



TARTU ÜLIKOOL
RAKE



PALGAERINEVUSTE STATISTIKA PAREM KÄTTESAADAVUS SOOLISE PALGAERINEVUSE ANALÜÜS

Lõppraport
August 2014



Uuring viidi läbi Eesti Statistikaameti tellimusel Norra 2009–2014 toetuste programmi „Sooline võrdõiguslikkus ning töö- ja pereelu tasakaal“ alamprojekti „Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus“ raames.

Uuringu koostas Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE.

Uuringu autorid: **Kerly Espenberg** (projektijuht)
Merli Aksen (analüütik)
Kadri Lees (analüütik)
Tarmo Puolokainen (analüütik)

Uuringumeeskond on tänulik Merle Paatsile ja Maretta Lunevile, kes abistasid meid igati uuringu valmimise protsessis nii nõu kui sisendandmete saamisel.

RAKE on võrgustikutüüpi rakendusuringute keskus. Meie missioon on tõsta teadmisel põhineva otsustamise osakaalu Eesti ühiskonnas.

Uuringuga seotud küsimuste puhul palume pöörduda:

Kerly Espenberg (e-post kerly.espenberg@ut.ee)

Lossi 36-124, 51003, Tartu

Telefon/meil 737 6378, rake@ut.ee

<http://www.ec.ut.ee/rakendusuringud>

ISBN 978-9985-4-0841-4 (pdf)

SISUKORD

Kasutatud lühendid ja mõisted	4
Lühikokkuvõte	6
Sissejuhatus	24
1. Sooline palgalõhe rahvusvahelistes ja Eesti uuringutes	26
1.1. Ülevaade palgalõhe hindamise metoodikast rahvusvahelistes uuringutes	26
1.2. Ülevaade varasematest uuringutest Eestis	32
1.3. Ülevaade palgalõhest Euroopa riikides	38
2. Üldine sooline palgalõhe Eestis	46
2.1. Lühiülevaade andmetest	46
2.2. Palgatöötajate sooline palgalõhe Eestis	47
3. Selgitatud ja selgitamata palgalõhe – regressioonanalüüs	64
3.1. Palgavõrrandid ühendatud andmetele, meeste ja naiste lõikes	64
3.2. Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine	68
3.3. Seleksiooniga palgavõrrandid meestele ja naistele	76
3.4. Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine seleksiooniga palgavõrranditele	81
3.5. Kvantiilregressioon	87
3.6. Sobitamine Nopo järgi	90
4. Palgalõhe mõju sotsiaaltoetustele ja pensionilõhele	96
5. Tagasiside loodavale andmebaasile, peamised järeldused	99
Executive summary	104
Viidatud allikad	106
Lisad	109

KASUTATUD LÜHENDID JA MÕISTED

Kasutatud lühendid

EL – Euroopa Liit

MTA – Maksu- ja Tolliamet

ETU – Eesti tööjõu-uuring

ESU – Eesti sotsiaaluuring

Kasutatud mõisted

Uuringu tõine tulu – küsitletud palgatöötaja töötasu viimases kuus.

MTA tõine tulu – tõine tulu, mis koosneb järgmistest väljamakse liikidest: (1) S_1: Töötasu; (2) S_11: Juhatuseliikme tasu; (3) S_15: Võlaõiguslik töö jms tasu, võlaõiguse alusel tehtava töö näiteks - töövõtu või käsundusleping (Paats, Lunev 2014: 56).

Paarisuhtes olemine – isik on paarisuhtes, kui ta on kooselus või abielus ja elab koos partneriga ja isik ei ole paarisuhtes, kui ta on vallaline või lesk/lahutatud ning pole uuesti kooselus või abielus.

Laste arv – siin on arvestatud vaid neid lapsi, kes elavad isiku leibkonnas, arvestatud on nii bioloogilisi, adopteeritud kui ka kasulapsi (sealhulgas partneri/elukaaslase lapsi).

Palgalõhe – meeste ja naise palkade erinevus ($\frac{\text{meeste palk} - \text{naiste palk}}{\text{meeste palk}}$)

Palgalõhe dekomponeerimine – palgalõhe hindamisel ja tõlgendamisel jagatakse vaadeldav palgalõhe kahte ossa: individuaalsete (ehk tootlike) karakteristikute poolt selgitatud osa ning selgitamata (mitte-vaadeldav, ka nn diskrimineeriv) osa, mis tuleneb vaadeldud karakteristikute erinevast tasuvusest ehk erinevustest regressioonikordajates ja muudest isiklikest eripäradest, mis ei ole otseselt vaadeldavad.

Vaadeldav palgalõhe – koosneb selgitatud ja selgitamata palgaerinevustest. Selgitatud ja selgitamata palgalõhe kokkuliitmisel saadakse kogu vaadeldav palgalõhe.

Selgitatud palgalõhe – osa palgalõhest, mida on võimalik selgitada erinevustega meeste ja naiste karakteristikutes.

Selgitamata palgalõhe – osa palgalõhest, mida ei ole võimalik selgitada erinevustega meeste ja naiste karakteristikutes. Selle aluseks on erinevused meeste ja naiste palgavõrrandite regressioonikordajates.

Segregatsioon – meeste naiste koondumine erinevatele tegevusaladele (horisontaalne segregatsioon) või erinevatele ametialadele (vertikaalne segregatsioon).

Koefitsient – kasutatakse sünonüümina regressioonikordajale.

Karakteristik – selgitav tegur ehk selgitav muutuja ehk selgitav tunnus.

Regressioonikordaja – seob uuritavat tunnust selgitavate muutujatega ning näitab, mitme ühiku võrra keskmiselt muutub sõltuv muutuja, kui vaadeldav selgitav tegur muutub ühe ühiku võrra.

LÜHIKOKKUVÕTE

Sooline palgalõhe on üks võimalus mõõta naiste ja meeste ebavõrdsust ühiskonnas. Eestis on sooline palgalõhe Euroopa Liidu liikmesriikidest suurim ning viimastel aastatel on sooline palgalõhe Eestis kasvanud.

Sooline palgalõhe koosneb kahest osast – selgitatud ja selgitamata palgalõhest. Selgitatud palgalõhe tuleneb n-ö objektiivsetest teguritest ehk sellest, et naised ja mehed on koondunud erinevatele ametialadele ja sektoritesse ja töötavad erineva koormusega, naiste tööstaaž on üldiselt madalam, naised ja mehed on erineva hariduse ja eriala ning keeleoskusega. Teine osa soolisest palgalõhest on selgitamata, mis tähendab seda, et näiteks haridus, ametiala ja teised tegurid on meeste ja naiste jaoks erineva tasuvuse ehk kasulikkusega. Järelikult mõjutavad need tegurid meeste ja naiste palka erinevalt. **Selgitamata palgalõhe väljendab ühelt poolt tööturul toimuvat diskrimineerimist, aga teisalt ka selliste tegurite mõju, mida ei ole mõõdetud või mida ei suudeta mõõta** (näiteks intelligentsus, motivatsioon, pühendumus jm taolised tegurid). Eestis tehtud varasemates uuringutes (Anspal jt 2010; Rõõm, Kallaste 2004; Anspal, Kallaste 2007) on leitud, et suur osa soolisest palgalõhest on selgitamata.

Käesoleva uuringu eesmärk on hinnata soolisi palgaerinevusi Eestis, kasutades selleks **Eesti Statistikaameti poolt loodud uut ühendatud andmebaasi**, mis sisaldab Eesti tööjõu-uuringu (ETU), Eesti sotsiaaluuringu (ESU) ja Maksu- ja Tolliameti ning rahva- ja eluruumide loenduse (REL) 2011.–2012. aasta andmeid. Analüüsi käigus kirjeldati ja hinnati neid tegureid, mis mõjutavad meeste ja naiste töötasude ning seeläbi palgalõhe suurust (nii selgitatud kui selgitamata osa), tuginedes seejuures rahvusvahelisele kirjandusele ja Eestis tehtud varasematele uuringutele.

Uuringus võrreldi läbivalt kaht andmeallikat: **Eesti tööjõu-uuringu (ETU) ja Eesti sotsiaaluuringu (ESU) ühendatud andmebaasi** (edaspidi „uuring“) ning **Maksu- ja Tolliameti andmeid**. Analüüsi vanuse, paarisuhtes olemise, keeleoskuse, haridustaseme, omandatud eriala, ametiala, töökoormuse, ettevõtte tegevusala, ettevõtte suuruse ja asukoha, (töö)lepingute tüübi, ettevõtte omandivormi ning töötaja ametiühingusse kuulumise mõju palga suurusele. Hinnati erinevaid palgavõrrandeid:

- selektsioonita Mincer-tüüpi palgavõrrandid;
- selektsiooniga Mincer-tüüpi palgavõrrandid.

Palgavõrrandi sõltuvaks muutujaks oli logaritmitud brutotunnipalk. Erinevate palgavõrrandite hindamine aitas välja tuua stabiilsed ja statistiliselt olulised tegurid. Pärast kõikide huvipakkuvate selgitavate tegurite juurde lisamist palgavõrrandisse, **ilmnes, et soo-muutuja regressioonikordajad ei vähenenud, vaid suurenesid. Järelikult sisuliselt suurenes ka selgitamata palgalõhe ning lisatud ja analüüsitud tegurid ei suutnud seda vähendada (ehk palgalõhet selgitada).**

Palgatöötajate töötasudega seotud tegurid

Kõige suurem tõine tulu tuvastati keskmiste vanuste juures¹. See tähendab seda, et noortel töötajatel kasvab vanuse suurenedes teenitav töötasu, mis on ootuspärane, sest vanuse kasvades suureneb kogemustepagas ja tööstaaž. Teatud vanuses hakkab töötasu suurus vähenema, mille võib tingida näiteks madalam haridustase, halvem tervis, tööülesannetele mitte vastavad oskused ja siirdumine kergemale (ning seega võimalik, et madalamalt tasustatud) tööle.

¹ Selektiioonita mudelites on seos selgepiirilisem, sest valimisse on kaasatud 15–74-aastased, selektiiooniga mudelites ei ole seos nii stabiilne, sest valimis on väiksem vanusevahemik (18–65-aastased).

Paarisuhtes mehed töötavad võrreldes partneriteta meestega rohkem ja naised vähem. See on kooskõlas pere leivateenija mudeliga (vt ka Rõöm ja Kallaste 2004), mille kohaselt meestel kasvab vastutus pere sissetuleku ees, kui nad on paarisuhtes. Naised aga vähendavad tööturul osalemist vähemalt mõneks ajaks, kuna suhtes lasub neil rohkem perekondlikke kohustusi, sh laste eest hoolitsemisel.

Haridustaseme ja töötasu vahel on positiivne seos – mida kõrgem on inimese haridustase, seda kõrgem on ka teenitav palk. Kõrgharidusega (v.a rakenduskõrgharidusega) inimeste töötasu on selgelt kõrgem kui keskhariidusega inimestel. Põhiharidusega inimestel on keskhariidusega inimestest märgatavalt madalam töötasu.

Eesti keele oskus on töötasuga positiivselt seotud. See tähendab, et inimesed, kes räägivad eesti keelt emakeelena, teenivad keskmiselt rohkem kui need, kes eesti keelt ei oska või räägivad eesti keelt võõrkeelena. Ka sooline palgalõhe on eesti keelt emakeelena kõnelevate palgatöötajate seas väiksem kui nende seas, kes eesti keelt rääkida ei oska. Eesti keelt võõrkeelena kõnelevate palgatöötajate seas on, võrreldes eesti keelt emakeelena kõnelevate palgatöötajatega, sooline palgalõhe suurem. Alternatiivina käsitleti keeleoskuse asemel palgatöötaja rahvust – hindamise tulemusena selgus, et rahvus ja keeleoskus on omavahel tugevas korrelatsioonis ja nendega tehtud analüüside tulemused on sarnased, ent seos keeleoskuse ning töise tulu vahel on tugevam. Seetõttu on käesolevas analüüsis kasutatud keeleoskuse muutujat rahvuse asemel.

Eriala puhul valiti võrdlusbaasiks tehnika, tootmise ja ehituse eriala omandanud palgatöötajad. **Võrreldes baasiga on naistel, kes on omandanud eriala hariduses, sotsiaalteadustes, ärianduses, õiguses või teeninduses ning meestel ja naistel, kes on omandanud eriala tervises ja heaolus, töine tulu suurem.** Haridusvaldkonnas eriala omandanud meeste palgad on baasiga võrreldes madalamad. Ootuspäraselt teenitakse juhtimiskohustustega ametikohtadel (ehk juhtivatel positsioonidel) keskmiselt kõrgemaid sissetulekuid.

Osaajaga töötavate inimeste brutotunnitasu on kõrgem kui täisajaga palgatöötajatel. Samuti on ootuspäraselt kõrgem palk nendel palgatöötajatel, kes teevad kõrvaltöid, võrreldes nende palgatöötajatega, kellel on vaid üks töökoht. Välismaises omanduses olevates ettevõtetes on töötasu kõrgem kui kodumaises omandis olevates ettevõtetes ning seda nii naistel kui meestel. Mõnede näitajate puhul on eri mudelites ja eri aastatel tulemused erinevad².

Võrreldes töötasude suurust erasektoris ja avalikus sektoris, ilmneb, et avalikus sektoris teenitakse keskmisest kõrgemat palka ning kõige rohkem teenivad avalikus sektoris töötavad mehed. Ettevõtte tegevusvaldkonna puhul on võrreldes töötleva tööstusega (võrdlusbaas) palk suurem mäetööstuses ning elektrienergia ja veevarustuse valdkonnas, uuringute andmetel ka avalikus halduses ja riigikaitstes. Võrreldes töötleva tööstusega, on palk madalam majutuse ja toitlustuse, kinnisvaraalse tegevuse, hariduse, tervishoiu ning kunsti, meelelahutuse ja vaba aja valdkondades. Samuti on selge seos ettevõtte töötajate arvu ja palga suuruse vahel – suuremates ettevõtetes teenitakse keskmisest kõrgemat palka. **Lisaks ettevõtte tegevusvaldkonnale ja suurusele osutus oluliseks ettevõtte asukoht.** Võrreldes Tallinnaga teenitakse Eesti maakondades madalamaid töötasusid.

² Näiteks suulise töölepinguga töötavatel inimestel on teistest väiksem palk vaid 2011. aasta andmetel. Kuivõrd tulemused on kahe aasta lõikes võrdlemise ebastabiilsed, tuleb neisse suhtuda ettevaatlikkusega. Seda tingib valimi väike maht – neid, kes töötavad suulise lepinguga, on vähe.

Selleks, et arvestada ka nende inimeste mõju palga suurusele ja seeläbi palgalõhele, kes erinevatel põhjustel vastamise hetkel ei töötanud, lubati mudelisse **seleksiooniefekt**. Seleksiooniga arvestamine võimaldas leida palgalõhe suuruse ka juhul, kui vastamise ajal mittetöötanud inimesed töötaksid. Seleksioonikriteeriumitena käsitleti naiste puhul laste arvu ja tervisepiirangut ning meeste puhul tervisepiirangut (meestel ei osutunud laste arv mudelis oluliseks). Seleksioonimudeli analüüsi kohaselt olid tulemused mõlemal vaatlusalusel aastal sarnased. **Seleksioonikriteeriumid näitavad seda, et ilma tervisepiiranguteta inimesed töötavad sagedamini kui inimesed, kellel esineb tervisepiiranguid.** Lisaks on meeste hulgas seleksiooni terviseefekt suurem (meestel on tervis töötamise otsusega tugevamalt seotud). Naiste puhul ilmneb, et mida rohkem on naisel lapsi, seda väiksem on tõenäosus, et ta töötab. **Üldiselt näitasid tulemused, et kui mittetöötavad naised ja mehed siseneksid tööturule, oleks nende palk võrreldes tööturul olijatega madalam ja palgalõhe suureneks sellisel juhul 0,26-0,30 log-punktini ehk ca 30%-35%-ni³ (tabel 1).**

³ Siin ja edaspidi: Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisel on logaritmitud väärtus üksnes ligilähedane reaalsele protsentuaalsele väärtusele, st kui logaritmitult on väärtuseks 0,2619 log-punkti, siis protsentuaalse muutuse täpse väärtuse leidmiseks tuleb seda eksponeerida, st $e^{0,2619} = 1,2994$ ehk ligikaudu 29,9%.

