja naiste seas EL liikmesriikides. Selle põhjal ilmneb, et Eestis on naiste osaajaga töö võrreldes enamuse teiste liikmesriikidega suhteliselt vähe levinud. Lisaks osaajaga töötamise kaardistamisele hindasime ka vähimruutude regressiooni abil seost osalise tööajaga töötavate naiste protsendi ja soolise palgalõhe vahel. Vastav seos, mida on kujutatud joonisel 1.17, on statistiliselt ebaoluline.

Joonis 1.16. Osalise tööajaga töötajate osakaal EL liikmesriikides 2007. aastal (15a ja vanemad)



Allikas: Euroopa Komisjon (2009)

Joonis 1.17 Seos soolise palgalõhe ning naiste osaajaga töötamise määra vahel



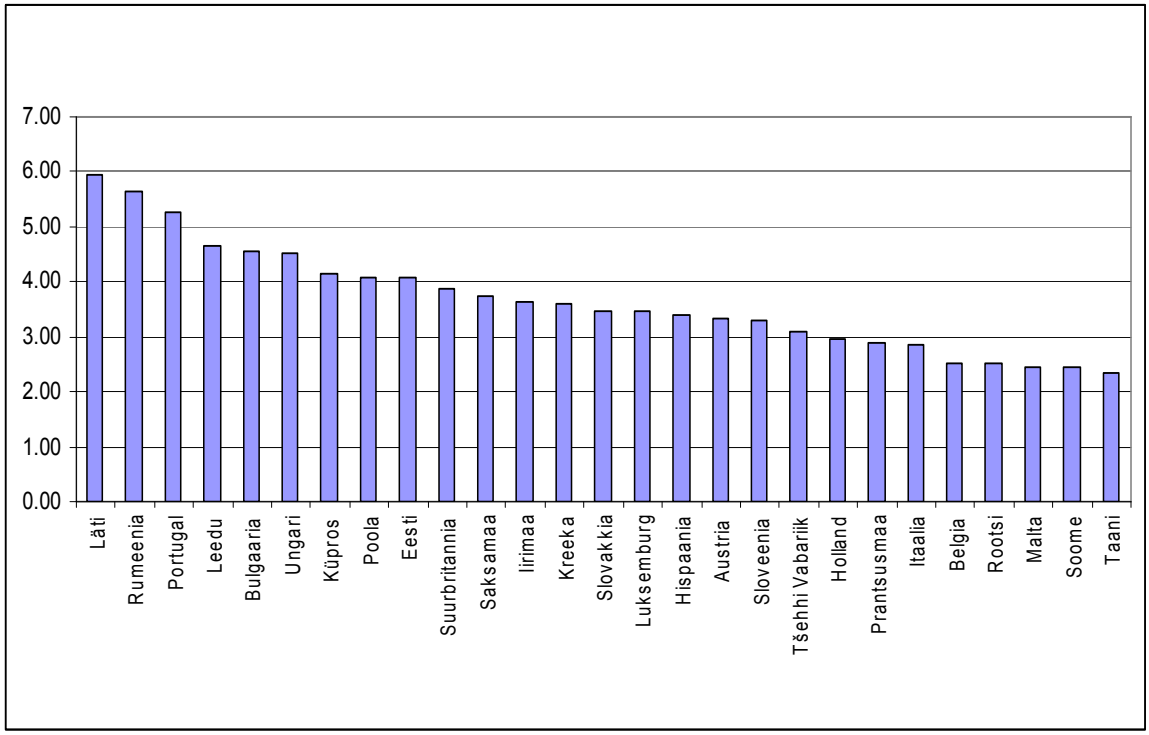
Allikad: Euroopa Komisjon (2009), autorite arvutused

1.6. Üldine palkade ebavõrdsus

Mida suurem on üldine töötasude ebavõrdsus mingis riigis, seda kõrgemad on üldjuhul palgaerinevused ka erinevate tööturu segmentide vahel. Samas on OECD riikide puhul täheldatud, et vaatamata üldisele palgaerinevuse suurenemisele on sooline palgalõhe viimastel kümnenditel vähenenud (Blau ja Kahn, 2007). Selle peamiste põhjustena on välja toodud naiste tööstaaži pikenemist ja kõrgemat keskmist haridustaset võrreldes varasemate kümnenditega. Nii staaž kui ka haridustase on palgaga positiivselt seotud, seega peaks naiste suhtelise olukorra paranemine nende näitajate puhul meestega võrreldes üldjuhul soolist palgaerinevust vähendama.

Joonis 1.18 annab ülevaate palkade ebavõrdusest EL liikmesriikides töötasu 90. ja 10. protsentiilide suhtarvu põhjal.[15] Need andmed pärinevad Eurostatist ning on arvutatud 2006. aastal EL liikmesriikides läbi viidud Töötasu struktuuri uuringu põhjal. Töötasu 90/10 suhtarv põhineb valimil, mis sisaldab ainult täisajaga ning enam kui 10 töötajaga ettevõtetes töötavaid isikuid. Selle näitaja alusel on palkade ebavõrdsus Eestis Euroopa keskmisest mõnevõrra kõrgem. EL riikidest kõrgeim oli see suhtarv 2006. aastal Lätis, ning suhteliselt kõrge veel ka Rumeenias ja Portugalis. Ka Leedus ületas töötasude ebavõrdsus meie oma. Madalaim oli see Taanis, Soomes ja Maltal.

Joonis 1.18 Töötasude 90. ja 10. protsentiilide suhtarv EL liikmesriikides 2007. aastal

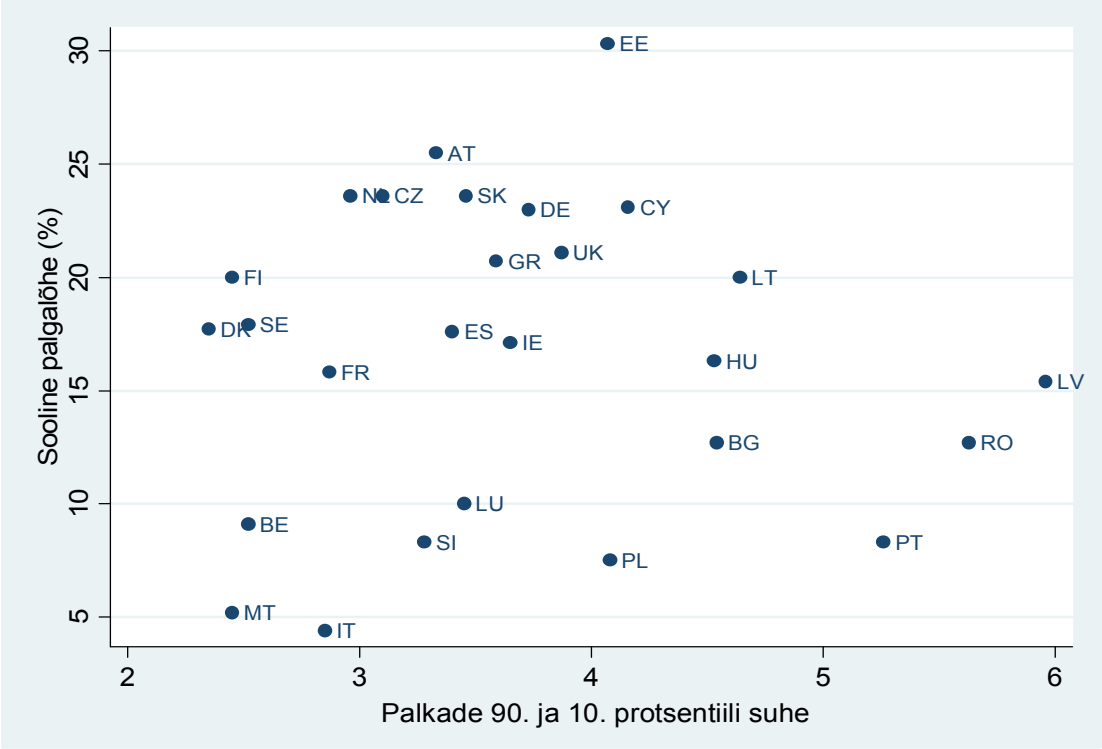


Allikas: Eurostat, põhineb 2006. a. Töötasu struktuuri uuringul

[15] 90. ja 10. protsentiilide (90/10) suhte puhul võrreldakse töötajate palka, kellest vähem teenib 90% töötajatest, nende palgaga, kellest madalamat töötasu saab 10%. See suhtarv näitab, mitmekordselt ületab esimese eelpool nimetatud grupi töötasu teise oma.

Lisaks palkade ebavõrdsuse kaardistamisele analüüsisime ka seda, kuivõrd on see EL liikmesriikide lõikes soolise palgalõhega seotud. Nende muutujate vahelist seost illustreerib joonis 1.19. Vastav regressioonikoefitsient oli nullilähedane ning statistiliselt ebaoluline, mis näitab, et EL riikide lõikes puudub seos töötasude ebavõrdsuse ja soolise palgaerinevuse vahel. (Seose ebaolulisuse tõttu ei ole regressioonijoont joonisel toodud.)

Joonis 1.19 Seos töötasude 90/10 protsentiilide suhtarvu ja soolise palgalõhe vahel



Allikad: Eurostat, autorite arvutused

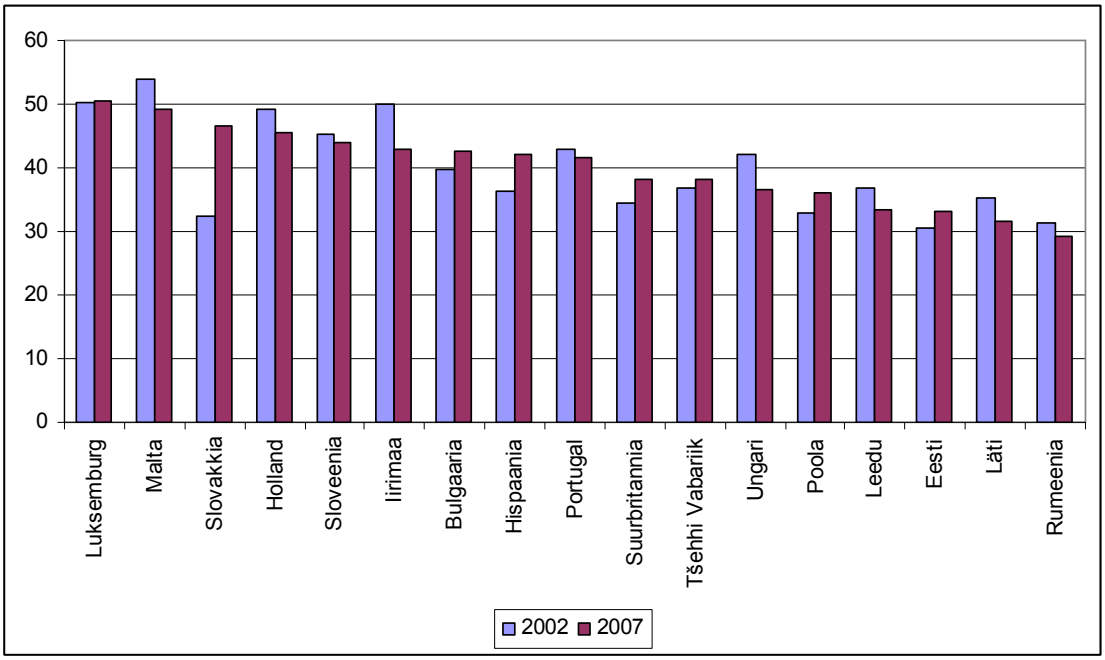
1.7. Miinimumpalk

Miinimumpalga suhteline suurus (nt. keskmise palgaga võrreldes) on soolise palgalõhega negatiivselt seotud mitmel põhjusel. Esmalt seetõttu, et keskeltläbi teenib miinimumpalka või sellele lähedast töötasu suurem osa naistest kui meestest (Anspal et al, 2009). (Sellel on mitu põhjust. Esmalt on naiste töötasu üldiselt väiksem kui meestel, teiseks koonduvad naised soolise segregatsiooni tagajärjel valdkondadesse, kus makstakse miinimumpalka.) Seega saavad naised kõrgemast miinimumpalgast suhteliselt enam kasu. Teiseks seetõttu, et kõrge miinimumpalga tagajärjel jäävad tööturult kõrvale potentsiaalselt vähem tootlikud töötajad, kuna nende palkamine on sellisel juhul tööandjatele liialt kulukas. Kuna miinimumpalga saajate seas on enam naisi kui mehi, on eelkõige naiste tööhõive määr miinimumpalgaga negatiivselt seotud – kui miinimumpalka tõstetakse, siis väheneb naiste hõive määr tõenäoliselt rohkem kui meeste oma. Nagu me eespool kirjeldasime, kaasneb naiste hõive alanemisega üldjuhul ka soolise palgalõhe vähenemine, mis on antud juhul seda tõenäolisem, et see alanemine toimub madalamat töötasu teenivate naiste arvelt.

Joonis 1.20 annab ülevaate miinimumpalga suhtest keskmisesse palka reas EL liikmesriikides, kus on kehtestatud riiklik alampalga määr. (Enamikus EL-15 riikidest reguleeritakse minimaalseid töötasu määrasid mitte riiklike, vaid nt. sektoripõhiste kollektiivlepingutega.) Selle põhjal ilmneb, et Eestis on miinimumpalk võrrelduna keskmise palgaga suhteliselt madal, madalam on miinimumpalga ja keskmise palga suhe ainult Lätis ja Rumeenias. See omakorda võib olla üks põhjustest, miks Eestis sooline palgalõhe nii ulatuslik on.

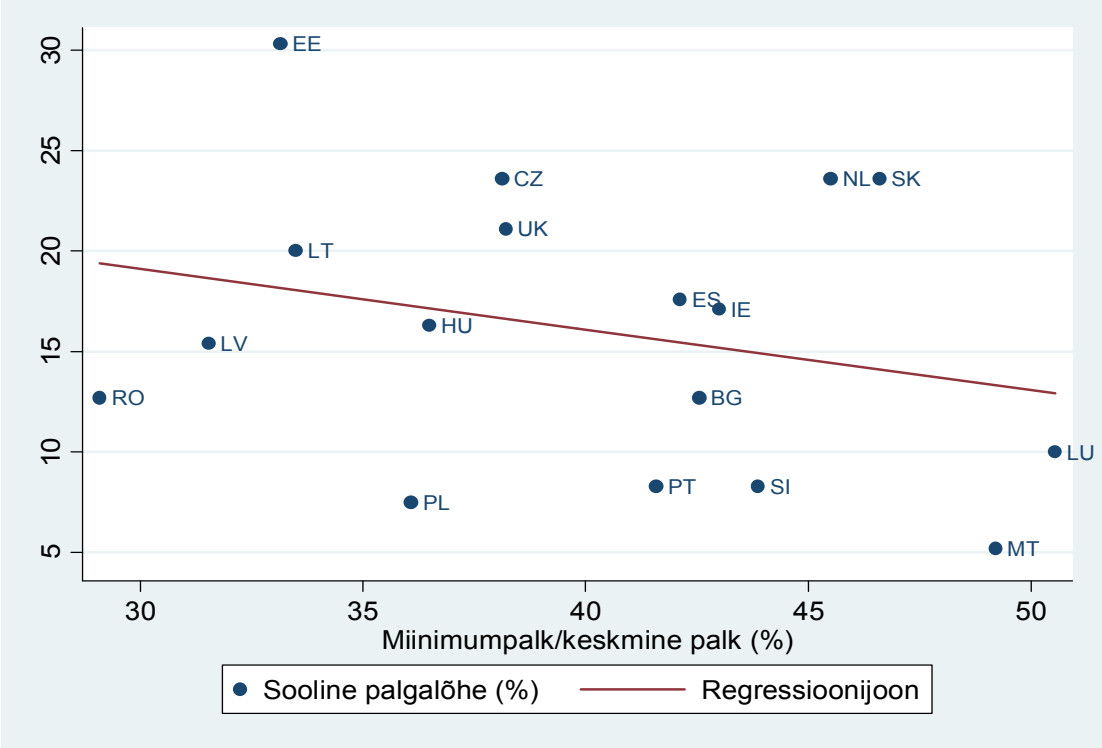
Järgnevalt analüüsime, kuidas on miinimumpalga suhte keskmisesse palka seotud soolise palgalõhega. Nende muutujate seosest annab ülevaate joonis 1.21, kus on ära toodud ka nendevaheline regressioonijoon. Regressioonitulemused näitavad, et miinimumpalga ja soolise palgalõhe seos on statistiliselt mitteoluline.

Joonis 1.20 Miinimumpalga suhe keskmisesse palka EL liikmesriikides



Allikas: Eurostat

Joonis 1.21 Miinimumpalga/keskmise palga suhtarvu ja soolise palgalõhe seos



Allikad: Eurostat, autorite arvutused

1.8. Kollektiivlepingutega hõlmatus

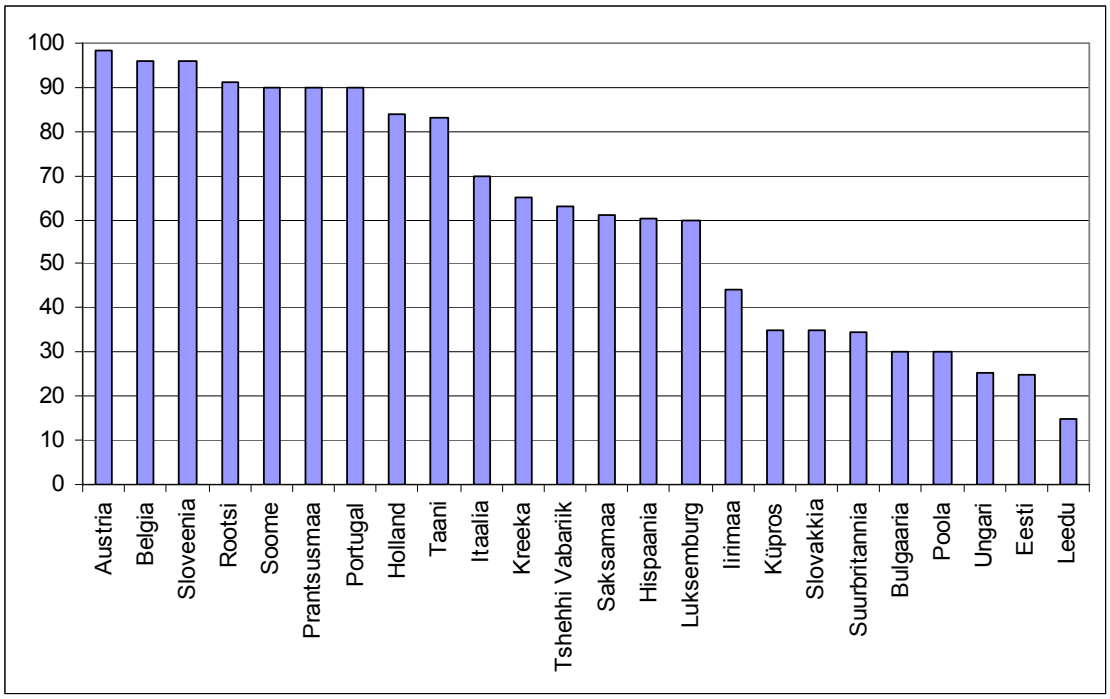
Üldiselt on sellealases kirjanduses leitud, et ametiühingu liikmete seas on sooline palgalõhe väiksem kui muude töötajate puhul. Põhjustest, miks see nii on, on pikemalt kirjutatud käesoleva töö 3. peatükis (vt. ka Anspal et al, 2009). Kui ametiühingu liikmelisus vähendab soolist palgalõhet, siis peaks ka üldjuhul riikides, kus enam töötajaid kollektiivlepingutega hõlmatud on, sooline palgaerinevus väiksem olema. Järgnevalt anname ülevaate esmalt sellest, kui suur on kollektiivlepingutega hõlmatus Eestis Euroopa kontekstis, ning seejärel analüüsime selle seost palgalõhega.

Nagu joonisel 1.22 toodud andmed näitavad, on Eestis kollektiivlepingutega hõlmatus üks EL madalamaid. Meist väiksem on see vaadeldud riikidest vaid Leedus (Läti kohta andmed puuduvad) ning meiega samas suurusjärgus on see Ungaris. Üldiselt on kollektiivlepingute osakaal uutes EL liikmesriikides madalam kui EL-15 riikides, erandiks on ses osas vaid Sloveenia.

Joonisel 1.23 on kujutatud seos soolise palgalõhe ja kollektiivlepingutega hõlmatuse vahel. Regressioonikoefitsiendi hinnang on statistiliselt mitteoluline

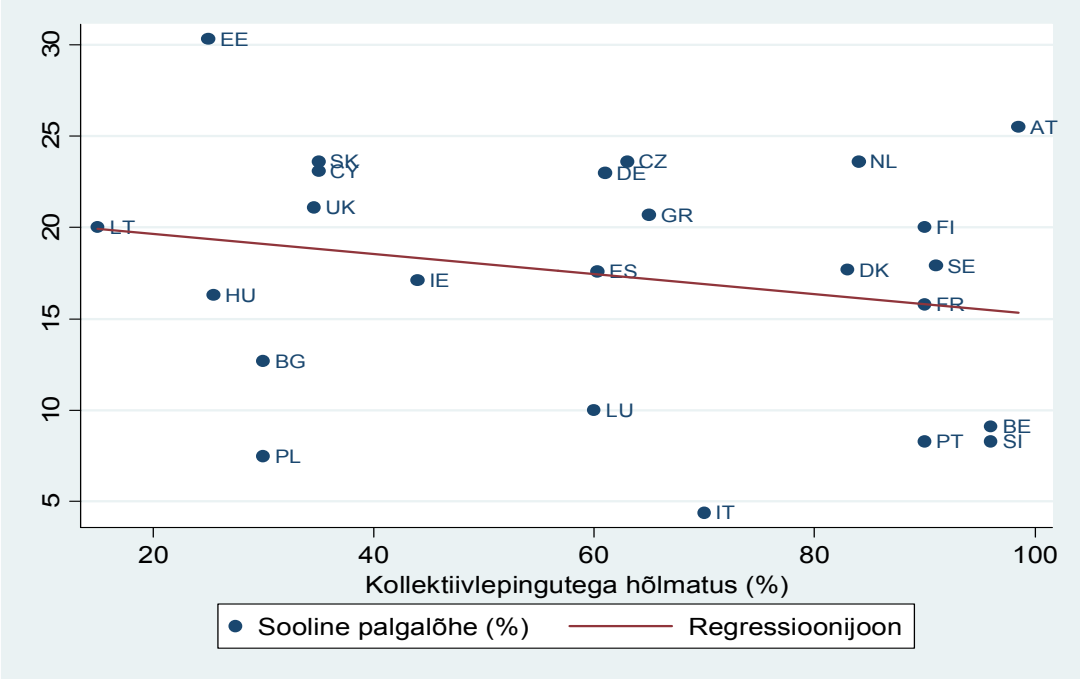
.

Joonis 1.22 Kollektiivlepingutega hõlmatus EL liikmesriikides (2007. või 2008. a.), protsent hõivatutest



Allikas: EIRO 2009

Joonis 1.23 Kollektiivlepingutega hõlmatuse seos soolise palgalõhega



Allikad: EIRO 2009, autorite arvutused

1.19 Sooline palgaerinevus Eestis, Lätis ja Leedus

Nagu eespool kirjeldatud, saab soolist palgalõhet osaliselt selgitada mitmete tööturgu ja institutsionaalset keskkonda iseloomustavate tegurite abil, nagu näiteks naiste osakaal hõives ja sooline segregatsioon tööturul. Kui me võrdleme Eestit, Lätit ja Leedut nende karakteristikute põhjal, mida antud uuringu 1. peatükis käsitleti, siis ei ole võimalik välja tuua märkimisväärseid erinevusi kolme Balti riigi vahel:

1) Sarnaselt Eestile on ka Lätis ja Leedus segregatsioon tööturul võrreldes teiste EL liikmesriikidega kõrge. (Hinnates segregatsiooni tegevusalade lõikes on esikolmik Euroopas järgmine: Eesti, Läti ja Leedu, vt. joonis 1.3)
2) Naise osakaal juhtide seas on kolmes Balti riigis samuti samas suurusjärgus. 2008. aastal oli see Eestis 34%, Lätis 35% ja Leedus 32%.
3) Kõigile kolmele Balti riigile on iseloomulik suhteliselt kõrge naiste hõive määr (vt. joonis 1.6). Ka on Eestis, Lätis ja Leedus madal meeste-naiste hõivelõhe, meist madalam on see EL riikidest ainult Soomes ja Rootsis. Naiste osakaal tööturul on Balti riikides Euroopa kõrgeim. (2008. aastal oli Eurostati andmetel esikolmik järgnev: Eesti, Leedu ja Läti.)
4) Osaline tööaeg on nii Eestis, Lätis kui Leedus naiste seas suhteliselt vähe levinud (vt. joonis 1.10)
5) Üldine palkade ebavõrdsus on Eestis madalam kui Lätis ja Leedus, see erinevus on suurem Läti puhul (vt. joonis 1.11)
6) Miinimumpalga suhe keskmisesse palka on nii Eestis, Lätis kui Leedus võrdlemisi sarnane, jäädes nt. 2007. aastal 32% - 33% vahemikku (vt. joonis 1.12)

Lisaks eeltoodule tasub näiteks märkida, et Balti riigid jagasid esikolmiku kohad omavahel ka ses osas, kui suur oli 2007. aastal kõrgkoolilõpetajate seas naiste osakaal: Eestis oli see 69%, Lätis 72% ja Leedus 69%, samas kui EL keskmine oli 59% (Euroopa Komisjon, 2010).

Vaatamata sellele, et eelpool välja toodud karakteristikute põhjal on Eestis, Lätis ja Leedus tööturud sarnased, on meil vastavalt Eurostati poolt avaldatud andmetele sooline palgalõhe tunduvalt kõrgem kui teistes Balti riikides. Eestis oli sooline palgalõhe 30%, samal ajal kui Lätis ja Leedus oli see 2007. aastal vastavalt 15% ja 20% (vt Joonis 1.1). Ainus erand eelpooltoodud näitajate võrdluse puhul on üldine palkade ebavõrdsus, aga selle tase on Leedus ja Lätis meie omast kõrgem. Nagu me eespool kirjutasime, peaksid sooline palgalõhe ja töötasude ebavõrdsus omavahel positiivselt seotud olema, ent Balti riikide näitel on vastupidi.

Seega ei ole vähemalt ülaltoodud tegurite abil võimalik leida selgitust sellele, mis sooline palgalõhe Balti riikide lõikes nii erinev on. Tegemist on küsimusega, mis nende kolme riigi tööturgude sarnasust arvesse võttes vääriks eraldi analüüsi.

2. Üldine sooline palgalõhe

Nii selles kui ka järgmises peatükis sisalduv analüüs põhineb Eesti Tööjõu-uuringu (ETU) andmetel aastate 2000 – 2008 kohta. Erandlikult on alapeatükis 2.1. näidatud üldise soolise palgalõhe trende alates 80ndate aastate lõpust. Arvutused põhinevad valimil, mis sisaldab ainult täisajaga töötajaid.[16] Selleks, et andmed oleksid aastate lõikes võrreldavad, on palgaerinevused arvutatud reaalpalkade põhjal (v.a. Tabel 2.1, kus sooline palgalõhe põhineb nominaalpalkade erinevusel). **Keskmine palgaerinevus oli ajavahemikul 2000 – 2008 reaalpalku aluseks võttes 28,6%.**

2.1. Soolise palgalõhe dünaamika aastatel 1993 - 2008

Esmalt anname ülevaate sellest, kuidas on sooline palgalõhe Eestis viimastel kümnenditel muutunud. Tabelis 2.1 on toodud meeste ja naiste keskmiste palkade ning soolise palgalõhe trendid aastatel 1993 – 2008. Arvutustes on arvesse võetud ainult täisajaga töötajaid[17] ning ülevaade põhineb Eesti Tööjõu-uuringu (ETU) andmefailidel.

1980ndatel aastatel oli sooline palgaerinevus Eestis ligikaudu 40% (Noorkõiv et al (1997)). Järgmisel kümnendil aset leidnud üleminekuperioodil palgaerinevus alanes, langedes 2000. aastaks 24%ni. See trend ei ole erandlik – sooline palgaerinevus oli 1980ndatel suhteliselt kõrge mitte ainult Eestis vaid ka teistes toonastes sotsialistlikes riikides. Majanduslikul üleminekuperioodil see vähenes (Rõõm ja Kallaste, 2004). Küll on aga erandlik see, et aastatel 2000 – 2007 on sooline palgalõhe Eestis märgatavalt suurenenud. Kui 2000. aastal oli palgaerinevus 24%, siis 2007 – 2008 aastatel ulatus see 31%ni. Nii Euroopa Liidus tervikuna kui ka Kesk- ja Ida-Euroopa riikides on sooline palgaerinevus aastatel 2000 – 2007 pigem vähenenud kui suurenenud (vt Joonis 1.1).

[17] Aastatel 2000 - 2008 töötas Eestis osalise tööajaga keskmiselt 11% naistest ja 5% meestest (Krillo ja Masso, 2009).

Tabel 2.1. Soolise palgalõhe dünaamika aastatel 1993 – 2008

Aasta	Keskmine netopalk (kroonides)		Palgalõhe (%)
	Mehed	Naised	
1993	1309	918	29,9
1994	1931	1347	30,2
1995	2247	1644	26,8
1996	2897	2200	24,1
1997	2260	1682	25,6
1998	2908	2145	26,2
1999	3190	2396	24,9
2000	3474	2632	24,2
2001	3831	2935	23,4
2002	4160	3197	23,2
2003	4648	3505	24,6
2004	5167	3773	27,0
2005	6275	4395	30,0
2006	7701	5440	29,4
2007	9235	6361	31,1
2008	11225	7702	31,4

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

2.2. Palgatöötajate osakaal hõives

Esmalt anname ülevaate sellest, kuivõrd erinev on palgasaajate osakaal hõives meeste ja naiste puhul. Tabelis 3.2. toodud andmed näitavad, et kokku oli palgatöötajaid hõivatute seas aastatel 2000 – 2008 keskmiselt 91%. Meeste seas oli palgatöötajate osakaal väiksem kui naiste puhul (vastavalt 87% ja 94%). See erinevus tulenes peamiselt sellest, et meeste seas on naistest enam palgatöötajatega ettevõtjaid (vastavalt 4% ja 1,6%) ning üksikettevõtjaid (vastavalt 6% ja 3%).

Võib eeldada, et palgatöötajatega ettevõtjate sissetulek oli Eestis aastatel 2000 kuni 2008 – majanduse tõusutsükli faasis – keskeltläbi kõrgem, kui palgatöötajatel. Seega, kui vaadata inimeste sissetulekuid kõigi hõivatute lõikes, mitte ainult palgatöötajate puhul, oli lõhe meeste ja naiste sissetulekutes tõenäoliselt soolisest palgaerinevusest kõrgem.

Tabel 2.2. Hõive struktuur (2000 – 2008 keskmine, 15 – 74 aastased isikud)

	Meeste osakaal (%)	Osakaal koguhõives (%)		
		Mehed	Naised	Kokku
Palgatöötajad	48,1	87,2	93,7	90,5
Palgatöötaja(te)ga ettevõtjad	74,8	4,0	1,4	2,7
Palgatööjõuga talupidajad	76,0	0,2	0,1	0,1
Üksikettevõtjad	65,5	6,1	3,2	4,6
Palgatööjõuta talupidajad	67,3	1,4	0,7	1,1
Vabakutselised	75,9	0,4	0,1	0,3
Palgata töötajad pereettevõttes või talus	40,9	0,5	0,8	0,7

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

2.3. Haridustase

Haridustaseme suurenedes Eestis sooline palgaerinevus väheneb.[18] Tabelist 2.3 ilmneb, et kõrgharitute seas oli palgalõhe ligikaudu 29%, samas põhiharidust või sellest madalamat haridustaset omavate töötajate seas 36%. Muude riikide kohta tehtud uuringud on selles küsimuses andnud vastuolulisi tulemusi. Nt. USA, Iirimaa ja mitmete Lõuna-Euroopa riikide puhul on leitud, et sooline palgalõhe väheneb haridustaseme kasvades, samas kui Euroopa Liidus keskmiselt on palgalõhe ja haridustase positiivselt seotud (Anspal et al, 2009).

Tabel 2.3. Palgalõhe haridustasemete lõikes (2000-2008)

Haridustase	Keskmine palk		Palgalõhe (%)
	Mehed	Naised	
Esimese taseme haridus	4206	2677	36,3
Teise taseme haridus	5062	3364	33,5
Kolmanda taseme haridus	7729	5530	28,5
Kõik töötajad	5339	3810	28,6

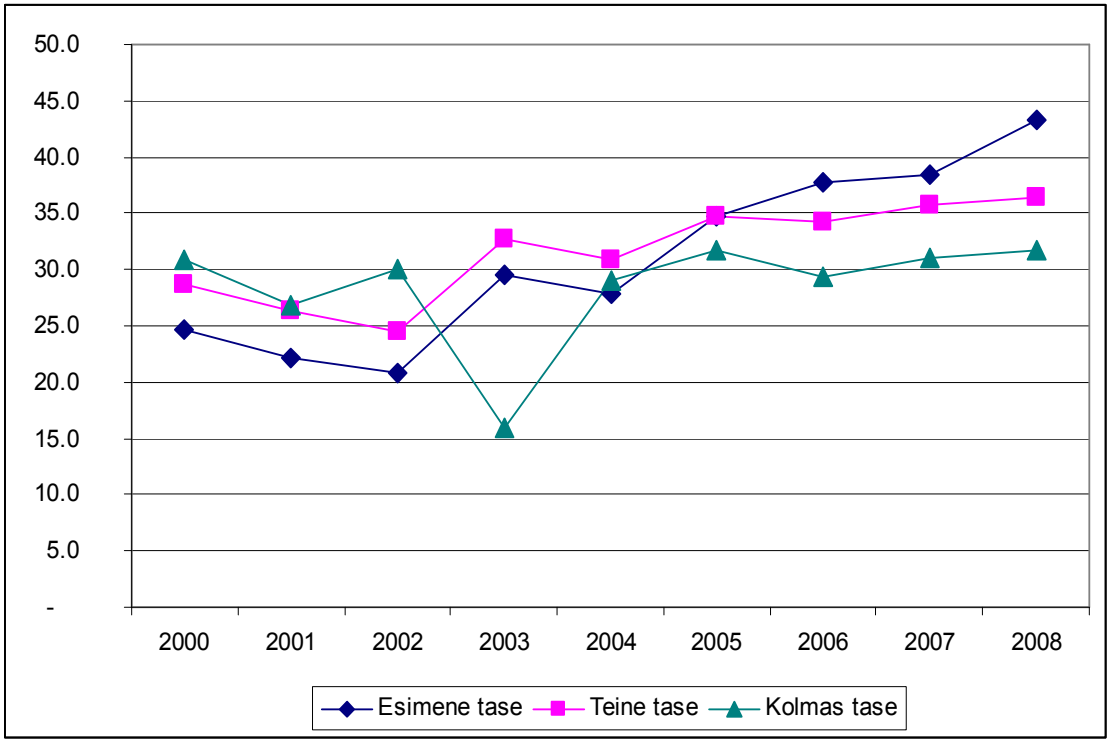
Märkused: Esimese taseme haridus: põhiharidus või sellest madalam tase. Teise taseme haridus: keskharidus, v.a. keskeri- või tehnikumiharidus pärast keskharidust. Kolmanda taseme haridus: kõrgharidus, k.a. keskeri- või tehnikumiharidus pärast keskharidust. Vt. ka järgnev tabel.

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

[18] Nii selles kui ka järgnevates tabelites on ära toodud keskmised palgalõhed aastatel 2000 - 2008

Joonis 2.1 illustreerib soolise palgaerinevuse dünaamikat haridustasemete lõikes. Selle põhjal ilmneb, et kõrgharitud töötajate palgaerinevus pole vaadeldud kaheksa aasta jooksul märgatavalt muutunud: 2000. a. oli see ligikaudu 31% ning 2008. a. 32%. Samas madalamate haridustasemete puhul on palgaerinevus aastatel 2000 – 2008 suurenenud, kasv on eriti märgatav esimese taseme haridusega töötajate puhul. Keskharidusega inimeste palgaerinevus kasvas sel perioodil 29%lt 37%le ning põhiharidust või sellest madalamat haridustaset omavate töötajate palgaerinevus 25%lt 43%le. Siit saab järeldada, et viimastel aastatel aset leidnud soolise palgalõhe kasv on Eestis peamiselt tingitud palgaerinevuse suurenemisest madalama haridustasemega töötajate seas.

Joonis 2.1. Sooline palgalõhe haridustasemete lõikes: trendid aastatel 2000 - 2008



Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

Tabel 2.4 annab palgavahedest haridustasemete lõikes detailsema ülevaate, seal on eristatud kümmet erinevat haridustaset. Sarnaselt eelmisele tabelile on ka selle põhjal näha, et palgaerinevus on kõrgharitud töötajate puhul väiksem kui madalamalt haritute seas. Lisaks sellele ilmneb tabelist, et kutsehariduse omandanute seas (v.a. need, kes omandasid kutsehariduse lisaks põhiharidusele) on palgaerinevus keskmisest suurem, jäädes 37 – 38% vahemikku. Ka on sooline palgalõhe suhteliselt kõrge nende puhul, kes on omandanud keskhariduse ilma täiendava erialahariduseta.