Tabel 1. Mincer-tüüpi palgavõrranditega leitud tegurite ja palga suuruse vaheliste seoste suunad

Tegur	Selektsoonita												Selektsooniga											
	Kogu valim				Mehed				Naised				Kogu valim				Mehed				Naised			
	MTA		Uuring		MTA		Uuring		MTA		Uuring		MTA		Uuring		MTA		Uuring		MTA		Uuring	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Sugu: mees (vrd naised)	↑	↑	↑	↑										↑	↑	↑	↑							
Vanus	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑		↑	↑	↑			↑		↑	↑	
Vanuse ruut	↓	↓	↑	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		↓	↓	↓		↑	↑		↑	↑	
Partnerita (vrd paarisuhtes)		↓		↓	↓	↓		↓						↓	↓		↓			↓	↓	↓		
Põhiharidus		↓		↑		↓	↓	↑						↑			↑							
Kutseharidus		↓	↓	↓		↓	↓	↓	↓	↓	↓		↓		↓			↑	↓		↓	↓	↓	
Bakalaureus ja magister	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	
Rakenduskõrgharidus		↓	↓												↓	↓					↓		↑	
Doktor	↑	↑	↑	↑	↑	↑			↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	
Ei oska eesti keelt (vrd oskab eesti keelt)	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	
Haridus					↓	↓	↓	↓	↑	↑	↑	↑	↓	↓			↓	↓	↓	↓			↑	
Humanitaaria ja kunstid		↓			↓						↑						↓							
Sotsiaalteadused, äridus, õigus				↑					↑	↑	↑	↑		↑	↑	↑				↑		↑	↑	
Loodus- ja täppisteadused		↑	↑	↑	↑		↑	↑		↑		↑			↑	↑			↑	↑		↑	↑	
Põllumajandus		↓				↓												↓					↑	
Tervis ja heaolu	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑		↑	↑		↑	↑	↑	↑	↑	↑		↑	↑	↑	↑	↑	
Teenindus							↓		↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑		↑		↓		↑	↑	↑	
Keskonnakaitse	↓										↓													
Turvamine					↓						↑		↓				↓	↓					↑	
Sõjaväelased		↓		↓	↓		↓	↑	↑	↑	↓			↓		↓			↓				↓	
Juhid				↓	↑		↑		↓					↓		↓	↑	↑		↓				
Tehnikud ja keskkastme spetsialistid	↓	↓	↓	↓				↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓			↓	↓	↓	↓	
Ametnikud	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	
Teenindus- ja müügitöötajad	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	
Põllumajanduse, metsanduse ja kalanduse oskustöötajad	↓	↓	↓	↓	↓				↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		↓		↓	↓	↓	
Oskustöötajad ja käsitöölised	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	
Seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		↓	↓	↓	
Lihttöölised	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	
Kuulub ametiühingusse (vrd ei kuulu)					↑	↑											↑	↑	↑					

Tegur	Seleksioonita												Seleksiooniga												
	Kogu valim				Mehed				Naised				Kogu valim				Mehed				Naised				
	MTA		Uuring		MTA		Uuring		MTA		Uuring		MTA		Uuring		MTA		Uuring		MTA		Uuring		
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	
Tervis ja heaolu														↑	↑	↑	↑	↑		↑		↑	↑	↑	↑
Teenindus														↓	↓	↓	↓	↓							
Keskkonnakaitse																	↓	↓	↓	↓					
Turvamine														↑	↑	↑	↑		↑		↑	↑		↑	

Allikas: autorite koostatud

Kasutatud meetodite ja saadud tulemuste võrdlus

Järgnevasse tabelisse (tabel 2) on koondatud analüüsis kasutatud meetodid ja saadud tulemused Maksu- ja Tolliameti (MTA) 2012. aasta andmetel. Lisaks on eraldi välja toodud palgalõhe selgitamata ja selgitatud osa ning nende summamana kujuneva kogu vaadeldava palgalõhe suurus. Palgalõhe suurus varieerub mõningal määral sõltuvalt valitud meetodist, ent üldised seaduspärasused on kõikide meetodite puhul sarnased – **selgitatud palgalõhe soosib töötasu mõistes naisi**. See tähendab, et **naiste karakteristikud on kvalitatiivselt paremad** (kõrgem haridus, parem keeleoskus, keskmiselt kõrgema töötasuga erialad ja ametialad, naised töötavad sagedamini osakoormusega jne), võrreldes meestega. Kuna selgitatud palgalõhe on vastasmärgiline (ehk vastassuunaline võrreldes selgitamata palgalõhega), siis selgitamata ja selgitatud palgalõhe kokkuliitmisel väheneb kogu vaadeldava palgalõhe suurus. Kõige väiksem on palgalõhe suurus sobitamise tulemusena 0,122 log-punkti (ehk ca 12,9%) ning kõige suurem on palgalõhe Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisel, mil on arvestatud ka mittetöötavate inimeste ja nende üldjuhul kvalitatiivselt halvemate karakteristikutega ca (0,303 log-punkti ehk ca 35%).

Tabel 2. Koondtabel meetodite ja saadud tulemuste kohta MTA 2012. aasta andmetel (log-punktides)

Meetod	MTA 2012				
	Kogu vaadeldav palgalõhe	Selgitamata palgalõhe	Selgitatud palgalõhe	Sobitamise õnnestumise %	
Palgavõrrand vaid koos soomuutujaga	0,2029	0,2029	-	-	-
Palgavõrrand koos kõikide muutujatega	0,2597	0,2597	-	-	-
Oaxaca selektsioonita	0,2138	0,2590	-0,0450	-	-
Oaxaca selektsiooniga	0,3031	0,3540	-0,0500	-	-
Sobitamine*:	Kogu vaadeldav palgalõhe	Selgitamata palgalõhe	Selgitatud osa kokku ($\Delta M + \Delta F + \Delta X$)	Mehed	Naised
Sobitamine I	0,1221	0,1998	-0,0777	0,8286	0,9577
Sobitamine II	0,1221	0,1499	-0,0278	0,6326	0,7432
Sobitamine III	0,1220	0,1285	-0,0065	0,5197	0,5890
Sobitamine IV	0,1221	0,1267	-0,0046	0,5200	0,5865

Märkused: Sobitamine I – kaasatud on vaid demograafilised tegurid; Sobitamine II – kaasatud on lisaks demograafilistele teguritele ka töökoha ja töötamisega seotud tegurid; Sobitamine III – kaasatud on lisaks demograafilistele, töökoha ja töötamisega seotud teguritele ka ettevõttega seotud tegurid. Sobitamine IV – kaasatud on lisaks eelnevalt nimetatud kõikidele teguritele ka tervisepiirang ja laste arv.

Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Lihtsas palgavõrrandis, mis sisaldab selgitava tegurina vaid sugu, on kogu vaadeldava palgalõhe suuruseks 20% – mehed teenivad keskmiselt ca 20% kõrgemat töötasu kui naised. Üllatav on see, kuidas muutub kogu vaadeldava ja selgitamata palgalõhe suurus siis, kui mudelisse lisatakse teised muutujad⁴. Pärast teiste muutujate lisamist teenivad mehed keskmiselt ligikaudu 26% võrra kõrgemat palka. **Järelikult Mincer-tüüpi palgavõrrandite puhul ei vähene teiste muutujate lisamisel selgitamata ja kogu vaadeldava palgalõhe suurus, mis viitab sellele, et kõikide relevantsete muutujate arvesse võtmisel jääb tugev soo-efekt alles ning selgitamata palgalõhe on sellisel juhul (nende muutujate korral) isegi suurem.**

⁴ Vanus, vanuse ruut, paarisuhtes olemine, haridus, eriala, keeleoskus, ametiala, kuuluvus aü-sse, juhtimiskohustuste olemasolu, töölepingu tüüp, töökoormus, kõrvaltöö olemasolu, tööstaaž, ettevõtte sektor, ettevõtte omandivorm, ettevõtte tegevusala, ettevõtte suurus ja asukoht.

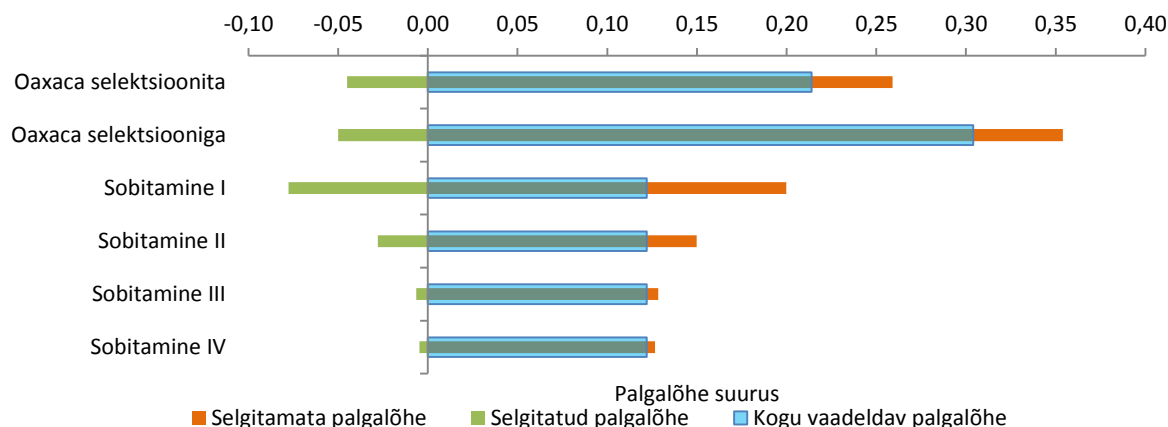
Kõikide rakendatud meetodite korral ületab kogu vaadeldava palgalõhe selgitamata osa nii kogu palgalõhe kui selgitatud palgalõhe suurst ning selgitatud osa on vastassuunaline (ehk vastasmärgiline), võrreldes selgitamata palgalõhega.

Kõige suurem on MTA 2012. aasta andmetel kogu vaadeldava palgalõhe suurus Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisel, kui on arvestatud seleksiooniga. See tähendab, et arvestatud on mittetöötavate inimeste kvalitatiivselt halvemate karakteristikutega ning palgalõhe on leitud hüpoteetiliselt eeldusel, et ka erinevatel põhjustel mittetöötavad isikud töötavad. Need mittetöötavad inimesed on madalama haridustaseme, kehvema keeleoskuse ja tervisega. Mittetöötavatel naistel on reeglina rohkem lapsi. Seleksiooniga arvestamisel on selgitamata palgalõhe kõige suurem ja kogu vaadeldav palgalõhe ulatub 0,3031 log-punktini ehk ligikaudu 35%-ni. Selgitamata palgalõhe suurus ületab kogu vaadeldava palgalõhe suurst ning küündib 0,35 log-punktini ehk ca 42%-ni. Selgitatud palgalõhe suurus on hinnanguliselt -0,05 log-punkti ehk ca 5% ning miinusmärk selle ees näitab seda, et teoreetiliselt peaksid naised vaadeldud karakteristikute alusel kõrgemat palka teenima.

Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisel, kui ei ole arvestatud nende inimestega, kes erinevatel põhjustel ei tööta, on kogu vaadeldava palgalõhe suurus väiksem – 0,214 log-punkti ehk ca 24%. Selgitamata palgalõhe suurus ulatub 0,2590 log-punktini ehk ca 30%-ni ning selgitatud palgalõhe suurus on hinnanguliselt -0,045 log-punkti ehk ca 5%. Miinusmärk selgitatud palgalõhe ees viitab taas naiste karakteristikute paremusele – naised peaksid nende karakteristikute alusel teenima kõrgemat palka võrreldes meestega.

Kõige väiksem on kogu vaadeldava palgalõhe suurus sobitamisel – MTA andmetel teenivad mehed sarnaste karakteristikutega naistest keskmiselt 12,9% võrra kõrgemat palka. Sarnaselt Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisele ületab palgalõhe selgitamata osa kogu vaadeldava palgalõhe suurst ning selgitatud osa kogu vaadeldavast palgalõhest on suhteliselt väike. **Selgitatud osa suurus on vastasmärgiline, mis viitab taas naiste karakteristikute paremusele.** Selgitatud osa on kõige suurem siis, kui arvesse on võetud vaid demograafilisi tegureid (vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala, keeleoskus). **Mida kitsamaks ja täpsemaks läheb mudel, see tähendab, kui lisada juurde töökoha ja töötamisega seotud tegurid ning ettevõttega seotud tegurid, seda väiksemaks läheb palgalõhe selgitamata osa ning marginaalseks muutub ka selgitatud osa.** Üldiselt, mida rohkem muutujaid mudelisse lisada, seda sarnasemaid naisi ja mehi mudel sisaldab, mistõttu selgitatud osa tervikuna väheneb. Lisaks, kuigi kasvab nende meeste ja naiste mõju palgalõhele, kellele ei leidunud sarnaste karakteristikutega naisi ja mehi, siis nende samas suurusjärgus, aga vastassuunalised (ehk vastasmärgilised) mõjud taandavad üksteist. Kõige rohkem väheneb palgalõhe selgitamata osa siis, kui arvesse võetakse töökoha ja töötamisega seotud tegurid (ametiala, kuuluvus ametiühingusse, juhtimiskohustuste olemasolu, töölepingu tüüp, töökoormus, kõrvaltöö olemasolu). Ka ettevõttega seotud muutujate lisamisel väheneb selgitamata palgalõhe suurus märgatavalt. Töökoha ja töötamise ning ettevõttega seotud muutujate lisamisel taandub kõige rohkem vaatlusi välja, sest väheneb nende naiste ja meeste arv, keda on võimalik sobitada. **Eelnev viitab soolisele segregatsioonile Eesti tööturul – mehed ja naised on koondunud erinevatesse tegevusvaldkondadesse ja ametikohtadele** (juhtimiskohustused, töökoormus jms).

Visuaalselt on kasutatud meetodid ja saadud tulemused välja toodud joonisel 1.



Joonis 1. Kasutatud meetodid ja saadud tulemused MTA 2012. aasta andmetel (log-punktides)

Kui võrrelda MTA 2012. aasta andmetel saadud tulemusi 2012. aasta uuringu tulemustega, siis üldiselt on erinevate meetoditega hinnatud kogu vaadeldava palgalõhe suurus uuringu andmetel suurem, välja arvatud Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisel, kui arvestatud on selektsiooniga. Ka sobitamisel saadud palgalõhe on uuringu andmetel keskmiselt 5% võrra suurem. Sarnaselt MTA andmetel saadud tulemustele moodustab väga suure osa palgalõhest selgitamata osa ning selgitatud osa suurus on marginaalne. Palgavõrrandite järgi teenivad mehed ca 29% võrra kõrgemat töötasu. Erinevalt MTA andmetest ei tõsta ega vähenda teiste tegurite lisamine palgavõrrandisse (lisaks soole) kogu vaadeldava ja selgitamata palgalõhe suurus. Nii selektsioonita kui selektsiooniga Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise tulemused on uuringu andmetel suhteliselt sarnased (ligikaudu 0,26 log-punkti) – mehed teenivad keskmiselt ca 30% võrra kõrgemat töötasu. Sobitamise tulemusena teenivad mehed keskmiselt ca 19% (mis on 0,175 log-punkti) võrra kõrgemat töötasu. Sarnaselt MTA andmetel hinnatud mudelitele vähendab töökoha ja töötamisega seotud muutujate lisamine palgalõhet kõige rohkem. Töökoha ja töötamise ning ettevõttega seotud muutujate lisamine vähendab vaatluste arvu ning sobitamise õnnestumise protsenti. Järelikult väheneb nende meeste ja naiste arv, keda on vaadeldavate karakteristikute alusel võimalik sobitada.

Tabel 3. Koondtabel meetodite ja saadud tulemuste kohta uuringu 2012. aasta andmetel (log-punktides)

Meetod	Uuring 2012				
	Kogu vaadeldav palgalõhe	Selgitamata palgalõhe	Selgitatud palgalõhe	Sobitamise õnnestumise %	
Palgavõrrand vaid koos soomuutujaga	0,2927	0,2927	-	-	-
Palgavõrrand koos kõikide muutujatega	0,2941	0,2941	-	-	-
Oaxaca selektsioonita	0,2581	0,2940	-0,035	-	-
Oaxaca selektsiooniga	0,2619	0,2970	-0,035	-	-
Sobitamine:	Kogu vaadeldav palgalõhe	Selgitamata palgalõhe	Selgitatud osa kokku ($\Delta M + \Delta F + \Delta X$)	Mehed	Naised
Sobitamine I	0,1752	0,2358	-0,0606	0,8286	0,9577
Sobitamine II	0,1751	0,1917	-0,0166	0,6326	0,7432
Sobitamine III	0,1752	0,1895	-0,0143	0,5197	0,589
Sobitamine IV	0,1751	0,1893	-0,0142	0,5200	0,5865

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine - palgalõhe selgitatud ja selgitamata osa

Palgalõhe selgitatud ja selgitamata osa väljaselgitamiseks kasutati Oaxaca-Blinderi dekomponeerimist, mis on kõige levinum meetod selliseks analüüsiks. Palgalõhe selgitatud osa iseloomustab meeste ja naiste karakteristikute tingitud erinevusi teises tulus, samas selgitamata osa väljendab erinevusi nende karakteristikute tasuvuses⁵ ehk kasulikkuses. Järelikult mõjutavad vaadeldavad tegurid naiste ja meeste töötasu suurust ja seeläbi ka palgalõhe kujunemist erinevalt. Põhimõtteliselt tähendab Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine seda, et pärast esmast palgavõrrandi hindamist hinnatakse palgavõrrand uuesti, leidmaks, milline oleks naiste palk siis, kui töötasu mõjutavatel teguritel oleks meeste palgavõrrandi regressioonikordajad⁶.

Kogu vaadeldav palgalõhe koosneb selgitatud ja selgitamata palgaerinevustest, millest esimene on nii MTA kui ka uuringu andmetel negatiivne (miinusmärgiga) ning teine positiivne ehk selgitatud ja selgitamata palgalõhe on üksteise suhtes vastasmärgilised (ehk vastassuunalised). **Selgitatud ja selgitamata palgalõhe kokkuliitmisel saadakse kogu vaadeldav palgalõhe.**

Palgalõhe selgitatud osa kirjeldamisel tasakaalustavad vanus ning vanuse ruut teineteist, mille tulemusena mõjutab vanus palgalõhe suurust marginaalselt. Selgitatud palgalõhe puhul suurendab paarisuhtes olemine kogu vaadeldavat palgalõhet, kuivõrd paarisuhtes olevad mehed teenivad märkimisväärselt rohkem kui paarisuhtes olevad naised. Palgalõhe on väiksem siis, kui tegemist on üksinda elavate inimestega.

Erinevused meeste ja naiste haridustasemetes vähendavad kogu vaadeldava palgalõhe suurust – naised on üldjoontes kõrgemalt haritud ja kõrgemalt haritud teenivad keskmiselt kõrgemat palka. Ka kirjeldav statistika näitas, et madalama haridustasemega palgatöötajate seas on palgalõhe suurem ning kõrgema haridustasemega palgatöötajate seas väiksem. **Erinevused meeste ja naiste omandatud erialades vähendavad samuti kogu vaadeldava palgalõhe suurust.** Naised on sagedamini omandanud erialad, kus teenitakse keskmiselt kõrgemat palka (tervis ja heaolu, loodus- ja täppisteadused, keskkonnakaitse, sotsiaalteadused, ärimus ja õigus). Mehed on vastukaaluks omandanud erialad, kus teenitakse võrdluses teiste erialadega keskmiselt madalamat palka (tehnika, tootmine ja ehitus, teenindus ja turvamine).

Jättes kõrvale kõige kõrgema palgaga ametikohad ehk juhid, kelleks on sageli mehed, on naised koondunud sellistele ametikohtadele nagu tippspetsialistid, tehnikud, keskastme spetsialistid ja ametnikud, kus teenitakse võrreldes teiste ametialadega kõrgemat palka. Samas leidub naisi rohkem nendel tegevusaladel, kus teenitakse tegevusalade võrdluses madalamaid töötasusid (lihttöölised ja teenindus- ning müügitöötajad). Madalamatel ja kõrgematel ametikohtadel töötavatel meestel on palgaerinevused väiksemad kui naistel, st võrreldes tippspetsialistidega kaotavad mehed madalamatel ametikohtadel (lihttöölised ja teenindus- ning müügitöötajad) vähem kui naised. Selle tõttu vähendab ametiala kogu vaadeldava palgalõhe suurust naiste kasuks.

Kuna mehed töötavad sagedamini juhtivatel positsioonidel ning juhtimiskohustustega ametikohtadel teenitakse kõrgemat palka, siis juhtimiskohustuste olemasolu suurendab kogu vaadeldavat palgalõhet. Juhtimiskohustuste olemasolu suurendab töötasu nii naistel kui meestel, aga **meestel suureneb töötasu tänu juhtimiskohustustele rohkem kui naistel.** Naised töötavad sagedamini osakoormusega ning

⁵ Tegemist on erinevustega regressioonikordajates naiste ja meeste ning ühendatud andmete palgavõrrandites.

⁶ Analüüs on läbi viidud nii ühendatud andmetel (st regressioonivõrrand hinnatakse nii meeste kui naiste valimi põhjal) kui ka üksnes naiste andmetel hinnatud palgavõrranditel.

osakoormusega töö on kõrgemini tasustatud⁷. Seetõttu vähendab töökoormus kogu vaadeldavat palgalõhet naiste kasuks.

Kuna naiste osakaal avalikus sektoris on kõrgem ja keskmisest kõrgemat töötasu teenitakse avalikus sektoris, siis töötamise sektoriga arvestamisel väheneb kogu vaadeldava palgalõhe suurus. **Samal ajal on avalikus sektoris töötamine märgatavalt tasuvam meestele**, mille tõttu suurendab töötamise sektor selgitamata palgalõhe ning seeläbi kogu vaadeldava palgalõhe suurst.

Ettevõtte tegevusalaga arvestamine suurendab kogu vaadeldavat palgalõhet meeste kasuks, kuna mehed on koondunud tegevusaladele, kus makstakse võrreldes teiste tegevusaladega keskmiselt kõrgemaid töötasusid ning naised on koondunud tegevusaladele, kus makstakse võrreldes teiste tegevusaladega keskmiselt madalamat palka. Samal ajal vähendas ettevõtte tegevusala selgitamata palgalõhe suurst naiste kasuks: naistele tuli töötasu mõistes, võrreldes töötlevas tööstuses töötamisega, rohkem kasuks töötamine meeste domineerimisega tegevusaladel (mäetööstus, elektrienergia ja veevarustus, veondus, laondus ja side) ning samal ajal osutus meestele töötasu mõttes kahjulikuks, võrreldes töötleva tööstusega, töötamine naiste domineerimisega erialadel (majutus ja toitlustus, haldus- ja abitegevused, haridus, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne).

Suuremates ettevõtetes teenitakse keskmiselt kõrgemat palka. Vaid MTA andmetel ilmnes, et ettevõtte suurus soosis töötasu mõttes naiti ning vähendas seetõttu selgitamata palgalõhe suurst naiste kasuks. Võrreldes meestega kaotavad naised väiksemates ettevõtetes töötasus vähem kui mehed. Järelikult meestel on kasulikum töötada suurettes, sest väikeettes töötades kaotavad mehed töötasus keskmiselt rohkem. Ettevõtte omandivormiga arvestamisel ilmnes, et see suurendab kogu vaadeldavat palgalõhet (meeste kasuks). Mehed võidavad välisomandiga ettevõttes töötades, võrreldes kodumaise omandiga ettevõttega, töötasu mõistes rohkem kui naised.

Ettevõtte asukoht soosib töötasu silmas pidades samuti naiti ehk selle muutujaga arvestamine vähendab kogu vaadeldavat palgalõhet. Väljaspool Tallinna töötavad mehed teenivad keskmiselt madalamat palka võrreldes Tallinnas töötavate meestega. Väljaspool Tallinna töötavad naised teenivad samuti keskmiselt vähem, ent erinevused on võrreldes meestega väiksemad (tabel 4).

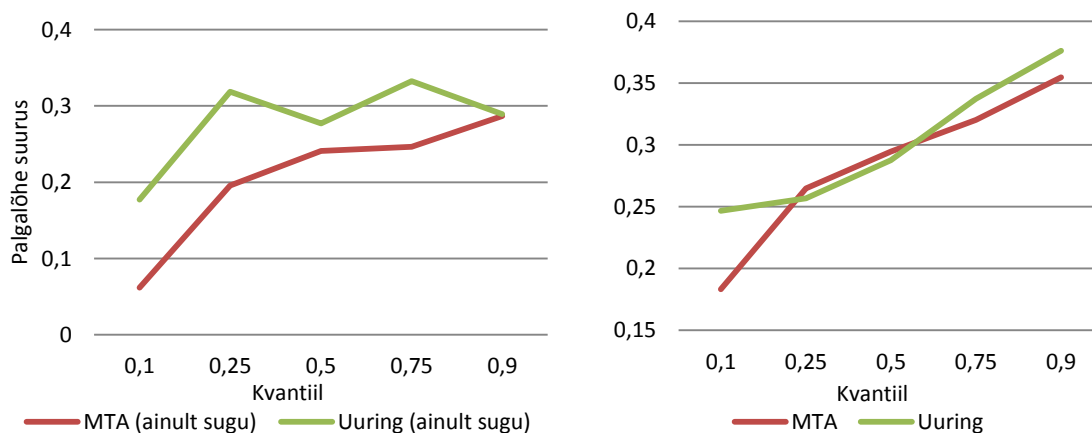
Viimase viie aasta rahvusvahelised uuringud näitavad sarnaselt käesoleva uuringuga, et sagedamini on naiste demograafilised ning töökoha ja töötamisega seotud tegurid paremad (haridustase, keeleoskus, töötamine kõrgemalt tasustatud ametialadel, osakoormusega töötamine jne) **ja sellest tulenev selgitatud palgalõhe on negatiivne (vastasmärgiline võrreldes selgitamata palgalõhega).**

⁷ Antud uuringus vaadeldakse brutotunnitasusid, mistõttu eelkõige tulenevalt tulumaksuvaba miinimumi arvestusest on osaaajaga töötamisel suurem tunnitasu.

Kvantiilregressiooni tulemused

Järgnevalt võrreldakse palgalõhet erinevate kvantiilide⁸ lõikes. **Kvantiilregressioon võimaldab hinnata palgaerinevusi palgajaotuse erinevatel tasemetel**, st kui eelnevalt (regressioonimudelite käigus) hinnati palgaerinevusi keskmiste suhtes, siis kvantiil iseloomustab töise tulu suurust, millest väiksem tulu on vastaval osakaalul vaatlustest (näiteks on kvantiili 0,25 väärtus selline töine tulu, millest väiksemat tulu teenib 25% uuritud inimestest). **Palgalõhe suurus võib erinevates kvantiilides olla erinev ning samuti võivad erineda seda selgitavad tegurid**. Kui sooline palgalõhe on suur madalapalgaliste seas, kasutatakse selle iseloomustamiseks väljendit „kleepuv põrand“ (*sticky floor*), kui aga kõrgepalgaliste seas, siis „klaaslae efekt“ (*glass ceiling*). „Kleepuv põrand“ tähendab seda, et meessoost madalapalgaliste töötajate palk on märkimisväärselt kõrgem kui naissoost madalapalgaliste töötajate palk. „Kleepuva põranda“ efekt võib ilmned näiteks siis, kui naistel on raskem liikuda madalamatelt ametikohtadelt kõrgemale. „Klaaslae efekt“ tähendab seda, et eksisteerivad teatud barjäärid, mis takistavad kõrgema kvalifikatsiooniga naiste ligipääsu kõrgematele ja/või paremini tasustatud ametikohtadele (Anspal jt 2010).

Kui regressioonivõrrandis on selgitavaks teguriks üksnes sugu, muutub kõrgemapalgaliste hulgas sooline palgalõhe suuremaks võrreldes madalapalgalistega. Lõhe kasv ei ole aga järsk, vaid järk-järguline, mistõttu ei ole otseselt tegemist klaaslae efektiga. Kui lülitada palgavõrrandisse ka teised tegurid, siis ilmneb, et palgalõhe süvenemine suurema töise tuluga kvantiilides on tunduvalt selgepiirilisem. Meeste ja naiste vaheliste **palgaerinevuste kasvu palgaastmete tõustes kinnitavad nii MTA kui uuringute andmed. Ehk kokkuvõtvalt, kõrgemapalgaliste hulgas on palgalõhe suurem** (joonis 2).

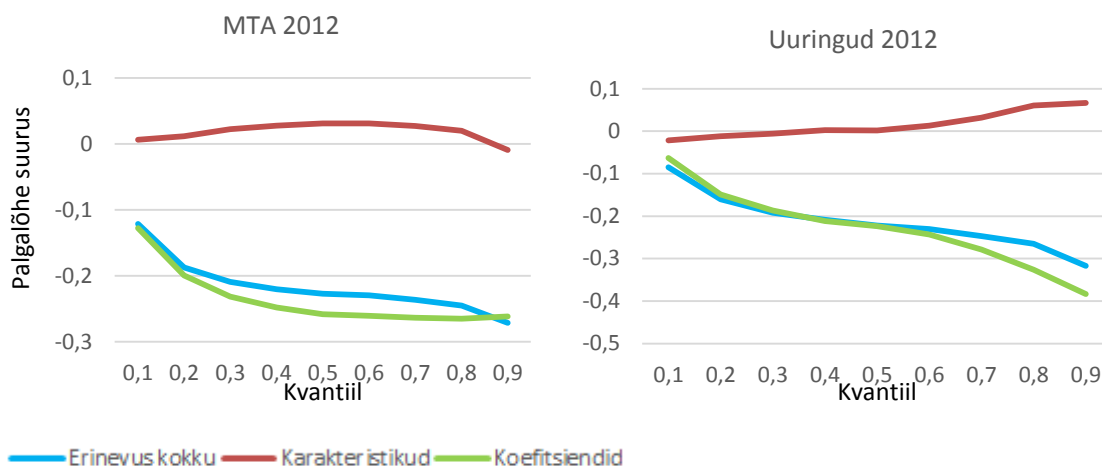


Joonis 2. Palgalõhe muutus kvantiilide kaupa (log-punktides)

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Sarnaselt Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisele ilmnes ka kvantiilregressiooni hindamisel, et **väga suur osa palgalõhest on selgitamata (tuleneb erinevustest regressioonikordajates)** ning selgitatud osa (tuleneb erinevustest karakteristikutes) suurus on marginaalne (joonis 3).