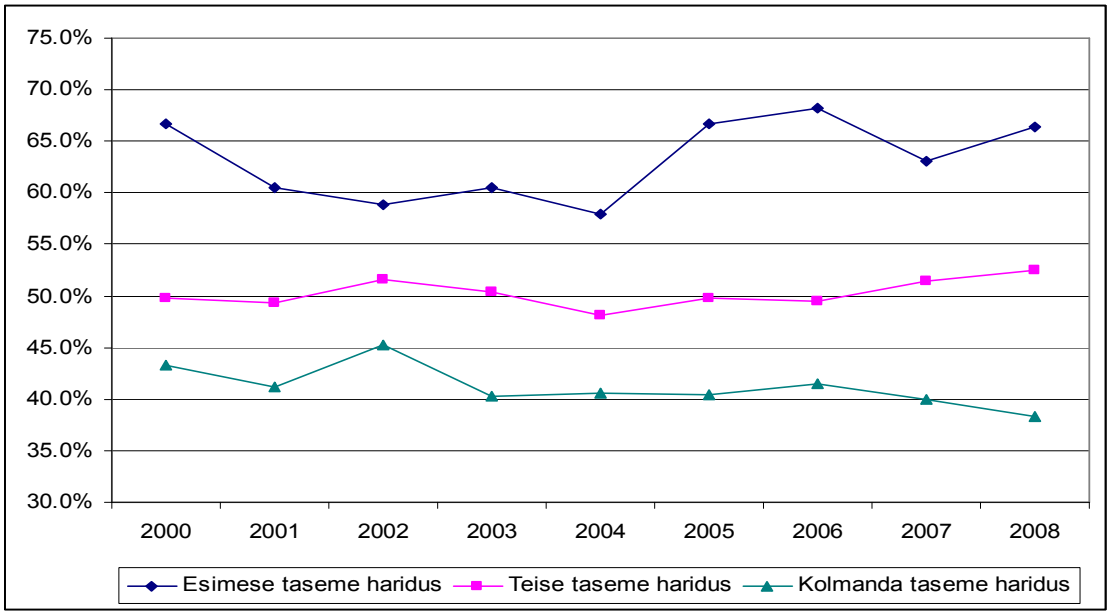
Tabel 2.4. Palgalõhe haridustasemete lõikes (10 haridustaset, 2000-2008))

Haridustase		Keskmine palk		Palgalõhe (%)
		Mehed	Naised	
Esimese taseme haridus	Algharidus	3277	2250	31,3
	Algharidus koos kutseharidusega või põhiharidus	4308	2704	37,2
	Põhiharidus ja kutseharidus	4008	3012	24,9
Teise taseme haridus	Keskharidus	5361	3375	37,0
	Keskharidus koos kutseharidusega	5002	3120	37,6
	Keskharidus ja kutseharidus	5057	3123	38,3
	Keskeri- või tehnikumiharidus pärast põhiharidust	5334	3485	34,7
Kolmanda taseme haridus	Keskeri- või tehnikumiharidus pärast keskharidust	5151	3571	30,7
	Kõrgharidus	7522	5355	28,8
	Magister, doktor	9761	7475	23,4

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

Lisaks töötasude struktuurile haridustasemete lõikes on keskmise palgaerinevuse kujunemisel oluline ka see, kui suured on erineva haridustasemega meeste ja naiste osakaalud. Joonisel **2.2** on näidatud, kuidas muutus meeste osakaal hõives haridustasemete lõikes aastate 2000 – 2008 jooksul. Viimasel kümnendil on Eestis olnud kõrgkoolilõpetajate seas rohkem naisi kui mehi. Sellest tulenevalt on ka vähenenud kõrgharidusega meeste osakaal tööturul, mida illustreerib alltoodud joonis. Kui 2000. aastal oli kõrgharitud meeste osakaal kõigi kõrgharitud töötajate seas 43%, siis 2008. aastaks oli see langenud 38%ni. Samal ajal on suurenenud peamiselt keskharidusega meeste osakaal (50%lt 53%ni).

Joonis 2.2. Meeste osakaal tööturul haridustasemete lõikes (2000 – 2008)



Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

2.4. Omandatud eriala

Varasemate selleteemaliste uuringute põhjal on leitud, et meeste palk ületab naiste oma osaliselt seetõttu, et mehed õpivad enam selliseid erialasid, mille omandamine tagab hiljem kõrgema sissetuleku (nt. inseneriteadused, infotehnoloogiaga seotud erialad). Samas on hariduslik segregatsioon viimase 20 aasta jooksul vähenenud (Anspal et al, 2009).

Kui suured on Eestis palgaerinevused erialade lõikes ning kas eksisteerivad nn. naiste ja meeste erialad? Selle analüüsimiseks anname esmalt ülevaate naiste ja meeste proportsioonidest ning seejärel palgaerinevustest omandatud erialade lõikes. Antud töö viies peatükk käsitleb sama teemat regressioonanalüüsi põhjal, seal hinnatakse, kuidas mõjutab omandatud eriala arvessevõtmine selgitamata palgaerinevust.

Tabel 2.5 annab ka ülevaate suhtelistest palgatasemetest erialade lõikes võrrelduna nende meeste ja naiste palgatasemetega, kes eriala ei omandanud, vaid piirdusid ainult üldharidusega. Sealt ilmneb, **et erialade puhul, mille lõpetanud enam teenivad, on ülekaalus naistöötajad.** Nii on see näiteks sotsiaalteaduse, ärinduse ja õiguse erialal, kus samas on ka sooline palgaerinevus kõige suurem, ulatudes 45%ni. Vähemal määral kehtib see ka loodus- ja täppisteaduste ning matemaatika ja statistika erialade puhul – seal on meeste palgatase keskmisest kõrgem, samas on enam kui pooled neid erialasid omandanud palgatöötajatest naised. Viimatinimetatud kaks on ühtlasi erialad, mille omandanud naiste palgad on erialade lõikes kõrgeimad. Seega teenivad naised enim erialadel, mida üldjuhul peetakse nn. „mehisteks aladeks“, ent kus Eestis on naiste osakaal meeste omast kõrgem.

Tabel 2.5 annab ülevaate palgaerinevusest ja meeste osakaalust erinevate erialade lõikes. Suurim on meeste protsent tehnika, tootmise ja ehituse eriala omandanute seas (71%),

väikseim on see tervise ja heaolu valdkonnas (7%) ning õpetajakoolituse ja kasvatusteaduste erialal (9%). Selline hariduslik segregatsioon – naised omandavad peamiselt õpetajakutsega ja tervishoiuga seotud erialasid, samas kui mehed koonduvad enam tehnikaaladele - on sarnane teistele riikidele.

Tabel 2.5 annab ka ülevaate suhtelistest palgatasemetest erialade lõikes võrrelduna nende meeste ja naiste palgatasemetega, kes eriala ei omandanud, vaid piirdusid ainult üldharidusega. Sealt ilmneb, **et erialade puhul, mille lõpetanud enam teenivad, on ülekaalus naistöötajad.** Nii on see näiteks sotsiaalteaduse, ärinduse ja õiguse erialal, kus samas on ka sooline palgaerinevus kõige suurem, ulatudes 45%ni. Vähemal määral kehtib see ka loodus- ja täppisteaduste ning matemaatika ja statistika erialade puhul – seal on meeste palgatase keskmisest kõrgem, samas on enam kui pooled neid erialasid omandanud palgatöötajatest naised. Viimatinimetatud kaks on ühtlasi erialad, mille omandanud naiste palgad on erialade lõikes kõrgeimad. Seega teenivad naised enim erialadel, mida üldjuhul peetakse nn. „mehisteks aladeks", ent kus Eestis on naiste osakaal meeste omast kõrgem.

Tabel 2.5. Sooline palgalõhe ning meeste osakaal palgasaajate seas omandatud erialade lõikes (2000 – 2008)

Omandatud eriala	Keskmine palk		Palgalõhe (%)	Meeste osakaal (%)	Suhteline palgatase (mehed)*	Suhteline palgatase (naised)*
	Mehed	Naised				
Üldharidus	4887	3209	34,3	51,1	100,0	100,0
Õpetajakoolitus ja kasvatusteadused	6462	4367	32,4	8,6	132,2	136,1
Humanitaaria ja kunstid	6192	4973	19,7	26,5	126,7	155,0
Sotsiaalteadused, ärindus ja õigus	8155	4511	44,7	15,2	166,9	140,6
Loodus- ja täppisteadused	7865	5237	33,4	42,2	160,9	163,2
Matemaatika ja statistika	7918	5507	30,5	40,8	162,0	171,6
Tehnika, tootmine ja ehitus	5484	3511	36,0	70,7	112,2	109,4
Põllumajandus, metsandus ja kalandus, veterinaaria	4465	3490	21,8	54,1	91,4	108,7
Tervis ja heaolu	7321	4634	36,7	6,5	149,8	144,4
Teenindus	5542	3293	40,6	55,4	113,4	102,6

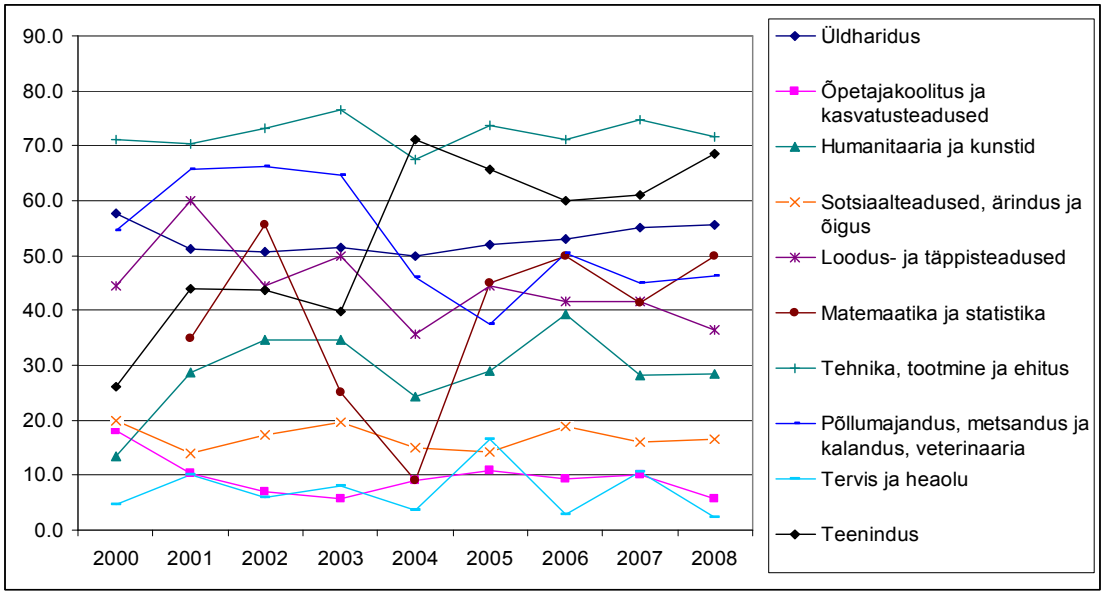
Märkused: *Vastava eriala lõpetanute keskmine palgatase võrreldes üldhariduse omandanute palgatasemega (%)

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

Sooline palgalõhe on Eestis madalaim humanitaaria ja kunstide eriala lõpetanute seas (20%) ning põllumajanduse, metsanduse, kalanduse ja veterinaaria eriala puhul (22%). Nagu juba eespool öeldud, on see kõrgeim sotsiaalteadust, ärindust või õigust õppinute hulgas (45%), suhteliselt suur on sooline palgalõhe ka teeninduse eriala studeerinute seas (41%).

Joonis 2.3 annab ülevaate soolise segregatsiooni trendidest omandatud erialade lõikes Eestis aastatel 2000 – 2008 (vaadeldakse ainult hõivatuid). Selle põhjal ilmneb, et mõnevõrra üllatuslikult on meeste osakaal enim suurenenud teeninduse eriala omandanute seas. Aastal 2000 oli selle erialase haridusega hõivatute seas mehi 26%, samas kui 2008. aastal oli neid juba 68%. Meeste osakaal on mõnevõrra vähenenud põllumajanduse, metsanduse, kalanduse ja veterinaaria valdkondade lõpetanute seas. Muude erialade puhul on see püsinud enam-vähem konstantsena. (Mõnede erialade puhul esinevad suured kõikumised meeste osakaalus erinevatel aastatel, ent see on tingitud vähesest vaatluste arvust, mistõttu keskväärtused on võrdlemisi ebatäpsed.)

Joonis 2.3. Meeste osakaal omandatud erialade lõikes (2000 – 2008)



Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

ETU failides muutus erialade klassifikatsioon: aastatel 2000 – 2003 kehtis mõnevõrra teistsugune jaotus kui hilisematel aastatel. Käesoleva uurimuse lisas 1 on toodud ülevaade soolisest palgalõhest ja meeste osakaalust erialade lõikes varasema jaotuse alusel aastate 2000 – 2003 kohta ning hilisema klassifikatsiooni põhjal aastate 2004 – 2008 kohta.

2.5. Vanus

Järgnevalt anname ülevaate soolisest palgalõhest vanusegruppide lõikes. Erinevus meeste ja naiste palkades on suurem vanusevahemikus 25 – 54 aastat (31% 25 – 34 aastaste puhul, 33% 35 – 44 aastaste puhul ja 30% 45 – 54 puhul). Teiste vanuserühmade palgaerinevus on ligi kümme protsendipunkti väiksem (

Tabel 2.6). **Palgalõhe on suurim vanusevahemikus, mil pere loomine ja laste kasvatamine on kõige tõenäosem.**

See tulemus on sarnane Erosa *et al.* (2005) USA uuringule, kus leiti, et just vanusperioodil 20 - 40a toimub soolise palgalõhe kahekordistumine, kuna just selles vanuses toimub meeste peamine palgatõus ning naiste töökatkestused laste kasvatamise eesmärgil (viidatud läbi Anspal *et al.* 2009). Ka asjaolu, et sooline palgalõhe on Eestis väikseim noorima vanusegrupi töötajate seas, on vastavuses teiste riikide varasemate uuringute tulemustega, mis kinnitavad, et tööturule sisenejate puhul on sooline palgalõhe väiksem kui kogu töötajaskonna korral (Weichselbaumer ja Winter-Ebmer 2005; Stanley ja Jarrell 1998 viidatud läbi Anspal *et al.* 2009). Samas ei suurene Eesti meeste-naiste palgaerinevus rangelt vanuse suurenedes, erinevalt teistes riikide uuringute põhjal Kunze (2000) ja (Gunderson 2006) poolt tehtud üldistavale hinnangule/järeldusele, vaid hakkab taas kahanema vanemate töötajate seas (viidatud läbi Anspal *et al.* 2009).

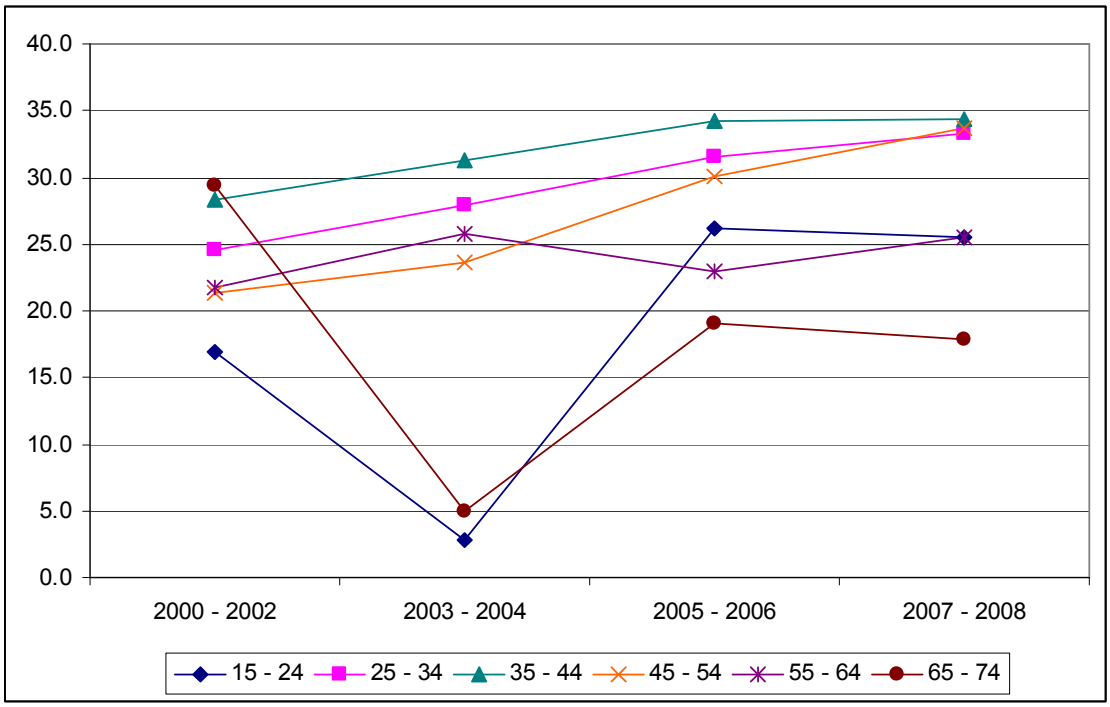
Tabel 2.6. Sooline palgalõhe vanusegruppide lõikes (2000 – 2008)

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

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

Ülevaade soolise palgalõhe dünaamikast aastate 2000 – 2008 jooksul on antud joonisel 2.4. Andmed on toodud mitmeaastaste ajavahemike kaupa, kuna iga aasta kohta ei ole piisavalt vaatlusi (seetõttu oleks keskväärtuste statistiline viga liiga suur). Palgaerinevus on sel ajaperioodil suurenenud viie vanusegrupi korral kuuest. Vanusevahemikus 65 – 74 aastat see vähenes 30%lt 18%le, kõigil teiste vanusegruppidel on palgaerinevus aastate 2000 - 2008 jooksul suurenenud.

Joonis 2.4. Soolise palgalõhe trendid vanusegruppide lõikes (2000 – 2008)



Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

2.6. Perekondlikud tegurid

Järgnevalt anname ülevaade sellest, kuidas on palgaerinevusega seotud perekondlik seis ja alla 18-aastaste laste olemasolu (Tabel 2.7). Analoogselt teiste riikide kohta tehtud uuringutele ilmneb ka Eesti puhul, et lapsevanematel on palgalõhe suurem kui lasteta inimestel – palgaerinevus on neil gruppidel vastavalt 34% ja 24%. Palgalõhe on mõnevõrra suurem nende puhul, kes omavad väiksemaid, alla 7-aastasi lapsi. (Nende puhul on see ligikaudu 38%, 7 – 18 aastasi lapsi omavate inimeste puhul 34%.) Samas on suurem palgaerinevus tingitud mitte sellest, et emad teeniksid vähem kui lasteta naised.[19] Pigem tuleneb vahe sellest, et isad teenivad märgatavalt rohkem kui lasteta mehed (esimeste palk ületab teiste palka 16%, samas kui emad teenivad lasteta naistest 2% enam). Seega eksisteerib Eestis positiivne seos meeste majandusliku edukuse ja laste arvu vahel. Samasuguse seose olemasolu on täheldatud ka teiste riikide puhul (Anspal et al, 2009).

Lisaks laste olemasolule annab tabel 2.7 ülevaate ka sellest, kuidas perekonnaseis palgalõhega seotud on. Ilmneb, et paarisuhtes (abielus või vabaabielus) olevatel inimestel on palgaerinevus märgatavalt suurem kui üksikutel (vastavalt 31% ja 19%).[20] Sarnaselt eelpool välja tooduga tuleneb ka see vahe pigem meeste- kui naistevahelisest erinevusest:

[19] Regressioonanalüüs, kus võetakse arvesse muid palka mõjutavaid karakteristikuid peale laste olemasolu (nt. haridustase jm), näitab siiski, et lapsi omavad naised teenivad vähem kui lastetud (vt. ptk 3.3 ja lisa 3.2).

[20] Viimane kategooria hõlmab vallalisi, leski ja lahutatuid.

paarissuhtes mehed teenivad keskeltläbi 17% enam kui üksikud mehed, naiste puhul on erinevus palkades 2%.

Tabel 2.7. Sooline palgalõhe - laste olemasolu ja perekonnaseis (2000 – 2008)

	Keskmine palk		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

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

Tabel 2.7 viimases reas on ära toodud üksikvanematest meeste ja naiste keskmised palgad ning nendevaheline palgaerinevus. (Üksikvanemateks on loetud sellised inimesed, kes pole paarissuhtes ning kasvatavad vähemalt ühte alla 18 aastast last.) Üksikvanematest meeste ja naiste palgad on samas suurusjärgus üksikute inimeste palkadega. Sarnaselt eelnevaga on üksikvanematest meeste palgad paarisuhtes meeste palkadest märgatavalt madalamad (vahe on 14%), naiste puhul on see erinevus väike (alla 2%).

2.7. Rahvus ja perekondlikud tegurid

Nagu ka varasemad uuringud on näidanud (nt. Leping ja Toomet, 2007), teenivad Eestis eestlased keskeltläbi enam kui muudest rahvustest inimesed. Käesolevas ülevaates kasutatud ETU andmete põhjal on rahvustevaheline palgaerinevus meeste puhul ligikaudu 16% ja naiste puhul 18%. Sooline palgalõhe on muudest rahvustest eestimaalastel mõnevõrra suurem kui eestlastel (vastavalt 30% ja 28%).

Tabelis 2.8 on lisaks üldisele palgaerinevusele ära toodud ka eestlaste ja mitte-eestlaste palgalõhed sõltuvalt perekonnaseisust ja laste olemasolust. Eestlaste puhul mõjutab perekonnaseis palgalõhet mõnevõrra enam, samas märkimisväärseid erinevusi eestlaste ja mitte-eestlaste võrdlusel ei ilmne. Nii eestlaste kui teistest rahvustest inimeste puhul on perekonnaseisu ja laste arvuga seotud palgaerinevused meeste puhul märgatavalt suuremad kui naiste puhul, mis tingib ka erinevused soolistes palgalõhedes.

Tabel 2.8. Sooline palgalõhe – rahvus, laste olemasolu ja perekonnaseis (2000 – 2008)

	Keskmine palk		Sooline palgalõhe (%)
	Mehed	Naised	
Eestlased	5595	4008	28,4
Muust rahvusest eestimaalased	4676	3275	30,0
Eestlased			
Laps(ed) vanuses 0 - 3	6841	4242	38,0
Laps(ed) vanuses 3 - 7	6545	3943	39,8
Laps(ed) vanuses 7 - 18	6092	4080	33,0
Laps(ed) vanuses 0 - 18	6192	4070	34,3
Lasteta	5099	3945	22,6
(Vaba)abielus	5893	4032	31,6
Üksik	4754	3959	16,7
Üksikvanem	5021	3985	20,6
Muust rahvusest eestimaalased			
Laps(ed) vanuses 0 - 3	5019	3129	37,7
Laps(ed) vanuses 3 - 7	4841	3281	32,2
Laps(ed) vanuses 7 - 18	4948	3226	34,8
Laps(ed) vanuses 0 - 18	4895	3220	34,2
Lasteta	4528	3320	26,7
(Vaba)abielus	4800	3292	31,4
Üksik	4279	3245	24,2
Üksikvanem	3963	3163	20,2

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

2.8. Pikaajaline haigus või puue

Järgnevalt anname ülevaade selle kohta, kuidas mõjutab keskmist palka ning soolist palgaerinevust pikaajaline haigus või puue. Eesti Tööjõu-uuringu kõik andmefailid ei sisalda infot töötajate tervisliku seisundi kohta, sellekohased andmed on olemas ainult 2002. ja 2003 aastate ETUdes. Kogu perioodi (s.t. aastate 2000 – 2008) kohta ülevaate saamiseks vaatasime, millised on nende töötajate palgad, kes saavad töövõimetuspensioni. Kuna puuetega isikute tööhõive on madal, on selliste isikute arv

ETUs väga väike (kõigi aastate peale kokku ainult 36 meest ja 25 naist), mistõttu tabelis 2.9 toodud tulemused ei pruugi olla üldistatavad Eestile tervikuna.

Ilmneb, et töövõimetuspensioni saavad töötajad teenivad keskmiselt märgatavalt vähem kui muud palgasaajad. Selliste meeste palk jääb keskmisest 37% väiksemaks ning naiste palk 22% väiksemaks. Ka sooline palgalõhe on töövõimetuspensioni saajatel Eesti keskmisest väiksem (11%, vt. tabel 4.9).

Aastatel 2002 ja 2003 läbi viidud ETU uuringud sisaldavad lisablokki töötajate tervist käsitlevate küsimustega Nende andmete põhjal on Tabel 2.9 kahes viimases reas antud ülevaade meeste ja naiste keskmisest palgast, kes on olnud pikaajaliselt (enam kui kuus kuud) haiged või on puudega. Puude või haiguse olemasolu mõjutab enam negatiivselt meeste palka kui naiste palka – erinevus tervete keskmise palgaga on meeste puhul 4% ja naiste puhul 1%. Sooline palgalõhe on nende isikute seas mõnevõrra madalam kui tervetel keskmiselt, aga erinevus ei ole suur (vastavalt 24% ja 22%).

Tabel 2.9. Sooline palgalõhe töövõimetuspensioni saajatel ning puude või pikaajalise haigusega inimestel (2000 – 2008)

	Keskmine palk		Sooline palgalõhe
	Mehed	Naised	
Aastad 2000 – 2008			
Saab töövõimetuspensioni	3348	2971	11,3
Ei saa töövõimetuspensioni	5350	3813	28,7
Aastad 2002 – 2003			
On pikaajaliselt haige või puudega	3751	2938	21,7
Ei ole pikaajaliselt haige või puudega	3903	2981	23,6

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

Tabel 2.10. Sooline palgalõhe puude või pikaajalise haigusega inimestel vanusegruppide lõikes (2000 – 2008)

	Keskmine palk		Sooline palgalõhe
	Mehed	Naised	
On pikaajaliselt haige või puudega			
15 – 34	3598	3669	-2,0%
35 – 54	3785	2875	24,1%
55 – 74	3786	2776	26,7%
Ei ole pikaajaliselt haige või puudega			

15 – 34	3938	3039	22,8%
35 – 54	4003	3008	24,9%
55 – 74	3355	2679	20,1%

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

Tabel 2.10 illustreerib soolist palgalõhet pikaajalise haiguse või puude korral vanusegruppide lõikes. Selle põhjal ilmneb, et vanuse suurenedes sooline palgaerinevus puuet või pikaajalist haigust omavate töötajate seas süveneb. 15 – 34 aasta vanuste inimeste puhul ületab naiste palk 2% võrra meeste palka, samas kui 35 – 54 aastaste seas on sooline palgalõhe 24% ning vanima vanusegrupi puhul 27%.

2.9. Amet

Tabelis 2.11. on ära toodud palgalõhed 9 peamise ametiala lõikes. Väikseim (8%) on palgaerinevus relvajõududes teenivatel inimestel. (Selles ametis võib tulemus olla mõjutatud väikesest vaatluste arvust naiste puhul.) Palgalõhe on muudest ametitest madalam ka põllumajanduse ja kalanduse oskustöölistel (14%). Suurim on see oskus- ja käsitööliste puhul (37%). Viimatimainitud tulemus on kooskõlas eelnevalt näidatud palgaerinevustega haridustasemete lõikes, kust ilmes, et palgalõhe on suurem kutseharidust omavate töötajate puhul. Võib eeldada, et enamus oskus- ja käsitöölisi omab just seda tüüpi haridust.

Joonis 3.5 illustreerib soolist segregatsiooni ametialade lõikes, andes ülevaate meeste osakaalust erinevates ametites. Vaatlusaluse perioodi algul oli meeste osakaal suurim (100%) relvajõududes, ent viimase viie aasta jooksul on see vähenenud 75%le. 2008. aastal oli meeste protsent suurim oskus- ja käsitööliste ametialal, kus 90% töötajatest olid mehed. Väikseim on meeste osakaal olnud kogu vaatlusaluse perioodi vältel teenindus- ja müügitöötajate seas, seal töötavatest inimestest on umbes üks viiendik mehed. Meeste osakaal on suhteliselt madal (25% - 30%) ka ametnike ning keskastme ja tippspetsialistide seas.

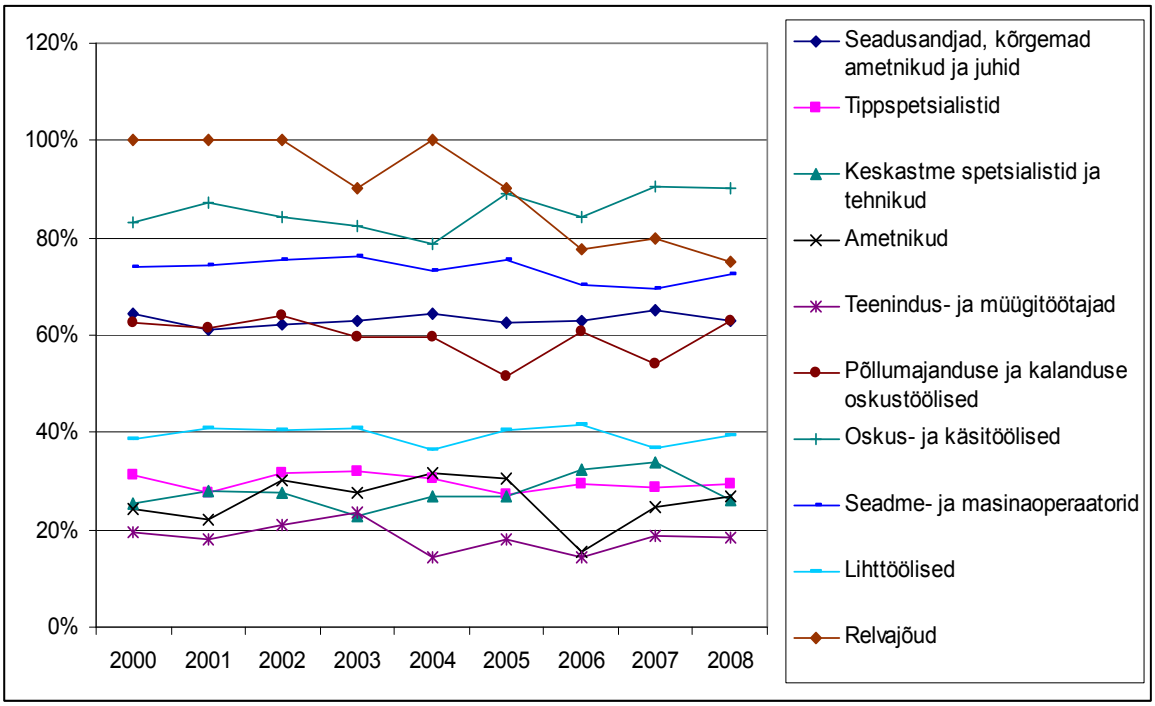
Tabel 2.11. Sooline palgalõhe ametialade lõikes (2000 – 2008)

Amet	Keskmine palk		Palgalõhe (%)
	Mehed	Naised	
Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid	8404	5654	32,7
Tippspetsialistid	6538	5128	21,6
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	5948	4156	30,1
Ametnikud	5133	3579	30,3
Teenindus- ja müügitöötajad	4084	2882	29,4
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	3670	3170	13,6

Oskus- ja käsitöölised	5163	3271	36,6
Seadme- ja masinaoperaatorid	4642	3358	27,7
Lihttöölised	3395	2496	26,5
Relvajõud	5458	5040	7,7

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

Joonis 2.5. Meeste osakaal ametialade lõikes (2000 – 2008)



Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

2.10. Ettevõtte tegevusala

Tabel 2.12 annab ülevaate soolisest palgalõhest ettevõtete tegevusalade lõikes. Palgaerinevus on kõige suurem finantsvahenduses, kus see ulatub 44%ni (ja kus on ka üldiselt kõrgeim palgatase). Suhteliselt kõrge on see ka hulgi- ja jaekaubanduses (38%) ning ehituses (36%). Väikseim on palgaerinevus avaliku halduse ja riigikaitse valdkonnas (10%), põllumajanduses (17%) ning kinnisvara, rentimise ja äritegevuse valdkonnas (17%). Palgalõhede struktuur tegevusalade lõikes on Eestis sarnane teiste riikide kohta leituga. Ka ELs tervikuna on sooline palgalõhe kõige suurem finantssektoris (Euroopa Komisjon, 2009). Selles valdkonnas on ka üldine palkade hajuvus kõrge, mis osaliselt seletab ulatuslikku soolist palgalõhet. Teise olulise põhjusena, miks finantssektoris palgaerinevus suur on, on välja toodud klaaslae efekti: lõviosa selle valdkonna juhtivatel positsioonidel töötavatest inimestest on mehed (Euroopa Komisjon, 2009).

Naisi töötab protsentuaalselt enim tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonnas, 2008. aastal oli seal naisi ligikaudu 90%. Meeste osakaal on suhteliselt madal ka hariduses

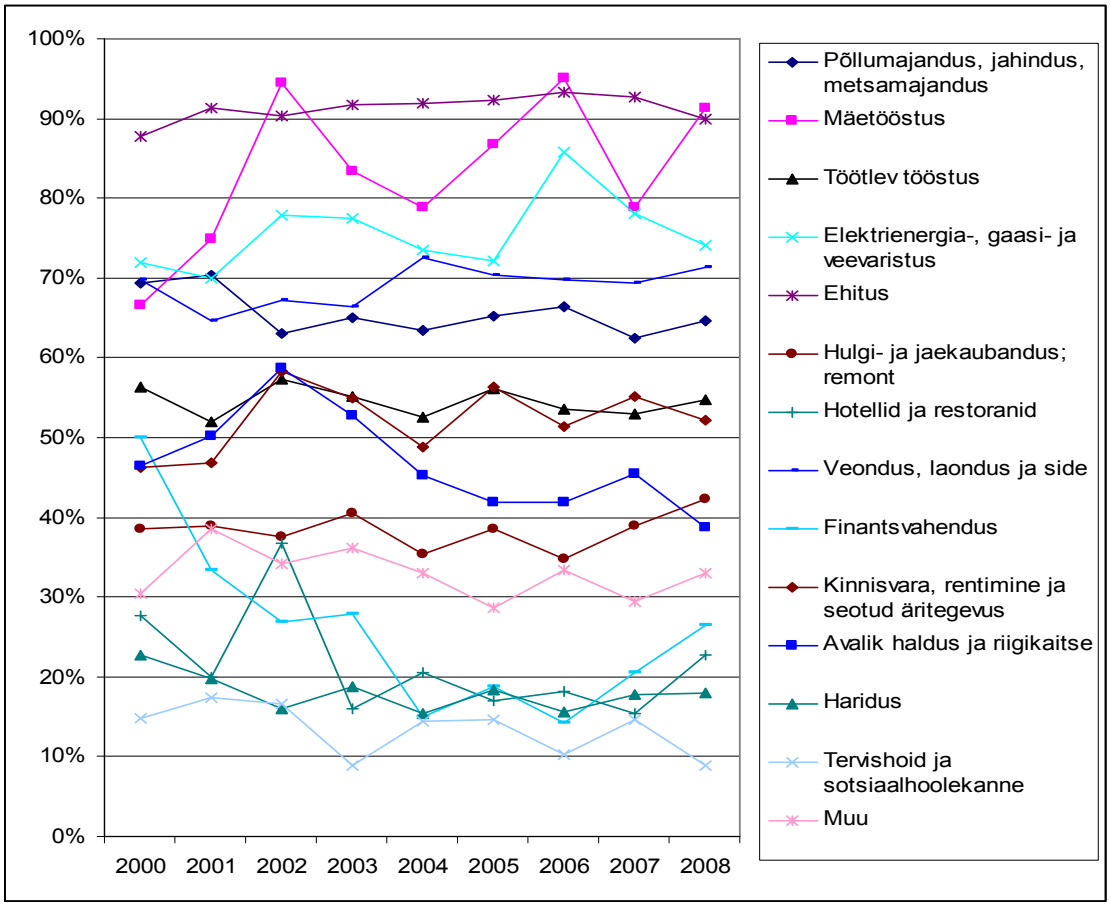
(18%) ning hotellide ja restoranide tegevusalal (23%). Meeste osakaal on aastate 2000 – 2008 jooksul vähenenud finantsvahenduses ning avaliku halduse ja riigikaitse tegevusaladel. See on suurenenud mäetööstuses.

Tabel 2.12. Sooline palgalõhe ettevõtete tegevusalade lõikes (2000 – 2008)

Tegevusala	Keskmine palk		Palgalõhe (%)
	Mehed	Naised	
Põllumajandus, jahindus, metsamajandus	3890	3239	16,7
Kalapüük	4150	2670	35,7
Mäetööstus	4742	2881	39,3
Töötlev tööstus	4906	3586	26,9
Elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus	4913	3540	28,0
Ehitus	6335	4215	33,5
Hulgi- ja jaekaubandus; remont	5687	3529	37,9
Hotellid ja restoranid	4203	3232	23,1
Veondus, laondus ja side	5888	4128	29,9
Finantsvahendus	10978	6175	43,8
Kinnisvara, rentimine ja seotud äritegevus	5391	4471	17,1
Avalik haldus ja riigikaitse	5480	4941	9,8
Haridus	5075	3835	24,4
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	4646	3743	19,4
Muu	5038	3425	32,0

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

Joonis 2.6. Meeste osakaal sektorite lõikes (2000 – 2008)



Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

2.11. Juhtival kohal töötamine

Teiste riikide kohta tehtud uuringud on näidanud, et oluline põhjus, miks naiste palgad meeste palkadele alla jäävad, on nn. klaaslae efekt: naisi edutatakse harvem kui mehi ning ettevõtete tippjuhtide seas on naiste osakaal väike. Järgnevalt analüüsime, kui oluline roll on klaaslae efektil Eestis. Sel eesmärgil anname esmalt ülevaate sellest, kui suur on naiste osakaal juhtide hulgas ning seejärel hindame soolist palgalõhet juhtival positsioonil töötavate palgatöötajate seas.