⁸ Kvantiili näol on tegemist väärtusega, millest väiksemaid väärtusi esineb vaid antud tõenäosusega. Käesolevas uuringus kasutati kvantiile 0,1; 0,25; 0,5; 0,75 ja 0,9. Näiteks on kvantiili 0,1 väärtus selline töine tulu, millest väiksemat tulu teenib 10% uuritud inimestest.



Joonis 3. Kvantiilregressiooniga saadud palgaerinevuste dekompositsioon (log-punktides)

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Ilmneb, et palgalõhe selgitatud osa väheneb uuringu andmetel palgajaotuse suuremates detšiilides. See tähendab, et palgalõhet kõrgemates detšiilides on võimalik väiksemal määral selgitada erinevustega naiste ja meeste karakteristikutes (näiteks haridus, ettevõtte tegevusala jne).

Sobitamise tulemused

Metoodiliselt viimase sammuna hinnati palgalõhe suurust sobitamise teel. Sobitamise korral võrreldakse omavahel neid mees- ja nais-palगतötajaid, kelle karakteristikud on sarnased ja seetõttu otseselt võrreldavad. **Sobitamisel eeldatakse, et sarnaste karakteristikutega mehed ja naised peaksid teenima võrdlemisi ühesugust palka.** Metoodiliselt on esmalt palgaerisuste hindamise aluseks demograafilised tegurid, seejärel lisatakse ükshaaval töökoha ja töötamisega seotud tegurid ning kõige viimasena ettevõttega seotud tegurid. Sobitamise tulemusena tuuakse komponentidena välja kogu vaadeldava palgalõhe suurus, selgitamata osa suurus ning selgitatud osa suurus kolme elemendi vahendusel:

- palgalõhe osa, mille aluseks on erinevused meeste ja naiste karakteristikute jaotuses;
- nende meeste mõju palgalõhele, kelle jaoks ei leidunud sarnaste karakteristikutega naisi;
- nende naiste mõju palgalõhele, kelle jaoks ei leidunud sarnaste karakteristikutega mehi.

Sobitamisel ilmnes, et kogu vaadeldava palgalõhe suuruseks on 2012. aastal MTA andmetel hinnanguliselt ca 12,9% (0,122 log-punkti) **ja uuringu andmetel ca 19%** (0,175 log-punkti). 2012. aasta tulemused on peaaegu identsed 2011. aasta tulemustega. **Võrreldes Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisega on kogu vaadeldav palgalõhe sobitamise tulemusena oluliselt väiksem.** Eriti suur on erinevus siis, kui võrrelda selektsiooniga palgavõrrandite dekomponeerimise tulemusi sobitamise tulemustega. Üldiselt kaob ligikaudu pool palgalõhest (võrreldes selektsiooniga mudeliga, kus kogu vaadeldav palgalõhe ulatus ca 30%-35%-ni), kui arvestatud on nende meeste ja naistega, kelle karakteristikud on võrreldavad. Suuri erinevusi selgitavadki Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise lineaarne spetsifikatsioon ning nende meeste (naiste) mõju tulemustele, keda ei ole võimalik karakteristikute alusel naistega (meestega) sobitada.

Palga struktuuri analüüs nii MTA kui ka uuringu 2012. aasta andmetel näitavad, et kõikidel juhtudel **ületab palgalõhe selgitamata osa kogu vaadeldava palgalõhe suurust** (sarnaselt Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisega nii selektsiooniga arvestavas mudelis kui selektsioonita mudelis), mis näitab, et **tulenevalt positiivsest selgitatud osast peaksid naised võrreldes meestega teoreetiliselt teenima suuremat palka.**

Palgalõhe selgitamata osa suurus on nii MTA kui ka uuringu andmetel kõige kõrgem demograafiliste muutujate puhul. Selgitamata osa väheneb töökohaga seotud muutujate lisamisel mudelisse (eelkõige ametiala, kuuluvus ametiühingusse, töökoormus). Oluliselt väheneb ka selgitamata palgalõhe suurus ettevõttega seotud muutujate lisamisel (ettevõtte tegevusala ja asukoht). **Mudelis, kus sees on kõik huvipakkuvad muutujad, on selgitamata palgalõhe hinnanguliseks suuruseks MTA andmetel 0,129 log-punkti ehk 13,7% ja uuringu andmetel 0,189 log-punkti ehk 20,9%.** Selgitamata palgalõhes sisalduvad teoreetiliselt kaks komponenti: mitte-vaadeldavate (ehk mitte-mõõdetavate) karakteristikute ja soolise diskrimineerimise mõju suurused. Selgelt pole võimalik välja tuua, kui suur võiks tervikuna olla soolise diskrimineerimise mõju ning kui suur on nende tegurite mõju palgale, mida ei ole käesolevas uuringus mõõdetud (nt motivatsioon, intelligentsus, pühendumus jms).

Peamised tegurid, mis positiivsesse selgitatud palgalõhesse panustavad, on sarnaselt Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisega haridus, eriala ning väiksemal määral ka keeleoskus ja töökoormus. Kogu selgitatud palgalõhe osa on positiivne nii MTA kui uuringu andmetel. Üldiselt on selgitatud osa paremini ära kirjeldatud MTA andmetel. Samas on selgitatud osa suurus võrreldes selgitamata osa suurusega marginaalne. Selgitatud osa kasvab demograafiliste tegurite lisamisel mudelisse (haridus, eriala,

keeleoskus), ulatudes ca 8%-ni. Selgitatud osa väheneb töökoha ja töötamise ning ettevõttega seotud tegurite lisamisel mudelisse.

Sobitamise õnnestumise protsent on suhteliselt kõrge demograafiliste tunnuste puhul, ent väheneb töökoha ja töötamisega seotud tegurite lisandumisel ning langeb alla 60% ettevõttega seotud tegurite lisandumisel (nagu sektor, omand, ettevõtte suurus ja tegevusala). See viitab samuti **segregatsiooni olulisusele Eesti tööturul – keeruline on leida võrreldavate karakteristikutega mehi ja naisi ning seda just töötamise ja ettevõttega seotud tegurite puhul**. Kui mudelis on kõik varem nimetatud tegurid, jääb võrreldavate karakteristikutega palgatöötajate osakaal keskmiselt alla 60% ning vaadeldavasse palgalõhese panustavad nii mehed, kellele ei leidu sarnaste karakteristikutega naisi, aga ka naised, kellele ei leidu sarnaste karakteristikutega mehi. Üldiselt, need naised, kelle jaoks ei leidu sarnaste karakteristikutega mehi, teenivad keskmiselt madalamat palka (võrreldes nende naistega, kelle jaoks leidis sarnaste karakteristikutega mees) ning seetõttu suureneb nende naistega arvestamisel kogu vaadeldava palgalõhe suurus. Tõenäoliselt võib siin üheks palgalõhe allikaks olla naiste koondumine haridussektorisse (sh nii lasteaedadesse kui ka eel- ja põhikoolidesse jms). Need mehed, kelle jaoks ei leidunud sarnaste karakteristikutega nais-palgatöötajaid, teenivad samuti keskmisest madalamat palka (võrreldes nende meestega, kelle jaoks leidis sarnaste karakteristikutega naine) ning seetõttu väheneb nende meestega arvestamisel kogu vaadeldava palgalõhe suurus (naiste kasuks). Tõenäoliselt töötavad selliste karakteristikutega mehed madala tasuvusega ja madalapalgalistel ametikohtadel (nt põllumajanduse, metsanduse ja kalanduse oskustöötajad, oskustöötajad ja käsitöölised) ja madalapalgalistel tegevusaladel (nt põllumajandus, metsandus ja kalapüük, majutus ja toitlustus, haridus, kunst ja meelelahutus).

Karakteristikute erinevast jaotusest tulenev selgitatud palgalõhe suurus kasvab hariduse, eriala ning keeleoskuse lisamisega mudelisse. Positiivne märk nende muutujate ees viitab naiste karakteristikute paremusele ehk naistel on kõrgem haridustase ja parem keeleoskus kui meestel, samuti omandatud tasuvamad erialad (see tähendab, et erialade võrdluses teenitakse nendel erialadel keskmiselt kõrgemat palka), seega peaks naiste palk olema kõrgem kui meestel. Karakteristikute erinevast jaotusest tulenev selgitatud palgalõhe suurus (naiste eelis) hakkab vähenema töökohaga seotud muutujate lisamisel mudelisse (ametiala, kuuluvus aü-sse). Juhtimiskohustuste, töölepingu ja töökoormuse puhul on muutus suhteliselt stabiilne, ent väheneb märgatavalt kõrvaltöö lisamisel mudelisse ning teiste ettevõttega seotud muutujate lisandumisel (eelkõige ettevõtte sektor ja omand) (tabel 5).

Tabel 5. Sobitamisega saadud tulemuste seosed selgitatud ja selgitamata palgalõhe kirjeldamisel

Muutuja	Selgitatud palgalõhe				Selgitamata palgalõhe			
	MTA		Uuring		MTA		Uuring	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Vanusrühm	↓	↓	↓	↓	↑	↑	↑	↑
Paarisuhtes olemine	↓	↓	↑	↓	↑	↑	↓	↑
Haridustase	↑	↑	↑	↑	↓	↓	↓	↓
Keeleoskus	↓	↓	↑	↑	↑	↑	↓	↓
Eriala	↑	↑	↑	↑	↓	↓	↓	↓
Ametiala	↓	↓	↓	↓	↑	↑	↑	↑
AÜ kuuluvus	↓	↓	↓	↓	↑	↑	↑	↑
Juhtimiskohustuste olemasolu	↓	↓	↓	↓	↑	↑	↑	↑
Töölepingu vorm	↑	↑	↑	↓	↓	↓	↓	↑

Muutuja	Selgitatud palgalõhe				Selgitamata palgalõhe			
	MTA		Uuring		MTA		Uuring	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Töökoormus	↓	↑	↓	↑	↑	↓	↑	↓
Kõrvaltöö olemasolu	↓	↓	↓	↓	↑	↑	↑	↑
Sektor	↓	↓	↓	↑	↑	↑	↑	↓
EV omandivorm	↓	↓	↓	↓	↑	↑	↑	↑
EV tegevusala	↓	↓	↓	↓	↑	↑	↑	↑
EV suurus	↓	↓	↑	↓	↑	↑	↓	↑
EV asukoht	↓	↓	↑	↑	↑	↑	↓	↓
Laste arv ja tervisepiirang	↓	↓	↑	↓	↑	↑	↓	↑

Palgalõhe uurimine on oluline ka veel seetõttu, et palgalõhe ei mõjuta ainult inimeste praegust heaolu. Töötasult makstav sotsiaalmaks mõjutab mitmete sotsiaaltoetuste suurust. Lisaks mõjutab inimeste praegune töötasu (eelkõige töötasu pealt makstav sotsiaalmaks) tulevikus saadavaid pensione. Naistel tekib perioodil, mil ollakse lastega kodus, paus sotsiaalmaksu maksmises, mistõttu on nende pensionid tulevikus väiksemad, kuna kindlustusosaku suurus, mis sõltub makstud sotsiaalmaksu suurusest, on väiksem. Seega jätkub ebavõrdsuse probleem ka tulevikus.

Käesolevas uuringus kasutati palgalõhe analüüsimisel erinevaid meetodeid ning mudeleid. Üldiselt, **sõltumata meetodist on peamised tulemused, sealhulgas olulisemate muutujate seoste suunad, sarnased ja stabiilsed. Soolist palgalõhet selgitavad ning mõjutavad peamiselt töökohta ja töötamise ning ettevõttega seotud tegurid. Väga suure osa soolisest palgalõhest moodustab selle selgitamata osa (sarnaselt Eestis varem läbiviidud uuringute tulemustele) ning selgitatud osa suurus on marginaalne ja soosib töötasu mõistes naisi.**

SISSEJUHATUS

Sooline palgalõhe mõõdab meeste ja naiste töötasude erinevust ning on oluline tööturul esineva ebavõrdsuse väljendus. Palgalõhe vähendamine on üks Euroopa Liidu prioriteetidest, selleks on vastu võetud direktiiv 2006/54/EC. Juba mitmeid aastaid paistab Eesti Euroopa Liidu riikide võrdluses silma kõige suurema soolise palgalõhega ning erinevalt enamikust Euroopa Liidu riikidest on sooline palgalõhe Eestis viimastel aastatel ka kasvanud.

Soolist palgalõhet selgitavad mitmed tegurid. Eestis tehtud uuringud näitavad, et **objektiivsed struktuuralsed ja individuaalsed tegurid selgitavad vaid väga vähesel määral palgalõhet** (Anspal jt 2010). See tähendab, et suur osa palgalõhest on tingitud ühiskonnas juurdunud mõttemallidest ning neist tulenevatest valikutest (Roosalu 2013). Palgalõhe põhjusena on välja toodud **otsest ja kaudset diskrimineerimist**, mille põhjuseks on kultuurilised ja ajaloolised eripärad. Samuti on oluliseks palgalõhe allikaks **ametialane ja sektoriline segregatsioon** ehk see, et naised teevad töid, mis on ühiskonnas madalamalt väärtustatud ja seeläbi madalamalt tasustatud ning sektorites, kus makstakse madalamat palka. Lisaks on osaliselt palgalõhe allikaks **soolised eripärad**: naistel tekib võrreldes meestega rohkem karjäärikatkestusi seoses lapsepuhkusel viibimisega; naised ei tee nii palju ületunde kui mehed (eelkõige seoses töö- ja pereelu ühildamisega) ning naiste tööpanust hinnatakse seetõttu madalamalt (Anspal jt 2009). Palgalõhe teoreetilistest käsitlustest (nii majanduslikest kui sotsioloogilistest) võib pikemalt lugeda 2009. aastal valminud soolise palgalõhe uuringu teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaatest (Anspal jt 2009). Sel põhjusel neid käesolevas uuringus ei korrata.

Sooline palgalõhe ei mõjuta üksnes inimeste praegust heaolu, vaid ka **tulevikus saadavaid pensioneid**. Palgalõhe pikaajaline mõju väljendub erinevustes meeste ja naiste pensionite suuruses ning tulevikus muutub see senisest veelgi olulisemaks, kuna järjest enam hakkab inimese tuleviku pension sõltuma tema tööperioodi jooksul laekunud sotsiaalmaksust (Vanaduspension 2014). Kuivõrd naiste töötasud on madalamad, on ka laekuv sotsiaalmaks väiksem. Lisaks tuleb tähele panna, et karjäärikatkestuste (eelkõige lastega kodus veedetud aeg) ajal ei laeku inimese eest sotsiaalmaksu, mis samuti vähendab naiste pensioneid tulevikus. **Lisaks pensionitele mõjutab teenitav palk mitmesuguste sotsiaaltoetuste** (sh hooldustoetus, haigushüvitis, töötuskindlustushüvitis) suuruseid.

Käesoleva uuringu eesmärk on hinnata soolisi palgaerinevusi, kasutades selleks Eesti Statistikaameti poolt loodud uut ühendatud andmebaasi. Analüüsi käigus kirjeldatakse neid tegureid, mis mõjutavad meeste ja naiste sissetulekute suurust ja seeläbi palgalõhe suurust. Hinnatakse ka selgitatud ja selgitamata palgalõhe ulatust.