Tabelis 2.13 on ära toodud meeste osakaal juhtival kohal töötavate palgatöötajate hulgas.[21] Selle põhjal ilmneb, et mehi on juhtide seas keskmiselt 59%. Meeste osakaal juhtide seas ei olene märkimisväärselt alluvate arvust, erandiks on ses osas vaid üks segment - ühe alluvaga juhtide seas on naised ülekaalus, neist moodustavad mehed 47%.

Juhtide seas on sooline palgalõhe kõrge: meesjuhid teenivad keskeltläbi 29% enam kui naisjuhid. See protsent on samas suurusjärgus keskmise soolise palgalõhega Eestis üldiselt. Palgaerinevus juhtide seas on positiivselt seotud alluvate arvuga. Väikese alluvate arvu puhul (üks kuni kaks alluvat) on palgalõhe ligikaudu 20%, samas kui suure

[21] Juhtidena on defineeritud need töötajad, kellel on vähemalt üks alluv

alluvate arvuga juhtide seas (enam kui kakskümmend alluvat) on palgaerinevus ligi kaks korda kõrgem, ulatudes 40%ni.

Tabel 2.13. Sooline palgalõhe ning meeste osakaal juhtide seas (2000 – 2008)

	Keskmine palk		Sooline palgalõhe	Meeste osakaal (%)	Protsent kõigist juhtidest
	Mehed	Naised			
1 alluv	5748	4650	19,1	46,8	15,9
2 - 5 alluvat	7038	5483	22,1	58,9	37,8
6 - 10 alluvat	8009	5429	32,2	65,6	20,2
11 - 20 alluvat	7948	5565	30,0	58,8	14,4
21 - 50 alluvat	9344	5675	39,3	60,0	8,1
Üle 50 alluva	11528	6868	40,4	60,9	3,5
Kokku	7669	5390	29,7	58,5	100,0

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

Eelnevalt andsime ülevaate juhtide soolisest jaotusest palgasaajate hulgas, ent see jaotus ei pruugi olla samasugune hõivatute seas üldiselt. Kuidas mõjutab naiste osakaalu juhtide seas see, et enamus ettevõtlustulu teenivatest ettevõtjatest, kellel on alluvaid, on mehed? Tabelis 2.14 toodud andmed näitavad, et ligikaudu kolm neljandikku palgatöötajatega firmade omanikest on mehed. Samas on selliste inimeste osakaal hõives suhteliselt madal (meeste puhul 4% ja naiste puhul 1,4% vaata Tabel 2.2), mistõttu ka juhul, kui me lisaks palgasaajatele arvestame ettevõtlustulu teenivaid isikuid, on naiste osakaal juhtide seas suhteliselt kõrge, ulatudes 39%ni.

Tabel 2.14. Meesjuhtide osakaal palgatöötajate ning ettevõtjate hulgas (2000 – 2008)

	Meeste osakaal (%)
Palgatöötajad	58,5
Palgatöötajatega ettevõtjad	74,8
Kõik juhid	60,8

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

Tuleb arvestada, et Eesti Tööjõu-uuringus on andmed ametialade kohta esitatud väikese detailsusastmega. Andmed on olemas ainult ISCO klassifikaatori esimese taseme lõikes, mis tähendab, et kategooria "seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid" sisaldab nii tippjuhte kui ka erinevate valdkondade juhte nagu personali-, müügi-, finantsjuhid jne. Detailsema ülevaate meeste ja naiste osakaaludest ning palgalõhest juhtide hulgas annab Statistikaameti Töötasu struktuuri uuring, mis põhineb täistööajale taandatud tunnipalga

andmetel ning võimaldab juhtide hulgas eristada erinevaid alamkategooriaid.[22] Tabelis 2.15 on kirjeldatud sooline palgalõhe ja meeste osakaal erinevate valdkondade juhtide seas. Nagu näha, eksisteerib tippjuhtide hulgas siiski suhteliselt suur segregatsioon. Seadusandjatest on vaid 15% naised ning direktoritest, juhatajatest ning väikeettevõtete juhtidest on vaid ligi üks neljandik naised. Muudes juhtide kategooriates on ametite jaotus suhteliselt võrdsem. Seega võib klaaslagi eksisteerida juhtide kategooria siseselt: on võimalik, et naised liiguvad juhtide kategooriasse suhteliselt suure tõenäosusega, kuid neil on väiksem tõenäosus saada just tippjuhi kohale.

Tabel 2.15. Segregatsioon ametialade kaupa ja sooline palgalõhe vastaval ametil, 2006

JUHID (ISCO ametite allrühmad ja ametialad)	meeste osakaal töötajate seas	sooline palgalõhe
1 SEADUSANDJAD, KÕRGEMAD AMETNIKUD JA JUHID	**67%**	**16,2%**
111 Seadusandjad	85%	8%
121 Direktorid ja juhatajad	75%	33%
131 Väikeettevõtete juhid	73%	19%
122 Põhitegevuse juhid	67%	27%
112 Tähtsamad valitsusametnikud	57%	20%
114 Tähtsamad ametnikud ühiskondlikes organisatsioonides	45%	32%
123 Muude alade juhid	51%	18%
sh. 1236 Informaatikajuhid	84%	9%
1235 Varustusjuhid	72%	23%
1237 Uurimis- ja arendusjuhid	72%	27%
1233 Müügi- ja turundusjuhid	58%	16%
1239 Mujal liigitamata muude alade juhid	57%	22%
1234 Reklaami- ja suhtekorraldusjuhid	42%	23%
1231 Finants- ja haldusjuhid	32%	16%
1232 Personali ja töösuhete juhid	11%	13%

Allikas: Autorite arvutused põhinevalt Statistikaameti andmebaasi tunnipalkade infol (andmed uuringust Töötasu struktuur 2006)

Tabelis 2.15 on lisaks naiste osakaalule juhtide seas ära toodud ka sooline palgalõhe eri tüüpi juhtivatel kohtadel töötavate inimeste puhul. Selle põhjal ilmneb, et palgaerinevus on ETU andmetel põhinevast väiksem, võrdudes ligikaudu 16%. Erinevus on osaliselt tingitud teistsugusest valimist: ETU põhjal tehtud ülevaade sisaldas infot ainult juhtival kohal töötajate kohta, samas kui Tabel 2.15 toodud andmed hõlmavad ka seadusandjaid

[22] Kuna andmeallikad on erinevad , siis on erinevad ka tulemused palgaerinevuse kohta.

ja kõrgema taseme ametnikke, kelle seas palgaerinevus on suhteliselt väike. Kui me jätame need kategooriad valimist välja, on Eesti Töötasu struktuuri uuringu andmete põhjal sooline palgalõhe juhtival kohal töötavate inimeste seas ligi 3 protsendipunkti võrra suurem.

Eelnevat kokku võttes: vertikaalne segregatsioon Eestis küll eksisteerib, ent on tagasihoidlikum, kui näiteks Skandinaavia riikides (vt Joonis 1.2). **Lisaks klaaslae efektile põhjustab Eestis soolist palgaerinevust see, et ka juhtival kohal töötades teenivad naised vähem kui mehed.** ETU andmete põhjal on palgaerinevus juhtide seas sama suur kui Eestis keskmiselt, s.t. ligikaudu 30%. Statistikaameti Töötasu struktuuri uuringu andmetel põhinevad arvutused näitavad samas, et palgaerinevus on juhtide seas väiksem, ulatudes 19%ni. Üldine sooline palgalõhe Eesti kohta tervikuna oli viimatimainitud andmete põhjal 27%.

2.12. Ettevõtte suurus

Tabel 2.16 annab ülevaate soolisest palgalõhest erineva suurusega ettevõtete lõikes. Selle põhjal ilmneb, et palgalõhe ja ettevõtte suurus on omavahel negatiivselt seotud. Suurim on palgaerinevus kuni 20 töötajaga ettevõtetes, ulatudes seal 30%ni. Väikseim (19%) on see enam kui 1000 töötajaga firmades. Selle negatiivse seose üks võimalikest põhjustest on erinev palgakorraldus. Suurtes ettevõtetes on üldjuhul selgemalt formuleeritud reeglid palkade määramiseks ning eraldi töötaja(d), kes tegeleb (tegelevad) palgasüsteemi analüüsiga ja sellealase reeglistiku kujundamisega. See tähendab ühtlasi, et palga-kujundus põhineb enam formaalsetel reeglitel, mistõttu on vähem tõenäoline, et samal ametikohal töötavad ja sama kvalifikatsiooniga inimesed teenivad erinevat palka.

Tabel 2.16. Sooline palgalõhe sõltuvalt ettevõtte suurusest (2000 – 2008)

Ettevõtte suurus (töötajate arv)	Keskmine palk		Palgalõhe (%)
	Mehed	Naised	
1 - 10	4642	3260	29,8
11 - 19	5059	3563	29,6
20 - 49	5264	3785	28,1
50 - 99	5643	4173	26,0
100 - 199	5641	4291	23,9
200 - 499	5996	4286	28,5
500 - 999	5719	4340	24,1
1000 +	5918	4786	19,1

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

Samas võivad ettevõtte suurus ja palgalõhe negatiivselt seotud olla ka seetõttu, et väikeettevõtetes on tugevam vertikaalne segregatsioon (naised teevad meestega võrreldes vähem tasustatud tööd, kuna on madalamatel ametitel) samas kui suuremates ettevõtetes on töötajate sooline jaotus ametialade lõikes ühtlasem. Põhjalikumalt on seost ettevõtte

suuruse ja soolise palgalõhe vahel käsitletud järgmises peatükis, mis põhineb regressioonanalüüsil.

Tabel 2.17 illustreerib, kui suur osa Eesti palgatöötajatest töötab erineva suurusega ettevõtetes. Sealt ilmneb, et kuni 50 töötajaga firmades, kus palgalõhe on suur, töötab ligikaudu kaks kolmandikku töötajatest, samas kui üle viiesaja töötajaga ettevõtetes on hõivatud ainult ligikaudu 5% palgasaajatest.

Tabel 2.17. Töötajate osakaal erineva suurusega ettevõtetes (2000 – 2008)

Ettevõtte suurus (töötajate arv)	Osakaal hõives (%)		
	Mehed	Naised	Kõik töötajad
1 - 10	29,1	28,1	28,6
11 - 19	17,3	17,3	17,3
20 - 49	21,2	21,3	21,2
50 - 99	12,6	14,1	13,3
100 - 199	9,3	8,8	9,1
200 - 499	5,5	6,1	5,8
500 - 999	2,7	2,1	2,4
1000 +	2,5	2,3	2,4

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

Üks võimalikest põhjustest, miks on Eestis naiste ja meeste palgaerinevus suurem kui mujal Euroopas, on väikeettevõtete suur osakaal meie tööturul. Ligikaudu 45% eestlastest töötab alla 20 töötajaga ettevõtetes ning umbes kaks kolmandikku alla 50 töötajaga firmades. Nagu eespool näidati, ulatub palgalõhe väikeettevõtetes ligikaudu 30%ni, samas kui suurfirmades on see kuni kolmandiku võrra väiksem.

2.13. Ettevõtte omandivorm

Lisaks ettevõtte suurusele mõjutab palgalõhet ka omandivorm. Avalikus sektoris on palgaerinevus keskmiselt 23%, samas kui erasektoris on see 31% (vt Tabel 2.18). Kui välisomanduses olevaid ettevõtteid mitte arvestada, väheneb palgalõhe erasektoris 29%le (vt. Tabel 2.18, viimane rida). Välisomanduses olevates ettevõtetes on palgaerinevus 38%, kodumaistes 26% (avaliku sektori ettevõtted kuuluvad viimasesse kategooriasse). **Seega on palgaerinevus Eestis suurem erasektoris ning eriti välisomanduses olevates ettevõtetes.** Osaliselt on suurem palgaerinevus nende omandivormide puhul selgitatav üldise töötasude ebavõrdsema jaotusega. ETU andmete põhjal on palkade hajuvus erasektoris ligikaudu kaks korda kõrgem kui avalikus sektoris ning välisomanduses olevates ettevõtetes umbes 2,5 korda kõrgem kui kodumaises omandis olevates firmades. Palgaerinevus on avalikus sektoris erasektori omast väiksem mitte ainult Eestis, vaid ka ELs tervikuna (Euroopa Komisjon, 2009).

Eeldatavalt on avalikus sektoris sooline palgalõhe erasektorist madalam osaliselt samasugustel põhjustel, mis tingisid erinevuse suurte ja väikeste ettevõtete puhul.

Palgakorraldus on avalikus sektoris reglementeeritum kui erasektoris, ning seetõttu on suurem tõenäosus, et samas ametis olevatel ning ühesuguse kvalifikatsiooniga töötajatel on ka ühesugune palk.

Tabel 2.18. Sooline palgalõhe sõltuvalt ettevõtte omandivormist (2000 – 2008)

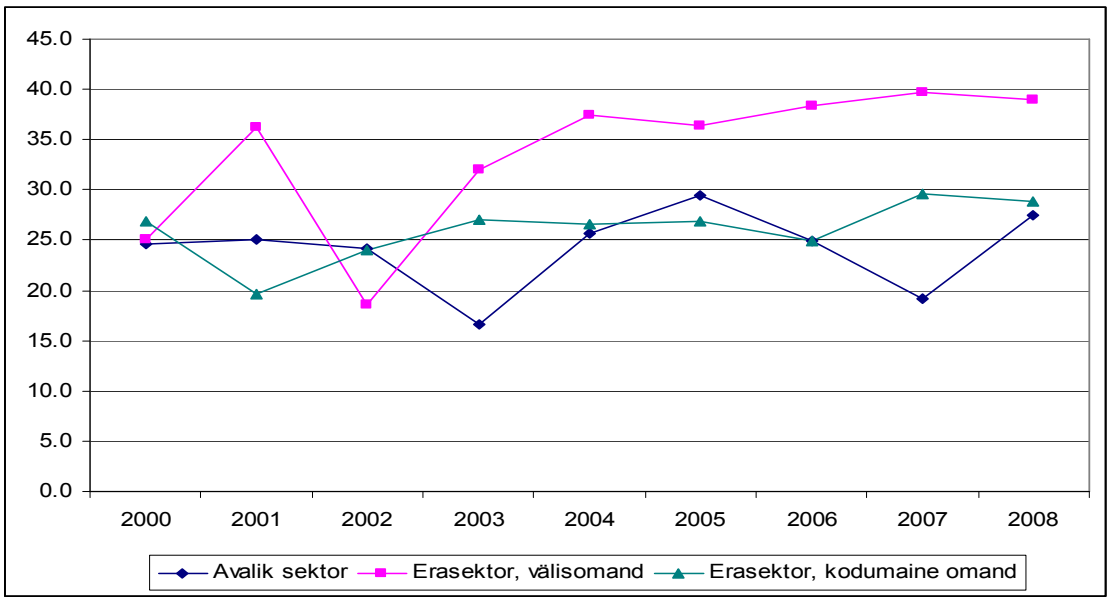
Ettevõtte suurus (töötajate arv)	Keskmine palk		Palgalõhe (%)
	Mehed	Naised	
Erasektor	5404	3738	30,8
Avalik sektor	5077	3929	22,6
Välisomanduses olevad ettevõtted	7388	4614	37,6
Kodumaises omanduses olevad ettevõtted	4968	3684	25,8
Kodumaises omanduses olevad eraettevõtted	4934	3491	29,3

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

Joonis 2.7 illustreerib, kuidas on sooline palgalõhe ettevõtete omandivormide lõikes muutunud. 2000. aastal oli palgaerinevus erinevat tüüpi omanduses olevates ettevõtetes samas suurusjärgus. Aastatel 2000 – 2008 oli see nii avalikus sektoris kui ka kodumaises omandis olevates eraettevõtetes suhteliselt konstantne, suurenedes perioodi lõpuks vaid 2- 3 protsendipunkti võrra (7% kuni 10%). Seevastu välisomanduses olevates firmades on palgalõhe vaatlusaluse perioodi jooksul märkimisväärselt suurenenud. See on kasvanud ligikaudu 55%, ulatudes 2008. aastal 39%ni.[23] Selle põhjal võib järeldada, et **soolise palgalõhe kasv Eestis aastatel 2000 – 2008 on suurel määral tingitud palgaerinevuse süvenemisest välisomandis olevates ettevõtetes.**

[23] Samasugune trend ilmneb ka, kui vaadata palgaerinevust mitte aasta-aastalt, vaid kolmeaastaste perioodide kaupa. Sel juhul ei ole perioodidevahelised kõikumised soolises palgalõhes nii suured kui ülaltoodud joonisel, ent kehtib sama seaduspära: palgaerinevus kasvas välisomandis olevates firmades märgatavalt enam, kui kodumaistes asutustes.

Joonis 2.7. Soolise palgalõhe trendid sõltuvalt ettevõtte omandivormist (2000 – 2008)



Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

Ligikaudu 13% Eesti palgatöötajatest töötab välisomandis olevates ettevõtetes. Eelnevalt näidati, et palgaerinevus on suurem väikeettevõtetes. Järgnev tabel annab ülevaate sellest, kuidas on meie hõive jaotunud erineva suurusega firmades, eristades kodumaises ja välisomandis olevaid ettevõtteid. Sealt ilmneb, et välisomandis olevad ettevõtted on keskeltläbi suuremad kui kohalikud. Siiski on ka suhteliselt suur osa välismaalastele kuuluvatest firmadest Eestis väikesed: peaaegu neljandik neis hõivatutest töötab alla 20 inimesega firmades.

Võrreldes palgalõhe dünaamikat haridustasemete lõikes selgus, et see on alates sajandivahetusest suurenenud madalamalt haritud töötajate puhul. Järgnev tabel illustreerib, milline on erineva haridustasemega töötajate osakaal kodumaistes ja välisomanduses olevates firmades. Selle põhjal ilmneb, et välisomandis olevate ettevõtete töötajad on keskeltläbi kõrgemalt haritud, ehkki erinevus pole väga suur. Seega on palgalõhe suurenemine välisomandis olevates firmades ja madalamalt haritud töötajate puhul aset leidnud üksteisest sõltumatult – palgaerinevuse kasv viimatimainitute seas ei ole põhjustatud sellest, et välisomandis olevates ettevõtetes on palgavahe suurenenud.

Tabel 2.19. Palgatöötajate osakaal erineva suurusega kodumaises ja välisomandis olevates ettevõtetes (2000 – 2008)

(Protsent vastavat tüüpi ettevõtetes töötavate palgasaajate koguarvust)

Ettevõtte suurus (töötajate arv)	Kodumaine omand (%)	Välisomand (%)	Kokku (%)
1 – 10	31,1	11,5	28,6
11 – 19	18,2	11,5	17,3
20 – 49	21,7	18,1	21,2
50 – 99	12,9	16,3	13,3
100 - 199	8,2	14,8	9,1
200 - 499	4,8	12,8	5,8
500 - 999	1,6	7,6	2,4
1000 +	1,6	7,5	2,4

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

Tabel 2.20. Erineva haridustasemega töötajate osakaal kogu hõivatute arvust kodumaistes ja välisomandis olevates ettevõtetes (2000 – 2008)

Ettevõtte omandivorm	Haridustase		
	Esimene tase	Teine tase	Kolmas tase
Kodumaine omand	29,0	57,0	14,1
Välisomand	11,4	71,0	17,6

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

2.14. Kuulumine ametiühingusse

Tabelis 2.21 toodud andmed näitavad, et **sooline palgalõhe on Eestis madalam ametiühingusse kuuluvate töötajate seas**. Nende puhul on palgaerinevus 22%, samas kui ametiühingusse mittekuuluvate palgasaajate seas on see 32%. Ametiühingu liikmete seas on palgad võrdsemalt jaotunud (ETU andmete põhjal hinnates on palkade hajuvus väiksem). See on ka üheks põhjuseks, miks meeste-naiste palgaerinevus ametiühingusse kuuluvatel töötajatel madalam on, kuna palgajaotuse ebavõrdsus ja sooline palgalõhe on üldjuhul positiivselt seotud.

Lisaks eelnevale on tabelis 2.21ära toodud ka soolised palgalõhed sõltuvalt sellest, kas ettevõttes, kus töötaja töötab, on ametiühing loodud. Selle põhjal ilmneb, et ettevõtetes, kus ametiühingud eksisteerivad, on sooline palgalõhe madalam - ligikaudu 25%, samas kui ametiühingut mitte omavates firmades on see 30%.

Tabel 2.21. Sooline palgalõhe sõltuvalt kuulumisest ametiühingusse (2000 – 2008)

	Keskmine palk		Palgalõhe (%)
	Mehed	Naised	
Ei kuulu ametiühingusse	6469	4405	31,9
Kuuluvad ametiühingusse	4949	3860	22,0
Ettevõttes pole ametühingut	5339	3752	29,7
Ettevõttes on ametiüh ing	5358	4002	25,3

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

Seda, et kuulumine ametiühingusse palgaerinevust vähendab, on näidanud ka teiste riikide kohta tehtud uuringud. Sooline palgalõhe on ametiühingu liikmetel madalam eelkõige selletõttu, et nende puhul kehtivad tavaliselt kollektiivsed palgalepped. (Anspal et al (2009) sisaldab ülevaadet kollektiivsete palgaläbirääkimiste mõjust soolisele palgalõhele.) Kollektiivsed palgaläbirääkimised vähendavad üldist palkade hajuvust, mistõttu ka sooline palgalõhe on väiksem. Teiseks vähendab palgaerinevust see, et kollektiivlepetel põhinev palgakorraldus on reglementeeritum ning põhineb enam formaalsetel reeglitel, mis vähendab palkade määramisel subjektiivsust. Kollektiivsete palgalepete eelisena on ka välja toodud, et palgastruktuur ning palgakujunduse reeglid on läbipaistvamad, mis vähendab diskrimineerimise võimalust ning mille tagajärjel sooline palgalõhe peaks vähenema (Anspal et al, 2009).

Tabel 2.22 annab ülevaate sellest, kui suur protsent meestest ja naistest kuulub Eestis ametiühingusse erinevate ettevõtete omandivormide lõikes. Üldiselt on ametiühingu liikmete osakaal naiste seas kõrgem kui meeste seas (vastavalt 12% ja 9%). Ametiühingu liikmete osakaal on kõrgeim avaliku sektori töötajate hulgas (meeste puhul 19%, naiste puhul 23%) ning madalaim kodumaises omandis olevate erasektori ettevõtete seas (mõlema grupi puhul 2%). Välismaises omandis olevate ettevõtete puhul ametiühingu liikmelisus kõrgem kui kodumaiste firmade seas (meeste puhul 7%, naiste puhul 9%).

Tabel 2.22. Ametiühingu liikmete osakaal töötajate seas sõltuvalt ettevõtte omandivormist (2000 – 2008)

Ettevõtte omandivorm	Ametiühingu liikmete osakaal		
	Mehed (%)	Naised (%)	Kokku (%)
Avalik sektor	18.5	23.4	21.7
Erasektor, välisomand	6.6	9.1	7.8
Erasektor, kodumaine omand	1.9	1.9	1.8
Kokku	6.1	11.5	8.8

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

2.15. Töötatud tundide arv

Varasemad empiirilised uuringud on näidanud, et üks põhjusi soolise palgalõhe eksisteerimisele on n-ö perekonnasisene spetsialiseerumine (Becker, 1985): naiste panus on suurem kodustes (tasustamata) töödes ning mehed kulutavad enam aega koduvälisele (tasulisele) tööle. Tabel 2.23 annab ülevaate sellest, kui palju tunde nädalas kulutavad Eestis palgatööle mehed ja naised. Tabelis on ära toodud keskmine töötundide arv nii ainult täisajaga töötajate kui ka kõigi palgateenijate puhul. Selgub, et kui osaajaga töötamist mitte arvesse võtta, ei ole erinevus töötatud tundide arvus väga suur – mehed töötavad naistest nädalas enam keskmiselt 1,4 tundi, s.t. nende tööaeg on umbes 3% pikem. Kui arvestada ka osaajaga töötamist, töötavad mehed naistest keskmiselt 2,7 tundi (7%) enam.

Tabel 2.23. Töötatud tundide arv nädalas (2000 – 2008)

Töötundide arv	Mehed	Naised	Erinevus
Täisajaga töötajad	42,6	41,2	1,4
Täis- ja osaajaga töötajad	41,5	38,8	2,7

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

Palgalõhe seost töötatud tundide arvuga on analüüsitud käesoleva uuringu järgmises peatükis. Regressioonil põhinev hinnang (mis hõlmab ainult täisajaga töötajaid) näitab, et töötatud tundide arvessevõtmine vähendab selgitamata soolist palgaerinevust vaid väga väikeses ulatuses (0,3 protsendipunkti võrra).

2.16. Kuivõrd on üldise soolise palgalõhe kasv Eestis põhjustatud palkade ennakkasvust ehitussektoris?

Kinnisvarasektori buumi tõttu kasvasid Eestis palgad aastatel 2000 - 2008 ehitussektoris kiiremini kui teistes valdkondades. (Eriti kiire oli palgatõus ehituses 2007. aastal, ulatudes 29%ni.) Selle tegevusala töötajatest on aga 90% mehed. Kas ja mil määral oli viimastel aastatel aset leidnud soolise palgaerinevuse kasv meil põhjustatud ehitusbuumist? Selle analüüsimiseks arvutasime soolise palgaerinevuse suuruse aastatel 2000 – 2008, jättes ehitussektori valimist välja. Parema ülevaatlikkuse huvides viisime samasuguse analüüsi läbi ka kõigi teiste sektorite puhul, s.t. arvutasime palgaerinevuse dünaamika muude sektorite lõikes, jättes vastavasse sektorisse kuuluvad töötajad vaatluse alt välja. Tulemused on esitatud tabelis 2.24.

Tabelis 2.24 näidatud andmete põhjal ilmneb, et **palkade ennakkasv ehitussektoris ei omanud soolise palgaerinevuse suurenemisel aastatel 2000 – 2008 kuigi märkimisväärset rolli**. Kui ehitussektor oli valimisse kaasatud, suurenes üldine palgaerinevus sel perioodil 25%lt 31%le. Ehitussektori väljajätmisel suurenes palgaerinevus kõigil teistel tegevusaladel keskmiselt 25%lt 29%le. Seega suurenes sooline palgalõhe ka ehitussektori arengutest sõltumatult.

Muude sektorite väljajätmise mõju palgaerinevusele ning selle kasvule aastatel 2000 – 2008 jääb ehitussektoriga võrreldes veelgi tagasihoidlikumaks. Keskmisest enam mõju

avaldab näiteks hulgi- ja jaekaubanduse mittearvestamine, selle tagajärjel palgaerinevus väheneb. Põllumajanduse, jahinduse ja metsamajanduse väljajätmise tulemusel palgaerinevus kasvab, kuna selles sektoris on sooline palgalõhe keskmisest väiksem. Üldiselt aga jääb mistahes sektori väljajätmise mõju tagasihoidlikuks, suurendades või vähendades üldist palgaerinevust nt. 2008. aastal mitte enam kui 2 protsendipunkti võrra.

Samas peab siinkohal silmas pidama, et ülaltoodud analüüsi puhul ei võetud arvesse ehitussektori palkade suurenemise n-ö teiseseid mõjusid. Kinnisvarabuumi tõttu kasvas ehitussektoris palgatase võrreldes teiste sektoritega enam, ning seda suures osas selliste tööde puhul, mis ei nõua eriharidust. Seetõttu liikusid töötajad muudest sektoritest ehitussektorisse (aastatel 2000 – 2008 hõive ehitussektoris ligikaudu kahekordistus) ning kuna liikujateks olid peamiselt mehed, tõi see tõenäoliselt kaasa palkade kasvu ka teistel tegevusaladel, kus kasutatakse peamiselt meestööjõudu. Selle n-ö teisese efekti tulemusena võis kinnisvarabuum põhjustada palgalõhe kasvu lisaks ehitusele ka muudes valdkondades, ning selline areng oli seda tõenäolisem, mida suurem oli meeste osakaal vastavas valdkonnas ning mida vähem oli meestöötajaid võimalik seal naistega asendada.

3.17 Kokkuvõte

Eelnevat kokku võttes: **üldine (ehk korrigeerimata) sooline palgalõhe on Eestis väiksem töötajate seas, kelle palgakorraldus on enam reglementeeritud ning vähem sõltuv tööandja subjektiivsusest. See kehtib nii suurte firmade puhul, avalikus sektoris, kui ka ametiühingu liikmete puhul.** Käesoleva uuringu järgmistes osades on seda teemat põhjalikumalt käsitletud. Me kasutame regressioonanalüüsi, et hinnata, kui suured on selgitatud ja selgitamata soolised palgaerinevused tööturu erinevate segmentide lõikes, vaadeldes eraldi nt. eri suurusega ettevõtteid, avaliku ja erasektori firmasid jne. Selle põhjal selgub, et ülalkirjeldatud seostest kehtib selgitamata palgaerinevuse puhul vaid üks: avalikus sektoris on erasektori omast madalam nii üldine kui ka selgitamata palgaerinevus. Seevastu ametiühingu liikmete puhul ei erine selgitamata palgaerinevus väga oluliselt muudest töötajatest ning selgitamata palgaerinevuse seos ettevõtte suurusega on positiivne (s.t. vastupidine korrigeerimata palgaerinevuse ja ettevõtte suuruse seosele). Regressioonanalüüsi tulemusi on põhjalikumalt käsitletud järgmises peatükis.

Tabel 2.24. Soolise palgalõhe dünaamika aastate lõikes sõltuvalt sellest, milline sektor on valimist välja jäetud (2000 – 2008)

Väljajäänud sektor / aasta	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Põllumajandus, jahindus, metsamajandus	27,8	23,9	23,8	25,0	27,6	30,6	30,2	31,7	32,0
Kalapüük	24,7	22,8	22,8	24,3	26,4	29,8	29,6	30,9	31,6
Mäetööstus	24,4	22,4	22,8	24,0	26,5	29,7	29,7	31,2	31,8
Töötlev tööstus	25,3	24,6	21,0	23,7	26,1	30,4	30,5	32,8	31,5
Elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus	23,4	22,2	22,9	23,8	26,7	29,8	29,7	31,2	31,8
Ehitus	**25,2**	**23,2**	**23,0**	**23,2**	**26,6**	**29,0**	**26,2**	**27,8**	**29,1**
Hulgi- ja jaekaubandus; remont	22,6	22,6	20,8	23,0	24,7	28,2	28,6	28,8	30,5
Hotellid ja restoranid	24,2	23,0	22,4	23,1	25,6	29,3	29,0	30,6	31,1
Veondus, laondus ja side	24,7	21,1	23,3	24,3	25,9	29,6	29,1	30,3	30,6
Finantsvahendus	25,0	22,7	23,2	24,6	26,8	29,8	29,6	30,8	32,2
Kinnisvara, rentimine ja äritegevus	24,2	22,8	24,1	24,1	26,5	29,9	30,1	31,2	33,0
Avalik haldus ja riigikaitse	27,3	23,4	22,6	25,5	27,1	31,2	30,6	32,9	33,3
Haridus	24,6	23,8	23,7	25,4	27,5	30,6	29,2	30,4	30,9
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	24,3	21,2	22,0	23,7	26,1	28,4	30,2	31,6	32,2
Muu	25,0	22,1	22,4	23,8	26,3	29,6	29,3	31,1	30,9
Kõik sektorid	**24,7**	**22,9**	**22,9**	**24,3**	**26,7**	**29,7**	**29,3**	**31,1**	**31,4**

Allikad: Eesti Tööjõu-uuringud, autorite arvutused

3. Selgitatud ja selgitamata sooline palgalõhe – regressioonanalüüs

3.1. Regressioonanalüüsi kirjeldus

Soolise palgalõhe põhjuste regressioonanalüüsis kasutame Mincer-tüüpi palgavõrrandit, kus sõltuvaks muutujaks on logaritm töötaja reaalsest netopalgast ning sõltumatuteks muutujateks erinevad palka mõjutavad tegurid, nagu näiteks haridus, vanus, perekondlik seis, laste arv jne. Palga ning selgitavate muutujate vaheliste seoste hindamiseks rakendame tavalist vähimruutude meetodit (*ordinary least squares, OLS*), regressioonikordajate statistilise usaldusväärsuse hinnangud põhinevad heteroskedastiivsuskindlatel standardvigadel (*heteroscedasticity-robust standard errors*).

Mincer-tüüpi regressiooni puhul näitab regressioonikordaja hinnang mingi muutuja kohta ligikaudselt, kui mitme protsendi võrra palk keskmiselt muutub juhul, kui vastav muutuja ühe ühiku võrra suureneb. Binaarsete muutujate (*dummy variables*) puhul näitab regressioonikordaja hinnang, kui palju on palk kõrgem juhul, kui vastava näitaja väärtus on tõene. Näiteks sugu tähistava muutuja „mees" puhul, mille väärtus võrdub ühega (s.t. on tõene) juhul, kui tegu on mehega ning nulliga (s.t. on väär) juhul, kui vastav vaatlus on naine, näitab regressioonikordaja hinnang, kui palju mehed keskeltläbi naistest enam teenivad. Oletame, et regressioonivõrrand, mille põhjal see hinnang on saadud, sisaldab ka muid muutujaid peale sugu tähistava binaarse muutuja, näiteks töötaja hariduse, vanuse, ettevõtte tüübi jne kohta. Sel juhul näitab regressioonikordaja hinnang, kui palju teenib mees enam võrrelduna naisega, kellel on kõik muud regressioonis arvestatud tegurid sarnased - näiteks kui palju teenivad sama haridustaset omavad, sama vanad, samasugustes ettevõtetes töötavad (jne) mehed keskmiselt naistest enam. Sugu tähistava muutja regressioonikordaja hinnang näitab palgavõrrandi puhul ühtlasi selgitamata palgaerinevust ehk seda osa soolisest palgalõhest, mida ei ole võimalik regressioonis sisalduvate muutujate abil selgitada.

Regressioonanalüüs põhineb ETU isikupõhistel andmetel mis hõlmavad aastaid 2000 – 2008. Palgavõrrandid sisaldavad selgitavate muutujatena lisaks sugu tähistavale binaarsele muutujale järgmiseid töötaja karakteristikuid: haridustase, omandatud eriala, vanus, rahvus, abielus või vabaabielus olemine, laste arv (vanuses 0 – 3, 3 – 7 ja 7 – 18 aastat), tööaeg (keskmine töötatud tundide arv nädalas), amet, kuulumine ametiühingusse (jah/ei), ning alluvate arv.[24] Lisaks sellele sisaldavad palgavõrrandid töötaja töökohta kirjeldavaid muutujaid: ettevõtte omandivorm, suurus (töötajate arv), tegevusala ja asukoht (maakond). Ülevaade regressioonides sisalduvatest muutujatest on toodud lisas 2.

Selgitamata soolise palgalõhe üheks põhjuseks võib olla naiste diskrimineerimine tööturul, aga see võib tuleneda ka regressioonivõrrandist välja jäänud muutujatest, mis avaldavad erinevat mõju meeste ja naiste palkadele. Näiteks on USA andmetel põhinev analüüs näidanud, et olulise osa palgalõhest põhjustavad erinevused töökogemuse

[24] Juhtival kohal mittetöötavatel isikutel on alluvate arv null.

järjepidevuses, mida aga käesoleva uuringu puhul pole võimalik arvesse võtta (O'Neill ja O'Neill, 2005, viidatud Anspal et al, 2009 vahendusel).[25]

Teisest küljest on võimalik, et ka selgitatud palgaerinevus võib osaliselt olla põhjustatud diskrimineerimisest. Näiteks võivad naised ja mehed teha erinevaid haridus- või tööalaseid valikuid kehtivate sotsiaalsete normide tõttu, mis põhinevad sugudevahelisel diskrimineerimisel, tööturuvalikud võivad naistel olla piiratud lisaks eeltoodud põhjusele ka tööandjate poolse diskrimineerimise tõttu, jne.

Seega ei saa järgneva regressioonanalüüsi põhjal teha järeldusi selle kohta, kui suurel määral on sooline palgaerinevus Eestis põhjustatud diskrimineerimisest. Analüüsi eesmärgiks on näidata, millisel määral erinevad tegurid soolist palgalõhet mõjutavad ning kuidas need mõjud aja jooksul muutunud on.

3.2. Mincer-tüüpi regressioonivõrrandi hinnangud

Ülalkirjeldatud kujul hinnatud regressioonivõrrandi koefitsientide hinnangud on toodud lisas 3.1 sisalduvas tabelis. Lisaks kogu valimi andmetel põhinevale regressioonile hindasime Mincer-tüüpi regressioonvõrrandid eraldi meestele ja naistele, kuna mitmed muutujad (nagu näiteks abieluseis ja laste arv) mõjutavad meeste ja naiste palku erinevalt.

Võrreldes koefitsientide hinnanguid meeste ja naiste valimite põhjal hinnatud regressioonide puhul tuleb välja mitmeid erinevusi. Eelmises peatükis, kus me analüüsisime üldiseid palgalõhesid, ilmnes, et (vaba)abielus olevad mehed teenivad vallalistest tunduvalt enam, samas kui naiste puhul on erinevus töötasudes väiksem. **Regressioonide põhjal ilmneb, et ka juhul, kui võtta arvesse erinevusi hariduses, vanuses jne teenivad paarisuhtes olevad mehed ligikaudu 11% enam kui üksikud. Naiste puhul on see erinevus** *ceteris paribus* (ehk muude asjaolude samaks jäädes) **tunduvalt väiksem - umbes 2%.**

Regressioonitulemused näitavad, et ka laste omamine avaldab meeste ja naiste palkadele erinevat mõju – meeste puhul on laste omamine palgaga positiivselt ja naiste puhul negatiivselt seotud. Regressioonis kasutame me kolme muutujat: esimene iseloomustab 0 – 3, teine 3 - 7 ja kolmas 7 - 18 aastaste laste arvu. Meeste puhul on statistiliselt oluline (s.t. nullist oluliselt erinev) 0-3 aastaste laste arvu tähistava muutuja koefitsient. See näitab, et väikeste laste isad teenivad teiste meestega võrreldes ligikaudu 5% enam iga lapse kohta. Vanemate laste arvu mõõtvate muutujate koefitsiendid pole statistiliselt olulised.

Naiste puhul seevastu on oluline vaid see koefitsient, mis mõõdab 7 – 18 aastaste laste arvu. Vastava hinnangu põhjal ilmneb, et selles vanusevahemikus olevate laste emad teenivad teiste naistega võrreldes ligikaudu 1,5% väiksemat palka (iga lapse kohta). Naiste puhul mõjutab tulemusi tõenäoliselt see, et suur osa väikeste laste emadest ei tööta (s.t. on lastega kodus). Seejuures on tõenäoline, et pärast lapse sündi kodus veedetud aja kestus on negatiivselt seotud potentsiaalse töötasuga. Seetõttu on ka väikeste lastega tööl

[25] Uuringu läbiviimine, kus arvestatakse lisaks tööstaažile ka töökogemuse järjepidevust ning selle seoseid töötaja vanusega, eeldab pikka ajaperioodi hõlmavate paneelandmete kasutamist. Sellist andmebaasi Eesti töötajate kohta ei eksisteeri.

käivate emade keskmine töötasu kõrgem ning see nn valikunihe avaldab tõenäoliselt kõige tugevamat mõju 0 – 3 aastaste laste emade puhul.

Lisas 3.2. on näidatud eelpoolkirjeldatuga analoogsete regressioonide tulemused, ühe erandiga: kolme erineva laste arvu tähistava muutuja asemel sisaldavad need regressioonid ühte muutujat, mis hõlmab kõiki alla 18 aastaseid lapsi. Kui regressioon sisaldab erinevas vanuses lapsi tähistavate muutujate asemel ühte üldist muutujat, mis kirjeldab kuni 18 aastaste laste arvu, on vastava muutuja koefitsient naiste puhul 99%lise tõenäosusega statistiliselt oluline ja näitab, et **lastega naised teenivad keskmiselt 1,2% vähem kui lastetud (iga lapse kohta)**. **Meeste puhul on see erinevus statistiliselt mitteoluline.**

Järgnev analüüs, mis käesolevas alapeatükis sisaldub, põhineb lisas 3.1. toodud regressioonidel. Lisaks perekondlikele teguritele on meeste ja naiste valimitel põhinevate regressioonikoefitsientide hinnangud erinevad ka haridust kirjeldavate muutujate puhul. Ilmneb, et **naistele on kõrghariduse omandamine tasuvam kui meestele**: muid tegureid (näiteks vanus) arvesse võttes teenivad kõrghariduse omandanud naised keskhariduse omandanutega võrreldes 24% ning magistri- ja/või doktorikraadi omavad naised 48% enam. Meeste puhul ei erine kõrghariduse omandanute palk oluliselt keskharidusega meeste töötasust ning magistri- ja/või doktorikraadi omandanud teenivad ligikaudu 32% enam kui keskharidusega mehed. See tulemus on kooskõlas eelmises peatükis toodud üldisel palgaerinevusel põhineva analüüsiga, mis näitas, et madalama haridustasemega töötajate seas on sooline palgalõhe suurem.

Kui naiste puhul mängib enam rolli haridustase, siis meeste puhul sõltub palk enam sellest, millise eriala nad on omandanud. Naisi sisaldaval valimil põhinevas regressioonis on kõigi erialasid kirjeldavate muutujate koefitsiendid statistiliselt mitteolulised. See tähendab, et muid karakteristikuid (nagu näiteks amet ja tegevusala) arvesse võttes ei mõjuta erialavalikud palka. Meeste puhul seevastu on mitmete erialade (õpetajakoolitus ja kasvatusteadused, sotsiaalteadused, ärindus ja õigus, matemaatika ja statistika ning teenindus) omandamine seotud 20% suurusjärgus oleva palgalisaga (võrdlusgrupiks on antud juhul üldharidusega piirdunud inimesed). Huvitav on siinkohal asjaolu, et meeste palka mõjutavad positiivselt erialavalikud, mida valdavalt õpivad naised. Erandiks on selles osas vaid teeninduse eriala, mille omandanutest moodustavad mehed 55%.

Ka juhtival kohal töötamine ning alluvate arv mõjutavad meeste ja naiste palku erinevalt. **Mõlema soo puhul on alluvate arv palgaga positiivselt seotud, aga meeste puhul kaasneb koos vastutuse suurenemisega (s.t. alluvate arvu kasvuga) suurem palgalisa kui naiste puhul.** Näiteks teenivad 21 – 50 alluvat omavad meesjuhid juhtival kohal mittetöötavate meestega võrreldes *ceteris paribus* 30% enam ning üle viiekümne alluvaga meesjuhid 48% enam. Naiste puhul on need arvud 23% ja 24%.

Eelpool kirjeldatud seoste hindamise eesmärgiks oli näidata, millised arvessevõetud karakteristikud avaldavad meeste ja naiste palkadele erinevat mõju, s.t. milliste muutujate puhul on koefitsientide hinnangud erinevad. Seda analüüsi jätkame peatükis 3.8, kus on Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni abil kirjeldatud, kui suurt osa soolisest palgalõhest põhjustavad meeste ja naiste vahelised erinevused mõõdetavates karakteristikutes (nt. vanus, haridustase jne) ning kuivõrd on palgaerinevus tingitud sellest, et regressioonis

sisalduvate muutujate (nt. laste arv) koefitsientide hinnangud on naiste ja meeste puhul erinevad.

3.3. Selgitatud ja selgitamata palgaerinevuse osakaalud

Mincer-tüüpi regressioonivõrrand, mis on hinnatud nii naisi kui mehi sisaldava valimi põhjal, võimaldab analüüsida, kui suur on selgitamata palgaerinevus. Seda näitab võrrandis sugu tähistava selgitava muutuja koefitsiendi hinnang. Lisaks võrrandi hindamisele, mis sisaldas kontrollmuutujatena kõiki alapeatükis 3.1 nimetatud muutujaid, hindasime Mincer-tüüpi palgavõrrandi vormis, kus võrrandi parem pool sisaldas ainult sugu tähistavat fiktiivset muutujat. Sellisel kujul hinnatud palgavõrrandi puhul on sugu tähistava muutuja koefitsient ligikaudu võrdne üldise palgaerinevuse protsentuaalse suurusega.

Mõlemal regressioonil põhinevad hinnangud soo muutujale on toodud tabelis 3.1. Nende põhjal ilmneb, et üldine (korrigeerimata) sooline palgalõhe oli aastatel 2000 – 2008 keskmiselt 29%.[26] Kõigi eelmises alapeatükis kirjeldatud muutujate regressioonis arvesse võtmisel vähenes palgaerinevus 24%ni, mis tähendab, et antud muutujate abil on võimalik selgitada 15% üldisest palgalõhest. **Ligikaudu 85% palgaerinevusest jääb vaadeldavate palgaga seotud tegurite abil selgitamata.** See osakaal on võrreldes varasema samateemalise Eesti andmetel põhineva uuringuga suurem. Eelnev uuring hõlmas aastaid 1998 – 2000 ning seal leiti, et selgitamata palgaerinevus moodustab üldisest palgalõhest umbes kaks kolmandikku (Rõõm ja Kallaste, 2004).

Tabel 3.1. Regressioonikordaja hinnang soo muutujale ning selle tähendus

Kontrollmuutujad	Regressioonis ainult sugu tähistav fiktiivne muutuja	Regressioonis kõik muutujad
Regressioonikordaja hinnang soo muutujale	0,287	0,243
Üldine sooline palgalõhe (%)	28,7	
Selgitamata palgaerinevus (%)		24,3
Selgitatud palgaerinevuse osakaal üldisest palgalõhest (%)[27]	15,4	

3.4. Erinevate muutujate mõju selgitamata palgaerinevusele

Järgnevalt analüüsime, kuivõrd on soolist palgalõhet võimalik selgitada erinevate palgavõrrandis sisalduvate muutujate abil. Sel eesmärgil hindame, kui palju palgalõhe väheneb (või suureneb) iga palka mõjutava muutuja (või muutujate grupi) lisandumisel regressioonivõrrandisse. Vastavad hinnangud on toodud tabelis 3.2. Tabeli viimane rida sisaldab hinnanguid kogu valimi ning eelnevad read erinevate ajaperioodide kohta.

[26] Regressiooni põhjal arvutatud üldise palgalõhe väärtused on ligikaudu võrdsed eelmises peatükis toodud meeste ja naiste keskmiste palkade põhjal arvutatud sooliste palgalõhedega (vt. ka 21. märkus 7 ptk juures).
[27] Selgitatud palgaerinevus (%) = (Üldine sooline palgalõhe – selgitamata palgaerinevus)/ üldine sooline palgalõhe * 100

Tabeli 3.2 kaks esimest numbreid sisaldavat tulpa näitavad üldise ja selgitamata palgaerinevuse väärtuseid (leitud analoogselt eelmises alapeatükis kirjeldatuga). Järgnevad tulbad näitavad, kui suur on selgitamata palgaerinevus juhul, kui vastava tulba päises nimetatud muutuja(d) on regressioonist välja jäetud (samas sisaldab regressioon kõiki ülejäänud tootlusega seotud muutujaid). Näiteks juhul, kui töötatud tundide arvu pole regressioonis arvesse võetud, on selgitamata palgaerinevus 24,7%. Kui seda muutujat (lisaks teistele teguritele) arvesse võetakse, väheneb selgitamata palgaerinevus 0,4 protsendipunkti võrra 24,3%le.

Tabeli 3.3 esimeses tulbas on toodud selgitatud palgaerinevuse osakaal üldisest palgaerinevustest. Järgnevad tulbad näitavad, kui palju selgitamata palgaerinevus protsentuaalselt väheneb, kui vastav muutuja (või muutujate grupp) regressiooni lisandub. Näiteks muutujate lisamine, mis kirjeldavad töötajate ameteid, vähendab selgitamata soolist palgaerinevust ligikaudu 9,8% võrra.

Millised muutujad palgaerinevusega enam seotud on? Tabelites 3.2 ja 3.3 toodud andmed näitavad, et enim avaldab palgaerinevusele mõju töötaja ametit ning ettevõtte tegevusala kirjeldavate muutujate regressiooni lisamine. Küllaltki tugevat mõju avaldab ka õpitud eriala arvessevõtmine, ent selle tagajärjel selgitamata palgaerinevus mitte ei vähene, vaid suureneb. Ülejäänud regressioonides sisalduvad muutujad mõjutavad palgaerinevust vähem.

Töötaja ametit kirjeldava muutuja regressiooni lisandumisel väheneb selgitamata palgaerinevus ligikaudu 10% ning ettevõtte tegevusala kirjeldava muutuja lisamisel umbes 11%. **Seega vähendab nii ameti kui ka tegevusala arvessevõtmine selgitamata palgaerinevust, mis näitab, et mehed töötavad keskmisest enam sellistel ametitel ja/või tegevusaladel, mis on kõrgemalt tasustatud.** Seejuures tuleb silmas pidada, et nii ametiala kui ka ettevõtte tegevusala kirjeldused on võrdlemisi üldised: ETU andmete põhjal on võimalik eristada vaid 9 ametit ning 15 tegevusala. Detailsem ameti- ja tegevusalade kirjeldus võimaldaks tõenäoliselt palgalõhet veelgi enam selgitada.

Õpitud eriala kirjeldavate andmete regressiooni lisamine suurendab selgitamata palgaerinevust 7% võrra. Erialavalikute arvestamine süvendab selgitamata palgalõhet, kuna naiste osakaal on meie tööturul meeste omast suurem mitmete erialade puhul, mis on suhteliselt kõrgelt tasustatud (näiteks sotsiaalteadused, ärindus ja õigus; matemaatika ja statistika ning loodus- ja täppisteadused).

Regressioonide põhjal ilmneb, et töötajate haridustaseme arvessevõtmine vähendab mõnevõrra soolist palgaerinevust (erinevus koefitsientides on ligikaudu 3%). Eestis on naiste haridustase keskeltläbi kõrgem kui meestel, samas on palk ja haridustase omavahel positiivselt seotud (vt. lisa 3.1). Seetõttu võiks eeldada, et haridustaseme arvessevõtmise tagajärjel selgitamata sooline palgalõhe suureneb, ent sellist seost regressioonidest ei tulene.[28]

Muud muutujad, mida samuti regressioonides arvesse võetakse, mõjutavad palgalõhet eelpooltoodutega võrreldes vähem. Ettevõtte asukohta (maakonda) kirjeldava muutuja regressiooni lisamise tagajärjel suureneb selgitamata palgaerinevus ligikaudu 2% võrra.

[28] Haridustaseme arvessevõtmine suurendab selgitamata palgaerinevust vaid juhul, kui regressioon ei sisalda töötaja ametit ja ettevõtet kirjeldavaid karakteristikuid.

Vanuse arvessevõtmine vähendab selgitamata palgaerinevust umbes 3% võrra. Rahvust tähistava muutuja lisandumine regressiooni vähendab seda suurusjärgus 2%.

Alluvate arvu mõõtva muutuja regressiooni lisamine vähendab selgitamata palgaerinevust 25%lt 24,3%le (umbes 3% võrra). Selle põhjal ilmneb, et **palgaerinevus ei sõltu kuigi olulisel määral sellest, et mehed töötavad naistest enam juhtivatel kohtadel, seda ka juhul, kui me võtame arvesse nt. ettevõtte tegevusala ja suurust.**

Nagu eelmises osas näidati, töötavad mehed nädalas naistest keskeltläbi umbes pooleteise tunni võrra kauem. Regressioonanalüüs näitab, et **ka tööaja arvessevõtmine avaldab vaid minimaalset mõju naiste-meeste selgitamata palgaerinevusele**.[29] Kõigi ülejäänud muutujate (ükshaaval) regressiooni lisamine palgaerinevust samuti praktiliselt ei mõjuta.

3.5. Selgitamata palgaerinevuse dünaamika aastatel 2000 kuni 2008

Eesmärgiga analüüsida selgitamata palgaerinevuse trende vaatlusalusel perioodil hindasime eelnevalt käsitletutega analoogsed 16 regressioonvõrrandit eraldi kolme-aastaste ajaperioodide lõikes, s.t. aastatel 2000-2002, 2003-2005 ja 2006-2008. Neil regressioonidel põhinevad hinnangud selgitamata palgalõhele on toodud tabelis 3.2 Analoogselt eelmises alapeatükis kirjeldatule näitab sugu tähistava muutuja regressiooni-kordaja esimese regressioonvõrrandi puhul ligikaudselt üldise palgaerinevuse suurust ning iga järgneva puhul selgitamata palgaerinevuse hinnangulist väärtust. Regressioonide põhjal on seega võimalik saada ülevaade sellest, kui palju selgitamata palgaerinevus väheneb juhul, kui regressiooni lisandub täiendav kontrollmuutuja või –muutujate grupp. Tabeli teine tulp (päisega „Kõik muutujad“) näitab, kui suur on selgitamata palgaerinevus juhul, kui regressioon sisaldab kõiki alapeatükis 5.1 kirjeldatud kontrollmuutujaid. Tabel 3.3 sisaldab vastavaid protsentuaalseid muutuseid selgitamata palgaerinevuses.

Tabelites 3.2 ja 3.3Tabel 3.3 toodud andmete põhjal ilmneb, et **ajavahemikul 2000 – 2008 suurenesid nii üldine kui ka selgitamata palgaerinevus**. Väikseimad olid mõlemat tüüpi palgavahed aastatel 2000-2002 (vastavalt 22% ja 20%) ning suurimad aastatel 2006-2008 (vastavalt 33% ja 29%).

Vaatlusalusel perioodil suurenes ettevõtte tegevusala kirjeldava muutuja mõju palgaerinevusele. Ajavahemikus 2000-2002 vähendas selle teguri regressiooni kaasamine palgaerinevust 7% võrra, aastatel 2006-2008 aga juba 10% võrra. See tulemus on kooskõlas käesoleva uuringu 3.8. peatükis toodud analüüsiga, kus me näitame, et aastatel 2000-2008 on sooline segregatsioon Eesti tööturul kasvanud.

Vaatlusaluse perioodi algusaastatel aitas palgaerinevust selgitada see, et mehed töötasid naistest enam juhtivatel kohtadel: alluvate arvu arvessevõtmine regressioonis vähendas palgaerinevust 5% võrra. Perioodi lõpuaastatel on eelpoolnimetatud muutuja mõju selgitamata palgaerinevusele väiksem – selle arvessevõtmine vähendab palgaerinevust ligikaudu 1% võrra.

[29] Lisaks tööaja arvessevõtmisele vaatasime täiendavalt ka seda, kuivõrd mõjutab palgaerinevust töötamine väljaspool tavapärast tööaega (õhtul, öösel, nädalavahetusel). Nende muutujate lisamine regressiooni ei avaldab samuti palgaerinevusele vaid minimaalset mõju.

Tabel 3.2. Sugu tähistava fiktiivse muutuja regressioonikordajate hinnangud, erinevad ajaperioodid

Aastad	Ainult sugu	Kõik muutujad	Ameti-ühing	Tööaeg	Alluvate arv	Sektor	Amet	Töötajate arv	Välis-omand	Avalik sektor	Piirkond	Lapsed	(Vaba)abi-elus	Eriala	Haridus-tase	Rahvus	Vanus
2000-2002	0,219	0,201	0,200	0,208	0,212	0,216	0,213	0,203	0,197	0,201	0,211	0,204	0,206	0,189	0,208	0,205	0,198
2003-2005	0,280	0,243	0,243	0,247	0,251	0,265	0,275	0,247	0,241	0,244	0,245	0,248	0,249	0,239	0,248	0,249	0,238
2006-2008	0,332	0,289	0,289	0,293	0,293	0,322	0,315	0,287	0,289	0,289	0,290	0,289	0,291	0,275	0,295	0,297	0,279
Kogu valim (2000-2008)	**0,287**	**0,243**	**0,244**	**0,247**	**0,250**	**0,273**	**0,270**	**0,244**	**0,241**	**0,244**	**0,247**	**0,246**	**0,249**	**0,228**	**0,252**	**0,249**	**0,236**

Märkused: Tabelis on toodud sugu tähistava fiktiivse muutuja regressioonikoefitsientide hinnangud. (Fiktiivne muutuja võrdub ühega, kui vastav isik on meessoost). OLS regressioonid, sõltuv muutuja on logaritm reaalpalgast. Kõik hinnatud regressioonikoefitsiendid on enam kui 99%lise tõenäosusega statistiliselt olulised. Esimeses tulbas (päisega „Ainult sugu“) on toodud hinnangud, mis vastavad regressioonidele, kus võrrandi paremal poolel sisaldub ainult sugu tähistav fiktiivne muutuja. Teises tulbas toodud hinnangud vastavad regressioonidele, mis sisaldavad kõiki selgitavaid muutujad. Järgnevates tulpades toodud hinnangud põhinevad regressioonidel, mis sisaldavad kõiki selgitavaid muutujaid, v.a. tabeli päises nimetatud muutuja.

Tabel 3.3. Protsentuaalne muutus **s**elgitamata soolises palgaerinevuses

Aastad	Kõik muutujad	Ameti-ühing	Tööaeg	Alluvate arv	Sektor	Amet	Töötajate arv	Välis-omand	Avalik sektor	Piirkond	Lapsed	(Vaba)abi-elus	Eriala	Haridus-tase	Rahvus	Vanus
2000-2002	8,3	-0,3	3,2	5,1	6,9	5,8	0,7	-1,9	-0,2	4,7	1,3	2,5	-6,2	3,2	2,0	-1,7
2003-2005	13,2	-0,1	1,4	3,1	8,2	11,5	1,6	-1,1	0,2	0,4	1,8	2,1	-1,7	1,9	2,1	-2,2
2006-2008	13,1	0,0	1,4	1,4	10,4	8,3	-0,7	0,1	0,1	0,4	0,1	0,7	-5,0	2,3	2,9	-3,6
Kogu valim (2000-2008)	**15,4**	**0,2**	**1,4**	**2,6**	**11,0**	**9,8**	**0,3**	**-0,8**	**0,2**	**1,7**	**1,3**	**2,1**	**-6,5**	**3,4**	**2,3**	**-3,3**

Märkused: Tabeli esimeses tulbas on näidatud, kui suur on vastaval perioodil selgitatud palgaerinevuse osakaal üldisest palgaerinevusest (%). Järgnevates tulpades toodud numbrid näitavad, kui palju väheneb selgitamata palgaerinevus (%), kui vastav muutuja regressioonist välja jääb (võrreldes regressiooniga, mis sisaldab kõiki kontrollmuutujaid).

3.6. Selgitamata palgaerinevus – tööturu erinevad segmendid

Järgnevalt analüüsime eelpoolkirjeldatud metoodika alusel selgitamata palgaerinevust tööturu erinevate segmentide lõikes, vaadeldes eraldi nt eestlasi ja muust rahvusest eestimaalasi, erineva haridustasemega töötajaid jne. Regressioonidel põhinevad selgitamata palgaerinevuse hinnangud on toodud tabelis 3.4. Hinnangutele vastavad protsentuaalsed vähenemised selgitamata palgaerinevuses, kui antud muutujat/muutujaid regressioonis arvesse võetakse, on toodud tabelis 3.5.

Esmalt analüüsisime palgaerinevust eraldi eestlaste ja mitte-eestlaste puhul. Eestlaste seas on nii üldine kui ka selgitamata palgaerinevus väiksem kui muudest rahvustest Eesti elanike hulgas, ent see vahe on märgatavam üldise palgaerinevuse puhul. Kui üldine palgalõhe erineb 3,5 protsendipunkti võrra, siis selgitamata palgaerinevus ainult 1 protsendipunkti võrra. **Selgitamata palgaerinevuse suurus on eestlastel ja muust rahvusest inimestel samas suurusjärgus** (vastavalt 24% ja 25%)**.** Vahe tuleneb peamiselt sellest, et mitte-eestlastel on suuremat osa palgaerinevusest võimalik selgitada ametit ja ettevõtte tegevusala kirjeldavate muutujate abil.

Seejärel hindasime regressioonivõrrandid, eristades kolme haridustaset. **Soolist palgaerinevust haridustasemete lõikes hinnates eristuvad teistest segmentidest keskharidusega töötajad. Nende puhul on selgitamata palgaerinevus teiste haridustasemetega võrreldes suurem.** Kui kahe äärmise grupi puhul (alg- või põhiharidus; kõrgharidus) on selgitamata palgalõhe ligikaudu 20%, siis keskharidusega töötajate seas 27%. Vaadeldes, millised tegurid palgaerinevust haridustasemete lõikes mõjutavad ilmneb, et kõrgharitud töötajate puhul suurendab omandatud eriala arvessevõtmine palgalõhet teiste haridustasemetega võrreldes enam. Samas aga avaldab töötaja ameti ja ettevõtte tegevusalaga arvestamine kõrgharitute puhul palgalõhele väiksemat mõju.

Järgnevalt on tabelis 3.4 kirjeldatud hinnangute põhjal selgitatud ja selgitamata soolist palgaerinevust analüüsitud vanusegruppide lõikes. Üldine palgalõhe on suurim keskmise grupi (35 – 54 aastaste) seas ning madalaim vanimasse gruppi (55 – 74) kuuluvate töötajate seas. **Selgitamata palgaerinevus on vanusega negatiivselt seotud.** See on kõrgeim (28%) noorima vanusegrupi puhul ning madalaim (15%) vanima grupi puhul.

Mida vanemad on töötajad, seda suuremat osa palgaerinevusest aitavad selgitada amet ja ettevõtte tegevusala. Ka haridustaset kirjeldava muutuja selgitusvõime paraneb vanuse kasvades. Haridustaset kirjeldav muutuja suurendab palgaerinevust noorima grupi puhul 5% võrra ning vähendab seda vanima grupi puhul 10% võrra.

Lisaks eelnevale hindasime selgitatud ja selgitamata soolise palgaerinevuse ulatust juhtival kohal töötavate inimeste hulgas. [30] **Nii üldine palgalõhe kui ka selgitamata palgaerinevus on juhtide hulgas mõnevõrra suuremad kui Eestis keskmiselt**. Üldine palgaerinevus on juhtide puhul 33% ning Eestis keskmiselt 29%. Selgitamata palgaerinevus on juhtide puhul 26% ja Eestis keskmiselt 24%. Seega näitab regressioonanalüüs (analoogselt eelmises osas toodud üldisel palgalõhel põhinevale analüüsile), et Eestis ei jää naiste palgad meeste omadele alla mitte ainult klaaslae efekti tõttu, vaid ka seepärast, et sõltumata ametikohaga kaasnevast vastutusest - sellest, kas tegemist on juhtival kohal töötamisega ning alluvate arvust - teenivad naised vähem palka kui mehed.

[30] Regressioonides on juhtidena defineeritud need töötajad, kellel on vähemalt üks alluv.

Tabel 3.4. Sugu tähistava fiktiivse muutuja regressioonikordajate hinnangud, tööturu erinevad segmendid

Tööturu segment	Ainult sugu	Kõik muutujad	Ameti-ühing	Tööaeg	Alluvate arv	Sektor	Amet	Töötajate arv	Välis-omand	Avalik sektor	Piir-kond	Lapsed	(Vaba)-abielus	Eriala	Haridus-tase	Rahvus	Vanus
Rahvus																	
Eestlased	0,279	0,240	0,241	0,244	0,248	0,266	0,264	0,244	0,239	0,242	0,245	0,244	0,246	0,226	0,250		0.235
Muust rahvusest	0,315	0,249	0,252	0,251	0,253	0,288	0,282	0,245	0,246	0,248	0,249	0,250	0,252	0,233	0,255		0.236
Haridustase																	
Alg- või põhiharidus	0,359	0,198	0,200	0,201	0,202	0,237	0,234	0,189	0,192	0,199	0,195	0,203	0,203	0,202		0,200	0.214
Keskharidus	0,350	0,265	0,266	0,268	0,270	0,296	0,282	0,267	0,263	0,266	0,270	0,268	0,270	0,254		0,272	0.259
Kõrgharidus	0,275	0,196	0,198	0,200	0,207	0,203	0,211	0,203	0,198	0,197	0,207	0,200	0,203	0,166		0,205	0.180
Vanusegrupp																	
15 - 34 aastased	0,271	0,276	0,277	0,281	0,283	0,304	0,296	0,276	0,277	0,276	0,285	0,282	0,276	0,264	0,264	0,284	
35 - 54 aastased	0,319	0,233	0,234	0,236	0,240	0,268	0,265	0,234	0,231	0,234	0,237	0,239	0,239	0,216	0,246	0,241	
55 - 74 aastased	0,221	0,148	0,148	0,152	0,156	0,170	0,173	0,156	0,142	0,148	0,150	0,149	0,169	0,141	0,164	0,148	
Juhtival kohal töötamine																	
Juhid	0,331	0,259	0,261	0,262	0,267	0,283	0,265	0,271	0,258	0,260	0,263	0,262	0,267	0,234	0,294	0,261	0.247

Märkused: vt. tabel 3.2.

Tabel 3.5. Protsentuaalne muutus **s**elgitamata soolises palgaerinevuses erinevate tööturu segmentide lõikes

Tööturu segment	Ainult sugu	Kõik muutujad	Ameti-ühing	Tööaeg	Alluvate arv	Sektor	Amet	Töötajate arv	Välis-omand	Avalik sektor	Piirkond	Lapsed	(Vaba)-abielus	Eriala	Haridus-tase	Rahvus	Vanus
Rahvus																	
Eestlased		13,8	0,0	1,6	3,0	9,6	8,8	1,3	-0,6	0,6	1,9	1,6	2,3	-6,3	4,0		-2,2
Muust rahvusest		21,2	1,2	1,0	1,7	13,7	11,8	-1,3	-0,9	-0,2	0,0	0,6	1,5	-6,7	2,7		-5,5
Haridustase																	
Alg- või põhiharidus		45,0	1,1	1,3	1,8	16,5	15,3	-4,9	-3,2	0,6	-1,7	2,5	2,4	1,8		1,1	7,7
Keskharidus		24,2	0,2	0,9	1,7	10,4	5,9	0,7	-0,8	0,2	1,7	0,9	1,8	-4,6		2,3	-2,6
Kõrgharidus		28,6	0,8	1,8	5,2	3,3	7,1	3,2	1,0	0,3	5,0	1,8	3,2	-18,2		4,1	-9,4
Vanusegrupp																	
15 - 34 aastased		-1,9	0,1	1,6	2,5	9,3	6,6	-0,1	0,3	-0,1	3,1	2,0	-0,2	-4,5	-4,5	2,7	
35 - 54 aastased		26,9	0,3	1,3	2,7	12,9	12,0	0,5	-1,1	0,4	1,7	2,3	2,4	-7,7	5,2	3,1	
55 - 74 aastased		33,2	-0,1	2,6	5,4	12,8	14,4	5,3	-4,4	-0,1	1,1	0,5	12,7	-4,6	10,0	-0,1	
Juhtival kohal töötamine																	
Juhid		21,7	0,7	1,3	3,1	8,6	2,3	4,4	-0,4	0,5	1,7	1,3	3,1	-10,9	12,1	0,8	-4,9

Märkused: vt tabel 3.3.

3.7. Selgitamata palgaerinevus – erinevat tüüpi ettevõtted, ametiühingu liikmelisus

Järgnev analüüs aitab selgitada, kuidas mõjutavad erinevad selgitavad muutujad palgalõhet erinevat tüüpi ettevõtete lõikes ning sõltuvalt kuulumisest ametiühingusse. Sel eesmärgil on eelnevates alapeatükkides kirjeldatutega sarnased regressioonid hinnatud eraldi nt. avaliku ja erasektori ettevõtetes, ametiühingusse kuuluvate ja mittekuuluvate töötajate puhul jne.

Eelmises peatükis näidati, et ametiühingu liikmete seas on üldine sooline palgalõhe madalam. Regressioonanalüüs näitab seevastu, et **selgitamata palgaerinevus ei sõltu olulisel määral sellest, kas töötaja kuulub ametiühingusse**. Kui kõiki palka mõjutavaid tegureid arvesse võtta, on ametiühingu liikmete selgitamata palgaerinevus isegi mõnevõrra kõrgem, kui ametiühingusse mittekuuluvatel töötajatel (esimestel 26%, teistel 24%). Väiksem erinevus üldises soolises palgalõhes ametiühingusse kuuluvatel inimestel on tingitud peamiselt sellest, et ametiühingu liikmelisus on Eestis suurem eelkõige selliste tegevusalade ja ametite puhul, kus meeste-naiste palgaerinevus on väiksem. Regressioonide tulemused näitavad ka, et omandatud erialaga arvestamine suurendab selgitamata palgaerinevust ametiühingu liikmete seas märgatavalt enam kui ametiühingusse mittekuuluvate inimeste puhul (vastavalt 15% ja 6%).

Eelmises peatükis kirjeldati, et üldine palgaerinevus on ettevõtte suurusega negatiivselt seotud (vt. osa 2.12). Mõnevõrra üllatuslikult ilmneb selgitamata palgaerinevuse puhul regressioonianalüüsi põhjal vastupidine seos: **selgitamata palgaerinevus kasvab koos ettevõtte suurusega**. Mida väiksemate ettevõtetega on tegu, seda suuremat osa palgaerinevusest on võimalik regressiooni kaasatud muutujate abil selgitada. Kõige väiksemate firmade grupi (1 – 10 töötajat) puhul selgitavad regressioonis sisalduvad tegurid ligikaudu 26% palgalõhest, samas kui suurimate ettevõtete (200 või enam töötajat) puhul ei muutu palgaerinevus nende tegurite arvessevõtmisel praktiliselt üldse (selgitamata palgaerinevus on sama suur kui üldine palgalõhe). Millest on see erinevus tingitud? Väikefirmade puhul selgitavad meeste ja naiste vahelised erinevused ametites suuremat osa palgalõhest kui suurte ettevõtete puhul. See tulemus on kooskõlas eelmises peatükis välja pakutud põhjendusega, et väikefirmade puhul mängib vertikaalne segregatsioon palgalõhe tekitamisel suuremat rolli. Ka haridustasemega arvestamine avaldab palgaerinevusele väikestes ettevõtetes suuremat mõju.

Selgitatud ja selgitamata palgaerinevust analüüsiti eraldi ka erineva omandivormiga ettevõtete seas, eristades kolme tüüpi ettevõtteid: avaliku sektori firmasid, välisomandis olevad ettevõtteid ning kodumaises omandis olevaid erasektori ettevõtteid. **Kõrgeimad on nii üldine kui ka selgitamata palgaerinevus välisomandis olevate ettevõtete puhul ning madalaimad avaliku sektori firmade seas.** Selgitamata palgaerinevuse suurus on avalikus sektoris, kodumaistes erasektori firmades ja välisomandis olevates ettevõtetes vastavalt 18%, 23% ja 31% (vt Tabel 3.5).

Regressioonanalüüs näitab, et avaliku sektori ettevõtetes omavad soolist segregatsiooni kirjeldavad muutujad (tegevusala ja amet) suuremat selgitusjõudu kui eraettevõtetes ning viimaste puhul omakorda selgitavad need muutujad palgaerinevust suuremal määral kodumaises omandis olevates ettevõtetes. Seega omab vertikaalne ja horisontaalne segregatsioon palgalõhe tekitamisel kodumaistes ettevõtetes (ja eriti avaliku sektori asutustes) võrreldes välismaises omandis olevate ettevõtetega suuremat rolli.

Muudest võimalikest põhjustest, miks avalikus sektoris on sooline palgaerinevus väiksem kui eraettevõtetes, on kirjutatud eespool (vt. osa 2.13). Üks tõenäolisi põhjuseid keskmisest suuremale soolisele palgaerinevusele välisomandis olevates ettevõtetes on see, et neis firmades on üldine palkade ebavõrdsus suurem. Nagu me ka eespool mainisime, on palkade ebavõrdsus ja sooline palgalõhe positiivselt seotud.

Tabel 3.6. Sugu tähistava fiktiivse muutuja regressioonikordajate hinnangud: erinevat tüüpi ettevõtted ja kuulumine ametiühingusse

	Ainult sugu	Kõik muutujad	Ameti-ühing	Tööaeg	Alluvate arv	Sektor	Amet	Töötajate arv	Välis-omand	Avalik sektor	Piirkond	Lapsed	(Vaba)-abielus	Eriala	Haridus-tase	Rahvus	Vanus
Ettevõtte omandivorm																	
Avalik sektor	0,242	0,181	0,182	0,184	0,190	0,227	0,212	0,200			0,179	0,181	0,186	0,155	0,202	0,182	0,168
Kodumaine eraomand	0,301	0,233	0,234	0,236	0,239	0,261	0,264	0,226			0,242	0,236	0,237	0,225	0,236	0,240	0,228
Välisomand	0,413	0,307	0,309	0,315	0,309	0,313	0,320	0,299			0,300	0,310	0,315	0,302	0,314	0,316	0,302
Kuulumine ametiühingusse																	
Jah	0,248	0,258		0,258	0,263	0,307	0,306	0,264	0,260	0,258	0,259	0,257	0,269	0,225	0,266	0,263	0,248
Ei	0,293	0,241		0,245	0,248	0,268	0,265	0,241	0,239	0,242	0,245	0,244	0,246	0,228	0,250	0,247	0,234
Ettevõtte suurus																	
1 - 10 töötajat	0,275	0,204	0,204	0,203	0,213	0,225	0,249		0,209	0,205	0,207	0,210	0,207	0,193	0,214	0,207	0,201
11 - 49 töötajat	0,280	0,235	0,235	0,240	0,239	0,266	0,263		0,233	0,236	0,247	0,238	0,241	0,220	0,243	0,240	0,227
50 - 199 töötajat	0,264	0,246	0,246	0,250	0,251	0,279	0,266		0,245	0,246	0,246	0,248	0,249	0,235	0,249	0,252	0,236
200 + töötajat	0,288	0,289	0,295	0,292	0,293	0,318	0,312		0,290	0,289	0,267	0,287	0,301	0,271	0,293	0,292	0,282

Märkused: vt Tabel 3.2.

Tabel 3.7. Protsentuaalne muutus **s**elgitamata soolises palgaerinevuses: erinevat tüüpi ettevõtted ja kuulumine ametiühingusse

	Ainult sugu	Kõik muutujad	Ameti-ühing	Tööaeg	Alluvate arv	Sektor	Amet	Töötajate arv	Välis-omand	Avalik sektor	Piirkond	Lapsed	(Vaba)-abielus	Eriala	Haridus-tase	Rahvus	Vanus
Ettevõtte omandivorm																	
Avalik sektor		25,2	0,2	1,7	4,8	20,3	14,7	9,3			-1,4	-0,2	2,8	-16,7	10,2	0,4	-7,6
Kodumaine eraomand		22,7	0,5	1,3	2,5	10,7	11,8	-3,1			3,9	1,6	2,0	-3,3	1,4	3,2	-2,3
Välisomand		25,8	0,6	2,5	0,6	2,0	4,2	-2,6			-2,1	1,1	2,6	-1,6	2,2	2,8	-1,7
Kuulumine ametiühingusse																	
Jah		-4,2		-0,2	1,8	15,9	15,6	2,5	0,8	0,0	0,3	-0,4	4,2	-14,9	2,9	2,0	-4,2
Ei		17,8		1,6	2,7	10,1	9,0	0,0	-0,8	0,4	1,4	1,4	1,9	-5,8	3,5	2,4	-3,2
Ettevõtte suurus																	
1 - 10 töötajat		26,1	0,0	-0,1	4,5	9,7	18,2		2,4	0,8	1,9	3,0	1,5	-5,4	5,0	1,9	-1,2
11 - 49 töötajat		16,0	0,0	1,9	1,3	11,4	10,6		-1,2	0,3	4,9	1,0	2,3	-7,2	3,3	1,9	-3,7
50 - 199 töötajat		6,8	0,2	1,6	2,0	12,0	7,6		-0,4	0,1	0,3	1,0	1,4	-4,3	1,4	2,5	-3,9
200 + töötajat		-0,2	2,2	1,0	1,5	9,1	7,4		0,2	0,1	-8,1	-0,9	4,0	-6,6	1,2	1,2	-2,6

Märkused: vt Tabel 3.3.