Uuring koosneb viiest osast. Esimeses osas antakse rahvusvahelise kirjanduse põhjal ülevaade palgalõhe hindamisel kasutatavast meetodikast viimasel viiel aastal. Kirjeldatakse **ökonomeetrilisi meetodeid ning andmeid**, mida on kasutatud palgalõhe hindamisel. Lisaks antakse **ülevaade varasematest Eesti uuringutest**, milles on palgalõhet käsitletud. Kirjeldatakse neis kasutatud andmeid, meetodikat ning peamisi tulemusi. Esimese osa lõpus antakse **ülevaade Eesti olukorrast võrreldes teiste Euroopa Liidu liikmesriikidega**.

Uuringu teises osas antakse esmane ülevaade soolisest palgalõhest, mida vaadeldakse erinevate taustategurite (sh vanus, rahvus, haridus jne) suhtes. Kõik arvutused on läbi kaalutud, et tagada andmete üldistatavus kogu rahvastikule.

Uuringu kolmandas peatükis viiakse läbi põhjalikum empiiriline analüüs. Palgalõhe hindamiseks kasutatakse regressioonanalüüsi. Analüüsis kasutatakse **Mincer-tüüpi palgavõrrandeid**. Lisaks analüüsitakse regressioonivõrrandeid, kus arvestatakse **võimaliku selektsiooniprobleemiga**. Pärast palgavõrrandite hindamist viiakse läbi **Oaxaca-Blinderi dekompositsioon**, mis on rahvusvahelise kirjanduse põhjal levinud meetod, jagamaks soolist palgalõhet kaheks osaks: erinevused meeste ja naiste selgitavates karakteristikutes ning erinevused nende karakteristikute erinevas tasuvuses meestele ja naistele.

Dekomponeerimisele järgneb **kvantiilregressioon**, mille eesmärk on analüüsida palgaerinevusi palgajaotuse erinevates punktides. Nii kontrollitakse võimaliku „klaaslae“ või „kleepuva põranda“ efekti olemasolu Eesti tööturul. **Analüüsi viimases etapis hinnatakse palgaerinevusi sobitamise (matching) teel**. Sobitamisel võrreldakse omavahel nende meeste ja naiste palkasid, kes on jälgitavate karakteristikute suhtes omavahel sarnased ning seetõttu otseselt võrreldavad.

Uuringu neljandas osas analüüsitakse meeste ja naiste palkade mõju erinevate **sotsiaaltoetuste suurustele. Samuti leitakse võimaliku pensionilõhe suurus tulevikus**.

Uuringu viimases osas antakse **tagasiside loodavale andmebaasile** ning tuuakse välja **meeslihttöölise palga arvutamise meetodika**.

1. SOOLINE PALGALÕHE RAHVUSVAHELISTES JA EESTI UURINGUTES

Käesolevas peatükis antakse ülevaade palgalõhe hindamisel kasutatud metoodikast rahvusvahelises kirjanduses. Samuti kirjeldatakse varasemaid Eestis läbi viidud teemakohaseid uuringuid: neis kasutatud metoodikat, andmeid ning peamisi tulemusi. Lisaks antakse ülevaade Eesti olukorrast võrreldes teiste Euroopa Liidu liikmesriikidega.

1.1. Ülevaade palgalõhe hindamise metoodikast rahvusvahelistes uuringutes

Üldiselt kasutatakse palgalõhe hindamisel täistööajale taandatud tunnipalkasid. Tunnipalkade suhte kasutamine kuupalkade asemel elimineerib töötundide mõju ning on seetõttu eelistatavam lähenemine soolise palgalõhe hindamisel.

Kõige lihtsam viis palgalõhe hindamiseks on leida naiste ja meeste keskmiste tunni- või kuupalkade suhe. **Seda nimetatakse tavaliseks, lihtsaks ehk tooreks (raw) palgalõheks.** Tavalise toore palgalõhe kasutamine palgaerisuste hindamisel ei võimalda välja selgitada palgalõhet põhjustavaid ja selgitavaid tegureid, mistõttu enamasti kasutatakse keerukamaid mudeleid.

Palgaerisuste analüüsimiseks ja poliitikasoovituste väljatöötamiseks on kasutusel erinevad hindamis- ja dekomponeerimismeetodid, mille abil on võimalik välja selgitada tegurite olulisus palgalõhe kujunemisel. Ülevaade enamlevinud meetoditest on toodud alapeatüki lõpus tabelis 7. **Metoodiliselt on võetud suund paindlikkuse suurendamisele.** Ei piirduta üksnes robustse keskmise palgalõhe hindamisega, vaid rõhk on palgaerisustel kogu palgajaotuse ulatuses, sest erinevate tegurite roll ja tähtsus palgalõhe selgitamisel võib palgajaotuse ulatuses varieeruda. **Alternatiivina on klassikalise dekomponeerimise ja kvantiilregressiooni kõrval esile kerkinud nn sobitamine (matching),** kus võrreldakse sarnaste karakteristikutega ehk nn ühise toega piirkonnast pärit naiste ja meeste palkade erinevusi. **Sobitamise rakendamine on eelkõige põhjendatud juhul, kui ametialane või struktuurne segregatsioon on kõrge –** seetõttu on järjepidevalt ka meetodit kohandatud, et tulemusi oleks võimalik üldistada väljapoole ühist tuge.

Klassikaline lineaarne palgavõrrand

Erinevates palgalõhe uuringutes eelneb Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisele harilik vähimruutude meetodiga leitud palgavõrrandite hindamine kogu valimile ning meestele ja naistele eraldi. Kogu valimi võrrandis eristatakse soo fiktiivset muutujat ning võrrand annab esmase ülevaate seostest. Need palgavõrrandid on reeglina **Minceritüüpi⁹ regressioonid**, kus sõltuvaks muutujaks on palgad logaritmitud kujul ning selgitavateks muutujateks on haridus ja potentsiaalne töökogemus ning selle ruut. Nimetatud selgitatud muutujatele on aja jooksul lisandunud muid indiviidi, perekonna, leibkonna, töökoha ja üldise sotsiaalmajandusliku taustaga seotud tegureid. Klassikaliste lineaarsete palgavõrrandite hindamisel ilmnevad sageli probleemid ning arutelukohad seoses selgitavate muutujate endogeensuse,

⁹ Lemieux, T. The „Mincer Equation“ Thirty years after „Schooling, Experience, and Earnings“. Center for Labour Economics.; Humphreys, J. An alternative to the Mincer model of education. 2012. Pp.1-14.

heterogeensuse ning võrrandist väljajäänud selgitavate muutujatega (*omitted variable problem*). Selleks, et hinnata, kuivõrd erinevad on naised ja mehed nimetatud tegurite poolest ja kui suur osa palgalõhest jääb vaatamata nimetatud teguritele kirjeldamata, tuleb täiendavalt palgavõrrandeid dekomponeerida.

Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine

Kõige levinum meetod palgaerisuste esmaseks hindamiseks on Oaxaca (1973)¹⁰ ja Blinderi (1973)¹¹ dekomponeerimine, **mis leiab palgalõhe palkade jaotuse keskel, see tähendab, et tulemusena saadakse üldine keskmine palgalõhe**. Palgalõhe hindamisel ja tõlgendamisel jagatakse lõhe kahte ossa: individuaalsete (ehk tootlike) karakteristikute poolt selgitatud ehk vaadeldav osa ning mitte-selgitatud (mitte-vaadeldav, ka nn diskrimineeriv) osa, mis tuleneb vaadeldud karakteristikute erinevast tasuvusest ehk erinevustest regressioonikordajates ja muudest isiklikest eripäradest, mis ei ole otseselt vaadeldavad. Empiirilisel on keeruline vahet teha, kas tegemist on mõõdetamatute isiklike eripäradega või tõepoolest diskrimineerimisega. **Ka uuemad uuringud (tabel 6) on näidanud, et vaatamata metoodilistele parandustele, jääb selgitamata palgalõhe osakaal sageli suuremaks kui selgitatud lõhe osakaal**. Metoodiliselt on Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise puhul olnud väljakutseks teoreetiliselt põhjendatud selgitavate muutujate väljalimine¹². Vaadeldavate tegurite hulgas peavad olema kõik indiviidi tootlikkust mõjutavad tegurid, vastasel korral on hinnangud nihkega. Samuti peab selge olema, kas diskrimineerimine (mittejälgitav osa) on seotud vaadeldavate selgitavate muutujatega, sest seotuse korral saadakse taas nihkega hinnangud. **Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise kasutamisel võib ilmneدا probleeme ka siis, kui tööturul on tugev vertikaalne või horisontaalne segregatsioon, mis statistiliselt tähendab seda, et meeste ja naiste karakteristikute jaotusel puudub ühine tugi** (ehk nende jaotus ei kattu)¹³. Sisuliselt tähendab see seda, et mehed ja naised on koondunud erinevatele ametialadele ja tegevusaladele ning seetõttu ei ole võimalik leida palgalõhe täpseks hindamiseks sarnaste karakteristikutega naisi ja mehi.

Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise üldine kuju on järgmine:

$$(1) W_m - W_f = (X_m - X_f)\beta_m + (\beta_m - \beta_f)X_f,$$

kus W_m ja W_f on vastavalt meeste ja naiste keskmised palgad logaritmitud kujul; X_m ja X_f on vastavalt meeste ja naiste individuaalsed ehk selgitavad ehk tootlikkuse karakteristikud. Avaldise (1) parema poole teine liige väljendab palgalõhe selgitamata jäänud osa, mille moodustab meeste ja naiste regressioonikordajate erinevus, mis on kaalutud läbi keskmise naise selgitavate karakteristikutega (alternatiiv on kasutada kaalumisel ühendatud andmete regressioonikordajaid). Avaldise (1) parema poole esimene liige väljendab palgalõhe selgitatud osa, mille aluseks on erinevused karakteristikutes ning mis on läbi kaalutud meeste keskmise (tulususe) koefitsiendiga.

¹⁰ Oaxaca, R. Male–female wage differentials in Urban labor markets. *International Economic Review*, 1973, 14: 693–709.

¹¹ Blinder, A. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. - *The Journal of Human Resources* 7:4 (1973), 436–455.

¹² Weichselbaumer, D., Winter-Ebmer, R. A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. -*Journal of Economic Surveys*, 2005, Vol.19, No.1, Pp. 479–511.

¹³ Ņopo, H. 2008. Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps. *The Review of Economics and Statistics*, Vol.90, No.2, Pp.290 – 299.

Kvantiilregressioon

Alternatiiviks lihtsale Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisele on kvantiilregressioon, mis võimaldab hinnata palgalõhet erinevates palgajaotuse osades ning välja tuua, millistes palgajaotuse piirkondades (nt kvantiilid) on palgalõhe selgitatud ja selgitamata osakaal suurem ja millistes väiksem. See omakorda võimaldab käsitleda teoreetilises kirjanduses levinud ning empiirilisel hinnatavaid nn klaaslae (*glass ceiling*)¹⁴ ja kleepuva põranda efekte (*sticky floor*)¹⁵. Esmane kvantiilregressiooni idee pärineb Koenker-Bassettilt (1978)¹⁶. Viimasel viiel aastal tehtud uuringutes on levinud Machado-Mata (2005)¹⁷ ning samuti Melly (2005)¹⁸ kvantiilregressiooni meetodiliste edasiarenduste kasutamine. **Uuemad täiendused on muutnud kvantiilregressiooni paindlikumaks tingimusliku palgajaotuse suhtes**, mis seni on olnud kvantiilregressiooni puuduseks. Pärast kvantiilregressiooni koefitsientide esmast hindamist genereeritakse juhuvalim ning hinnatakse uuesti kvantiilregressiooni kordajad. Naiste palgajaotus simuleeritakse meeste karakteristikute ja meeste palgajaotuse pealt (naiste nn *counterfactual unconditional* palgajaotus). Kui valimi maht ning kvantiilide maht ja suurus on piisavalt suured ning simulatsiooni korduste arv läheneb lõpmatusse, siis annab Melly dekomponeerimine sarnaseid tulemusi kui Machado-Mata lähenemine¹⁹.

Sarnaselt Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisega on ka kvantiilregressioon²⁰, mida hinnatakse mistahes punktis, vahemikus $\theta \in (0,1)$, punktis vahemikus $\theta \in (0,1)$, oma ülesehituselt ja spetsifikatsioonilt lineaarne. Olgu $Q_\theta(W|X)$, kus $\theta \in (0,1)$ logaritmitud palgajaotuse θ kvantiil ette antud selgitavate muutujate vektorite korral. Tingimuslikud kvantiilid avalduvad järgmiselt:

$$(2) Q_\theta(W|X) = X^* \beta(\theta),$$

Kus $\beta(\theta)$ on kvantiilregressiooni koefitsientide vektor. Iga kvantiilregressioon seotakse selgitavate muutujate vektoriga ning jääkliikmete u_θ jaotust ei täpsustata, vaid eeldatakse lihtsalt, et $Q_\theta(u_\theta|X)=0$

Kvantiilregressiooni koefitsiendid $\beta(\theta)$ naistele ja meestele saadakse järgmist avaldist minimeerides:

$$(3) n^{-1} \sum_{i=1}^n \rho_\theta(W_i - X_i^* \beta), \text{ kus}$$

$$\rho_\theta(u) = \begin{cases} \theta u & , \text{ kus } u \geq 0 \\ (\theta - 1)u & , \text{ kus } u < 0 \end{cases}$$

Seleksiooniga arvestamine

¹⁴ Klaaslae all mõistetakse „nähtamatuid“ barjääre, mis takistab vähemusi ja naisi jõudmast kõrgematele positsioonidele, hoolimata nende kvalifikatsioonist (Cotter jt 2001)

¹⁵ Kleepuva põranda all mõistetakse olukorda, kus madalapalgaliste meeste palk on kõrgem kui madalapalgaliste naiste palk (Anspal jt 2010).

¹⁶ Koenker, R and Bassett, G. 1978: Regression quantiles. *Econometrica* 46(1): 33–50.

¹⁷ Machado, J. A. F. and Mata, J. Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. – *Journal of Applied Econometrics*, 2005, 20: 445–65.

¹⁸ Melly, B. Decomposition of differences in distribution using quantile regression. *Labour Economics*, 2005, 12: 577–90.

¹⁹ Nicodemo, C. Gender Pay Gap and Quantile Regression in European Families!. 2009, IZA Discussion Paper No.3978. Pp.1-35.

²⁰ Koenker, R., Bassett, G. 1978: Regression quantiles. *Econometrica* 46(1): 33–50; Machado, J. A. F. and Mata, J. (2005). ‘Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression’. *Journal of Applied Econometrics*, 20: 445–65; Addabbo, T., Favaro, D. Gender wage differentials by education in Italy. – *Applied Economics*, 2011, Vol.43, No.29, Pp.4589-4605.

Klassikaline selektsiooniga arvestav mudel on Heckmani²¹ kahesammuline lähenemine, mis eristab inimeste otsustusprotsessis kahte etappi selektsiooni- ja tulemusvõrrandina. Seos nende kahe võrrandi jääkliikmete vahel väljendub Millsi pöörsuhtega ning kui see osutub statistiliselt oluliseks, on põhjendatud selektsiooniga arvestava mudeli kasutamine, see tähendab, et tulemusvõrrandisse liitub selektsioonitegur. Selektiiooni- ja tulemusvõrrandi puhul tuleb leida vähemalt üks muutuja, mis on seotud selektsioonivõrrandiga, aga ei ole seotud tulemusvõrrandiga. **Empiirilisel tuleks kontrollida selektsiooni olemasolu nii meeste kui naiste puhul,** kuid sagedamini on see leitud töötavatel naistel, mis sisuliselt tähendab, et need naised, kes töötavad ja teenivad palka, on mingisuguste mitte-jälgitavate karakteristikute tõttu (nn individuaalne heterogeensus) mittetöötavatest naistest erinevad. **Kui naiste tööhõive ja tööjõus osalemise määr on suhteliselt madalad, siis üldiselt soovitatakse palgavõrrandite hindamisel selektsiooniga arvestada.** Samas, selektsiooni olemasolu ei saa automaatselt eeldada, vaid seda tuleb testida. Selektiiooniga mitteamestamise sisuline probleem ilmneb siis, kui tulemusi soovitakse üldistada kõikidele (ka mittetöötavatele) naistele.