3.8. Oaxaca-Blinderi dekompositsioon

Eelnevas regressioonanalüüsis leiti soolise palgalõhe selgitatud ja selgitamata osa, kasutades soo muutujat nii mehi kui naisi sisaldavas valimis. Teine lähenemine on Oaxaca-Blinderi dekompositsioon, mis põhineb eraldi regressioonivõrranditel meeste ja naiste kohta. Nagu me eespool kirjeldasime, mõjutavad mitmed muutujad (nagu näiteks haridustase, perekonnaseis jne) meeste ja naiste palku erinevalt. Oaxaca-Blinderi meetod võimaldab soolisi erinevusi selgitavate muutujate mõjus palgale arvesse võtta. Sooline palgalõhe dekomponeeritakse kaheks osaks: see, mis tuleneb erinevustest meeste ja naiste karakteristikutes ning see, mis tuleneb erinevustest nende karakteristikute mõjus (ehk vastavates regressioonikordajates).

Oaxaca-Blinderi meetod annab erinevaid tulemusi sõltuvalt soolise diskrimineerimise olemuse kohta tehtavatest eeldusest. Kui eeldada, et mehed teenivad mittediskrimineerivat palka ja naised sellest erinevat, siis saab palgalõhe dekomponeerida selleks osaks, mis jääks alles siis, 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 (mõõdetuna ainult mehi sisaldava võrrandi regressioonikordajatega). Erinevad tulemused saadakse aga siis, kui eeldada, et mittediskrimineerivat palka saavad naised ja võrdlusbaasiks tuleks võtta regressioonikordajad naiste võrrandist. Käesolevas uuringus on kasutatud vahepealset meetodit (Neumark 1988), mille kohaselt võrdlusbaasiks on võetud kordajad regressioonivõrrandist, mis on hinnatud nii naisi kui mehi sisaldava valimi baasil.

Tabelist 3.8 ilmneb, et **perioodil 2000-2008 on erinevustega mees- ja naistöötajate karakteristikutes selgitatav palkade 2,8-protsendiline erinevus**. **See moodustab 10,4% üldisest (korrigeerimata) palgalõhest.** Ülejäänu on tingitud erinevatest kordajatest meeste ja naiste palgavõrrandites. Jaotades vaatlusaluse perioodi 3-aastasteks alamperioodideks, näeme, et karakteristikute erinevusega selgitatava osa osatähtsus pole aastatel 2000 - 2008 kuigivõrd muutunud.

Tabel 3.8. Karakteristikute ja kordajate erinevusega selgitatud osa soolisest palgalõhest

	2000-2002	2003-2005	2006-2008	2000-2008
Üldine palgalõhe	22,0%	26,8%	31,2%	27,1%
Erinevused karakteristikutes	1,9%	2,5%	2,3%	2,8%
Erinevused regressiooni-kordajates	20,1%	24,3%	28,8%	24,3%
Palgalõhe %, mis tuleneb erinevustest karakteristikutes	8,8%	9,3%	7,4%	10,4%

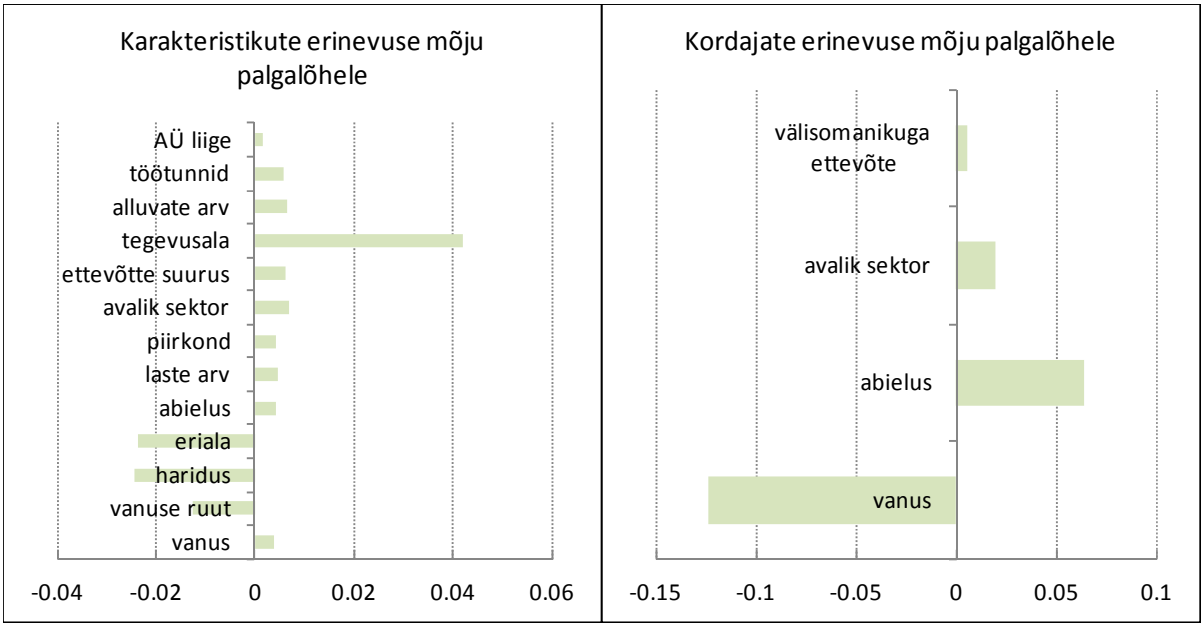
Märkus: erinevused on esitatud palkade naturaallogaritmide vahena.

Millised erinevused karakteristikutes ja regressioonikordajates on palgalõhe kujunemisel määravad? Joonise 3.1 vasakul poolel on esitatud meeste ja naiste erinevate karakteristikute panus palgalõhe kujunemisse, paremal poolel kordajate erinevuse panus (joonisel on esitatud ainult need erinevused, mis on statistiliselt olulised). Näeme, et naiste ja meeste karakteristikute erinevustest **mõjutab palgalõhet kõige rohkem koondumine erinevatele tegevusaladele ehk horisontaalne segregatsioon.** Kuigi eelnevates peatükkides nägime, et naised ja mehed on segregeerunud ka ametialade lõikes, ei ole see erinevus siinkohal kasutatava metoodika kohaselt statistiliselt oluline.

Vähemal määral on palgalõhe tingitud sellest, et naised töötavad vähem tunde, töötavad vähem juhtivatel positsioonidel (alluvate arvu muutuja) ning rohkem avalikus sektoris kui mehed. Osad erinevused karakteristikutes on aga naiste kasuks ning seega vähendavad selgitatud palgalõhe suurust: nende hulka kuuluvad eelkõige haridustaseme ja omandatud eriala muutujad.

Vaadates seda osa palgalõhest, mis on tingitud karakteristikute erinevatest regressioonikordajatest meeste ja naiste palgavõrrandites, näeme, et olulist mõju avaldab abielus või vabaabielus olemine. Nagu ka eelpool nimetatud, on see tingitud sellest, et meestel on paarisuhtes olemise seos palgaga oluliselt tugevam kui naistel.

Avalikus sektoris töötamisel (võrreldes erasektoriga) on naiste palkadele negatiivne mõju, meeste puhul on see aga väheoluline. Välismaises omanduses olevas ettevõttes töötamine on seotud kõrgema palgaga kui kodumaise omanikuga organisatsioonis, kuid meestel on see efekt tugevam kui naistel, mistõttu ka see erinevus avaldab mõningal määral mõju selgitamata palgaerinevusele.



Joonis 3.1. Karakteristikute ja regressioonikordajate erinevuse mõju soolisele palgalõhele.[31]

Nagu ülalpool öeldud, võrreldi meeste ja naiste palgavõrranditest pärinevaid regressioonikordajaid nii mehi kui naisi sisaldava valimi baasil hinnatud regressioonivõrrandi kordajatega. Kui aga võrrelda omavahel kordajaid meeste ja naiste võrranditest, on nende erinevused

[31] Tulbad joonistel näitavad, kui suur osa palkade logaritmide erinevusest tuleneb soolistest erinevustest vastava muutuja osas või vastava muutuja kordajate osas. Näiteks kui vasakpoolsel joonisel on tulba „tegevusala“ väärtus 0,04, siis see tähendab, et meeste ja naiste koondumine erinevatele tegevusaladele selgitab ligikaudu 4% meeste ja naiste keskmiste palkade erinevusest. Osade karakteristikute panus on negatiivse märgiga, mis tähendab, et soolised erinevused nende karakteristikute osas vähendavad palgalõhet (nt „hariduse“ väärtus -0,025 tähendab, et naiste keskmiselt kõrgem haridustase vähendab soolist palgalõhet u -2,5% võrra). Kõigi karakteristikute erinevuste panus palgalõhesse summeerub väärtuseks 0,028 ehk selgitatud soolise palgalõhe suuruseks. Analoogne on tõlgendus parempoolsel joonisel.

suuremad ja statistiliselt oluliseks osutub lisaks ülalnimetatutele ka kõrghariduse muutuja. Erinevus regressioonikordajates on selles osas naiste kasuks: võrreldes keskharidusega annab kõrghariduse omamine naiste palkadele enam juurde kui meestel.[32]

Analoogselt eelneva regressioonanalüüsiga viidi dekompositsioon läbi ka erinevate töötajate gruppide ning tööturu segmentide lõikes. Tulemused on esitatud tabelis 3.9. Meeste ja naiste erinevad karakteristikud selgitavad palgalõhet kõige enam kõrgema haridusega töötajate hulgas, juhtivatel ametikohtadel ning avalikus sektoris töötavatel inimestel.

Kooskõlas eelneva regressioonanalüüsiga on ka tulemus, et karakteristikute erinevusega mitteselgitatav palgalõhe on suurem välisomanduses olevates ettevõtetes (30,5%). Võrreldes Eesti omanikele kuuluvate eraettevõtete ning avaliku sektori organisatsioonidega on nendes madalam ka karakteristikutega selgitatava palgaerinevuse osakaal. Kõrge on karakteristikute soolise erinevusega mitteselgitatav palgalõhe ka suuremates, 200 ja enama töötajaga ettevõtetes. Nagu eelnevas alapeatükis, nii ka siin selgub, et selgitatud palgalõhe osakaal on suuremates ettevõtetes väga väike.

Tabel 3.9. Oaxaca-Blinderi dekompositsioon tööturu segmentide lõikes

	Regressioonikordajate erinevusest tingitud palgalõhe[33]	Karakteristikute erinevusega selgitatava palgalõhe osakaal
Eestlased	24,1%	6,7%
Muud rahvused	24,8%	20,0%
Kõrgharitud	18,9%	28,9%
Mitte-kõrgharitud	26,0%	18,1%
Juhid	26,8%	26,0%
Avalik sektor	18,1%	25,4%
Erasektor	25,4%	13,8%
Välisomanik	30,5%	11,8%
Eesti omanik	22,5%	12,3%
Eesti omanik, erasektor	23,3%	21,3%
200+ töötajat	28,8%	2,4%
Alla 200 töötaja	23,3%	11,9%

[32] See efekt aga sõltus sellest, kas baasmuutujaks võeti kesk- või põhihariduse muutuja (viimasel juhul polnud erinevus meeste ja naiste kõrghariduse koefitsientide vahel statistiliselt oluline). See osutab probleemile Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni juures: meeste ja naiste koefitsientide erinevuste statistiline olulisus sõltub sellest, milline binaarmuutuja valida baasiks. Selle probleemi vältimiseks tehti arvutused ka Yun (2005) meetodit kasutades, mis on baasmuutuja valiku suhtes neutraalne (binaarmuutujad teisendatakse erinevusteks kogukeskmisest). Tulemused on üldiselt kooskõlas tekstis kirjeldatud tulemustega, erinevus ilmnes ainult selles, et statistiliselt oluliseks osutusid erinevused alluvate arvu muutuja regressioonikordajates. See efekt on aga tingitud üle 100 alluvaga töötajate palkadest, mis on väga väikese vaatluste arvuga kategooria.

[33] Palkade naturaallogaritmide erinevused.

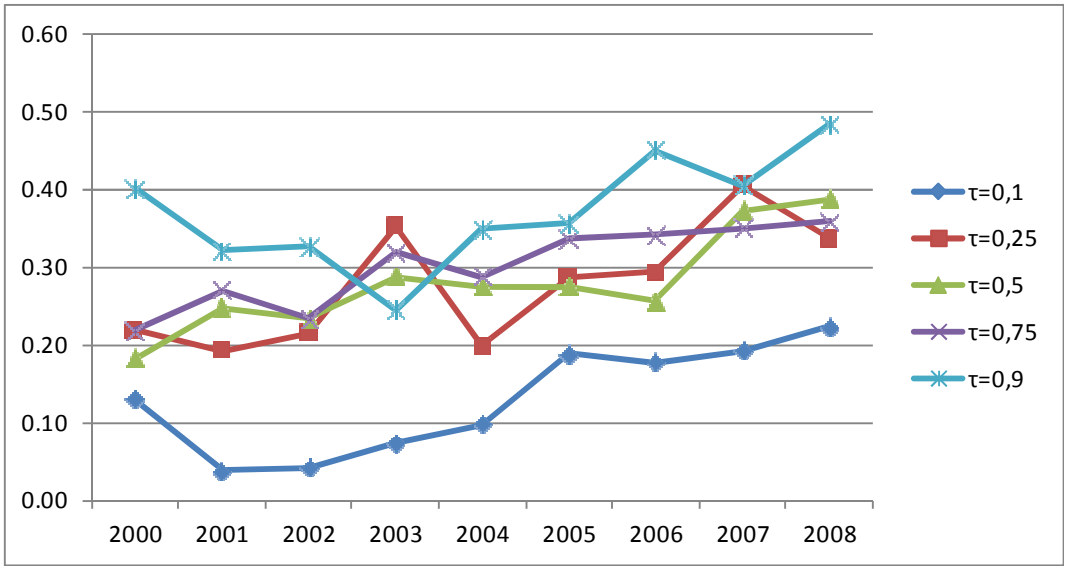
3.9. Sooline palgalõhe palgajaotuse erinevates osades

Eelnev kirjeldav analüüs põhines meeste ja naiste keskmiste palkade erinevuste võrdlusel erinevate tunnuste lõikes, samuti väljendab ka regressioonanalüüs keskmise palga seost selgitavate tunnustega. Käesolevas alapeatükis lähenetakse soolisele palgaerinevusele teisiti, võrreldes meeste ja naiste palkade kvantiile. Kvantiil τ on suurus, millest väiksemate vaatluste osakaal valimis on τ. Näiteks kvantiil τ=0,5 on mediaan ehk suurus, millest 50% vaatlusi valimis on väiksemad. Kui ütleme, et palga kvantiil τ=0,25 on 3000 krooni, siis tähendab see, et 25% palgasaajaid teenib alla selle summa.

Palgaerinevuste vaatlemine kvantiilide lõikes on oluline seetõttu, et palgalõhed ning seosed selgitavate muutujate ja palga vahel ei pruugi olla madala- ja kõrgepalgaliste töötajate hulgas ühesugused. Erinevates riikides tehtud uuringutes (vt kirjanduse ülevaade Anspal *et al* 2009) on kirjeldatud näiteks olukordi, kus sooline palgalõhe on suurem madalapalgaliste hulgas (nt järjestades suuruse järgi eraldi meeste ja naiste palgad ning võrreldes kummagi sugupoole palga esimest detsiili ehk alumise 10% piirile jäävat väärtust). See võib tuleneda näiteks sellest, et juba karjääriredeli alguses alustavad mehed liikumist nö kõrgemalt pulgalt kui naised, sest neid võetakse tööle kõrgematele positsioonidele kui naisi. Seda efekti nimetatakse „kleepuvaks põrandaks“ (Arulampalam *et al* 2004). Teine olukord, mida kvantiilidel põhinevad meetodid aitavad tuvastada, on „klaaslae efekt“ ehk situatsioon, kus palgajaotuse ülemises osas ilmneb suurem sooline ebavõrdsus kui alumistes osades. Kuigi klaaslae metafoor väljendab varjatud juurdepääsupiiranguid naiste juhtivatele ametikohtade jõudmisel, võib suur palgaerinevus kõrgepalgaliste hulgas olla tingitud nii sellest, et naistel on kõrgematele positsioonidele raskem jõuda kui ka sellest, et juhtival kohal töötamine on naistel madalamalt tasustatud.

Järgnevalt vaatleme soolist palgalõhet palgajaotuse erinevates osades, kasutades sama andmestikku mis eelnevas regressioonanalüüsis (Eesti Tööjõu-uuring 2000-2008). Esmalt vaatleme soolist palgalõhet kvantiilide lõikes (muid tunnuseid peale soo arvesse võtmata). Vaadeldud on kvantiile τ=0,1; 0,25; 0,5; 0,75 ning 0,9 ehk neid osasid töötajaskonnast, kellest väiksemat töötasu saab vastavalt 10%, 25%, 50%, 75% ning 90% töötajatest. Näiteks palgalõhe kvantiilis τ=0,1 on leitud meeste palga vastava kvantiili ja naiste vastava kvantiili erinevusena.

Joonisel 3.2 on esitatud kvantiilide lõikes palgalõhe aegread 2000-2008. Nagu näha, on peaaegu kogu vaadeldava perioodi jooksul palgalõhe olnud väikseim kvantiilis τ=0,1 ning enamasti kõrgeim τ=0,9. Erinevused on olnud väiksemad mediaanpalga (kvantiil τ=0,5) ning kvantiili τ=0,25 palgalõhe vahel. Palgalõhe kvantiilis 0,75 on enamikul vaadeldavatest aastatest olnud kõrgem mediaanpalga lõhest. Perioodi lõpu seisuga on palgalõhe erinevused kvantiilide lõikes märkimisväärsed: palgalõhe kõrgepalgaliste hulgas on üle kahe korra suurem kui madalapalgaliste hulgas. Varasematel aastatel on see erinevus aga olnud veelgi suurem, näiteks 2001. aastal, kui madalapalgaliste hulgas oli palgalõhe minimaalne, ületas palgaerinevus kõrgepalgaliste hulgas seda pea kümnekordselt.



Joonis 3.2. Sooline palgalõhe kvantiilide lõikes 2000-2008 (reaalpalkade naturaallogaritmide erinevus).

Allikas: Eesti Tööjõu-uuring 2000-2008, autorite arvutused

Ülaltoodud palgalõhed on korrigeerimata, see tähendab, et need ei arvesta erinevusi meeste ja naiste karakteristikutes. Nende tunnuste arvessevõtmiseks on järgnevalt tehtud arvutused kvantiilregressiooni kasutades. Kvantiilregressioon on harilikul vähimruutute meetodil põhineva regressiooniga analoogne selles mõttes, et vaadeldakse selgitavate muutujate mõju, kuid mitte palga keskväärtusele, vaid kvantiilile τ. Kui sõltuvaks muutujaks on palk, saab kvantiil-regressiooni abil analüüsida, millist mõju avaldavad selgitavad muutujad, sh sugu, palgajaotuse alumises, keskmises ja ülemises osas. Soo muutuja koefitsient väljendab seda, kui palju naiseks olemine mõjutab palga vastavat kvantiili võrreldes samade tunnustega meestöötajaga.[34]

Tabelis 3.10 on esitatud soo muutuja koefitsiendid (lisas 4 on tulemuste täielikud tabelid, mis sisaldavad ka teiste muutujate koefitsiente). Neid võib sisuliselt käsitleda kui mõõdetavate karakteristikutega selgitamata soolise palgalõhe hinnanguid eeldusel, et muude muutujate mõju palgale on meestel ja naistel sama. Nagu näha, on palgalõhe seda suurem, mida kõrgemat kvantiili vaadeldakse. Samas ei ole erinevused kvantiilide lõikes nii suured kui nähtub ülaltoodud jooniselt. Palgalõhe suurenemine kõrgemate kvantiilide suunas liikudes on suhteliselt ühtlane (protsentuaalne muutus kahanev). Seega ei ilmne klaaslae efekt palgaerinevuse järsu kasvuna palgajaotuse ülemises osas, pigem on tegu soolise ebavõrdsuse ühtlase ja pideva kasvuga palgaskaalal ülespoole liikudes. Nn „kleepuva põranda“ efekti, kus palgaerinevus on kõrge madalamates kvantiilides, kvantiilregressioonide meetodit kasutades ei ilmnenud.

34 Koefitsient väljendab palga logaritmi erinevust ehk ligikaudu protsentuaalset erinevust, nt koefitsient -0.14 tähendab, et naise palk on u 14% madalam (kuid mitte täpselt – nt logaritmi erinevus 0.14 vastab 15% protsentuaalsele erinevusele).

Tabel 3.10. Soo muutuja koefitsient kvantiilregressioonides (2000-2008).

Muutuja	Harilik regressioon	Kvantiilregressioon				
		0,10	0,25	0,50	0,75	0,90
Naine	-0.22*** (-22.92)	-0.14*** (-9.28)	-0.18*** (-14.06)	-0.22*** (-19.59)	-0.24*** (-19.75)	-0.26*** (-13.55)

Allikas: Eesti Tööjõu-uuring 2000-2008, autorite arvutused.

Ülaltoodud soo muutuja koefitsient põhines aga eeldusel, et muud vaadeldavad tegurid peale soo mõjutavad naiste ja meeste tasusid ühtemoodi (nt eeldades, et keskmist palgalõhet mõjutab naiste ja meeste erinev haridustase, kuid haridustaseme seos palgaga on naistel ja meestel võrdne). See eeldus ei pruugi aga kehtida: soolised erinevused palgas võivad olla tingitud mitte ainult ühest eraldatud tunnusest (sugu), vaid ka ülejäänud tunnuste nagu haridus jt erinevast väärtustamisest soo lõikes. Seetõttu on järgnevalt hinnatud palgavõrrandid kvantiilregressiooni abil eraldi naiste ja meeste kohta. Nende võrrandite põhjal dekomponeeritakse analoogselt Oaxaca-Blinderi meetodiga palgaerinevus selgitatud ja selgitamata osadeks.[35] Selgitamata osa on see, mis säilib siis, kui vaadeldavas kvantiilis oleksid naistel samasugused tunnused kui meestel vastavas kvantiilis.

Meeste ja naiste kohta eraldi hinnatud kvantiilregressiooni võrrandid (detailseid tulemusi vt lisa 4 tabel 2) näitavad, et kõigis kvantiilides on kuni 18a laste olemasolu mõju palgale meeste puhul statistiliselt ebaoluline, mistõttu ei saa me midagi järeldada selle kohta, kas laste olemasolu mõjutab palku positiivselt v negatiivselt. Naistel on see negatiivne ja statistiliselt oluline vaid kvantiilis τ=0,25. Kõikides kvantiilides ilmneb abielus või vabaabielus olemise positiivne mõju meeste palkadele, naistel on mõju statistiliselt ebaoluline.

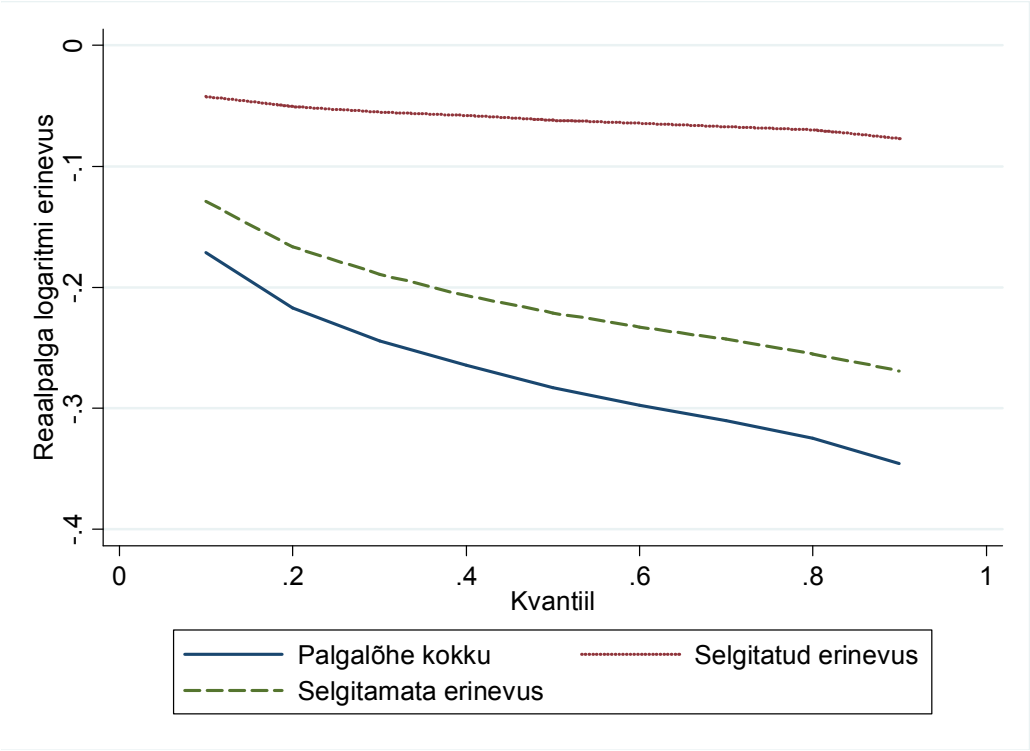
Rahvuse muutuja koefitsient on meestel ja naistel suhteliselt samas suurusjärgus kõikides kvantiilides. Rahvuse mõju palgale on tugevam, mida kõrgemat kvantiili vaadeldakse. Rahvuse mõju palgale on samas suurusjärgus nii meestel kui naistel.

Välismaise omanikuga ettevõttes töötamise mõju palkadele on positiivne ning meeste palkadele suurem kui naiste palkadele madalapalgaliste seas (kahes madalamas kvantiilis), kuid üsna võrdne mediaan- ja kõrgepalgaliste hulgas.

Kõrghariduse mõju on kõikides kvantiilides meeste palkadele positiivse mõjuga, kuid naistel statistiliselt ebaoluline. Magistri- või doktorikraadi omamine mõjub positiivselt meeste palgale kõigis ja naiste palgale kahes kõrgemas kvantiilis, kuid ka seal on meeste koefitsient kõrgem. Meestel ilmneb kesk- ja kutsehariduse erinevate tasemete puhul konsistentselt positiivne ja oluline mõju, kuid naistel on mõju valdavalt statistiliselt ebaoluline. Seega ei saa me naiste hariduse ning palkade seose kohta valitud kvantiilide osas midagi järeldada, samas kui meeste puhul me näeme, et haridus mõjutab positiivselt palku kõikides kvantiilides.

Joonisel 3.3 on esitatud tulemused selgitatud ning selgitamata palgaerinevuse kohta. Sarnaselt tabelis 3.10 esitatud kvantiilregressioonide tulemustega ilmneb ka siin, et palgaerinevus on suurem kõrgemapalgalistel töötajatel. Selgitamata erinevuse suhteline osakaal kogu palgaerinevuses on kvantiilide lõikes ligikaudu konstantne (u 78%).

[35] Kasutati Melly (2006) edasiarendust Machado ja Mata (2005) meetodist.



Joonis 3.3. Palgalõhe dekompositsioon kvantiilregressiooni baasil.[36]

Nii nagu ülaltoodud arvutustes, ei anna ka kvantiildekompositsioon tunnistust kleepuva põranda efekti olemasolust. Klaaslae efekt ei ilmne kui diskreetne punkt palgajaotuses, kust alates palgaerinevus järsult suureneks. Seevastu esineb ühtlane ja püsiv soolise palgalõhe suurenemine ülemiste kvantiilide suunas liikudes. Piltlikult öeldes eksisteerib Eesti naistöötajate jaoks järjest tugevam klaaslagi igal järgneval korrusel—iseasi on see, kas klaaslae metafoor on antud juhul asjakohane, arvestades, et palgaerinevus võib olla tingitud mitte ainult piiratud juurdepääsust ametikohtadele, vaid ka erinevast tasustamisest sama ametikoha piires.[37]

Võrreldes Lääne-Euroopa riikidega on summaarne (korrigeerimata) palgaerinevus kõrgepalgaliste hulgas üpris kõrge (logaritmide erinevus -0,35). Arulampalam *et al* (2004) uuringus arvutati palgaerinevus kvantiilide lõikes 11 riigis,[38] eraldi avalikus ja erasektoris. Eesti näitajaga sarnane tase on Suurbritannia ja Iirimaa erasektoris (vastavalt -0,311 ja -0,313) ning Soome avalikus sektoris (-0,307). Selgitamata palgaerinevus oli Eestist suurem Soome avalikus ja Austria erasektoris. Rootsis, kus Albrecht *et al* (2003) leidis klaaslae olemasolu kvantiilis τ=0,9 võrreldes detsiiliga τ=0,75, oli kvantiilis τ=0,9 palgaerinevus -0,336. Seega, kuigi järsku palgaerinevuse hüpet kõrgemates kvantiilides Eestis ei ilmne, on palga ebavõrdsus kõrge-palgaliste hulgas samal tasemel kui riikides, kus on tuvastatud klaaslae olemasolu.

[36] Palgaerinevus on joonisel esitatud miinusmärgiga, seega langev joon väljendab kasvavat palgalõhet ja summaarne palgalõhe on kõige alumine, mitte ülemine joon.
[37] Taagepera (2007, lk 202) on kasutanud mõistet „kummist lagi" kirjeldamaks olukorda (poliitiliste esindusorganite kontekstis), kus naistel on hierarhias kõrgematele tasemetele juurdepääsul järjest suuremad takistused.
[38] Austria, Belgia, Suurbritannia, Soome, Taani, Prantsusmaa, Itaalia, Iirimaa, Madalmaad, Hispaania, Saksamaa.

4. Sooline segregatsioon

Käesolevas peatükis analüüsime esmalt ETU ning seejärel Töötasu struktuuri uuringu andmetele tuginedes soolist segregatsiooni Eesti tööturul. Sel eesmärgil hindame esmalt, kui ulatuslik siinne segregatsioon on, ning seejärel hindame, kui suur osa palgalõhest on tingitud sellest, et mehed ja naised teenivad sarnastel ametikohtadel töötades erinevat töötasu.

4.1. Segregatsiooni indeks ETU andmetel

Üks enimkasutatud meetodeid tööturu soolise segregatsiooni mõõtmiseks on indeks, mille töötasid välja Duncan ja Duncan (1955). See indeks on defineeritud järgnevalt:

$$S_t = 1/2 \sum_i \left| \frac{q_{it} T_{it}}{\sum_i q_{it} T_{it}} - \frac{p_{it} T_{it}}{\sum_i p_{it} T_{it}} \right|$$

Kus $p_{it} = F_{it} / T_{it}$ ja $q_{it} = (1 - p_{it}) = M_{it} / T_{it}$

F_{it} = naiste arv tegevusalal *i* ja aastal *t*

M_{it} = meeste arv tegevusalal *i* ja aastal *t*

$T_{it} = F_{it} + M_{it}$ = töötajate koguarv tegevusalal *i* ja aastal *t*

Mõnevõrra lihtsustatult näitab see indeks, kui suur protsent naistest (või meestest) peaks töökohta vahetama selleks, et meeste ja naiste osakaalud kõigil tegevusaladel oleksid võrdsed. Mida suurem on indeksi väärtus, seda tugevam on segregatsioon tööturul. Kui indeksi väärtus on 0%, tähendab see, et meeste ja naiste jaotused tegevusalade lõikes on ühesugused (segregatsioon puudub). Kui indeksi väärtus on 100%, töötavad mehed ja naised erinevatel tegevusaladel (segregatsioon on täielik).

Tabelis 4.1 on toodud Duncani ja Duncani poolt defineeritud segregatsiooniindeksi väärtused Eestis aastatel 2000 – 2008, mis põhinevad Eesti Tööjõu-uuringu andmetel. Indeksi koostamisel on aluseks töötajate jaotumine 135 tegevusala lõikes. Need tegevusalad on moodustatud, kombineerides 9 ameti pearühma ja 15 sektorit.[39]

Ameti pearühmade loetelu on järgnev:

1) seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid;
2) tippspetsialistid;
3) keskastme spetsialistid ja tehnikud;
4) ametnikud,
5) teenindus- ja müügitöötajad;
6) põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised;
7) oskus- ja käsitöölised;
8) seadme- ja masinaoperaatorid;
9) lihttöölised.

[39] Mitmetimõistetavuse vältimiseks kasutame antud kontekstis mõistet „sektor“, mis vastab Statistikaameti poolt kasutatavale mõistele „tegevusala“.

Sektorite loetelu on järgnev:

1) Põllumajandus, jahindus ja metsamajandus;
2) kalapüük;
3) mäetööstus;
4) töötlev tööstus;
5) elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus;
6) ehitus;
7) hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja kodumasinate remont;
8) hotellid ja restoranid;
9) veondus, laondus ja side;
10) finantsvahendus;
11) kinnisvara rentimine ja äritegevus;
12) avalik haldus ja riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus;
13) haridus;
14) tervishoid ja sotsiaalhoolekanne;
15) muu ühiskonna-, sotsiaal- ja isikuteenus.

Tabel 4.1. Sooline segregatsioon Eestis aastatel 2000 - 2008

Duncani ja Duncani segregatsiooniindeks (%)

Ajaperiood					
2000-2008	2000-2001	2002-2003	2004-2005	2006-2007	2008
50,0	48,5	47,2	49,3	50,4	52,3
Haridustase					
Põhiharidus või madalam		Keskharidus		Kõrgharidus	
47,0		53,1		39,8	
Vanusegrupp					
15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74
54,1	50,2	50,9	51,7	46,4	43,0

Tööturu soolise segregatsiooni indeksi väärtus aastatel 2000-2008 on 50%. Lisaks keskmisele indeksi väärtusele aastatel 2000-2008 annab Tabel 4.1 ülevaate sellest, kuidas on segregatsioon aastate lõikes muutunud. Ehkki erinevused pole väga suured, näitavad indeksi väärtused, et viimase viie tabelis kajastatud aasta jooksul on segregatsioon tööturul mõnevõrra suurenenud: indeksi väärtus kasvas 47,2 protsendilt 2002-2003 aastal 52,3 protsendini 2008. aastal. Seega võib aastatel 2002 – 2008 Eestis aset leidnud palgalõhe suurenemine olla osaliselt põhjustatud tööturul süvenenud segregatsioonist.

Tabeli 4.1 keskmine sektsioon annab ülevaate segregatsiooni erinevustest haridustasemete lõikes. Sealt ilmneb, et kõrghariduse omandanud töötajate seas on segregatsioon väiksem, kui madalamalt haritute puhul. Segregatsioon on suurim keskharidusega töötajaskonna hulgas (53,1%). Põhiharidusega töötajate puhul on indeksi väärtus 47% ning kõrgharidusega töötajatel 39,8%.

Tabelis 4.1 viimases osas on näidatud, millised on erinevused segregatsioonis vanusegruppide lõikes. Segregatsioon on kõrgeim kõige noorema vanusegrupi (15 – 24 aastaste töötajate) hulgas, nende puhul on indeksi väärtuseks 54,1%. Järgmise kolme vanusegrupi lõikes on segregatsiooni tase enam-vähem ühesugune, jäädes vahemikku 50,2% – 51,7%. Seejärel hakkab segregatsioon vanuse kasvades vähenema, vanima vanusegrupi puhul (65 - 74 aastat) on indeksi väärtus 43%.

Kui suur on tööturu sooline segregatsioon Eestis rahvusvahelises võrdluses? Sellele küsimusele vastamiseks võrdlesime ülaltoodud metoodika alusel arvutatud segregatsiooniindeksit rea teiste riikide vastavate väärtustega, mis põhinevad Dolado, Felgueroso ja Jimeno (2002) uuringul. Nad kasutavad Euroopa riikide puhul segregatsiooni hindamiseks samuti Tööjõu-uuringu andmeid ning meiega analoogseid ametite ja sektorite kombinatsioone. Parema andmete võrreldavuse eesmärgil arvutasime me segregatsiooniindeksi väärtused nende uuringuga analoogsete tööturu segmentide kohta, eristades esmalt kõrg- ja madalama haridustasemega töötajaid ning lisaks sellele kolme vanusegruppi (25 – 34, 35 – 44 ja 45 – 54). Seega on indeksite väärtused leitud sama metodoloogia alusel, ent kajastavad erinevaid ajaperioode: ülaltoodud autorite uuringus toodud indeksid põhinevad 1999. aasta andmetel, samas kui Eesti puhul on leitud keskmised väärtused aastate 2000 – 2008 lõikes.[40]

Segregatsiooniindeksi väärtused Eestis ja teistes riikides on toodud tabelis 4.2. Sealt ilmneb, et Eestis on tööturu sooline segregatsioon suurem nii USA kui ka tabelis toodud Euroopa riikide keskmisest tasemest. Erinevalt Euroopa Komisjoni poolt avaldatud andmetest pole Eestis Tööjõu-uuringu andmete põhjal arvutatud segregatsiooniindeksi väärtus võrreldes teist EL riikidega kõige kõrgem. Meist ulatuslikum on segregatsioon Põhja-Euroopa riikides - Taanis, Soomes ja Rootsis, seda eelkõige vanemaealiste töötajate puhul. Meist madalam on see Vahemeremaades - Kreekas, Itaalias ja Portugalis. Kui paljudes Euroopa riikides on noorimasse vanusegruppi kuuluvate (25 – 34 aastaste) töötajate seas segregatsioon märgatavalt madalam, kui vanemaealiste puhul, siis Eestis see nii ei ole. Meil on segregatsiooniindeksi väärtused vanusegruppide lõikes suhteliselt konstantsed. Ses osas on meie tööturg sarnane nt. USA, Kreeka ja Saksamaaga, kus samuti segregatsioon vanuse lisandudes ei süvene.

Eesti keskmisest suurema tööturu soolise segregatsiooni taseme üks võimalikke põhjusi on naiste kõrge hõive. Meie tööturul on naiste hõive määr võrreldes muude EL liikmesriikidega üks kõrgemaid, sarnaselt teistele Balti riikidele ja Põhja-Euroopa maadele (vt

).[41] Viimatimainitud riikide puhul on ühe kõrge segregatsiooni põhjusena välja toodud selliste sektorite suhteliselt suurt osakaalu, kus töötavad valdavalt naised, nagu nt. haridus, tervishoid ja muud sotsiaalteenused. Võrreldes Vahemeremaadega käib Põhja-Euroopas enam (väikeste) lastega naisi tööl, mis omakorda tingib vajaduse lapsehoiuteenuste järele. Võib eeldada, et ka

[40] Sooline segregatsioon on ajas võrdlemisi konstantne, muutused leiavad aset pikemate ajaperioodide jooksul. Viimastel aastakümnetel on sooline segregatsioon maailmas vähenenud, peamiselt on vähenemine aset leidnud arenguriikides (Anker, 1998).

[41] Põhja-Euroopa maad v. Põhjamaad: Taani, Norra, Rootsi ja Soome

Eestis on sotsiaalteenustega seotud sektorite osakaal majanduses suhteliselt kõrge, mis omakorda suurendab segregatsiooni.[42]

Tabel 4.2. Sooline segregatsioon Eestis rahvusvahelises võrdluses

Duncani ja Duncani segregatsiooniindeks (%)

	Kõrgharidus			**Põhi- või keskharidus**		
Vanusegrupp	**25-34**	**35-44**	**45-54**	**25-34**	**35-44**	**45-54**
USA	31,4	36	42,3	49,6	49,1	50,9
EL	35,2	40,9	41,9	46,9	48,6	48,2
Taani	44,5	56,4	53,3	50,1	57,3	58
Soome	44,3	51,2	50,1	50,3	58,7	58,5
Rootsi	46,4	49	49,6	49,1	60,1	63,3
Austria	38,9	44,1	47,1	52,6	52,5	52,1
Saksamaa	41,1	44,3	43,3	51,2	51,6	49,3
Belgia	35,1	34,6	43,3	54,5	55,7	56,3
Prantsusmaa	35,7	39,1	39,5	52,1	52,5	51,6
Holland	33,1	38,5	32,3	49,3	56,4	54,5
Kreeka	32,4	33,2	31,8	43,5	42,8	44,7
Itaalia	30,3	34,3	46,1	39,8	40,3	41,4
Portugal	36,4	42,2	42,8	43,5	47,2	48,2
Hispaania	37	43,1	49,5	50,2	47,2	51,7
UK	35,3	47,6	51,1	49,9	56,7	57,8
Eesti	**41,4**	**44,7**	**43,5**	**53,0**	**52,4**	**54,4**

Allikad: Dolado, Felgueroso ja Jimeno (2002) (muud riigid); autorite arvutused ETU failide põhjal (Eesti)

4.2. Sooline segregatsioon tunnipalkade andmete põhjal

Üheks võimaluseks hinnata soolise tööturu vertikaalse segregatsiooni rolli meeste-naiste palgalõhe kujunemisel on leida, milliseks kujuneks keskmine sooline palgalõhe juhul, kui naiste keskmine palk igal ametialal oleks võrdne meeste keskmise palgaga sel ametialal. Järgnevalt teeme vastava arvutuse, kasutades tunnipalkade andmeid Statistikaameti uuringust Töötasu struktuur (andmed 2006. aasta kohta). See andmestik võimaldab analüüsida keskmisi brutotunnitasusid (edaspidi tunnipalk) detailsemate ametialade (ISCO 4 tase) lõikes kui on Eesti

[42] Nt hariduses hõivatute osakaal on Eestis Euroopa üks kõrgemaid (9,1%), kõrgem on see vaid Leedus (9,8%).

Tööjõu-uuringus.[43] Ametialal nii täis- kui osalise tööajaga töötavate naiste ja meeste arv on taandatud täistööajale.[44]

Kasutatud andmestiku põhjal oli 2006. aasta keskmine sooline palgalõhe tunnipalkades 27% meeste keskmisest palgast. **Naiste palga võrdsustamine meeste keskmise tunnipalgaga vastaval ametialal kahandab keskmist soolist palgalõhet poole võrra** – kui naised saaksid samal ametialal töötavate meestega sama suurt tunnipalka, oleks sooline palgaerinevus 13,6% ning naiste keskmine tunnipalk kõikide ametialade peale kokku oleks 18% kõrgem võrreldes olemasoleva palgaga. See tähendab, et 50% soolisest palgalõhest Eestis tuleneb sellest, et naised ja mehed saavad samal ametialal töötades erinevat palka.

Küsimuse võib püstitada ka teistpidi – kui suur oleks sooline palgalõhe, kui segregatsioon puuduks täiesti, st kui palgalõhe oleks tingitud vaid samal ametialal meestele ja naistele makstavast erinevast palgast? Arvutused näitavad, et **kui nais- ja meestöötajate arv kõigil ametialadel oleks võrdne ehk segregatsioon puuduks täiesti, väheneks keskmine sooline palgalõhe 32% võrra**. Meeste keskmine tunnipalk langeb veidi (93% tegelikust) ning naiste keskmine tunnipalk kasvab veidi (104% tegelikust).[45]

Lugedes ametiala sooliselt segregeerunuks juhul, kui ühest soost töötajaid on ametialal 75% või rohkem, selgub, et 68,4% kõigist töötajaist töötab Eestis sooliselt segregeerunud ametites. N-ö naiste ametialadel töötab kokku 38,4% kõigist töötajaist ja 66,1% kõikidest naistöötajatest, meeste ametialadel 30% kõigist töötajatest ja 57,7% kõigist meestöötajatest.

Suurima soolise palgalõhega ametialaks oli 2006. aastal isoleerijad, kus naiste ja meeste tunnipalkade erinevus ulatus koguni 74 protsendini meeste keskmisest palgast (vt Tabel 4.3). Tabelis 4.3 kajastatud 10 suurima palgalõhega ametialadest ülejäänud ametitel[46] ulatus meeste ja naiste keskmiste palkade erinevus 38-49 protsendini meeste palgast, valdavalt on tegu kahe ameti pearühma ametialaga: oskus- ja käsitöölised (4) ning seadme- ja masinaoperaatorid (5). Samuti on märkimisväärne asjaolu, et kõigi 10 kõrgeima palgalõhega ametiala korral on meeste palk kõrgem kui naiste palk. Kui vaadelda suurima soolise palgalõhega ametialadel töötajate soolist jaotust, ilmneb, et esineb ka soolist segregatsiooni. Neljal ametialal on kõrge sooline segregatsioon: isoleerijate, mujal liigitamata üldehitustööliste ning elektrikute seas on meestöötajate osakaal üle 75%, elektroonikaseadmete koostajate seas aga naiste osakaal 76%. Lisaks on veel kolmel ametialal meestöötajate osakaal 73-74%.

[43] Relvajõudude ametirühma andmed puuduvad.

[44] Statistikaameti puuduvate andmete asemel on osaliselt kasutatud autorite arvutusi. Nt mõne ametiala puhul on esitatud töötajate arv (mehed ja naised) kokku ning keskmine palk ning naistöötajate arv ja nende keskmine palk, kuid meeste arv valimis on liiga väike, et nende kohta eraldi palka ja töötajate arvu avaldada. Sellistel juhtudel on avaldatud summaarsetest ning naiste andmetest tuletatud meeste andmed.

[45] Võib tekkida küsimus, miks nende kahe arvutuse tulemused ei lange täpselt kokku – esimene arvutus omistab segregatsioonile poole palgalõhest, teine vaid kolmandiku. Põhjus on selles, et esimeses arvutuses tehti lihtsuse mõttes hüpoteetiline eeldus, et naiste palgad igal ametialal on samad mis meeste palgad, mitte et mõlemast soost töötajate palgad võrduvad meeste ja naiste palkade keskmistega.

[46] Ei sisalda ametialasid, kus Statistikaameti andmed keskmise töötajate arvu ja/või brutotunnitasu kohta puuduvad.

Tabel 4.3. 10 suurima soolise palgalõhega ametiala, kus meeste keskmine tunnipalk ületas naiste tunnipalka (2006. a)

	Ametialad	Palgalõhe	Töötajate arv	Meeste osakaal
1	7134 Isoleerijad	74%	485	86%
2	8287 Segatoodete koostajad	49%	743	44%
3	1226 Põhitegevuse juhid transpordis, laomajanduses ja sides	47%	1 215	59%
4	7129 Mujal liigitamata üldehitustöölised	46%	12 500	97%
5	8112 Kivitöötlusmasinate operaatorid	44%	454	74%
6	7242 Elektroonikaseadmete koostajad	43%	1 320	24%
7	7137 Elektrikud	41%	2 833	97%
8	8252 Köiteoperaatorid	38%	210	51%
9	8312 Raudtee liiklustöötajad	38%	471	73%
10	8212 Mineraalainesegust toodete operaatorid	38%	697	73%

Allikas: Eesti Statistikaameti andmebaas, autorite arvutused

Tabelis 4.4 on järjestatud 10 kõrgeima soolise palgalõhega ametiala, kus naiste palk ületas meeste keskmist tunnipalka. Küll aga on neil ametialadel keskmise palgalõhe ulatus oluliselt väiksem – naiste palgad on 8-24% meeste keskmisest palgast kõrgemad. Kuuel nimetatud ametialal on kõrge sooline segregatsioon: neljal ametialal on naistöötajate osakaal 75% ja enam, kahel ametialal aga töötavad valdavalt mehed (naiste osakaal 9-18%).

Tabel 4.4. 10 suurima soolise palgalõhega ametiala, kus naiste keskmine tunnipalk ületas meeste tunnipalka (2006. a)

	Ametialad	Palgalõhe	Töötajate arv	Naiste osakaal
1	3473 Varietee-, restorani-, tänava- jm muusikud, lauljad ja tantsijad	-24%	183	45%
2	2444 Keeleteadlased, tõlkijad ja tõlgid	-21%	546	77%
3	2331 Algõpetuse spetsialistid (õpetajad)	-20%	1 852	93%
4	8323 Bussi- ja trammijuhid	-18%	4 260	9%
5	6124 Segaloomakasvatajad	-18%	217	64%
6	2421 Juristid	-12%	873	36%
7	3472 Ringhäälingu-, televisiooni- jm teadustajad	-9%	143	43%
8	5121 Majapidajad jms teenindajad	-9%	2 209	85%
9	6121 Loomakasvatajad	-8%	3 063	75%
10	1316 Väikeettevõtete juhid transpordis, laomajanduses ja sides	-8%	1 908	18%

Allikas: Eesti Statistikaameti andmebaas, autorite arvutused

Täielikult sooliselt segregeerunud ametialasid oli 2006. a 13, neist 11 ametialal töötasid ainult mehed (millest omakorda 5 ametiala kuuluvas kaevandus- ja ehitustööliste allpearühma) ning kahel ametialal (sünnitusabi abispetsialistid ning statistika- ja rahandusametnikud) ainult naised. Küll aga on neil ameteil ka keskmisest oluliselt väiksem töötajate koguarv.

Tabel 4.5. Ametialad, kus 2006.a töötasid ainult mehed või ainult naised

Meestöötajate osakaal = 100%	**Töötajate arv**
3141 Laevamehaanikud	651
3142 Laeva tekiohvitserid ja lootsid	646
7122 Müürsepad	586
7111 Kaevurid ja kivimurrutöölised	573
7215 Troppijad ja trossijätkajad	361
7131 Katusekatjad	294
7135 Klaasijad	235
6150 Kalandustöötajad ja jahimehed	191
7112 Lõhkajad ja õhkijad	130
6153 Avamerekalurid	107
8281 Mehaaniliste seadmete koostajad	54
Naistöötajate osakaal = 100%	**töötajate arv**
3232 Sünnitusabi abispetsialistid	300
4122 Statistika- ja rahandusametnikud	124

Allikas: Eesti statistikaameti andmebaas

Mõlemast soost töötajatega ametialade seas 10 suurima meeste osakaaluga (99-99,7%) ametialadest on pooled oskus- ja käsitööliste pearühma ametid ning neli ametiala hõlmab erinevate mootorsõidukite ja liikurmasinate juhte. Suurima naiste osakaaluga (98,3-99,8%) ametialadest kuulub enim (neli) keskastme spetsialistide ja tehnikute pearühma.

Tabel 4.6. Suurima soolise segregatsiooniga ametialad, 2006

	meeste osakaal	
1	8332 Maaparandus-, tee- jms masinate juhid	99,7%
2	7245 Elektriliini paigaldajad, remontijad ja kaablimontöörid	99,7%
3	5161 Tuletõrjujad ja päästjad	99,6%
4	8334 Autotõstukijuhid	99,5%
5	8324 Veoautojuhid	99,5%
6	8311 Veduri- ja rongijuhid	99,4%
7	7212 Keevitajad ja leeklõikajad	99,2%
8	7231 Mootorsõidukite mehaanikud ja lukksepad	99,1%
9	7123 Betoonijad ja betoonpindade viimistlejad	99,1%
10	7223 Tööpinkide seadistajad	99,0%
	naiste osakaal	
1	2332 Alushariduse spetsialistid (õpetajad)	99,8%
2	3320 Alushariduse abispetsialistid	99,6%
3	4111 Stenografistid ja masinakirjutajad	99,1%
4	8263 Masinõmblejad	98,9%
5	5131 Lapsehoidjad ja kasvatajaabid kodus või lasteasutuses	98,7%
6	7436 Õmblejad, tikkijad jms töölised	98,6%
7	3443 Sotsiaalkindlustusametnikud	98,6%
8	3231 Põetamise abispetsialistid	98,4%
9	3221 Abiarstid (velskrid)	98,4%
10	5141 Iluteenindajad	98,3%

Allikas: Eesti statistikaameti andmebaas, autorite arvutused

5. Kokkuvõte

Soolist palgalõhet Eestis on 2000. aastast saadik iseloomustanud kasvav trend. Eesti Tööjõu-uuringu andmetel jõudis täistööajaga töötavate meeste ja naiste keskmine palgaerinevus 2008. aastaks 31,4% tasemele. Käesolevas uuringus kaardistati palgalõhe ulatus erinevate tööturu segmentide lõikes ning analüüsiti, kui suures ulatuses on lõhet meeste ja naiste palkades võimalik selgitada sugudevaheliste erinevustega palka mõjutavates karakteristikutes. Kuna oluline palgalõhet mõjutav tegur on meeste ja naiste koondumine erinevatele ameti- ja tegevusaladele, vaadeldi lisaks palkadele ka segregatsiooni Eesti tööturul. Samuti kirjeldati käesoleva uuringu lisas töötajate poolt tajutavat diskrimineerimist töötasude ja üldise soolise ebavõrdsuse osas.

Üldine (korrigeerimata) sooline palgalõhe

Muid tunnuseid arvestamata on palgalõhe väiksem kõrgharidusega inimeste seas, eestlastel võrreldes muude rahvustega, vallalistel inimestel võrreldes abielus või vabaabielus olevate inimestega, lasteta inimestel võrreldes lastega inimestega ning avalikus sektoris võrreldes erasektoriga. Vanusegruppidest on palgalõhe kõrgeim vanusevahemikus 25-45, mil pere loomine ja laste kasvatamine on tõenäoliseim.

Välisomanikuga ettevõtetes on meeste-naiste palgaerinevus suurem võrreldes kodumaises omanduses olevate organisatsioonidega, ka palgalõhe kasv on viimastel aastatel toimunud eelkõige välisomanduses olevates ettevõtetes. Tegevusaladest on palgalõhe suurim finantsvahenduses ning väikseim avalikus halduses. Kuigi viimaste aastate ehitusbuum tõi kaasa ehitussektori palkade ja tööhõive kasvu ning selles sektoris töötavad peamiselt mehed, ei ole soolise palgalõhe kasv olnud tingitud eelkõige selle tegevusala arengutest – palgalõhe kasvas võrreldavas tempos ka muudel tegevusaladel.

Ametialadest on palgalõhe väikseim relvajõududes ning suurim oskus- ja käsitööliste hulgas. Juhtivatel ametikohtadel töötajate hulgas on naiste osakaal üsna kõrge (erinevate andmebaaside põhjal 33% või 42%). Samas on erinevus mees- ja naisjuhtide palkade vahel suhteliselt suur (sõltuvalt kasutatud andmebaasist 19% või 29%), kusjuures sooline palgalõhe on seda suurem, mida suurem on alluvate arv — üle 50 alluvaga töötajate seas ulatub see 40 protsendini.

Väikseim on palgalõhe madalapalgaliste ja suurim kõrgepalgaliste töötajate hulgas.

Selgitamata palgalõhe

Selgitamata soolise palgalõhe üheks põhjuseks võib olla naiste diskrimineerimine tööturul, aga see võib tuleneda ka regressioonivõrrandist välja jäänud muutujatest, mis avaldavad erinevat mõju meeste ja naiste palkadele. Näiteks on USA andmetel põhinev analüüs näidanud, et olulise osa palgalõhest põhjustavad erinevused töökogemuse järjepidevuses, mida aga käesoleva uuringu puhul pole võimalik arvesse võtta.

Teisest küljest on võimalik, et ka selgitatud palgaerinevus võib osaliselt olla põhjustatud diskrimineerimisest. Näiteks võivad naised ja mehed teha erinevaid haridus- või tööalaseid valikuid kehtivate sotsiaalsete normide tõttu, mis põhinevad sugudevahelisel diskrimineerimisel,

tööturuvalikud võivad naistel olla piiratud lisaks eeltoodud põhjusele ka tööandjate poolse diskrimineerimise tõttu, jne.

Seega ei saa järgneva regressioonanalüüsi põhjal teha järeldusi selle kohta, kui suurel määral on sooline palgaerinevus Eestis põhjustatud diskrimineerimisest. Analüüsi eesmärgiks on näidata, millisel määral erinevad tegurid soolist palgalõhet mõjutavad ning kuidas need mõjud aja jooksul muutunud on.

Sooline palgalõhe on vaid vähesel määral selgitatav erinevustega meeste ja naiste mõõdetavates tunnustes (nagu ametid, tegevusalad, haridus, tööaeg jne). Regressioonanalüüs, kus lisaks soole arvestati ka teiste tegurite mõju palgale, näitas, et selgitamata palgaerinevus moodustab ligikaudu 85% üldisest soolisest palgalõhest. Aastate 2000 – 2008 lõikes suurenesid nii üldine kui ka selgitamata palgalõhe.

Selgitamata palgalõhet aitab vähendada ameti- ja tegevusala kirjeldavate muutujate regressiooni lisamine, mille kaudu võetakse arvesse meeste ja naiste horisontaalset ja vertikaalset segregatsiooni tööturul. Õpitud eriala kirjeldava muutuja lisamine palgavõrrandisse seevastu mitte ei vähenda, vaid suurendab selgitamata palgaerinevust, kuna naised on meestest enam omandanud erialasid, mille õppimine tagab keskmisest kõrgema palga. Muud muutujad nagu vanus, rahvus, tööaeg, ettevõtte omandivorm ja alluvate arv mõjutavad selgitamata palgalõhe suurust vähem.

Ettevõtte suurus on muid tegureid arvesse võtmata soolise palgalõhega negatiivses seoses: suurema töötajate arvuga organisatsioonides on keskmiselt väiksem palgalõhe kui väiksemates. Selgitamata soolise palgalõhe osas annab regressioonanalüüs aga vastupidise tulemuse – palgalõhe on seda ulatuslikum, mida suurema organisatsiooniga on tegu. See on tingitud osaliselt sellest, et väikefirmade puhul selgitavad meeste ja naiste vahelised erinevused ametites suuremat osa palgalõhest kui suurte ettevõtete puhul. Seega mängib väikefirmade puhul vertikaalne segregatsioon palgalõhe tekitamisel suuremat rolli.

Ametiühingu liikmete hulgas on sooline palgalõhe madalam, kuid siin näitab regressioonanalüüs, et kõikvõimalike selgitavate tegurite arvessevõtmisel see erinevus kaob – selgitamata palgalõhe on ametiühingu liikmete seas ametiühingusse mittekuuluvatest inimestest isegi mõnevõrra kõrgem. Erinevus üldises (korrigeerimata) palgalõhes on peamiselt tingitud sellest, et tegevusaladel, kus kollektiivseid palgaleppeid sagedamini esineb, on palgalõhe keskmisest madalam.

Selgitamata palgaerinevust analüüsiti eraldi ka erineva omandivormiga ettevõtete seas, eristades kolme tüüpi ettevõtteid: avaliku sektori firmasid, välisomandis olevad ettevõtteid ning kodumaises omandis olevaid erasektori ettevõtteid. Kõrgeimad on nii üldine kui ka selgitamata palgaerinevus välisomandis olevate ettevõtete puhul ning madalaimad avaliku sektori firmade seas. Regressioonanalüüs näitab, et avaliku sektori ettevõtetes omavad soolist segregatsiooni kirjeldavad muutujad (tegevusala ja amet) suuremat selgitusjõudu kui eraettevõtetes ning viimaste puhul omakorda selgitavad need muutujad palgaerinevust suuremal määral kodumaises omandis olevates ettevõtetes. Seega omab vertikaalne ja horisontaalne segregatsioon palgalõhe tekitamisel kodumaistes ettevõtetes (ja eriti avaliku sektori asutustes) võrreldes välismaises omandis olevate ettevõtetega suuremat rolli.

Sooline palgalõhe on ulatuslik ka juhtide seas ning kasvab koos vastutuse suurenemisega, s.t. alluvate arvu kasvuga. Regressioonanalüüsil põhinevad hinnangud näitavad, et palgalõhe ei ole

tingitud näiteks sellest, et mees- ja naisjuhid töötavad erinevatel tegevusaladel – ka kõik-võimalikke selgitavaid tegureid arvesse võttes on selgitamata palgaerinevus mees- ja naisjuhtide vahel sarnane Eesti keskmisega. Seega on Eestis sooline palgalõhe tingitud lisaks klaaslae efektile sellest, et ka juhtival kohal töötades teenivad naised vähem kui mehed.

Segregatsioon

Kuna oluline palgalõhet mõjutav tegur on meeste ja naiste koondumine erinevatele ameti- ja tegevusaladele, vaadeldi lisaks palkadele ka segregatsiooni Eesti tööturul. Segregatsiooni taseme hindamiseks koostati Duncani ja Duncani indeks, mis väljendab seda, kui suur osa naistest (või meestest) peaks töökohta vahetama selleks, et meeste ja naiste osakaalud kõigil tegevusaladel oleksid võrdsed. Tulemused näitavad, et viimase viie aasta jooksul on segregatsioon Eesti tööturul mõnevõrra kasvanud. Segregatsioon on suurem noorte, samuti kõrgharidust mitteomavate töötajate hulgas. Rahvusvaheline võrdlus näitab, et segregatsiooni tase Eestis ületab Euroopa keskmist, kuid jääb alla Põhjamaade omale. Keskmisest suurema soolise segregatsiooni üks võimalik põhjus on naiste kõrge tööturuaktiivsus, mis tingib vajaduse lapsehoiuteenuste järele ja seeläbi sotsiaalteenustega seotud ning naiste poolt domineeritud sektorite kõrge osakaalu majanduses.

Kasutades andmeid meeste ja naiste tunnipalkade kohta ametialade lõikes (Statistikaameti uuring Töötasu struktuur 2006, kus ametialad on esitatud detailsemalt kui Eesti Tööjõu-uuringus), arvutati, kui suur oleks keskmine palgalõhe juhul, kui igal ametialal saaksid naised sama suurt palka kui mehed. Leiti, et kui naiste palk oleks igal ametialal võrdne meeste palgaga, väheneks sooline palgalõhe poole võrra.

Palgalõhe palgajaotuse erinevates osades

Uuringu viimase osa eesmärgiks oli analüüsida, kui suur on sooline palgalõhe palgajaotuse erinevates osades, võrreldes madala-, keskmise- ja kõrgepalgaliste meeste ja naiste palku. Kvantiilregressiooni kasutades hinnati ka selgitamata sooline palgalõhe, mille tulemused olid sarnased keskmise lõhe kirjeldamisega: selgitamata palgaerinevus on seda suurem, mida kõrgemapalgalisi töötajaid vaadeldakse. Varasemas kirjanduses on nn klaaslae efektina käsitletud olukorda, kus palgajaotuse ülemises osas ilmneb soolise palgalõhe järsk kasv. Sellist efekti Eesti andmete põhjal ei ilmne. Pigem võib öelda, et Eestis ilmneb kogu palgajaotuse ulatuses kõrgemate palgakvantiilide suunas liikudes võrdlemisi ühtlane ebavõrdsuse kasv. Palgalõhe järsu suurenemise puudumine kõrgemates kvantiilides ei tähenda aga seda, et sooline ebavõrdsus kõrgemate palgatasemete saavutamisel ei ole Eestis suur: erinevus meeste ja naiste üheksanda palgadetsiili vahel on ligikaudu sama suur kui Rootsis, kus on leitud klaaslae olemasolu.

Kasutatud kirjandus

Anker, R. (1998) „Gender and Jobs. Sex Segregation and Occupations in the World“ International Labour Office, Geneva

Albrecht, J., Björklund, A., Vroman, S. Is There a Glass Ceiling in Sweden? Journal of Labor Economics, 21 (1), 2003, 145-177.

Anspal, S., Kallaste, E. (2007). „Vähemusrahvustest naiste olukord Eesti tööturul“, Uuringuraport Eesti Sotsiaalministeeriumile. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS 2007.

Anspal, S., E. Kallaste, M. Karu ja L. Kraut (2009) „Sooline palgalõhe: teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade“, mimeo

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, January 2006.

Blau, F. ja L. Kahn (2007) „The Gender Pay Gap“, Berkeley Electronic Press

Dolado, J., F. Fergueroso and J. Jimeno (2002) „Recent Trends in Occupational Segregation by Gender: A Look Across the Atlantic“, Universidad Carlos III de Madrid Working Paper 02-30.

Duncan, O. D., Duncan, B. (1955). A Methodological Analysis of Segregation Indexes. American Sociological Review, Vol. 20, No. 2 (Apr., 1955), pp. 210-217.

EIRO (2009): European Industrial Relations Observatory country information (http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country_index.htm)

Euroopa Komisjon (2009) „Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions: Equality between Women and Men - 2009“

Euroopa Komisjon (2010) „Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions: Equality between Women and Men - 2010“

Gunderson, M. (2006) Viewpoint: Male-Female Wage Differentials: How Can That Be? Canadian Journal of Economics, Vol. 39, No. 1, pp. 1-21.

Krillo, K ja J. Masso (2010) “The Part-Time/Full-Time Wage Gap in Central and Eastern Europe: The Case of Estonia“, "Estonian Economic Association. Articles from the Annual Conference 2009" (ilmumas)

Leping, K-O., ja O. Toomet (2007) „Ethnic Wage Gap and Political Break-Ups: Estonia During Political and Economic Transition“, "Estonian Economic Association. Articles from the Annual Conference 2007"

Machado, J., Mata, J. “Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. Journal of Applied Econometrics.” Volume 20 Issue 4, lk 445 – 465.

Melly, B. (2006). “Estimation of counterfactual distributions using quantile regression”, mimeo.

Neumark, D. (1988). Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination. The Journal of Human Resources 23: 279–295.

Noorkõiv, Rivo, Peter F. Orazem, Allan Puur, and Milan Vodopivec (1997). How Estonia's Economic Transition Affected Employment and Wages (1989 – 1995). World Bank Policy Research Working Paper 1837.

Plantenga J. (2006) The Gender Pay Gap. Origins and Policy Responses. Conference Closing the Gender Pay Gap 22 May 2006, Brussels Documentation.

Rõõm, T. (2007) "Haridus ja tööturg Eestis", Eesti Panga Toimetis nr. 12/2007

Rõõm, T. ja E. Kallaste (2004) „Naised-mehed Eesti tööturul: palgaerinevuse hinnang", Poliitikauuringute keskus Praxis, poliitikaanalüüs nr. 8/2004

Taagepera, R. (2007). Predicting party sizes: the logic of simple electoral systems. Oxford: Oxford University Press, 2007.

Yun, Myeong-Su (2005). A Simple Solution to the Identification Problem in Detailed Wage Decompositions. Economic Inquiry 43:766-772.

Lisa 1. Sooline palgalõhe ja meeste osakaal palgasaajate seas Eestis omandatud erialade lõikes

A. Sooline palgalõhe ja meeste osakaal palgasaajate seas Eestis omandatud erialade lõikes, varasem ETU klassifikatsioon

Aastad 2000 – 2003

Omandatud eriala	Keskmine palk		Palgalõhe (%)	Meeste osakaal (%)	Suhteline palgatase (mehed)	Suhteline palgatase (naised)	Vaatluste arv (mehed)	Vaatluste arv (naised)
	Mehed	Naised						
Üldharidus	3378	2518	25.5	50.6	100.0	100.0	926	899
Õpetajakoolitus ja kasvatusteadused	4636	3526	23.9	8.8	137.2	140.0	21	250
Kunst ja muusika	4305	3444	20.0	27.5	127.4	136.8	15	54
Humanitaarteadused	8394	5088	39.4	14.3	248.5	202.1	6	24
Usuteadus	3449			100.0	102.1		2	0
Sotsiaal- ja käitumisteadused	4258	3642	14.5	30.4	126.0	144.6	6	13
Kaubandus ja äri	6090	3346	45.1	9.9	180.3	132.9	39	428
Õigusteadus	5487	6831	- 24.5	60.9	162.4	271.3	30	18
Loodusteadused	5523	2480	55.1	53.5	163.5	98.5	17	13
Matemaatika ja arvutiteadused	4928	4709	4.4	33.3	145.9	187.0	12	23
Ravi ja tervishoid	5129	3039	40.7	6.9	151.8	120.7	11	184
Tööstus- ja käsitöö	3480	2442	29.8	70.4	103.0	97.0	506	215

Tehnika ja tehnoloogia	4790	3076	35.8	73.4	141.8	122.1	499	185
Arhitektuur	5750	2817	51.0	27.3	170.2	111.9	2	4
Põllumajandus, metsandus ja kalandus	3322	2918	12.2	62.5	98.3	115.9	327	197
Kodumajandus		2349		0.0		93.3	0	8
Transport ja side	4104	2954	28.0	76.8	121.5	117.3	105	35
Teenindus, toitlustus ja turism	3715	2234	39.9	11.8	109.9	88.7	24	157
Massiteave ja dokumenteerimine	7845	3569	54.5	16.7	232.2	141.7	2	16
Sisekaitse	4137	3370	18.5	50.0	122.4	133.8	47	49

B. Sooline palgalõhe ja meeste osakaal palgasaajate seas Eestis omandatud erialade lõikes, hilisem ETU klassifikatsioon

Aastad 2004 – 2008

Omandatud eriala	Keskmine palk		Palgalõhe (%)	Meeste osakaal (%)	Suhteline palgatase (mehed)	Suhteline palgatase (naised)	Vaatluste arv (mehed)	Vaatluste arv (naised)
	Mehed	Naised						
Üldharidus	5841	3674	37.1	51.4	100.0	100.0	1464	1336
Õpetajakoolitus ja kasvatusteadused	7527	4889	35.0	8.5	128.9	133.1	36	402
Humanitaaria ja kunstid	6569	5229	20.4	31.1	112.5	142.3	40	85
Võõrkeeled ja -kultuurid	7295	6977	4.4	11.6	124.9	189.9	5	29
Sotsiaalteadused, ärindus ja õigus	9398	5070	46.1	15.1	160.9	138.0	148	838
Bioloogia ja keskkonnateadused	12325	7003	43.2	20.7	211.0	190.6	6	16
Füüsika, keemia ja geoteadused	8517	5615	34.1	44.4	145.8	152.8	20	20
Matemaatika ja statistika	6960	6323	9.2	20.0	119.1	172.1	4	10
Arvutiteadused	9475	5936	37.4	50.6	162.2	161.5	31	32
Arvutikasutus	5782	5000	13.5	33.3	99.0	136.1	4	7
Tehnika, tootmine ja ehitus	6350	3988	37.2	70.1	108.7	108.5	1571	656
Põllumajandus, metsandus ja kalandus	6519	3952	39.4	43.5	111.6	107.6	182	244

Tervis ja heaolu	8590	5690	33.8	6.3	147.1	154.9	19	278
Teenindus	6101	3986	34.7	64.1	104.4	108.5	459	256

Lisa 2. Mincer-tüüpi palgaregressioonides kasutatud muutujate kirjeldus

Muutuja	Osakaal (mehed)	Osakaal (naised)	Vaatluste arv (mehed)	Vaatluste arv (naised)	Keskmine palk (mehed)	Keskmine palk (naised)	Sooline palgalõhe
Rahvus							
Eestlane	0.721	0.731	4775	5112	5595	4008	28.4%
Muu rahvus	0.279	0.269	1848	1882	4676	3275	30.0%
Perekonnaseis							
Abielus või vabaabielus	0.745	0.657	4936	4594	5581	3837	31.2%
Vallaline	0.255	0.343	1687	2400	4631	3760	18.8%
Lapsed							
Omab alla 18 a. lapsi	0.440	0.487	2916	3407	5859	3859	34.1%
Ei oma alla 18.a. lapsi	0.560	0.513	3707	3587	4929	3765	23.6%
Töökoha omandivorm							
Avaliku sektori ettevõte	0.198	0.381	1313	2662	5077	3929	22.6%
Erasektori ettevõte	0.802	0.619	5310	4332	5404	3738	30.8%
Välisomandis olev ettevõte	0.153	0.136	1015	952	7388	4614	37.6%
Kohalikus omandis olev ettevõte	0.847	0.864	5608	6042	4968	3684	25.8%
Kuulumine ametiühingusse							
On ametiühingu liige	0.168	0.262	492	908	4949	3860	22.0%

Ei ole ametiühingu liige	0.832	0.738	2440	2562	6469	4405	31.9%
Vanusegrupp							
15 - 24	0.117	0.060	774	418	4565	3593	21.3%
25 - 34	0.211	0.173	1399	1212	5750	3981	30.8%
35 - 44	0.249	0.292	1646	2038	5874	3963	32.5%
45 - 54	0.255	0.300	1691	2097	5399	3808	29.5%
55 - 64	0.134	0.153	886	1068	4600	3527	23.3%
65 - 74	0.034	0.023	225	158	3977	3087	22.4%
Aasta							
2000	0.055	0.054	363	375	3799	2862	24.7%
2001	0.135	0.141	896	985	3621	2790	22.9%
2002	0.107	0.099	709	692	3799	2927	22.9%
2003	0.100	0.104	659	726	4191	3171	24.3%
2004	0.083	0.095	553	667	4512	3308	26.7%
2005	0.097	0.096	641	669	5265	3700	29.7%
2006	0.150	0.148	993	1032	6196	4377	29.3%
2007	0.134	0.132	888	923	6970	4801	31.1%
2008	0.139	0.132	921	925	7674	5265	31.4%
Haridustase							
Ei oma haridust, kirjaoskamatu	0.001	0.000	7	1	1832	2132	-16.4%
Algharidus	0.013	0.005	83	33	3277	2250	31.3%
Algharidus koos kutseharidusega	0.141	0.078	935	543	4308	2704	37.2%

Põhiharidus ja kutseharidus	0.090	0.031	596	220	4008	3012	24.9%
Keskharidus	0.208	0.234	1375	1634	5361	3375	37.0%
Keskharidus koos kutseharidusega	0.142	0.058	939	409	5002	3120	37.6%
Keskharidus ja kutseharidus	0.060	0.094	400	655	5057	3123	38.3%
Keskeri- või tehnikumiharidus pärast põhiharidust	0.130	0.115	860	803	5334	3485	34.7%
Keskeri- või tehnikumiharidus pärast keksharidust	0.062	0.153	411	1072	5151	3571	30.7%
Kõrgharidus	0.139	0.213	923	1490	7522	5355	28.8%
Magister, doktor	0.014	0.019	94	134	9761	7475	23.4%
Õpitud eriala							
Üldõppekavad (eriala puudub)	0.363	0.320	2390	2235	4887	3209	34.3%
Õpetajakoolitus ja kasvatusteadus	0.009	0.093	57	652	6462	4367	32.4%
Humanitaaria ja kunstid	0.010	0.028	68	192	6192	4973	19.7%
Sotsiaalteadused, ärindus ja õigus	0.034	0.186	223	1297	8155	4511	44.7%
Loodus- ja täppisteadused	0.007	0.007	43	49	7865	5237	33.4%
Matemaatika ja statistika	0.008	0.010	51	72	7918	5507	30.5%
Tehnika, tootmine ja ehitus	0.391	0.152	2578	1060	5484	3511	36.0%
Põllumajandus, metsandus ja kalandus, veterinaaria	0.077	0.063	509	441	4465	3490	21.8%
Tervis ja heaolu	0.005	0.066	30	462	7321	4634	36.7%
Teenindus	0.097	0.075	637	521	5542	3293	40.6%
Ettevõtte asukoht (maakond)							
Tallinn	0.202	0.200	1311	1396	6298	4645	26.3%