Teiste riikide viimase viie aasta palgalõhe hindamise kogemus on näidanud, et kõige levinum kontseptsioon selektsiooniga arvestamisel on kasutada Heckmani kahesammulist lähenemist. Otsus töötamise või mitte-töötamise kohta avaldub selektsioonivõrrandi kujul. Töötamise otsuse suhtes tingimuslik tulemus – palk – avaldub tulemusvõrrandi (palgavõrrandi) kujul. Kõige sagedamini on selektsiooniefektide all käsitletud pere ja leibkonnaga seotud tegureid²², mille seas on nii laste arv ja laste vanus kui ka muu mitte-töine sissetulek (näiteks saajate arv ja suurus). Lisaks kasutatakse selektsioonivõrrandis nn klassikalisi selgitavaid muutujaid nagu nt vanus, paarisuhtes olemine, haridus ja töökogemus. Kõikides uuringutes ei ole selektsiooni arvestava mudeli kasutamine põhjendatuks osutunud²³. Selektiiooni esinemine tööturul on tihedalt seotud konkreetse riigi institutsionaalsete ja tööturu eripärade, samuti töötamise ja pereelu ühildamise traditsioonidega. Tulemus- ehk palgavõrrandisse lülitatakse kõik töökoha, tööandja ja ettevõttega seotud tegurid lisaks selektsioonivõrrandist ülekantavatele valitud muutujatele (v.a selektsiooniefekti aluseks olevad muutujad)²⁴.

Selleks, et selektsiooniga arvestada²⁵, tuleb Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine lahti kirjutada kolmeosalisena erinevustena järgmistes elementides: erinevused individuaalsetes ehk jälgitavates

²¹ Heckman, J. Sample selection bias as a specification error. – *Econometrica*, 1979, Vol.47, No.1, Pp. 153-161; Selection models. Pp. 1-15.

²² Zizza, R. The Gender Wage Gap in Italy. Paper Prepared for the 32nd General Conference of The International Association for Research in Income and Wealth. Boston, USA, August 5-11, 2012.; Nicodemo, C. Gender Pay Gap and Quantile Regression in European Families'. 2009, IZA Discussion Paper No.3978. Pp.1-35.; Mysikova, M. Gender wage gap in the Czech Republic, and Central European Countries. *Prague Economic Papers*, 3, 2012, 328-346; Khitarishvili, T. Explaining the Gender Wage Gap in Georgia. Working Paper No. 577. Levy Economics Institute of Bard College. 2009, Pp.1-33; Banerjee, B. Occupational segregation and gender differentials in earnings in Macedonia. – *IZA Journal of European Labor Studies*, 2014, 3:4, Pp.1-17.

²³ Kecmanovic, M., Barrett, G.F. The Gender Wage Gap during Serbia's Transition. – *Comparative Economic Studies*, 2011, Vol.53, Pp.695-720

²⁴ Nicodemo, C. Gender Pay Gap and Quantile Regression in European Families'. 2009, IZA Discussion Paper No.3978. Pp.1-35.; Mysikova, M. Gender wage gap in the Czech Republic, and Central European Countries. *Prague Economic Papers*, 3, 2012, 328-346; Khitarishvili, T. Explaining the Gender Wage Gap in Georgia. Working Paper No. 577. Levy Economics Institute of Bard College. 2009, Pp.1-33

²⁵ Mysikova, M. Gender wage gap in the Czech Republic, and Central European Countries. *Prague Economic Papers*, 3, 2012, 328-346; Nicodemo, C. Gender Pay Gap and Quantile Regression in European Families'. 2009, IZA Discussion Paper No.3978. Pp.1-35.

karakteristikustes; erinevused mitte-jälgitavates karakteristikutes (nn diskrimineeriv osa) ning erinevused selektsiooniga arvestavas korrektsiooniteguris. Lisaks tuleb Heckmani kahesammulise selektsiooniga arvestava meetodi kasutamisel pöörata tähelepanu selle suhteliselt rangetele eeldustele²⁶: tulemus- ja selektsioonivõrrandi jääkliikmete ühine normaaljaotus; jääkliikmete sõltumatus selgitavatest teguritest ning selektsioonivõrrandi standardne normaliseerimine.

Statistiline sobitamine

Viimastel aastatel on esile kerkinud nn statistiline sobitamine kui mitte-parameetiline lähenemine meeste ja naiste palgaerinevuste hindamisel, mille rakendamist võib kaaluda, sest meetodil on mitmeid eeliseid näiteks Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise ees. Uuem lähenemine Nopo (2008)²⁷ järgi püüab palgalõhet hinnata, kasutades meeste ja naiste karakteristikute statistilist sobitamist (*matching*). **Idee seisneb selles, et naised ja mehed tuleb kõrvutada asjakohaste ja võrreldavate karakteristikute kontekstis** (nn ühise toe piirkonnas). Väljaspool ühist tuge ei pruugi tulemused kehtida, kuigi reeglina püütakse neid väljapoole üldistada (seda ka Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise puhul). Sobitamine ei eelda tavaliste palgavõrrandite eelnevat hindamist. **Mida rohkem on selgitavaid tegureid, mille põhjal püütakse naisi ja mehi sobitada, seda väiksema tõenäosusega see õnnestub**: nn ühise toe piirkond muutub väga väikeseks ning võimalik, et isegi mitte-esinduslikuks, sest sobitatud meeste ja naiste arv jääb väikeseks (nn dimensionaalsuse probleem mitte-parameetrilise lähenemise korral)²⁸. Samal ajal peavad sobitamise aluseks olevad tegurid olema diskreetsel kujul, mis seab lähenemisele piirangud, ent vähendab sõltuvust palkade funktsionaalsest kujust (mis Oaxaca-Blinderi puhul on rangelt lineaarne). Sobitamine võimaldab üldistada tulemusi ka ühisest toest väljapoole jäävatele inimestele, mis on metoodiliselt tugev eelis võrreldes tavalise Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisega. **Samm-sammuline sobitamine võimaldab hiljem siduda iga sobitamisel kasutatud selgitava muutuja selgitamata jäänud palgalõhe osaga, mis näitab, milliste teguritega ja kuidas muutub palgalõhe selgitamata osa.**

Nopo sobitamise tulemusena on võimalik palgalõhe avaldada nelja dekomponeeritud liikme vahendusel²⁹: palgalõhe mitte-selgitatud osakaal (ehk nn diskrimineeriv osa, tähis DO); selgitatud/kirjeldatud palgalõhe osakaal, mille aluseks on erinevused karakteristikutes meeste (naiste) vahel, kes on ühise toe piirkonnas ja väljaspool seda (tähis DM); selgitatud/kirjeldatud palgalõhe osakaal, mille aluseks on erinevused karakteristikutes naiste (meeste) vahel, kes on ühise toe piirkonnas ja väljaspool seda (tähis DF); selgitatud/kirjeldatud palgalõhe osakaal, mille aluseks on naiste ja meeste karakteristikute erinev jaotus ühise toe piirkonnas (tähis DX). Saadud tulemused on otseselt võrreldavad Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise tulemustega. Lisaks on võimalik identifitseerida selgitavate muutujate ühise toe piirkonda jäävate naiste ja meeste suhteline osakaal.

Metoodiliselt valimi mahu ja uuritava tunnuse piiramine või kitsendamine mingitesse kategooriatesse (nt vaid mingi ametiala, majandusharu töötajate palgalõhe uurimine) võib mõjutada tulemusi. Puuduvad või

²⁶ Nicodemo, C. Gender Pay Gap and Quantile Regression in European Families'. 2009, IZA Discussion Paper No.3978. Pp.1-35.

²⁷ Nopo, H. 2008. Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps. The Review of Economics and Statistics, Vol.90, No.2, Pp.290 – 299.

²⁸ Nopo, H., Daza, N., Ramos, J. Gender earnings gaps in the world. Discussion Paper Series, No.5736. Pp.1-62.

²⁹ Decomposition of Nopo (2008); Nopo, H. 2008. Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps. The Review of Economics and Statistics, Vol.90, No.2, Pp.290 – 299.

ebatäpsed andmed võivad anda nn diskrimineeriva osa hindamisel tulemuseks nihkega hinnangud³⁰. Üldiselt on palgalõhe hindamisel meetodilisi erisusi ning väljakutseid, millega tuleb arvestada. Selleks, et saada palgalõhest ja seda selgitavatest teguritest terviklikku pilti, tuleb rakendada erinevaid ja üksteist sisuliselt täiendavaid meetodeid. Lisaks keskmise palgalõhe hindamisele on oluline analüüsida palgalõhet kogu palgajaotuse ulatuses. Tulemuste üldistamisel tuleb lähtuda meetodilistest piirangutest.

Tabel 6. Valitud palgalõhe uuringud ja kasutatud meetodika viimasel viiel aastal (2009-2014).

Autor(id); aasta; riik	Valim	Metoodika
Khitarishvili, T (2013); Gruusia	Majapidamiste kvartaalne eelarve uuring (roteeruva paneeli omadustega; üks majapidamine kuni 4 korda paneelis); 2004-2011 (v.a kriisiaasta 2008)	Firpo, Fortin, Lemieux (2009) RIF - <i>recentered influence function approach</i> ; Nopo (2008) statistiline sobitamine (andsid sama tulemuse); Nopo lähenemine, et ka mitte-ühist tuge arvesse võtta, sest RIF eeldab ühist tuge
Pignatti, N (2012); Ukraina	Ukraina Longituudne Monitooring Küsitlus (Ukrainian Longitudinal Monitoring Survey-ULMS) 2003-2007	Oaxaca-Blinder (1973) keskmise palgalõhe jaoks; Oaxaca-Ransom (1994) (teisiti kaalutud versioon); Melly (2005) kvantiilregressioon (samad tulemused kui Machado-Mata (2005))
Christofides et al (2010); 24 EL liikmesriiki	Sissetuleku ja elutingimuste uuring (Statistics on Income and Living conditions – EU-SILC); 2007.a andmed	Oaxaca-Ransom ilma ja koos Heckmani selektsiooniga; Olivetti ja Petrongolo (2008) dekomponeerimine koos selektsiooniga; kvantiilregressioon Melly (2005) eeskujul
Addabbo, Favaro (2011); Itaalia	Andmed European Community Household Panel (ECHP) 8.laine: Itaalia 2001.a andmed	Oaxaca-Blinder (1973) keskmise palgalõhe jaoks; Machado ja Mata (2005) <i>counterfactual</i> kvantiilregressioon
Nicodemo (2009); El-i Vahemeremaad	Sissetuleku ja elutingimuste uuring (Statistics on Income and Living conditions – EU-SILC) 2006.a andmed; European Community Household Panel (ECHP) 2001.a andmed	Oaxaca-Blinder (1973) keskmise palgalõhe jaoks; Machado-Mata (2005) <i>counterfactual</i> kvantiilregressioon ja Melly (2005) eeskujul; kahesammuline Heckmani lähenemine selektsioonile (selektsioonivõrrand; tulemusvõrrand)
Chzhen, Mumford (2009); Suurbritannia	Briti Majapidamiste Paneel Uuring (British Household Panel Survey-BHPS); 2005/2006.a andmed	Koenker-Bassett (1978) kvantiilregressioon; Machado-Mata (2005) <i>counterfactual</i> kvantiilregressioon; Buchinsky (1998) selektsiooni korrektsioon (sarnane Heckmaniile)
Özcan (2010); Rootsi	Rootsi Longituudne Individuaalne Andmestik (Longitudinal Individual Data - LINDA); 2004.a andmed	Kvantiilregressioon (era vs avalik); Äärmiste kvantiilide (90 ja 10) vaheline erinevus (<i>inter-quantile regression</i>) efektide tuvastamiseks; <i>dissimilarity</i> indeks igale sektorile (era vs avalik) kvantiilide kaupa
Mysikova (2012), Tšehhi, Ungari, Poola, Slovakkia	Sissetuleku ja elutingimuste uuring (Statistics on Income and Living conditions – EU-SILC); 2008.a andmed	Heckmani kahesammuline selektsiooniga arvestav mudel (1979); Oaxaca-Blinder (1973) keskmise palgalõhe jaoks kolme osaga: selgitavad tegurid+mitte-selgitavad tegurid+selektsiooni efekt
Nestic (2010); Horvaatia	Horvaatia Tööjõu Uuring (Labour Force Survey); 1998.a ja 2008.a andmed	Nn toores (lihtne) palgalõhe; klassikaline OLS palgavõrrand (Mincer-i tüüpi) kogu valimile, naistele ja meestele eraldi; Oaxaca-Blinder (1973) keskmise palgalõhe jaoks; Kvantiilregressioon; Machado-Mata (2005) <i>counterfactual</i> kvantiilregressioon
Khitarishvili, T (2009); Gruusia	Majapidamiste Eelarve Uuring (Georgian Household Budget Survey - HBS); kvartaalsed 2000- 2004.a andmed	klassikaline OLS palgavõrrand (Mincer-i tüüpi); Oaxaca-Blinder (1973) keskmise palgalõhe jaoks; Heckmani kahesammuline selektsiooniga arvestav mudel (1979) tulemusvõrrand ja selektsioonivõrrand

³⁰ Weichselbaumer, D., Winter-Ebmer, R. A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. *Journal of Economic Surveys*, 2005, Vol.19, No.1, Pp. 479–511.

Autor(id); aasta; riik	Valim	Metoodika
Kecmanovic, Barrett (2011); Serbia	Töõjõu Uuring (Labour Force Survey); 2001-2005.a andmed	klassikaline OLS palgavõrrand (Mincer tüüpi); Oaxaca-Blinder (1973) keskmise palgalõhe jaoks; kvantiilregressioon Koenker-Bassett (1978); selektsiooni kontroll (selektsiooni- ja tulemusvõrrandi jääkliikmete vahelise korrelatsiooni statistilise olulisuse kontroll)
Deding et al (2009); Taani	Taani Statistikaameti paaride küsitluse andmed koos palga ja hariduse registriandmetega; 2006.a andmed	klassikaline OLS palgavõrrand (Mincer tüüpi); Oaxaca-Blinder (1973) keskmise palgalõhe jaoks
Heinze (2010); Saksamaa	Tööandjate andmebaas (IAB Establishment Panel andmed) kokku lingitud koos Töötajate andmebaasiga (Employment Statistics Register); 2002.a andmed	klassikaline OLS palgavõrrand (Mincer tüüpi); Oaxaca-Blinder (1973) keskmise palgalõhe jaoks; tavaline kvantiilregressioon; Machado-Mata (2005) counterfactual kvantiilregressioon
Nopo (2008); Peruu	Riiklik Majapidamiste Uuring (National Household Survey); Tööhõive uuring (Specialized Employment Survey) 1986.-1999. a andmed	statistiline sobitamine vanuse, hariduse, abielustaatus ja rahvuse põhjal; Oaxaca-Blinder (1973) keskmise palgalõhe jaoks
Nopo (2011); maailma riigid (64)	Riikide Majapidamiste ja Töõjõu Uuringud	statistiline sobitamine (liigutakse demograafiliste muutujate pealt töökohaga seotud muutujatele, suund üksikult üldisele)
Goraus, Tyrowicz (2014); Poola	Töõjõu Uuring (Labour Force Survey); 1995-2012 andmed	Oaxaca-Blinder (1973) keskmise palgalõhe jaoks; Nopo statistiline sobitamine (liigutakse demograafiliste muutujate pealt töökohaga seotud muutujatele, suund üksikult üldisele)
Banerjee (2014); Makedoonia	Töõjõu Uuring (Labour Force Survey); 2000.a andmed	kahesammuline Heckmani lähenemine selektsioonile (selektsioonivõrrand; tulemusvõrrand); Oaxaca-Blinder (1973) keskmise palgalõhe jaoks kolme osaga: selgitavad tegurid+mitte-selgitavad tegurid+selektsiooni efekt

Allikas: autorite koostatud.