Harju v.a. Tallinn	0.128	0.112	830	784	6743	4908	27.2%
Hiiu	0.031	0.034	203	236	4076	3014	26.1%
Ida-Viru	0.113	0.108	735	751	3975	2812	29.3%
Jõgeva	0.027	0.032	175	224	4366	3338	23.6%
Järva	0.043	0.040	280	277	4639	3326	28.3%
Lääne	0.023	0.026	146	182	4753	3452	27.4%
Lääne-Viru	0.074	0.075	477	521	4491	3393	24.4%
Põlva	0.026	0.028	171	192	4042	3381	16.3%
Pärnu	0.054	0.058	352	405	4987	3597	27.9%
Rapla	0.031	0.035	202	242	4391	3520	19.9%
Saare	0.035	0.040	230	276	4625	3473	24.9%
Tartu	0.087	0.088	564	614	5528	3923	29.0%
Valga	0.036	0.038	235	267	3950	3092	21.7%
Viljandi	0.059	0.055	384	384	4300	3360	21.9%
Võru	0.029	0.032	189	224	4233	3313	21.7%
Ettevõtte suurus (töötajate arv)							
1 - 10	0.185	0.218	1181	1491	4642	3260	29.8%
11 - 19	0.190	0.178	1211	1215	5059	3563	29.6%
20 - 49	0.239	0.230	1526	1575	5264	3785	28.1%
50 - 99	0.144	0.156	919	1070	5643	4173	26.0%
100 - 199	0.110	0.099	701	675	5641	4291	23.9%
200 - 499	0.066	0.070	421	478	5996	4286	28.5%

500 - 999	0.035	0.024	223	163	5719	4340	24.1%
1000 +	0.030	0.025	190	172	5918	4786	19.1%
Amet							
Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid	0.119	0.085	789	594	8404	5654	32.7%
Tippspetsialistid	0.073	0.181	485	1265	6538	5128	21.6%
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	0.068	0.171	450	1193	5948	4156	30.1%
Ametnikud	0.026	0.068	172	479	5133	3579	30.3%
Teenindus- ja müügitöötajad	0.047	0.195	308	1361	4084	2882	29.4%
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	0.014	0.016	90	114	3670	3170	13.6%
Oskus- ja käsitöölised	0.296	0.049	1958	344	5163	3271	36.6%
Seadme- ja masinaoperaatorid	0.254	0.099	1684	690	4642	3358	27.7%
Lihttöölised	0.093	0.135	614	944	3395	2496	26.5%
Relvajõud	0.011	0.001	73	10	5458	5040	7.7%
Ettevõtte tegevusala							
Põllumajandus, jahindus ja metsamajandus	0.072	0.037	478	261	3890	3239	16.7%
Kalandus	0.007	0.001	44	10	4150	2670	35.7%
Mäetööstus	0.020	0.004	133	28	4742	2881	39.3%
Töötlev tööstus	0.278	0.233	1842	1633	4906	3586	26.9%
Energeetika, gaasi- ja veevarustus	0.033	0.010	221	67	4913	3540	28.0%
Ehitus	0.167	0.014	1107	100	6335	4215	33.5%
Hulgi- ja jaekaubandus	0.089	0.150	590	1052	5687	3529	37.9%
Hotellid ja restoranid	0.009	0.040	59	279	4203	3232	23.1%

Veondus, laondus ja side	0.116	0.053	768	373	5888	4128	29.9%
Finantsvahendus	0.004	0.013	28	93	10978	6175	43.8%
Kinnisvara-, üürimis- ja äriteenindus	0.056	0.046	369	323	5391	4471	17.1%
Riigivalitsemine ja -kaitse	0.069	0.074	458	520	5480	4941	9.8%
Haridus	0.036	0.172	238	1201	5075	3835	24.4%
Tervishoid ja sotsiaaltöö	0.015	0.101	101	709	4646	3743	19.4%
Muu	0.028	0.049	187	345	5038	3425	32.0%
Juhtival kohal töötamine (alluvate arv)							
Ei tööta juhtival kohal	0.833	0.862	5518	6026	4872	3557	27.0%
1 alluv	0.017	0.026	111	184	5748	4650	19.1%
2 - 5 alluvat	0.061	0.052	401	364	7038	5483	22.1%
6 - 10 alluvat	0.042	0.025	276	173	8009	5429	32.2%
11 - 20 alluvat	0.027	0.019	178	133	7948	5565	30.0%
21 - 50 alluvat	0.015	0.012	98	81	9344	5675	39.3%
51 - 100 alluvat	0.005	0.004	30	28	10919	7458	31.7%
Üle 100 alluva	0.002	0.001	11	5	13188	3561	73.0%

Lisa 3.1. Mincer-tüüpi palgaregressioonid

Kolm laste arvu tähistavat muutujat (laste arv vanuses 0-3, 3-7 ja 7-18 aastat)

	Kogu valim	Mehed	Naised
Sugu (mees = 1)	0.2432***		
	(0.0000)		
Vanus	-0.0022***	-0.0042***	-0.0013**
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0108)
Vanus ruudus	-0.0322***	-0.0315***	-0.0295***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Rahvus (eestlane = 1)	0.1605***	0.1645***	0.1580***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Algharidus	-0.1561***	-0.1584***	-0.1235*
	(0.0001)	(0.0020)	(0.0511)
Algharidus koos kutseharidusega või põhiharidus	-0.0887***	-0.0943***	-0.0821***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0001)
Põhiharidus ja kutseharidus	-0.1402**	-0.2363**	-0.0132
	(0.0185)	(0.0176)	(0.8320)
Keskharidus koos kutseharidusega	-0.0364	-0.1157	0.0286
	(0.5336)	(0.2407)	(0.6269)
Keskharidus ja kutseharidus	-0.0699	-0.1205	-0.0067
	(0.2338)	(0.2277)	(0.9079)
Keskeri- või tehnikumiharidus pärast põhiharidust	-0.0155	-0.0877	0.0297
	(0.7890)	(0.3740)	(0.6064)
Keskeri- või tehnikumiharidus pärast keskharidust	-0.0561	-0.1437	0.0086
	(0.3366)	(0.1517)	(0.8816)
Kõrgharidus (v.a. magister, doktor)	0.1605***	0.0512	0.2444***
	(0.0062)	(0.6086)	(0.0000)
Magister, doktor	0.3981***	0.3216***	0.4814***
	(0.0000)	(0.0042)	(0.0000)
Õpetajakoolitus ja kasvatusteadused	0.0664	0.2073*	-0.0295
	(0.2612)	(0.0733)	(0.6100)
Humanitaaria ja kunstid	0.0279	0.0735	-0.0261
	(0.6511)	(0.5171)	(0.6675)
Sotsiaalteadused, ärindus ja õigus	0.0997*	0.1846*	0.0370
	(0.0858)	(0.0733)	(0.5156)
Loodus- ja täppisteadused	-0.0725	0.0462	-0.1529
	(0.3584)	(0.7153)	(0.1025)
Matemaatika ja statistika	0.1653**	0.2595**	0.0981
	(0.0117)	(0.0178)	(0.1628)
Tehnika, tootmine ja ehitus	0.0261	0.1023	-0.0341
	(0.6493)	(0.2912)	(0.5489)
Põllumajandus, metsandus ja kalandus, veterinaaria	-0.0831	-0.0604	-0.0762
	(0.1567)	(0.5410)	(0.1965)
Tervis ja heaolu	0.1337**	0.2146	0.0752
	(0.0289)	(0.1329)	(0.2112)

Teenindus	0.0599	0.2008**	-0.0750
	(0.3034)	(0.0403)	(0.1969)
Perekonnaseis (abielus või vabaabielus = 1)	0.0478***	0.1096***	0.0202**
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0438)
Laste arv (0 - 3 aastased)	0.0628***	0.0477**	0.0256
	(0.0004)	(0.0318)	(0.3626)
Laste arv (3 - 7 aastased)	0.0022	0.0002	-0.0035
	(0.8495)	(0.9900)	(0.8144)
Laste arv (7 - 18 aastased)	-0.0096*	-0.0076	-0.0146**
	(0.0532)	(0.3375)	(0.0197)
Harju v.a. Tallinn	0.0832***	0.0883***	0.0744***
	(0.0000)	(0.0001)	(0.0000)
Hiiu	-0.2419***	-0.2206***	-0.2481***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Ida-Viru	-0.3063***	-0.3323***	-0.2847***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Jõgeva	-0.2388***	-0.2180***	-0.2468***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Järva	-0.1862***	-0.1912***	-0.1859***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Lääne	-0.1845***	-0.2011***	-0.1666***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Lääne-Viru	-0.2046***	-0.2232***	-0.1964***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Põlva	-0.2522***	-0.2848***	-0.2202***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Pärnu	-0.1448***	-0.1478***	-0.1396***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Rapla	-0.1946***	-0.2129***	-0.1727***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Saare	-0.2061***	-0.2179***	-0.1902***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Tartu	-0.1174***	-0.1084***	-0.1258***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Valga	-0.2990***	-0.3445***	-0.2517***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Viljandi	-0.2288***	-0.2456***	-0.2135***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Võru	-0.2462***	-0.2665***	-0.2223***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Avalik sektor	-0.0389***	-0.0018	-0.0685***
	(0.0071)	(0.9393)	(0.0002)
Välisomandis olev ettevõte	0.1841***	0.2038***	0.1631***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
11 - 19 töötajat	0.1213***	0.1261***	0.1194***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
20 - 49 töötajat	0.1291***	0.1313***	0.1276***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)

50 - 99 töötajat	0.1853***	0.1972***	0.1757***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
100 - 199 töötajat	0.2308***	0.2436***	0.2255***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
200 - 499 töötajat	0.2190***	0.2532***	0.1952***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
500 - 999 töötajat	0.2133***	0.2290***	0.2008***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
1000 + töötajat	0.2558***	0.2618***	0.2543***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Tippspetsialistid	0.0160	-0.0423	0.0411
	(0.4561)	(0.2031)	(0.1469)
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	-0.0988***	-0.0685**	-0.1115***
	(0.0000)	(0.0476)	(0.0001)
Ametnikud	-0.2352***	-0.2392***	-0.2210***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Teenindus- ja müügitöötajad	-0.3201***	-0.3053***	-0.3119***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	-0.1141**	-0.1050	-0.1656***
	(0.0125)	(0.1183)	(0.0080)
Oskus- ja käsitöölised	-0.1926***	-0.1916***	-0.2368***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Seadme- ja masinaoperaatorid	-0.2206***	-0.2195***	-0.2376***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Lihttöölised	-0.4343***	-0.4495***	-0.4343***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Relvajõud	-0.0704*	-0.0352	-0.0851
	(0.0882)	(0.4866)	(0.4067)
Kalapüük	-0.0598	-0.0403	-0.1796
	(0.4263)	(0.6259)	(0.3005)
Mäetööstus	0.3015***	0.3164***	0.1704**
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0127)
Töötlev tööstus	0.0881***	0.1089***	0.0386
	(0.0001)	(0.0002)	(0.2889)
Elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus	0.2356***	0.2577***	0.0993*
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0944)
Ehitus	0.2908***	0.3050***	0.1676***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0033)
Hulgi- ja jaekaubandus; remont	0.1345***	0.1832***	0.0481
	(0.0000)	(0.0000)	(0.1915)
Hotellid ja restoranid	0.1098***	0.0326	0.0725*
	(0.0005)	(0.6110)	(0.0796)
Veondus, laondus ja side	0.2188***	0.2315***	0.1474***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0002)
Finantsvahendus	0.2609***	0.3277***	0.1973***
	(0.0000)	(0.0001)	(0.0002)
Kinnisvara, rentimine ja seotud äritegevus	0.0904***	0.0924**	0.0534
	(0.0018)	(0.0184)	(0.2092)

Avalik haldus ja riigikaitse	0.2188***	0.1300***	0.2247***
	(0.0000)	(0.0013)	(0.0000)
Haridus	0.0490*	-0.0622	0.0365
	(0.0800)	(0.1752)	(0.3484)
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	0.0658**	-0.0228	0.0388
	(0.0233)	(0.6912)	(0.3244)
Muu	0.0807***	0.0753*	0.0395
	(0.0066)	(0.0867)	(0.3460)
1 alluv	0.0362	0.0188	0.0385
	(0.2036)	(0.7051)	(0.2497)
2 - 5 alluvat	0.1189***	0.1149***	0.1259***
	(0.0000)	(0.0001)	(0.0000)
6 - 10 alluvat	0.1591***	0.1839***	0.1270***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0014)
11 - 20 alluvat	0.1579***	0.1745***	0.1372***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0002)
21 - 50 alluvat	0.2588***	0.3028***	0.2257***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Üle 50 alluva	0.3481***	0.4751***	0.2350***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0002)
Töötatud tundide arv	0.0048***	0.0048***	0.0042***
	(0.0000)	(0.0004)	(0.0021)
Ametiühingu liige	-0.0304**	-0.0132	-0.0440***
	(0.0116)	(0.5397)	(0.0019)
Vaatluste arv	13027	6223	6804
R-ruudus	0.4346	0.3751	0.4540

Märkused: Tabelis on toodud lihtsa vähimruutude regressiooni hinnangud. Sõltuv muutuja on naturaallogaritm reaalpalgast. Regressioonikordajate all sulgudes on toodud heteroskedastiivsuskindlad tõenäosusväärtused (*robust p-values*). *** näitab, et vastava muutuja tõuskoefitsiendi hinnang on oluline vähemalt 99% tõenäosusega, ** tähistab olulisust vähemalt 95% tõenäosusega, * tähistab olulisust vähemalt 90% tõenäosusega. Kontrollgrupid on järgmised: haridustase = keskharidus; omandatud eriala = eriala puudub; piirkond = Tallinn; töötajate arv = 1 – 10 töötajat; amet = seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid; tegevusala = põllumajandus, jahindus ja metsamajandus; alluvate arv = 0.

Lisa 3.2. Mincer-tüüpi palgaregressioonid

Üks laste arvu tähistav muutuja (laste arv vanuses 0 – 18 aastat)

	Kogu valim	Mehed	Naised
Sugu (mees = 1)	0.2462***		
	(0.0000)		
Vanus	-0.0025***	-0.0045***	-0.0014***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0036)
Vanus ruudus	-0.0303***	-0.0298***	-0.0284***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Rahvus (eestlane = 1)	0.1600***	0.1642***	0.1575***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Algharidus	-0.1524***	-0.1567***	-0.1185*
	(0.0002)	(0.0021)	(0.0601)
Algharidus koos kutseharidusega või põhiharidus	-0.0884***	-0.0938***	-0.0816***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0001)
Põhiharidus ja kutseharidus	-0.1376**	-0.2317**	-0.0139
	(0.0214)	(0.0206)	(0.8226)
Keskharidus koos kutseharidusega	-0.0343	-0.1118	0.0269
	(0.5599)	(0.2594)	(0.6477)
Keskharidus ja kutseharidus	-0.0681	-0.1171	-0.0078
	(0.2484)	(0.2436)	(0.8941)
Keskeri- või tehnikumiharidus pärast põhiharidust	-0.0146	-0.0850	0.0283
	(0.8031)	(0.3915)	(0.6228)
Keskeri- või tehnikumiharidus pärast keskharidust	-0.0534	-0.1395	0.0083
	(0.3631)	(0.1663)	(0.8849)
Kõrgharidus (v.a. magister, doktor)	0.1626***	0.0542	0.2440***
	(0.0058)	(0.5899)	(0.0000)
Magister, doktor	0.4015***	0.3267***	0.4816***
	(0.0000)	(0.0038)	(0.0000)
Õpetajakoolitus ja kasvatusteadused	0.0650	0.2049*	-0.0284
	(0.2735)	(0.0777)	(0.6226)
Humanitaaria ja kunstid	0.0255	0.0712	-0.0254
	(0.6811)	(0.5313)	(0.6751)
Sotsiaalteadused, ärindus ja õigus	0.0984*	0.1842*	0.0381
	(0.0914)	(0.0756)	(0.5026)
Loodus- ja täppisteadused	-0.0728	0.0423	-0.1506
	(0.3572)	(0.7390)	(0.1071)
Matemaatika ja statistika	0.1623**	0.2545**	0.0987
	(0.0137)	(0.0204)	(0.1597)
Tehnika, tootmine ja ehitus	0.0242	0.0990	-0.0328
	(0.6744)	(0.3097)	(0.5636)
Põllumajandus, metsandus ja kalandus, veterinaaria	-0.0835	-0.0619	-0.0750
	(0.1571)	(0.5336)	(0.2036)
Tervis ja heaolu	0.1333**	0.2166	0.0768
	(0.0301)	(0.1316)	(0.2013)
Teenindus	0.0586	0.1977**	-0.0729
	(0.3159)	(0.0447)	(0.2090)

Perekonnaseis (abielus või vabaabielus = 1)	0.0521***	0.1166***	0.0214**
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0328)
Laste arv (0 - 18 aastased)	-0.0032	-0.0013	-0.0118**
	(0.4775)	(0.8518)	(0.0397)
Harju v.a. Tallinn	0.0833***	0.0885***	0.0745***
	(0.0000)	(0.0001)	(0.0000)
Hiiu	-0.2431***	-0.2207***	-0.2485***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Ida-Viru	-0.3068***	-0.3329***	-0.2845***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Jõgeva	-0.2399***	-0.2201***	-0.2464***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Järva	-0.1865***	-0.1920***	-0.1856***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Lääne	-0.1849***	-0.2002***	-0.1670***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Lääne-Viru	-0.2049***	-0.2233***	-0.1962***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Põlva	-0.2535***	-0.2861***	-0.2203***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Pärnu	-0.1442***	-0.1469***	-0.1392***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Rapla	-0.1961***	-0.2145***	-0.1727***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Saare	-0.2084***	-0.2206***	-0.1907***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Tartu	-0.1184***	-0.1094***	-0.1259***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Valga	-0.2995***	-0.3453***	-0.2513***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Viljandi	-0.2299***	-0.2464***	-0.2135***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Võru	-0.2480***	-0.2681***	-0.2227***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Avalik sektor	-0.0381***	-0.0018	-0.0681***
	(0.0083)	(0.9407)	(0.0002)
Välisomandis olev ettevõte	0.1838***	0.2040***	0.1624***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
11 - 19 töötajat	0.1212***	0.1252***	0.1196***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
20 - 49 töötajat	0.1293***	0.1310***	0.1279***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
50 - 99 töötajat	0.1857***	0.1976***	0.1759***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
100 - 199 töötajat	0.2305***	0.2429***	0.2256***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
200 - 499 töötajat	0.2194***	0.2538***	0.1950***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)

500 - 999 töötajat	0.2118***	0.2279***	0.2003***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
1000 + töötajat	0.2565***	0.2632***	0.2544***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Tippspetsialistid	0.0164	-0.0413	0.0413
	(0.4443)	(0.2151)	(0.1447)
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	-0.0985***	-0.0685**	-0.1109***
	(0.0000)	(0.0479)	(0.0001)
Ametnikud	-0.2357***	-0.2392***	-0.2213***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Teenindus- ja müügitöötajad	-0.3209***	-0.3056***	-0.3121***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	-0.1152**	-0.1064	-0.1654***
	(0.0117)	(0.1132)	(0.0081)
Oskus- ja käsitöölised	-0.1932***	-0.1919***	-0.2365***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Seadme- ja masinaoperaatorid	-0.2206***	-0.2191***	-0.2369***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Lihttöölised	-0.4341***	-0.4493***	-0.4340***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Relvajõud	-0.0667	-0.0331	-0.0831
	(0.1100)	(0.5150)	(0.4319)
Kalapüük	-0.0629	-0.0428	-0.1814
	(0.4025)	(0.6032)	(0.2967)
Mäetööstus	0.2996***	0.3151***	0.1690**
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0136)
Töötlev tööstus	0.0881***	0.1089***	0.0383
	(0.0002)	(0.0002)	(0.2941)
Elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus	0.2346***	0.2570***	0.0979*
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0990)
Ehitus	0.2904***	0.3048***	0.1661***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0036)
Hulgi- ja jaekaubandus; remont	0.1348***	0.1841***	0.0479
	(0.0000)	(0.0000)	(0.1946)
Hotellid ja restoranid	0.1105***	0.0335	0.0724*
	(0.0005)	(0.5989)	(0.0807)
Veondus, laondus ja side	0.2174***	0.2295***	0.1478***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0002)
Finantsvahendus	0.2612***	0.3275***	0.1975***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0002)
Kinnisvara, rentimine ja seotud äritegevus	0.0900***	0.0922**	0.0528
	(0.0019)	(0.0187)	(0.2149)
Avalik haldus ja riigikaitse	0.2172***	0.1292***	0.2234***
	(0.0000)	(0.0014)	(0.0000)
Haridus	0.0471*	-0.0638	0.0353
	(0.0927)	(0.1637)	(0.3652)
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	0.0647**	-0.0243	0.0380
	(0.0257)	(0.6725)	(0.3358)

Muu	0.0792***	0.0744*	0.0384
	(0.0076)	(0.0901)	(0.3594)
1 alluv	0.0374	0.0200	0.0386
	(0.1899)	(0.6880)	(0.2482)
2 - 5 alluvat	0.1190***	0.1149***	0.1260***
	(0.0000)	(0.0001)	(0.0000)
6 - 10 alluvat	0.1605***	0.1851***	0.1276***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0013)
11 - 20 alluvat	0.1607***	0.1769***	0.1389***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0001)
21 - 50 alluvat	0.2572***	0.3010***	0.2252***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Üle 50 alluva	0.3489***	0.4762***	0.2356***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0001)
Töötatud tundide arv	0.0048***	0.0049***	0.0042***
	(0.0000)	(0.0003)	(0.0023)
Ametiühingu liige	-0.0298**	-0.0125	-0.0440***
	(0.0134)	(0.5625)	(0.0019)
Vaatluste arv	13027	6223	6804
R-ruudus	0.4338	0.3745	0.4539

Märkused: Tabelis on toodud lihtsa vähimruutude regressiooni hinnangud. Sõltuv muutuja on naturaallogaritm reaalpalgast. Regressioonikordajate all sulgudes on toodud heteroskedastiivsuskindlad tõenäosusväärtused (*robust p-values*). *** näitab, et vastava muutuja tõuskoefitsiendi hinnang on oluline vähemalt 99% tõenäosusega, ** tähistab olulisust vähemalt 95% tõenäosusega, * tähistab olulisust vähemalt 90% tõenäosusega. Kontrollgrupid on järgmised: haridustase = keskharidus; omandatud eriala = eriala puudub; piirkond = Tallinn; töötajate arv = 1 – 10 töötajat; amet = seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid; tegevusala = põllumajandus, jahindus ja metsamajandus; alluvate arv = 0.

Lisa 4. Kvantiilregressioonide tulemused

Tabel L4.1. Kvantiilregressioon: täistööajaga töötajate palk

Muutuja	Harilik regressioon	Kvantiilregressioon				
		0,10	0,25	0,50	0,75	0,90
Vanus	-0.003 (-10.79)	-0.002 (-5.22)	-0.003 (-7.2)	-0.004 (-9.06)	-0.004 (-10.13)	-0.003 (-5.41)
Vanus^2	-0.032 (-14.11)	-0.02 (-6.19)	-0.03 (-8.35)	-0.03 (-11.3)	-0.03 (-11.29)	-0.03 (-5.91)
Naine	**-0.215** **(-22.92)**	**-0.14** **(-9.28)**	**-0.18** **(-14.06)**	**-0.22** **(-19.59)**	**-0.24** **(-19.75)**	**-0.26** **(-13.55)**
Kuni 18a laste arv	0.025 (4.65)	0.01 (1.19)	0.02 (2.97)	0.02 (3.65)	0.02 (3.18)	0.04 (3.45)
Kuni 18a laste arv*naine	-0.038 (-5.31)	-0.02 (-2.08)	-0.04 (-4.54)	-0.04 (-5.17)	-0.04 (-4.75)	-0.05 (-3.89)
(Vaba)abielus	0.034 (4.43)	0.01 (0.45)	0.02 (2.12)	0.03 (3.56)	0.04 (4.14)	0.04 (2.54)
Avalik sektor	-0.041 (-3.17)	0.1 (3.92)	0.01 (0.74)	-0.04 (-2.98)	-0.08 (-4.26)	-0.1 (-4.01)
Välismaine	0.127 (12.26)	0.14 (8.14)	0.13 (8.49)	0.11 (11.5)	0.11 (7.3)	0.09 (4.36)
Sektor (võrdlusgrupp põllumajandus, jahindus, metsa-majandus)						
Kalapüük	-0.023 (-0.37)	-0.04 (-0.22)	0.05 (0.39)	0.05 (0.69)	0.13 (1.19)	0.04 (0.38)
Mäetööstus	0.346 (9.21)	0.22 (3.91)	0.29 (7.21)	0.32 (7.11)	0.38 (6.65)	0.33 (4.9)

Töötlev tööstus	0.110 (5.31)	0.09 (3.21)	0.12 (5.14)	0.11 (4.69)	0.09 (3.65)	0.04 (0.92)
Elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus	0.259 (8.45)	0.24 (7.03)	0.29 (7.97)	0.27 (8.13)	0.22 (8.21)	0.14 (2.53)
Ehitus	0.213 (9.24)	0.18 (4.62)	0.23 (8.56)	0.22 (9.5)	0.22 (7.23)	0.21 (4.59)
Hulgi- ja jaekaubandus; remont	0.148 (6.66)	0.13 (3.83)	0.15 (5.86)	0.1 (4.36)	0.1 (3.74)	0.06 (1.32)
Hotellid ja restoranid	0.082 (2.89)	0.09 (1.9)	0.11 (3.4)	0.08 (2.93)	0.03 (0.99)	-0.01 (-0.21)
Veondus, laondus ja side	0.236 (10.41)	0.17 (4.22)	0.23 (7.97)	0.23 (8.9)	0.22 (8.25)	0.17 (3.62)
Finantsvahendus	0.288 (7.72)	0.24 (3.88)	0.3 (6.92)	0.28 (6.89)	0.28 (5.41)	0.28 (3.22)
Kinnisvara, rentimine ja äritegevus	0.076 (3.17)	-0.0001 (0)	0.0591 (2.17)	0.0744 (2.73)	0.08 (2.82)	0.04 (0.88)
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	0.221 (8.42)	0.14 (3.7)	0.21 (7.17)	0.21 (7.12)	0.19 (5.11)	0.16 (3.74)
Haridus	0.020 (0.77)	0.01 (0.21)	0.06 (2.2)	0.01 (0.38)	-0.01 (-0.3)	-0.06 (-1.5)
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	0.072 (2.79)	0.002 (0.06)	0.086 (3.12)	0.081 (2.92)	0.06 (1.88)	0.02 (0.51)
Muu	0.067 (2.61)	0.04 (1.03)	0.09 (3.34)	0.06 (2.48)	0.05 (1.31)	-0.02 (-0.38)
Ametiala (võrdlusgrupp seadusandjad, kõrgemad ametnikud,						

juhid)						
Tippspetsialistid	0.035 (2.08)	0.13 (3.91)	0.08 (3.05)	0.08 (3.52)	0.01 (0.25)	-0.04 (-1.1)
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	-0.096 (-5.54)	0.02 (0.51)	-0.04 (-1.37)	-0.06 (-2.56)	-0.12 (-4.19)	-0.15 (-4.29)
Ametnikud	-0.260 (-12.75)	-0.14 (-3.82)	-0.2 (-7.28)	-0.21 (-7.36)	-0.3 (-10.42)	-0.33 (-8.67)
Teenindus- ja müügitöötajad	-0.342 (-18.65)	-0.16 (-5)	-0.24 (-9.24)	-0.28 (-12.08)	-0.4 (-14.98)	-0.44 (-12.21)
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	-0.187 (-4.76)	-0.07 (-1.07)	-0.09 (-2.88)	-0.11 (-2.36)	-0.14 (-2.36)	-0.12 (-1.9)
Oskus- ja käsitöölised	-0.212 (-11.52)	-0.1 (-3.18)	-0.15 (-5.46)	-0.17 (-6.31)	-0.24 (-9.08)	-0.26 (-7.07)
Seadme- ja masinaoperaatorid	-0.258 (-13.91)	-0.15 (-4.58)	-0.2 (-6.92)	-0.21 (-9.4)	-0.29 (-11.6)	-0.29 (-7.95)
Lihttöölised	-0.445 (-23.33)	-0.3 (-8.67)	-0.36 (-13.87)	-0.4 (-17.1)	-0.5 (-16.57)	-0.53 (-14.33)
Relvajõud	-0.155 (-3.23)	0.1 (1.86)	-0.04 (-0.8)	-0.09 (-2.21)	-0.16 (-2.33)	-0.22 (-4.23)
Haridustase (võrdlusgrupp: ei oma haridust)						
Algharidus	0.035 (2.08)	0.34 (1.82)	0.36 (1.57)	0.1 (0.43)	0.24 (0.83)	-0.16 (-0.35)
Algharidus koos kutseharidusega või põhiharidus	-0.096 (-5.54)	0.33 (1.78)	0.38 (1.64)	0.18 (0.74)	0.35 (1.19)	-0.03 (-0.07)
Põhiharidus ja kutseharidus	-0.260 (-12.75)	0.36 (1.99)	0.4 (1.72)	0.2 (0.81)	0.37 (1.25)	-0.03 (-0.07)
Keskharidus	-0.342 (-18.65)	0.42 (2.27)	0.45 (1.93)	0.26 (1.09)	0.42 (1.46)	0.05 (0.1)
Keskharidus koos kutseharidusega	-0.187 (-4.76)	0.37 (1.96)	0.44 (1.92)	0.25 (1.02)	0.4 (1.38)	-0.002 (0)

Keskharidus ja kutseharidus	-0.212 (-11.52)	0.43 (2.31)	0.44 (1.89)	0.26 (1.05)	0.42 (1.44)	0.05 (0.11)
Keskeri- või tehnikumiharidus pärast põhiharidust	-0.258 (-13.91)	0.43 (2.32)	0.46 (1.99)	0.27 (1.1)	0.41 (1.39)	0.02 (0.04)
Keskeri- või tehnikumiharidus pärast keskharidust	-0.445 (-23.33)	0.43 (2.33)	0.47 (2.03)	0.29 (1.21)	0.42 (1.45)	0.04 (0.1)
Kõrgharidus	-0.155 (-3.23)	0.53 (2.84)	0.6 (2.61)	0.45 (1.85)	0.63 (2.17)	0.27 (0.61)
Magister, doktor	0.035 (2.08)	0.61 (3.1)	0.73 (3.17)	0.63 (2.61)	0.81 (2.74)	0.46 (1.01)
Aasta (võrdlusgrupp: 2000)						
2001	-0.007 (-0.42)	0.04 (1.35)	0.004 (0.15)	0.003 (-0.12)	-0.02 (-0.62)	-0.001 (-0.02)
2002	0.046 (2.73)	0.11 (4.43)	0.09 (3.55)	0.07 (2.97)	0.02 (0.8)	0.03 (0.99)
2003	0.115 (6.81)	0.2 (7.43)	0.17 (6.71)	0.16 (6.78)	0.1 (4.24)	0.08 (2.72)
2004	0.168 (9.73)	0.3 (10.32)	0.26 (10.7)	0.22 (8.74)	0.16 (6.17)	0.14 (5.11)
2005	0.299 (17.53)	0.41 (15.46)	0.35 (13.14)	0.31 (13.62)	0.25 (9.33)	0.25 (8.23)
2006	0.412 (25.26)	0.52 (20.61)	0.46 (18.25)	0.42 (19.7)	0.37 (15.74)	0.37 (14.06)
2007	0.531 (30.42)	0.66 (25.59)	0.6 (22.02)	0.54 (24.79)	0.5 (21.62)	0.5 (14.9)
2008	0.620 (36.85)	0.75 (28.49)	0.68 (27.99)	0.64 (29.74)	0.56 (24.33)	0.54 (19.38)
Eestlane	0.171 (20.34)	0.12 (7.63)	0.13 (10.29)	0.15 (13.24)	0.16 (15.03)	0.17 (10.29)
Töökoha piirkond						

(võrdlusgrupp: Tallinn)						
Harju v.a Tallinn	-0.036 (-3.11)	-0.02 (-1.08)	-0.02 (-1.06)	-0.03 (-2.2)	-0.04 (-2.57)	-0.05 (-2.46)
Hiiu	-0.241 (-6.30)	-0.12 (-4.86)	-0.2 (-8.38)	-0.26 (-12.56)	-0.27 (-9.01)	-0.26 (-5.64)
Ida-Viru	-0.260 (-21.70)	-0.16 (-6.72)	-0.21 (-14.4)	-0.27 (-18.29)	-0.31 (-22.37)	-0.34 (-13.12)
Jõgeva	-0.305 (-12.28)	-0.23 (-6.11)	-0.22 (-9.63)	-0.27 (-11.7)	-0.28 (-11.11)	-0.36 (-11.81)
Järva	-0.209 (-9.64)	-0.1 (-4.05)	-0.17 (-7.54)	-0.21 (-10.68)	-0.22 (-7.32)	-0.25 (-7.66)
Lääne	-0.242 (-9.09)	-0.14 (-5.1)	-0.2 (-7.62)	-0.25 (-10.38)	-0.29 (-10.07)	-0.31 (-9)
Lääne-Viru	-0.211 (-13.00)	-0.16 (-5.58)	-0.17 (-9.65)	-0.21 (-12.18)	-0.22 (-10.74)	-0.23 (-8.57)
Põlva	-0.267 (-9.92)	-0.12 (-3.21)	-0.2 (-8.99)	-0.27 (-12.7)	-0.32 (-11.29)	-0.31 (-9.25)
Pärnu	-0.196 (-12.48)	-0.1 (-4.28)	-0.14 (-6.22)	-0.19 (-9.32)	-0.23 (-11.18)	-0.23 (-7.37)
Rapla	-0.236 (-9.82)	-0.12 (-3.6)	-0.19 (-7.93)	-0.23 (-9.21)	-0.26 (-11.83)	-0.25 (-7.32)
Saare	-0.224 (-10.16)	-0.15 (-4.72)	-0.19 (-7.09)	-0.19 (-9.98)	-0.23 (-10.06)	-0.27 (-8.16)
Tartu	-0.127 (-10.44)	-0.07 (-3)	-0.09 (-4.44)	-0.11 (-7.33)	-0.15 (-8.83)	-0.18 (-7.38)
Valga	-0.313 (-13.69)	-0.19 (-6.03)	-0.23 (-12.97)	-0.29 (-17.64)	-0.33 (-18.34)	-0.38 (-12.49)
Viljandi	-0.226 (-12.40)	-0.12 (-4.06)	-0.16 (-8.3)	-0.21 (-12.62)	-0.27 (-14.09)	-0.3 (-11.46)
Võru	-0.280 (-11.72)	-0.16 (-5.96)	-0.21 (-10.61)	-0.26 (-13.3)	-0.3 (-10.29)	-0.33 (-8.21)
Töötajate arv organisatsioonis (võrdlusgrupp: 1-						

10)						
11-19	0.106 (9.50)	0.11 (5.84)	0.1 (7.69)	0.08 (6.86)	0.08 (5.27)	0.06 (2.8)
20-49	0.120 (11.34)	0.12 (6.14)	0.12 (9.96)	0.1 (8.82)	0.1 (7.47)	0.09 (4.59)
50-99	0.160 (13.44)	0.18 (8.53)	0.18 (13.42)	0.13 (9.89)	0.13 (9.65)	0.1 (4.83)
100-199	0.208 (15.93)	0.24 (10.93)	0.23 (14.92)	0.19 (13.42)	0.17 (9.97)	0.15 (6.67)
200-499	0.179 (11.82)	0.22 (10.79)	0.19 (8.45)	0.17 (10.2)	0.17 (11.06)	0.13 (5.47)
500-999	0.195 (9.47)	0.21 (6.95)	0.21 (6.53)	0.19 (8.54)	0.17 (6.35)	0.12 (3.02)
1000+	0.193 (9.27)	0.21 (5.45)	0.19 (7.71)	0.16 (7.25)	0.16 (6.17)	0.17 (4.16)
Alluvate arv (võrdlusgrupp: alluvaid pole):						
1	0.073 (3.27)	0.02 (0.48)	0.05 (1.94)	0.05 (1.67)	0.07 (2.6)	0.07 (1.87)
2-5	0.134 (8.73)	0.13 (4.23)	0.13 (5.74)	0.13 (5.56)	0.11 (5.15)	0.18 (4.89)
6-10	0.227 (10.96)	0.24 (6.2)	0.22 (6.97)	0.23 (9.33)	0.16 (5.56)	0.18 (3.69)
11-20	0.157 (6.34)	0.24 (5.38)	0.21 (6.33)	0.15 (4.43)	0.15 (3.79)	0.09 (1.98)
21-50	0.298 (10.04)	0.3 (5.63)	0.32 (8)	0.27 (6.31)	0.26 (4.85)	0.27 (5.23)
51-100	0.352 (7.54)	0.37 (2.94)	0.42 (4.73)	0.38 (4.32)	0.31 (2.8)	0.46 (4.32)
100+	0.559 (6.18)	0.55 (2.49)	0.62 (4.33)	0.54 (3.34)	0.56 (4.61)	0.43 (2.88)
Konstant	7.741 (38.14)	7 (36.9)	7.32 (31.29)	7.88 (31.71)	8.12 (27.63)	8.81 (19.81)

Sulgudes t-statistikud (standardvead leitud *bootstrap*-tehnikaabil).