Kokkuvõtlikult võib välja tuua, et viimasel viiel aastal on rahvusvahelises praktikas kõige levinumad meetodid palgalõhe hindamisel Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine, kvantiilregressioon ja statistiline sobitamine. Dekomponeerimisele eelnevad sageli lihtsa ehk tavalise (toore) palgalõhe leidmine keskmiste tunnipalkade suhtena ja klassikaliste lineaarsete palgavõrrandite hindamine vähimruutude meetodil. Kui Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine võimaldab hinnata keskmist palgalõhet, siis kvantiilregressiooni abil leitakse sooline palgalõhe erinevates sissetulekute jaotuse tasemetel (kvantiilide lõikes). Kuna meetodiliselt on võetud suund paindlikkuse suurendamisele, siis on **tugeva alternatiivina esile kerkinud statistiline sobitamine**, kus võrreldakse sarnaste karakteristikutega ehk nn ühise toega piirkonnast pärit naiste ja meeste palkade erinevusi. Selleks, et mudelites arvestada ka mitte töötavate inimeste potentsiaalse mõjuga tulemustele, lubatakse mudelitesse selektsiooniefekt, mis üldjuhul suurendab kogu vaadeldavat palgalõhet. **Selektsiooni olemasolu tuleb kontrollida nii meestel kui naistel, ent sagedamini esineb seda naistel**, sest just naiste hõivemäärad on madalamad võrreldes meestega. Üldiselt on viimasel viiel aastal palgaerinevuste ja soolise palgalõhe hindamisel kasutusel erinevad ja üksteist täiendavad meetodid, millest igaüks avab veidi erinevalt soolise palgalõhe tahke.

1.2. Ülevaade varasematest uuringutest Eestis

Uuringud, andmed, meetod

Viimastel aastatel on Eestis soolist palgalõhet uurinud põhjalikumalt Anspal jt (2010)³¹. Metoodika põhines inimkapitali teorial, mille põhjal selgitatakse soolist palgalõhet meeste ja naiste tootlikkuse erinevuse kaudu. Uuringu eesmärgiks oli näidata, kuidas mõjutavad erinevad tegurid soolist palgalõhet ning kuidas on nende mõju aja jooksul muutunud. Lisaks testiti segregatsiooni olulisust palgalõhe kujunemisel. Kasutati Eesti tööjõu-uuringu (ETU) andmeid aastatel 2000–2008 ning analüüsimetoditest regressioonanalüüsi (Mincer-tüüpi palgavõrrand), Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni ja kvantiil-regressiooni. Eelnevalt uurisid Rõõm ja Kallaste (2004) ETU 1998–2000 andmete põhjal palgaerinevust ja selle muutust Eestis. Analüüsi, kui suur osa soolisest palgalõhest on selgitatav inimkapitali ja töö erinevustega ning kui suur osa jääb selgitamata. Palgaerinevust hinnati Oaxaca-Blinderi dekompositsioonimeetodiga.

Lisaks neile kahele uuringule, mis käsitlesid otseselt soolist palgalõhet, on Eestis läbi viidud veel uuringuid, mis ei ole küll otseselt suunatud palgalõhe analüüsile, kuid muuhulgas on välja toodud meeste ja naiste palkade erinevus või uuritud palgalõhet mingi muu rühma siseselt. Näiteks oli uuringus „Vähemusrahvusest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs“ esitatud ka sooline palgalõhe eestlaste ja vähemusrahvuste seas (Espenberg jt. 2013). Etnilist palgalõhet uurisid ka Leping ja Toomet (2007), kes analüüsisid palgalõhet eesti ja vähemusrahvuste meeste vahel. Vähemusrahvustest naiste olukorda tööturul analüüsisid Anspal ja Kallaste (2007). Krillo ja Masso (2010) analüüsisid palgalõhet osaning täisajaga töötajate seas. Nimetatud uuringutes on kasutatud erinevate perioodide ETU andmeid, Leping ja Toomet (2007) kasutasid lisaks veel longituuduuringu „Teed ja rajad“ andmeid ning intervjuudest pärit kvalitatiivset infot. Samuti kasutati kõikides nimetatud uuringutes ühe analüüsimetodina Oaxaca-Blinderi dekompositsioonimeetodit. Soolise võrdõiguslikkuse monitooringud (2009, 2013) kajastasid muuhulgas ka eestimaalaste hinnanguid ebavõrdsele kohtlemisele töökohal (Vainu 2009). Erinevatest teguritest, mis võivad mõjutada soolist palgalõhet, on lähemalt uuritud töö otsimise intensiivsust ning selle mõju soolisele palgaerinevusele (Rõõm 2004). Kasutati ETU 1998–2000 andmeid ning analüüsimisel rakendati Heckmani kahesammulist mudelit, Amemiya meetod oleks andnud sama tulemuse.

Tulemused

Mincer-tüüpi palgavõrrandi analüüsimisel leidsid Anspal jt (2010), et **paarisuhtes olevad mehed teenivad märkimisväärselt enam kui üksikud**, ka naiste puhul leiti sama efekt, kuigi efekti suurus on tunduvalt väiksem. Paarisuhtes olevad mehed teenivad rohkem ka rahvusest olenemata (Espenberg jt 2013). Lastega naised (alla 18-aastaste laste arv kokku) teenivad vähem kui lastetud naised, meeste puhul on erinevus statistiliselt ebaoluline. Samad tulemused saadi ka Rõõm ja Kallaste (2004) töös. **Naiste jaoks on kõrghariduse omandamine tasuvam kui meestele, kuid näiteks meeste puhul sõltub palk omandatud erialast** (Anspal jt 2010). Rõõm ja Kallaste (2004) said vastupidise tulemuse – hariduse mõju palgale on meeste puhul suurem. **Meestel kasvab palk alluvate arvu kasvades rohkem kui naistel** (Anspal jt 2010) ning erasektoris töötavate ning suurema töötatud tundide arvuga mehed teenivad rohkem, naiste seas samadel teguritel mõju puudus (Rõõm, Kallaste 2004). Meeste ja naiste palku mõjutavad individuaalsed ja tööalased karakteristikud on toodud järgnevates tabel 7 ja tabel 8.

³¹ Soolise palgalõhe empiiriline uuring viidi läbi projekti „Soolise palgalõhe uuring“ teise etapina. Lisaks empiirilisele analüüsile koostati projekti raames teoreetiline ülevaade soolise palgalõhe tekkimises ja püsimise põhjustest ning mehhanismidest; viidi läbi juhtumiuuringud Eesti ettevõtetes analüüsimaks palgapoliitika ja organisatsioonide rolli palkade erinevuse tekkimisel ning viidi läbi poliitikameetmete analüüs.

Tabel 7. Palga suurst mõjutavad individuaalsed karakteristikud

Uuring		Anspal jt (2010)		Rõõm, Kallaste (2004)		Espenberg jt (2013)	
		Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised
Tunnus							
Vanus		-	-	+		E(+)	E(+)
Vanuse ruut		-	-	-		E(+)	E(+)
Paarisuhtes olemine – abielus või vabaabielus		+	+	+	+		
Perekonnaseis (vrd vallaline)	Abielus või vabaabielus					E, V (+)	
	Lahutatud, lahus elav või lesk						
Leibkonnapea				+	+		
Laste arv (vrd lapsi pole)	0–3 aastased lapsed	+					
	3–7 aastased lapsed						
	7–18 aastased lapsed		-				
Laste arv (vrd lapsi pole)	1 laps					V (+)	
	2 last					E (+)	
	3 last						E, V (-)
	4 või rohkem last					E (+), V (-)	E (-)
Alla 16-aastaste laste arv					-		
Rahvus: eestlane		+	+				
Rahvus: mitte-eestlane				-	-		
Oskab eesti keelt				-			
Oskab eesti keelt ega ole eestlane				+			
Ei oska eesti keelt						V (-)	E, V (-)
Haridus (vrd keskharidus) ³²	Algharidus	-	-				
	Algharidus koos kutseharidusega või põhiharidus	-	-				
	Põhiharidus ja kutseharidus	-	-				
	Kõrgharidus v.a magister, doktor)		+				
Magister, doktor		+	+				
Haridus (vrd kõrgharidus)	Põhiharidus või vähem			-	-		
	Keskharidus			-	-		
Haridus (vrd põhiharidus)	Keskharidus					E (+)	E (+)
	Kutseharidus					E, V (+)	E (+)
	Kõrgharidus					E, V (+)	E, V (+)
Õpitud eriala (vrd eriala puudub) ³³	Õpetajakoolitus ja kasvatusteadused	+					
	Sotsiaalteadused, ärindus, õigus	+					
	Matemaatika ja statistika	+					
	Teenindus	+					

Allikas: autorite koostatud

Märkused: Espenberg jt (2013) tulbas: E – eestlane; V – vähemusrahvus; halliga märgitud kast näitab statistiliselt olulist mõju; märk näitab mõju suunda; läbikriipsutatud kast tähendab, et antud muutujat ei kaasatud mudelisse

Tabel 8. Palga suurst mõjutavad tööalased karakteristikud

Uuring		Anspal jt (2010)		Rõõm, Kallaste (2004)		Espenberg jt (2013)	
		Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised
Tunnus							
Avaliku sektori ettevõtte		-	-				

³² Mudelis olid veel rühmad, mis ei olnud statistiliselt olulised: keskharidus koos kutseharidusega; keskeri- või tehnikumiharidus pärast põhiharidust; keskeri- või tehnikumiharidus pärast keskharidust

³³ Mudelis olid veel erialad, mis ei olnud statistiliselt olulised: humanitaaria ja kunstid; loodus- ja täppisteadused; tehnika, tootmine ja ehitus; põllumajandus, metsandus ja kalandus, veterinaaria: tervis ja heaolu

Erasektori ettevõtte				-	-		
Välisomandis olev ettevõtte		+	+	+	+		
Ettevõtte tegevusala	Kalapüük			Võrdlusbaas			
	Põllumajandus, jahindus ja metsamajandus	Võrdlusbaas		-	-		
	Mäetööstus	+	+	+			
	Töötlev tööstus	+					
	Elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus	+	+		+		
	Ehitus	+	+				
	Hulgi- ja jaekaubandus	+					
	Hotellid ja restoranid		+				
	Veondus, laondus, side	+	+				
	Finantsvahendus	+	+	+	+		
	Kinnisvara rentimine ja seotud äritegevus	+					
	Avalik haldus ja riigikaitse	+	+				
	Haridus				-		
	Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne				-		
Asutuse ettevõtte tegevusala (vrd põllumajandus, jahindus ja metsamajandus; kalapüük)	Töötlev tööstus					E, V (+)	
	Ehitus					E, V (+)	
	Teenindus					E, V (+)	
	Finantsvahendus, kinnisvara					V (+)	
	Avalik sektor					E, V (+)	
	Kaitseväelased					võrdlusbaas	
Ametiala	Juhid (seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid)	võrdlusbaas		+	+	E (+)	E (-)
	Tippspetsialistid			+	+		E (-)
	Keskastme spetsialistid	-	-	+	+		E (-)
	Ametnikud	-	-	+	+		E (-)
	Teenindus- ja müügitöötajad	-	-	+	+	E, V (-)	E (-)
	Primaarsektori oskustöötajad (põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised)	-	-	+	+	V (-)	E (-)
	Käsitöölised ja oskustöötajad	+	+	+	+	E (-)	E (-)
	Seadme- ja masinaoperaatorid	-	-	+	+	E (-)	E (-)
	Lihttöölised	-	-	võrdlusbaas		E, V (-)	E, V (-)
Töötajate arv (vrd üle 200 töötajaga ettevõtte)	Kuni 20 töötajaga ettevõtte			-	-		
	20–200 töötajaga ettevõtte			-	-		
Alluvate arv (vrd alluvaid ei ole)	1 alluv						
	2–5; 6–10; 11–20; 21–50; üle 50	+	+				
Töötatud tundide arv		+	+	+	+		
Ametiühingu liikmelisus		-	-				
Ei ole ametiühingu liige						E, V (-)	V (-)
Tööstaaž praeguses töökohas				+	+	E, V (+)	E, V (+)

Allikas: autorite koostatud

Märkused: Espenberg jt (2013) tulbas: E – eestlane; V – vähemusrahvus; halliga märgitud kast näitab statistiliselt olulist mõju; märk näitab mõju suunda; läbikriipsutatud kast tähendab, et antud muutujat ei kaasatud mudelisse. Kõigis uuringutes oli mudelisse kaasatud ettevõtte asukoha muutuja. Võrdlusbaasiks oli Tallinn ning pea kõigis uuringutes ilmses, et väljaspool Tallinna töötamisel on palgale negatiivne mõju.

Anspal jt (2010) leidsid, et palgalõhet on võimalik osaliselt selgitada meeste ja naiste erinevate mõõdetavate tunnustega, kuid selgitamata palgaerinevus oli siiski väga suur. Perioodil 2000–2008 oli üldine sooline palgaerinevus keskmiselt 29%, sealjuures oli selgitamata sooline palgaerinevus samal

perioodil keskmiselt 24%. Ka Rõõm ja Kallaste (2004) leidsid, et suur osa palgaerinevustest on selgitamata. Palkade erinevusest on kolmandikku võimalik selgitada naiste ja meeste inimkapitali ning töökohtade erinevusega, kaks kolmandikku jääb selgitamata. Anspal ja Kallaste (2007) leidsid, et eestlaste seas on üldine sooline palgaerinevus väiksem kui vähemusrahvuste seas, samas ei ole vähemusrahvustel selgitamata palgaerinevus oluliselt suurem. Viimane tulemus saadi ka Anspal jt (2010) ning Espenberg jt (2013) uuringus. Espenberg jt (2013) leidsid veel, et suur osa meeste palgalõhest on selgitamata ning naistel selgitavad analüüsi kaasatud tegurid ära umbes kolmandiku rahvuselisest palgalõhest.

Palgaerinevusi aitavad selgitada töötaja ametit (mehed töötavad keskmisest enam kõrgemalt tasustatud ametikohtadel) ning **ettevõtte tegevusala** (sooline segregatsioon on kasvanud), **vanust** (selgitamata palgaerinevus on suurem nooremate ja väiksem vanemate töötajate puhul) ja **haridustaset** (ainult siis, kui regressioon ei sisalda töötaja ametit ja ettevõtet kirjeldavaid statistikuid) **kirjeldavate muutujate analüüsi kaasamine**. Õpitud eriala kaasamine analüüsi suurendab selgitamata palgalõhet ning selgitamata palgaerinevus kasvab koos ettevõtte suurusega. Välisomandis olevate ettevõtete puhul on nii üldine kui ka selgitamata palgaerinevus suurem ning vertikaalsel ja horisontaalsel segregatsioonil on kodumaistes ettevõtetes palgalõhe tekkimisel suur roll. Selgitamata palgaerinevus ei sõltu olulisel määral sellest, kas inimene kuulub ametiühingusse. Samuti ei avalda selgitamata palgaerinevusele mõju see, et mehed töötavad naistest enam juhtivatel töökohtadel (Anspal jt 2010). Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni tulemusel on näha, et naiste ja meeste karakteristikute erinevusest mõjutab palgalõhet kõige rohkem horisontaalne segregatsioon. **Meestel on paarisuhtes olemise seos palgaga oluliselt tugevam kui naistel, kõrgharidus annab naiste palkadele rohkem juurde kui meeste palkadele**. Avalikus sektoris töötamine on negatiivselt seotud naiste palkadega, välisomandis olevas ettevõttes töötamine on seotud kõrgema palgaga, kusjuures meestel on see efekt tugevam kui naistel (Anspal jt 2010). Krillo ja Masso (2010) leidsid, et naiste seas on tähtsamateks palgalõhet mõjutavateks teguriteks ametiala, vanus ja ettevõtte suurus. Meeste puhul on olulised tööandjapoolsed tegurid ettevõtte suurus ja omandivorm (välismaine ja kodumaine omand).