Tabel L4.2. Meeste ja naiste palga kvantiilregressioonid

Muutuja	Kvantiil									
	0,10		0,25		0,50		0,75		0,90	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Vanus	-0.005 (-5.51)	-0.001 (-2.57)	-0.005 (-7.69)	-0.002 (-5.41)	-0.01 (-8.99)	-0.003 (-5.55)	-0.01 (-7.51)	-0.002 (-4.03)	-0.01 (-5.45)	-0.003 (-3.99)
Vanus^2	-0.02 (-3.78)	-0.03 (-6.08)	-0.03 (-5.89)	-0.02 (-7.78)	-0.03 (-7.27)	-0.02 (-7)	-0.03 (-6.17)	-0.03 (-7.65)	-0.03 (-5.1)	-0.03 (-5.01)
Kuni 18a laste arv	0.0002 (0.02)	-0.01 (-1.16)	0.003 (0.36)	-0.01 (-2.7)	0.003 (0.45)	-0.01 (-1.63)	0.01 (1.22)	-0.01 (-1.52)	0.02 (1.48)	0.003 (0.31)
(Vaba)abielus	0.1 (3.9)	-0.02 (-1.55)	0.11 (5.3)	-0.01 (-0.84)	0.11 (7.34)	0.004 (0.41)	0.12 (6.23)	0.002 (0.14)	0.13 (5.02)	0.01 (0.56)
Avalik sektor	0.08 (2.45)	0.07 (3.42)	0.06 (2.2)	-0.03 (-1.52)	0.02 (0.77)	-0.07 (-4.12)	-0.01 (-0.48)	-0.1 (-4.63)	-0.08 (-1.92)	-0.12 (-4.32)
Välismaine	0.17 (5.29)	0.1 (6.25)	0.16 (6.94)	0.1 (5.13)	0.11 (6.68)	0.12 (6.85)	0.1 (5.49)	0.1 (5.14)	0.1 (3.6)	0.09 (3.29)
Sektor (võrdlusgrupp põllumajandus, jahindus, metsa-majandus)										
Kalapüük	0.04 (0.3)	0.15 (0.18)	0.05 (0.35)	-0.01 (-0.02)	0.1 (0.94)	-0.04 (-0.41)	0.16 (1.31)	-0.04 (-0.19)	0.04 (0.31)	-0.13 (-0.34)
Mäetööstus	0.23 (3.3)	0.13 (1.64)	0.27 (4.87)	0.2 (2.86)	0.31 (5.5)	0.26 (3.85)	0.35 (5)	0.22 (1.45)	0.33 (4.74)	0.28 (2.48)
Töötlev tööstus	0.09 (2.23)	0.07 (1.33)	0.15 (4.84)	0.04 (1.34)	0.14 (4.29)	0.09 (2.83)	0.1 (4)	0.02 (0.39)	0.08 (1.73)	-0.01 (-0.09)
Elektrienergia-, gaasi- ja	0.3 (6.19)	0.15 (1.55)	0.32 (7.55)	0.12 (2.17)	0.27 (6.37)	0.14 (2.39)	0.19 (4.79)	0.19 (2.33)	0.21 (2.87)	0.08 (0.93)

veevarustus										
Ehitus	0.19 (3.77)	0.06 (0.87)	0.26 (8.55)	0.05 (0.81)	0.23 (7)	0.15 (2.64)	0.23 (7.17)	0.15 (1.77)	0.22 (3.75)	0.21 (1.9)
Hulgi- ja jaekaubandus; remont	0.15 (3.32)	0.1 (1.87)	0.19 (5.66)	0.04 (1.16)	0.16 (4.4)	0.05 (1.61)	0.13 (3.7)	0.003 (0.06)	0.14 (2.41)	-0.05 (-0.77)
Hotellid ja restoranid	0.05 (0.4)	0.06 (1.17)	0.13 (1.76)	0.02 (0.52)	0.08 (1.2)	0.05 (1.32)	0.01 (0.16)	-0.04 (-0.65)	-0.02 (-0.19)	-0.07 (-1.09)
Veondus, laondus ja side	0.16 (3.05)	0.09 (1.63)	0.25 (7.12)	0.14 (3.78)	0.25 (6.58)	0.19 (4.88)	0.22 (6.56)	0.13 (2.42)	0.25 (4.25)	0.06 (0.93)
Finantsvahendus	0.2 (0.83)	0.22 (3.44)	0.47 (3.29)	0.24 (3.92)	0.4 (3.7)	0.21 (4.21)	0.3 (2.74)	0.18 (2.32)	0.42 (3.21)	0.21 (1.61)
Kinnisvara, rentimine ja äritegevus	-0.01 (-0.17)	-0.02 (-0.31)	0.11 (2.83)	-0.05 (-1.07)	0.09 (2.53)	0.04 (1.16)	0.06 (1.65)	0.02 (0.38)	0.1 (1.73)	0.01 (0.2)
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	0.17 (2.97)	0.11 (2.24)	0.16 (3.51)	0.17 (4.18)	0.14 (3.6)	0.24 (6.33)	0.07 (1.8)	0.2 (3.56)	0.07 (0.9)	0.14 (2.16)
Haridus	-0.03 (-0.54)	-0.003 (-0.05)	-0.04 (-0.89)	0.01 (0.16)	-0.06 (-0.91)	0.01 (0.32)	-0.14 (-2.46)	-0.05 (-0.9)	-0.1 (-1.37)	-0.11 (-1.76)
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	0.03 (0.46)	-0.01 (-0.25)	0.03 (0.49)	0.03 (0.94)	-0.06 (-1.14)	0.07 (2.11)	-0.06 (-0.99)	0.02 (0.3)	-0.04 (-0.35)	-0.03 (-0.46)
Muu	0.06 (0.8)	-0.002 (-0.04)	0.08 (1.6)	0.02 (0.44)	0.02 (0.44)	0.05 (1.59)	-0.05 (-0.97)	0.02 (0.39)	-0.01 (-0.09)	-0.03 (-0.51)
Ametiala (võrdlusgrupp seadusandjad, kõrgemad ametnikud, juhid)										

Tipp-spetsialistid	0.08 (1.35)	0.15 (4.25)	0.04 (0.95)	0.13 (3.79)	-0.02 (-0.51)	0.11 (3.65)	-0.02 (-0.57)	0.06 (1.44)	-0.12 (-2)	0.001 (0.03)
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	0.03 (0.59)	0.02 (0.43)	0.004 (0.1)	-0.03 (-0.76)	-0.07 (-1.83)	-0.04 (-1.12)	-0.15 (-4.47)	-0.08 (-1.83)	-0.22 (-3.56)	-0.13 (-2.64)
Ametnikud	-0.06 (-0.87)	-0.14 (-3.62)	-0.13 (-2.53)	-0.18 (-4.85)	-0.17 (-5)	-0.2 (-5.45)	-0.32 (-8.08)	-0.26 (-5.78)	-0.42 (-5.89)	-0.28 (-4.49)
Teenindus- ja müügitöötajad	-0.13 (-2.1)	-0.18 (-4.71)	-0.2 (-4.01)	-0.24 (-7.11)	-0.3 (-7.94)	-0.27 (-7.97)	-0.38 (-9.09)	-0.33 (-7.7)	-0.44 (-6.05)	-0.39 (-7.32)
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	-0.07 (-0.84)	-0.11 (-1.04)	-0.11 (-1.27)	-0.15 (-3.21)	-0.15 (-1.92)	-0.05 (-0.85)	-0.21 (-2.33)	-0.13 (-1.47)	-0.18 (-1.8)	-0.14 (-1.42)
Oskus- ja käsitöölised	-0.05 (-0.99)	-0.11 (-2.62)	-0.12 (-2.79)	-0.17 (-4.11)	-0.18 (-5.36)	-0.19 (-4.56)	-0.26 (-8.06)	-0.23 (-4.9)	-0.28 (-4.72)	-0.35 (-4.87)
Seadme- ja masina-operaatorid	-0.09 (-1.79)	-0.14 (-3.14)	-0.15 (-3.28)	-0.19 (-4.87)	-0.22 (-6.52)	-0.22 (-6)	-0.27 (-8.43)	-0.26 (-5.37)	-0.3 (-5.05)	-0.34 (-5.15)
Lihttöölised	-0.27 (-4.89)	-0.27 (-7.62)	-0.35 (-7.87)	-0.33 (-9.85)	-0.42 (-11.06)	-0.39 (-11.69)	-0.48 (-12.06)	-0.46 (-10.92)	-0.55 (-8.36)	-0.51 (-8.79)
Relvajõud	0.06 (0.92)	-0.09 (-0.68)	0.004 (0.07)	-0.08 (-0.76)	-0.06 (-1.15)	-0.28 (-2.46)	-0.1 (-1.64)	-0.31 (-1.31)	-0.17 (-1.95)	0.06 (0.19)
Haridustase (võrdlusgrupp: ei oma haridust)										
Algharidus	0.29 (1.41)	-0.33 (-2.25)	0.32 (1.39)	-0.24 (-1.82)	0.44 (1.66)	-0.22 (-1.59)	0.33 (1.33)	-0.22 (-1.16)	0.44 (1.85)	-0.1 (-0.39)
Algharidus koos kutseharidusega või põhiharidus	0.32 (1.64)	-0.32 (-2.31)	0.32 (1.51)	-0.27 (-2.24)	0.5 (1.87)	-0.22 (-1.65)	0.43 (1.8)	-0.15 (-0.88)	0.56 (2.43)	-0.03 (-0.16)
Põhiharidus ja	0.32	-0.23	0.35	-0.21	0.54	-0.2	0.46	-0.1	0.56	0.001

kutseharidus	(1.63)	(-1.72)	(1.64)	(-1.79)	(2)	(-1.45)	(1.94)	(-0.57)	(2.45)	(0.01)
Keskharidus	0.42 (2.13)	-0.25 (-1.92)	0.41 (1.95)	-0.19 (-1.61)	0.6 (2.25)	-0.15 (-1.12)	0.53 (2.16)	-0.07 (-0.39)	0.66 (2.83)	0.05 (0.22)
Keskharidus koos kutseharidusega	0.35 (1.81)	-0.26 (-1.9)	0.4 (1.92)	-0.21 (-1.74)	0.59 (2.18)	-0.17 (-1.24)	0.51 (2.06)	-0.13 (-0.73)	0.59 (2.64)	0 (0)
Keskharidus ja kutseharidus	0.48 (2.43)	-0.26 (-1.9)	0.45 (2.14)	-0.21 (-1.76)	0.63 (2.35)	-0.16 (-1.2)	0.54 (2.24)	-0.09 (-0.52)	0.64 (2.73)	0.04 (0.17)
Keskeri- või tehnikumi-haridus pärast põhiharidust	0.42 (2.14)	-0.23 (-1.79)	0.42 (1.97)	-0.18 (-1.43)	0.59 (2.18)	-0.13 (-1)	0.5 (2.04)	-0.08 (-0.47)	0.61 (2.6)	0.05 (0.23)
Keskeri- või tehnikumi-haridus pärast keskharidust	0.36 (1.81)	-0.23 (-1.75)	0.4 (1.88)	-0.17 (-1.41)	0.61 (2.26)	-0.12 (-0.91)	0.52 (2.13)	-0.07 (-0.38)	0.6 (2.69)	0.07 (0.33)
Kõrgharidus	0.52 (2.64)	-0.13 (-0.96)	0.54 (2.57)	-0.03 (-0.26)	0.75 (2.74)	0.06 (0.48)	0.68 (2.75)	0.16 (0.91)	0.82 (3.51)	0.31 (1.47)
Magister, doktor	0.66 (3.37)	-0.03 (-0.2)	0.68 (3.23)	0.1 (0.86)	1.05 (3.63)	0.22 (1.57)	0.95 (3.89)	0.31 (1.82)	1.12 (4.28)	0.49 (2.23)
Aasta (võrdlusgrupp: 2000)										
2001	0.02 (0.46)	0.06 (1.91)	-0.02 (-0.61)	0.01 (0.31)	-0.03 (-0.67)	0.01 (0.26)	-0.003 (-0.08)	-0.04 (-1.53)	0.03 (0.74)	-0.005 (-0.13)
2002	0.09 (1.89)	0.17 (5.02)	0.08 (2.13)	0.09 (2.82)	0.08 (2.08)	0.06 (1.89)	0.03 (0.7)	0.03 (0.86)	0.05 (1.4)	0.04 (0.91)
2003	0.21 (4.18)	0.21 (6.18)	0.17 (4.6)	0.17 (5.68)	0.18 (4.31)	0.14 (4.44)	0.13 (3.36)	0.07 (2.49)	0.12 (3.12)	0.07 (2.07)
2004	0.27 (4.42)	0.34 (10.56)	0.24 (6.45)	0.27 (8.7)	0.22 (5.38)	0.21 (6.63)	0.21 (5.2)	0.12 (3.94)	0.18 (4.47)	0.09 (2.65)
2005	0.46	0.42	0.35	0.36	0.33	0.29	0.3	0.21	0.32	0.2

	(10.19)	(13.08)	(9.3)	(11.89)	(8.41)	(9.37)	(7.46)	(6.61)	(6.91)	(5.74)
2006	0.55 (10.65)	0.52 (16.42)	0.46 (13.32)	0.45 (15.29)	0.43 (11.78)	0.41 (14.08)	0.39 (9.5)	0.33 (11.21)	0.41 (10.05)	0.35 (11.41)
2007	0.7 (14.66)	0.64 (18.12)	0.61 (17)	0.59 (19.08)	0.59 (16.75)	0.52 (17.18)	0.54 (12.72)	0.46 (15.34)	0.57 (14.64)	0.47 (12.31)
2008	0.81 (18.67)	0.73 (22.55)	0.69 (19.7)	0.66 (20.83)	0.67 (18.36)	0.61 (19.49)	0.61 (16.69)	0.5 (17.7)	0.6 (14.83)	0.49 (14.53)
Eestlane	0.11 (3.97)	0.12 (8.12)	0.11 (5.47)	0.13 (9.2)	0.16 (10.09)	0.14 (12.54)	0.16 (10.13)	0.16 (11.42)	0.19 (6.57)	0.17 (9.17)
Töökoha asukoht (võrdlusgrupp: Tallinn)										
Harju, v.a Tallinn	-0.01 (-0.37)	-0.02 (-0.69)	-0.03 (-1.06)	-0.03 (-1.53)	-0.03 (-1.75)	-0.03 (-1.4)	-0.05 (-1.97)	-0.03 (-1.56)	-0.09 (-2.07)	-0.03 (-0.85)
Hiiu	-0.06 (-1.1)	-0.15 (-5.1)	-0.19 (-4.6)	-0.19 (-6.86)	-0.28 (-8.65)	-0.24 (-8.77)	-0.3 (-5.71)	-0.25 (-7.59)	-0.24 (-3.92)	-0.26 (-4.5)
Ida-Viru	-0.2 (-5.04)	-0.14 (-6.64)	-0.29 (-10.52)	-0.18 (-11.09)	-0.3 (-13.35)	-0.24 (-14.08)	-0.35 (-11.99)	-0.28 (-14.03)	-0.34 (-7.91)	-0.31 (-9.95)
Jõgeva	-0.24 (-4.37)	-0.21 (-3.8)	-0.27 (-5.14)	-0.21 (-7.92)	-0.32 (-7.85)	-0.23 (-9.27)	-0.33 (-6.84)	-0.25 (-10.47)	-0.39 (-5.35)	-0.33 (-8.9)
Järva	-0.08 (-1.81)	-0.13 (-4.45)	-0.16 (-4.9)	-0.16 (-6.78)	-0.23 (-9.39)	-0.2 (-7.94)	-0.27 (-7.43)	-0.16 (-3.93)	-0.31 (-5.69)	-0.2 (-4.68)
Lääne	-0.12 (-2.28)	-0.16 (-4.88)	-0.25 (-5.81)	-0.17 (-4.87)	-0.31 (-7.97)	-0.21 (-7.14)	-0.36 (-6)	-0.26 (-8.27)	-0.36 (-5.61)	-0.29 (-5.57)
Lääne-Viru	-0.12 (-2.41)	-0.17 (-5.89)	-0.19 (-5.89)	-0.15 (-6.71)	-0.26 (-9.33)	-0.19 (-9.93)	-0.26 (-8.23)	-0.18 (-6.26)	-0.23 (-6.15)	-0.22 (-5.88)
Põlva	-0.18 (-3.04)	-0.08 (-2.4)	-0.25 (-5.61)	-0.16 (-6.53)	-0.3 (-6.12)	-0.21 (-7)	-0.39 (-10.39)	-0.24 (-6.75)	-0.41 (-7.41)	-0.26 (-6.05)
Pärnu	-0.1	-0.11	-0.16	-0.15	-0.19	-0.18	-0.25	-0.2	-0.24	-0.21

	(-2.12)	(-4.47)	(-4.57)	(-6.61)	(-6.7)	(-7.15)	(-7.88)	(-7.19)	(-5.04)	(-4.7)
Rapla	-0.17 (-2.9)	-0.16 (-4.81)	-0.23 (-5.57)	-0.17 (-7.09)	-0.3 (-7.41)	-0.18 (-7.4)	-0.32 (-7.8)	-0.21 (-6.4)	-0.28 (-6.13)	-0.2 (-3.64)
Saare	-0.19 (-3.32)	-0.12 (-4.29)	-0.24 (-5.76)	-0.15 (-5.98)	-0.24 (-7.17)	-0.16 (-6.71)	-0.28 (-5.54)	-0.21 (-7.8)	-0.26 (-4.4)	-0.28 (-7.76)
Tartu	-0.03 (-0.69)	-0.1 (-3.46)	-0.09 (-3.13)	-0.09 (-4.52)	-0.15 (-6.29)	-0.09 (-3.85)	-0.19 (-7.59)	-0.12 (-5.1)	-0.19 (-5.08)	-0.16 (-5.09)
Valga	-0.24 (-3.92)	-0.13 (-4.32)	-0.3 (-7.96)	-0.19 (-7.94)	-0.39 (-11.51)	-0.24 (-9.71)	-0.42 (-11.38)	-0.29 (-10.97)	-0.44 (-7.05)	-0.33 (-6.94)
Viljandi	-0.12 (-2.53)	-0.13 (-3.53)	-0.21 (-5.43)	-0.14 (-6.64)	-0.24 (-8.21)	-0.17 (-6.44)	-0.3 (-9.36)	-0.25 (-10.79)	-0.34 (-7.42)	-0.3 (-8.17)
Võru	-0.17 (-3.63)	-0.16 (-5.95)	-0.26 (-5.25)	-0.2 (-7.07)	-0.29 (-8.59)	-0.23 (-9.12)	-0.35 (-7.89)	-0.28 (-9.23)	-0.33 (-5.88)	-0.31 (-5.58)
Töötajate arv organisat-sioonis (võrdlusgrupp: 1-10 töötajat)										
11-19	0.19 (6.55)	0.07 (3.84)	0.12 (5.88)	0.08 (5.11)	0.08 (3.6)	0.08 (4.62)	0.07 (3.08)	0.08 (4.08)	0.05 (1.37)	0.08 (3.3)
20-49	0.17 (5.56)	0.11 (6.42)	0.14 (5.79)	0.11 (7.97)	0.1 (5.38)	0.1 (6.06)	0.12 (5.41)	0.1 (5.98)	0.06 (1.86)	0.08 (3.77)
50-99	0.27 (8.39)	0.14 (6.17)	0.23 (8.22)	0.14 (8.45)	0.17 (7.26)	0.11 (6.18)	0.14 (6.58)	0.14 (6.3)	0.05 (1.51)	0.14 (4.94)
100-199	0.37 (10.16)	0.16 (6.75)	0.28 (9.54)	0.18 (9.27)	0.21 (9.16)	0.18 (9.24)	0.17 (6.49)	0.19 (6.79)	0.12 (2.79)	0.2 (5.85)
200-499	0.33 (8.78)	0.14 (6)	0.25 (8.42)	0.15 (5.62)	0.2 (7.04)	0.14 (6.23)	0.17 (5.24)	0.16 (7.02)	0.12 (2.93)	0.15 (4.49)
500-999	0.29 (5.69)	0.16 (3.95)	0.25 (5.79)	0.17 (4.78)	0.21 (6.03)	0.16 (4.89)	0.18 (5.34)	0.19 (3.85)	0.08 (1.66)	0.21 (2.71)

1000+	0.33 (4.78)	0.16 (4.69)	0.26 (5.25)	0.14 (4.27)	0.2 (5.71)	0.11 (2.9)	0.15 (3.49)	0.18 (3.97)	0.11 (1.91)	0.15 (2.83)
Alluvate arv (võrdlusgrupp: alluvate arv 0)										
1	-0.001 (-0.01)	0.06 (1.57)	0.04 (0.48)	0.04 (1.45)	0.11 (2.17)	0.02 (0.45)	0.09 (2.24)	0.09 (2)	0.09 (1.51)	0.12 (2.13)
2-5	0.14 (2.59)	0.14 (4.23)	0.15 (4.01)	0.14 (5.32)	0.12 (4.37)	0.15 (4.54)	0.1 (3.4)	0.15 (4.42)	0.13 (3.07)	0.23 (5.77)
6-10	0.27 (5.12)	0.15 (2.94)	0.25 (5.4)	0.16 (4.31)	0.24 (7.09)	0.21 (5.3)	0.17 (5.02)	0.18 (4.47)	0.18 (2.87)	0.2 (2.67)
11-20	0.31 (5.09)	0.21 (4.55)	0.24 (4.91)	0.19 (4)	0.16 (3.98)	0.15 (3.91)	0.19 (3.86)	0.12 (2.57)	0.07 (0.88)	0.04 (0.74)
21-50	0.22 (2.34)	0.3 (3.36)	0.32 (4.24)	0.33 (7.52)	0.29 (4.1)	0.25 (4.38)	0.31 (3.7)	0.26 (4.62)	0.28 (3.06)	0.23 (2.97)
51-100	0.44 (2.56)	0.44 (2.29)	0.47 (3.14)	0.4 (4.47)	0.48 (3.41)	0.39 (3.74)	0.48 (3.13)	0.26 (2.28)	0.66 (2.74)	0.33 (2.28)
100+	0.87 (5.25)	0.25 (1.48)	0.75 (5)	0.32 (2.33)	0.72 (5.61)	0.07 (0.49)	0.69 (5.59)	0.07 (0.51)	0.43 (2.54)	-0.09 (-0.58)
Konstant	6.94 (33.74)	7.56 (46.56)	7.34 (35.04)	7.85 (54.87)	7.57 (27.53)	8.06 (55.04)	8.05 (32.38)	8.38 (45.3)	8.22 (30.65)	8.55 (37.74)

Sulgudes t-statistikud (standardvead leitud *bootstrap*-tehnikaabil).

Lisa 5. Oaxaca-Blinderi dekompositsioon

Palgalõhe (palkade naturaallogaritmide erinevus)	
Palkade naturaallogaritmide erinevus (üldine palgalõhe)	**0.271***** (28.09)
Karakteristikute erinevusega selgitatav palgalõhe	**0.0282**** (3.25)
Regressioonikordajate erinevusega selgitatav palgalõhe	**0.243***** (25.45)
Karakteristikute erinevuse panus palgalõhesse	
Vanus	0.00394*** (4.94)
Vanuse ruut	-0.0125*** (-8.92)
Rahvus: eestlane	-0.00182 (-1.45)
Haridustase†	-0.0242*** (-6.05)
Õpitud eriala†	-0.0237*** (-5.23)
Abielus või vabaabielus	0.00423*** (4.87)
Laste arv†	0.00461*** (4.00)
Piirkond†	0.00442 (1.95)
Avalik sektor	0.00691** (2.68)
Välisomandis ettevõte	0.00144 (1.29)
Töötajate arv organisatsioonis†	0.00623*** (4.29)
Ametiala†	0.00240 (0.43)
Tegevusala†	0.0422*** (8.36)
Alluvate arv†	0.00647*** (5.14)
Töötundide arv	0.00582*** (4.61)
Ametiühingu liige	0.00167* (2.47)
Regressioonikordajate erinevuse panus palgalõhesse	

Vanus	-0.123*** (-3.83)
Vanuse ruut	-0.00233 (-0.30)
Rahvus: eestlane	0.00404 (0.26)
Haridustase†	-0.0700 (-0.65)
Õpitud eriala†	0.0980 (1.34)
Abielus või vabaabielus	0.0638*** (4.50)
Laste arv†	0.00444 (0.66)
Piirkond†	-0.0149 (-0.89)
Avalik sektor	0.0191* (2.26)
Välisomanduses ettevõte	0.00575 (1.77)
Töötajate arv ettevõttes†	0.0122 (0.70)
Ametiala†	-0.00434 (-0.12)
Tegevusala†	0.0456 (1.09)
Alluvate arv†	0.00393 (0.82)
Töötatud tundide arv	0.0285 (0.36)
Ametiühingu liige	0.00304 (1.23)
Konstant	0.169 (1.27)
N	13027

Sulgudes on *t*-statistikud.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Mittediskrimineerivana on käsitletud kordajaid regressioonivõrrandist, mis on hinnatud nii mehi ja naisi sisaldava valimi baasil (regressioonivõrrand sisaldas ka soomuutujat). Regressioonivõrrandid on hinnatud, kasutades heteroskedastiivsuskindlaid standardvigu.

Kontrollgrupid on järgmised: haridustase = algharidus; omandatud eriala = eriala puudub; piirkond = Tallinn; töötajate arv = 1 – 10 töötajat; amet = seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid; tegevusala = põllumajandus, jahindus ja metsamajandus; alluvate arv = 0.

† Kasutatud on muutujate gruppe, mille koefitsiendid on grupeeritud. Nt kasutati regressioonivõrrandites muutujaid *laste arv vanuses 0-3a, laste arv vanuses 4-6a, laste arv vanuses 7-18a*, tulemused aga grupeeriti tulemuste parema jälgitavuse huvides gruppi *laste arv.*

Lisa 6. Analüüsil kasutatud andmete kirjeldus

Järgnevates peatükkides läbi viidud analüüs põhineb Eesti Tõõjõu-uuringu (ETU) andmefailidel aastate 2000 – 2008 kohta. ETU on stratifitseeritud juhuslikul valikul põhinev uuring. Seda uuringut viiakse läbi kord kvartalis ning ühes küsitluses osaleb keskeltläbi 4000 tööealist (15 – 74 aastast) isikut. Küsitlus on leibkonnapõhine, s.t. selle käigus kaardistatakse kõik vastava leibkonna liikmed (k.a. alla 15-aastased lapsed ja üle 74-aastased vanurid) ning nendevahelised sugulussuhted. ETU andmete puhul on alates 2000. aasta teisest poolest tegemist n-ö roteeruva paneeliga, kus iga leibkond osaleb uuringus neli korda: esmalt kahel järjestikusel kvartalil ühel aastal ning uuesti kahel kvartalil aasta hiljem. Et vältida isikute kordumist andmefailides, kasutame me iga leibkonna kohta ainult ühte vaatlust neljast.

ETU andmete eeliseks on selle küsitluse põhjalikkus: lisaks andmetele iga isiku tööalase staatuse ja palga kohta sisaldavad nad suurt hulka isikupõhiseid andmeid ning infot ettevõttest, kus vastav isik töötab. Ka on see küsitlus esinduslik, s.t. selle põhjal on võimalik teha järeldusi üldkogumi kohta.

Isikupõhistel küsitlustel (k.a. ETUl) põhinevate palgaandmete puuduseks võrreldes ettevõttepõhiste andmetega on suurem vea tekkimise tõenäosus: andmed ei pruugi tegelikkusele vastata, kuna inimesed eksivad oma palga suuruse osas või avaldavad teadlikult valesid andmeid. Ettevõtetele suunatud küsitluse puhul on sellise vea tekkimise tõenäosus tunduvalt väiksem. Kuna antud uuringu puhul on meie eesmärgiks hinnata meeste ja naiste palkade erinevust, siis juhuslikud vead (s.t. eksimisel põhinevad vead) palgaandmetes probleeme ei tekita: keskväärtuste hindamisel taanduvad need välja. Probleeme tekiks juhul, kui oleks alust eeldada, et esinevad statistilised nihked (*statistical biases*) palkades, mis on meeste ja naiste puhul erinevad, ent see on vähetõenäoline (küsimust pole ka selleteemalises kirjanduses käsitletud).

Eesti Tööjõu-uuringu andmetel on samas mitmeid eeliseid võrreldes alternatiivsete, ettevõttepõhiste andmete kasutamisega. Esmalt on nende puhul suurem tõenäosus, et nad hõlmavad lisaks legaalselt teenitud töötasule ka ümbrikupalku, mis annab parema pildi inimeste tegelikest sissetulekutest. Teiseks hõlmab ETUl põhinev valim kõiki ettevõtteid. Näiteks Eurostati poolt avaldatud hinnangud Eesti soolise palgalõhe kohta põhinevad ettevõttepõhistel andmetel, ent alla 10 töötajaga ettevõtted jäävad sellest valimist välja.[47] Seega on ETU andmed ülevaatlikumad, kuna väikefirmade väljajäämine valimist annab tegelikust olukorrast tõenäoliselt nihkega pildi: nagu me 3. peatükis näitame, on sooline palgaerinevus Eesti väikeettevõtetes kõrgem kui suurtes firmades (vt Tabel 2.16). Eestis töötab 1 – 10 töötajaga ettevõtetes ligikaudu 29% hõivatutest (vt Tabel 2.17). Seega jääb valimis, millel Eurostati andmed põhinevad, oluline osa meie tööturust hõlmamata. Samas tuleb mainida, et vaatamata eelpool välja toodud võimalikele probleemidele andmetes on Eurostati poolt avaldatud hinnangud Eesti soolise palgalõhe kohta lähedased ETU andmetel põhinevatele hinnangutele (vt Joonis 1.1 ja Tabel 2.1).

Käesolevas uuringus arvutatud hinnangud põhinevad ETU andmetel töötajate netopalkade kohta. ETU küsitlusele vastajatelt küsitakse, kui suur oli nende viimane kuutöötasu praegusel töökohal. See küsimus hõlmab ainult põhitöökohal teenitud töötasu, kõrvaltöödel teenitud palka pole arvesse võetud. Selleks, et palgad oleks aastate lõikes võrreldavad, arvutame nominaalpalgad

[47] Eurostati hinnangud põhinevad Töötasu struktuuri uuringutel. Ka need 1. peatükis kirjeldatud riigipõhised andmed, mille puhul on allikana ära toodud Euroopa Komisjon (2009), põhinevad peamiselt samal allikal.

ümber reaalpalkadeks, kasutades tarbijahinnaindeksit. Hinnaindeksi väärtused on toodud tabelis L6- 1.

Tabel L6- 1 Tarbijahinnaindeksi väärtused aastatel 2000 - 2008

Aasta	THI (2000 = 100)
2000	100.0
2001	105.8
2002	109.6
2003	111.0
2004	114.4
2005	119.1
2006	124.3
2007	132.5
2008	146.3

Allikas: Eesti Statistikaamet

Meie poolt palgaerinevuste hindamiseks kasutatud valim sisaldab ainult täisajaga töötajaid.[48] Andmete puhastamise eesmärgil on valimist välja jäetud need töötajad, kelle töötasu jäi alla 500 krooni (umbes 0,5% vaatlustest). Kokku sisaldab meie poolt kasutatud andmebaas ligikaudu 15 000 töötaja palgaandmeid. ETU uuringutes ei avalda osa palgatöötajatest oma palka. Tabel 2.2 annab aastate 2000 – 2008 lõikes ülevaate, kui suure osa puhul palgatöötajatest need andmed olemas on.

Käesoleva uuringu lisas 2 sisalduvas tabelis on toodud ülevaade valimistatistikast nende muutujate puhul, mida järgnevas analüüsis kasutatud on. Seal on näidatud meeste ja naiste keskmised töötasud vastavate tööturu segmentide lõikes, vaatluste arv ning meeste ja naiste osakaalud igas segmendis.

Statistiliste andmete (nagu näiteks keskmised palgad erinevate tööturu segmentide lõikes) täpsus sõltub sellest, kui suure vaatluste arvu põhjal need hinnangud leitud on. Mida suurem on vaatluste arv, seda täpsemad on hinnangud, s.t. seda väiksemad on nt. keskväärtuste statistilised usalduspiirid. Antud töös me usalduspiire ei arvuta, kuna valim on piisavalt suur, mis annab alust arvata, et enamus meie poolt esitatud andmeid on piisavalt täpsed. Siiski, kui andmed on esitatud väiksemate segmentide lõikes (näidates nt. palgaerinevuste arengut erinevate ettevõtete omandivormide vm kohta iga aasta puhul eraldi), võib eeldada, et keskväärtused pole väga täpselt hinnatud. Seetõttu esineb kohati suhteliselt suuri erinevusi aasta-aastalt esitatud soolistes palgalõhedes või naiste/meeste osakaaludes (see kehtib peamiselt 2. osas toodud jooniste puhul, nagu näiteks joonised 3.1, 3.3, 3.4 jne). Sellised kõikumised on tõenäoliselt põhjustatud statistilistest vigadest (s.t. sellest, et valim ei ole antud lõigetes piisavalt representatiivne). Seetõttu keskendume käesoleva uuringu 2. osas toodud jooniste puhul peamiselt üldiste trendide kirjeldamisele ning jätame iga-aastased kõikumised andmetes selgitamata.

[48] Täis- ja osaajaga töötajate palgaerinevust on Eesti andmete põhjal analüüsinud Krillo ja Masso (2010).

Tabel L6- 2 Palgatöötajate osakaal ETUs, kes andmeid palga kohta avaldavad

Aasta	Töötajate osakaal
2000	89.7%
2001	87.9%
2002	85.8%
2003	84.6%
2004	86.3%
2005	82.9%
2006	88.2%
2007	87.6%
2008	88.5%

Lisaks ETU andmetele kasutame uuringu viiendas peatükis, mis käsitleb soolist segregatsiooni, ka Eesti Statistikaameti poolt avaldatud andmeid töötajate tunnipalkade kohta, mis põhinevad Töötasu struktuuri uuringul (seda uuringut kasutab ka Eurostat soolise palgalõhe hindamiseks). Uuring põhineb iga aasta oktoobrikuus ettevõtete poolt esitatavatel andmetel oma töötajate töötasude ning töötatud tundide kohta. Uuringusse on kaasatud valim kuni 150 töötajaga ettevõtetest ning kõik enam kui 150 töötajaga ettevõtted (viimastes koostatakse juhuslik valim ettevõtte töötajatest). Uuringu eeliseks on info tunnipalkade kohta detailsete ametialade (ISCO 4-kohaline kood) lõikes. See annab ametialade kohta palju põhjalikumat infot kui ETUs kasutatavad 9 ametialade üldist kategooriat. Samuti on eeliseks suur valim (üle 120 tuhande töötaja). See võimaldab anda detailset statistikat ametialade kohta. Uuringu puuduseks on aga väike taustatunnuste arv (sugu, ametiala, töötatud tunnid, haridus) ning asjaolu, et kasutada on ainult andmed aastatest 2005 ja 2006.

Lisa 7. Sõnastik

Horisontaalne segregatsioon
Naiste ja meeste koondumine erinevatele tegevusaladele (tegevusalad on nt ehitus, töötlev tööstus, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne jne).

Vertikaalne segregatsioon
Naiste ja meeste koondumine hierarhias erinevatele ametikohtadele (nt juhid, tippspetsialistid, lihttöötajad jne).

Üldine (korrigeerimata, keskmine) sooline palgalõhe
Meeste ja naiste keskmiste palkade erinevus. Üldise soolise palgalõhe puhul ei ole arvestatud võrdluse all olevate naiste ja meeste erinevaid ameteid, tegevusalasid, tööaega ja muid tegureid, mis võivad palkade erinevust põhjustada. Tavapäraselt leitakse üldine sooline palgalõhe, lahutades meeste keskmisest palgast naiste keskmise palga ning jagades saadud vahe läbi meeste keskmise palgaga. Soolist palgalõhet väljendatakse protsentides.

Korrigeeritud sooline palgalõhe
Sama mis *selgitamata palgalõhe.* Palgalõhe, mis jääb järgi pärast seda, kui on arvesse võetud erinevused meeste ja naiste mõõdetavates karakteristikutes.

Selgitatud palgalõhe
See osa soolisest palgalõhest, mis on selgitatav meeste ja naiste vaheliste erinevustega palka mõjutavates mõõdetavates karakteristikutes.

Selgitamata palgalõhe
See osa soolisest palgalõhest, mida ei saa selgitada meeste ja naiste vaheliste erinevustega palka mõjutavates mõõdetavates karakteristikutes.

Diskrimineerimine
Diskrimineerimine on käitumine, mille korral mingisse gruppi kuuluvaid inimesi, näiteks naisi, koheldakse halvemini kui teisi inimesi samalaadses olukorras.[49]
Käesoleva uuringu kontekstis vaadeldakse diskrimineerimist eelkõige kui meeste ja naiste erinevat kohtlemist töölevõtmisel või naissoost töötajatele teistsuguse palga maksmist kui makstakse sama tulemuslikku tööd tegevatele meessoost töötajatele.

Klaaslagi

[49] Vt ka diskrimineerimise definitsiooni Soolise võrdõiguslikkuse seaduses, mis eristab *otsest* ja *kaudset* diskrimineerimist. Otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras (§3 lg 3). Kaudne sooline diskrimineerimine leiab aset, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium, tava või tegevus seab ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil, taval või tegevusel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud (§3 lg 4).

Kunstlikud ja mitteametlikud ("nähtamatud") barjäärid, mis takistavad kvalifitseeritud naiste juurdepääsu kõrgematele ametikohtadele.

Kleepuv põrand
Olukord, kus meeste hulgas madalapalgaliste töötajate palk on kõrgem kui naiste hulgas madalapalgaliste töötajate oma. See võib olla tingitud sellest, kui naistel on võrreldes meestega raskem liikuda ametialade hierarhias madalamatelt ametikohtadelt ülespoole või sellest, kui naisi ja mehi edutatakse võrdsel määral, kuid naiste töötasu jääb püsima uue ameti palgaastme madalamate tasemete juurde.

Sooline hõivelõhe
Meeste ja naiste tööhõive määrade vaheline erinevus protsendipunktides. Meeste ja naiste tööhõive määr on vastavalt kas mees- või naissoost tööealiste (15-64-aastaste) hõivatute osatähtsus samas vanuses ja samast soost kogurahvastikus.