Kvantiilregressiooni analüüsimisel selgus, et palgalõhe suureneb kõrgemate kvantiilide suunas, ka rahvuse mõju palgale on kõrgemates kvantiilides tugevam. Meeste puhul mõjutab haridus palku positiivselt kõikides kvantiilides, kuid naiste hariduse ja palkade vaheliste seoste kohta ei ole võimalik valitud kvantiilide lõikes midagi järeldada. Kvantiilkompositsioon ei anna tunnistust „kleepuva põranda“ efekti olemasolust, „klaaslae“ efekt ei ilmne kui diskreetne punkt palgajaotuses, pigem esineb ühtlane soolise palgalõhe suurenemine ülemiste kvantiilide suunas (Anspal jt 2010).

Erinevates läbiviidud uuringutes on selgunud, et suur osa palgalõhest jääb selgitamata. Rõõm (2004) analüüsis tööotsimise intensiivsuse ja soolise palgalõhe omavahelist seost. Selgus, et mehed otsivad tööd intensiivsemalt ning see mõjutab ka palka. Töö leidmise tõenäosust ning töötasu mõjutab ka reservatsioonipalk. Meeste reservatsioonipalk on Rõõm (2004) põhjal kõrgem. Kõrge palgaootus mõjub signaalina, mis viitab kõrgele potentsiaalsele tootlikkusele ning seega võib ka tööandja olla nõus maksma töötajale kõrgemat töötasu (Rõõm, Kallaste 2004). Erinevates uuringutes saadud tulemuste kokkuvõtte on esitatud tabel 9.

Tabel 9. Kokkuvõtte Eesti kohta läbiviidud palgalõhede uuringute kohta

Uuring	Andmed	Meetod	Sõltuv(ad) muutuja(d)	Peamised tulemused palgalõhe kohta
„Sooline palgalõhe Eestis“ Empiiriline analüüs. Anspal jt (2010)	ETU 2000–2008	Regressioonanalüüs (Mincer tüüpi palgavõrrand); Oaxaca-Blinderi dekompositsioon; kvantiilregressioonanalüüs	Logaritm töötaja reaalsest netopalgast	Üldine sooline palgalõhe oli 29%, selgitamata palgalõhe 24%. Palgaerinevust mõjutab kõige rohkem töötaja ametit ja ettevõtte tegusala kirjeldavate muutujate lisamine. Naiste ja meeste karakteristikute erinevusest mõjutab palgalõhet kõige rohkem horisontaalne segregatsioon. Meeste ja naiste erinevad karakteristikud selgitavad palgalõhet enim kõrgema haridusega töötajate hulgas, juhtivatel ametikohtadel ning avalikus sektoris töötavatel inimestel. „Kleepuva põranda“ efekti Eestis ei ole. „Klaaslae“ efekt ei ilmne kui diskreetne punkt palgajaotuses.
„Naised-mehed Eesti tööturul: palgaerinevuste hinnang“ Rõõm, Kallaste (2004)	ETU 1998–2000	Regressioonanalüüs (Mincer tüüpi palgavõrrand); Oaxaca-Blinderi dekompositsioon	Kuine logaritmitud netopalk, arvatud ümber reaalpalkadeks 1996. aasta hindu arvestades	Üldine sooline palgalõhe oli 27,3%. Sõltuvalt kasutatavast meetodist ning selgitavatest teguritest oli selgitamata palgaerinevus 20,5 – 21,4%.
The Part-Time/full-time wage gap in central and eastern Europe: the case of Estonia“ Krillo, Masso (2010)	ETU 1997–2007	Heckmani selektsioonimudel; Oaxaca-Blinderi dekompositsioon	Logaritmitud tunnipalk, korrigeeritud 2005. aasta tarbijahinnaindeksiga	Suur osa meeste palgalõhest tuleneb erinevustes osa- ja täisajaga töötajate töökohaga seotud teguritest ning ametialast. Inimkapitali erinevused selgitavad palgalõhest väga väikese osa. Osaajaga töötavate naiste tunnipalk on kõrgem, palgapreemia tuleneb mittevõrdeldavast heterogeensusest.
„Ethnic wage gap and political break-ups: Estonia during political and economic transition“ Leping, Toomet (2007)	ETU Longituuduuring „Teed ja rajad“ (1987, 1992, 1997); intervjuud	Regressioonanalüüs; Oaxaca-Blinderi dekompositsioon	Logaritmitud kuupalk	Isegi mitmete selgitavate tegurite kasutamine ei selgita palgalõhet: selektsioon, keeleoskus, segregatsioon, haridus, geograafilised efektid. Kõige tõenäolisemalt on etniline palgalõhe tekitatud sisenemisbarjääri, ettevõtte tasandi segregatsiooniga ning eraldatud sotsiaalsete võrgustike poolt.
„Vähemusrahvustest naiste olukord Eesti tööturul“ Anspal, Kallaste (2007)	ETU 2000–2006	Regressioonanalüüs Oaxaca-Blinderi dekompositsioon	Tööhõive Logaritmitud palk Ametialane edasijõudmine	Palkade erinevusest eesti ja vähemusrahvaste vahel on selgitatud, kui vaadata kogu Eestit. Tallinnas esinevad suured selgitamata palgaerinevused. Nii eesti kui ka vähemusrahvusest töötajatel on suured soolised selgitamata palgaerinevused.
„Vähemusrahvustest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs“ Espenberg jt (2013)	ETU 2009–2011	Regressioonanalüüs; Oaxaca-Blinderi dekompositsioon	Logaritmitud netotunnipalk	Enamik meeste palgalõhest on selgitamata, naistel selgitavad analüüsi kaasatud näitajad umbes kolmandiku etnilisest palgalõhest. Tallinnas on palgalõhe suurem, aga rohkem selgitatud.

Allikas: autorite koostatud

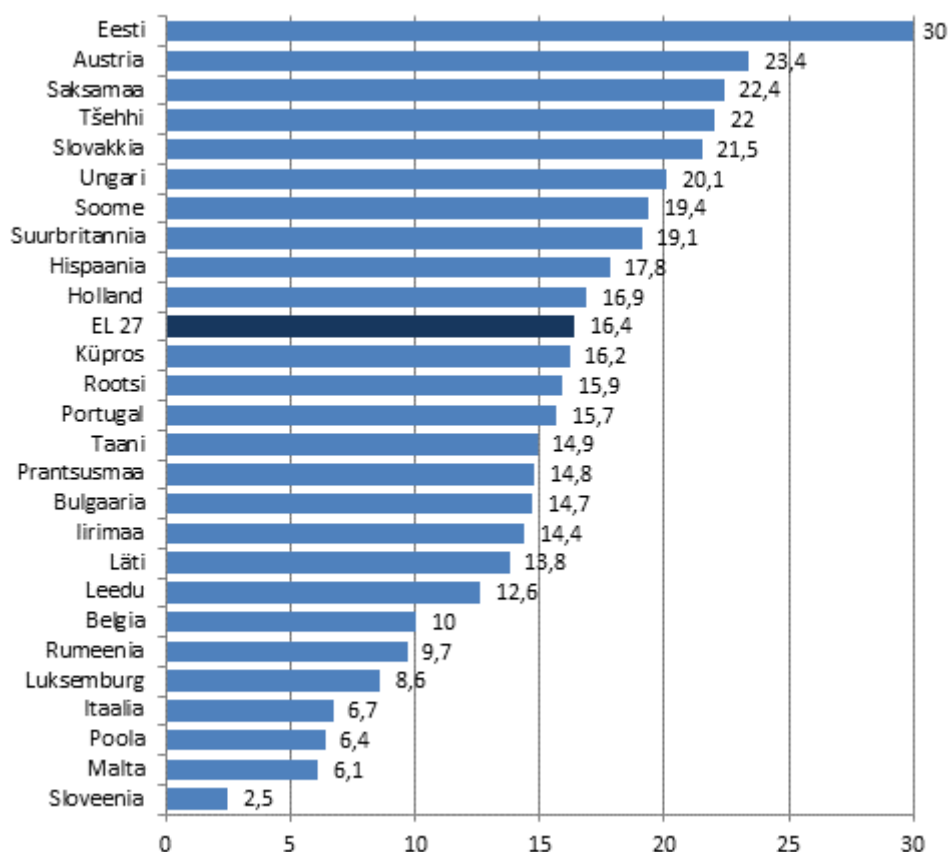
Kokkuvõtlikult võib öelda, et varasemates Eesti uuringutes on soolise palgalõhe hindamisel kasutatud enamasti **Oaxaca-Blinderi dekomponeerimist ja kvantiilregressiooni**. Lisaks on hinnatud Minceritüüpi klassikalisi palgavõrrandeid ning selektsiooniga palgavõrrandeid. **Senised hindamised Eesti-Töötajõu uuringu erinevate aastate andmetel on näidanud, et selgitamata palgalõhe osa on suur ning selgitatud palgalõhe osa kogu vaadeldavast palgalõhest on pigem marginaalne.**

1.3. Ülevaade palgalõhest Euroopa riikides

Käesolevas alapeatükis antakse ülevaade palgalõhest ja selle dünaamikast Euroopa liidu riikides ning mõnede palgalõhet mõjutavate tegurite tasemest Eestis ja teistes Euroopa Liidu riikides.

Palgalõhe Eestis võrreldes teiste ELi liikmesriikidega

Korrigeerimata palgalõhe on Eestis Euroopa Liidu liikmesriikidest suurim. Meeste ja naiste töötasude erinevus on Eestis 30%, Eestile järgnevad Austria ning Saksamaa. Väikseimad palgalõhed on ELis Sloveenias, Maltal ning Poolas (joonis 4).

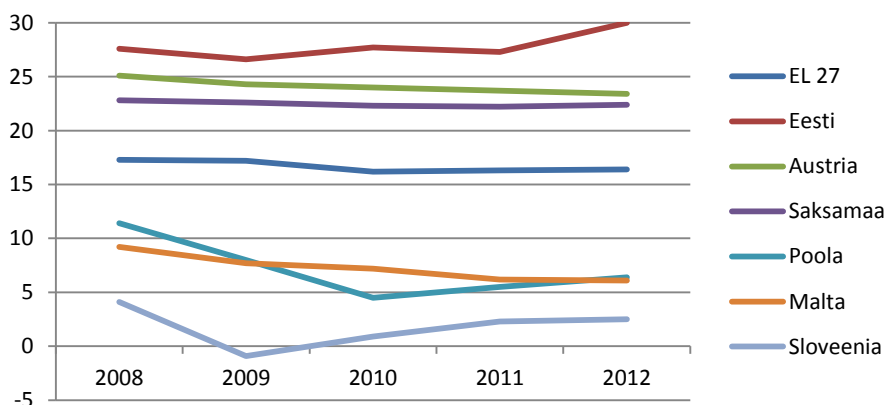


Joonis 4. Korrigeerimata palgalõhe ELi riikides 2012 (%-des)

Märkus: Antud palgalõhe tõlgendamisel tasuks arvestada sellega, et kajastatud ei ole kõiki tegevusalasid ega väiksemaid ettevõtteid – välja on jäetud põllumajanduse, metsamajanduse ja kalapüügi valdkond (A) ning avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus (O), samuti palgatöötajad, kes töötavad vähem kui 10 töötajaga ettevõttes.

Allikas: Eurostat

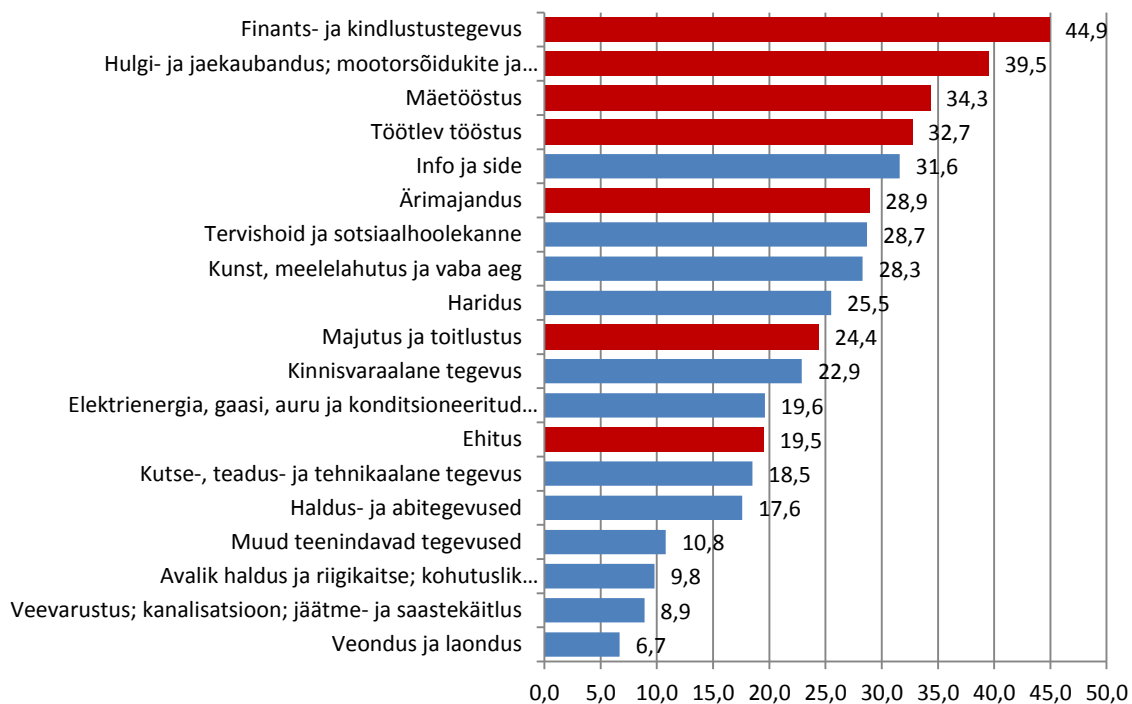
Kolme kõige suurema palgalõhega riigi hulgas on Eestis palgalõhe viimastel aastatel tõusnud, Saksamaal ning Austrias on palgalõhe pisut langenud. Kolme kõige väiksema palgalõhega riigis on Poolas ning Sloveenias palgalõhe pisut kasvanud, Maltal on palgalõhe kahanenud (joonis 5).



Joonis 5. Palgalõhe dünaamika 2008-2012(%-des)

Allikas: Eurostat

Palgalõhe on Eestis kõige suurem finants- ja kindlustustegevuse valdkonnas. Väikseim on palgalõhe veonduse ja laonduse valdkonnas. Finants- ja kindlustustegevuse valdkonnas töötab mehi vähem kui naisi, veonduse ja laonduse valdkonnas on olukord vastupidine. Tegevusvaldkondade lõikes on Eestis ELi suurim palgalõhe finants- ja kindlustustegevuse, hulgi- ja jaekaubanduse, mäetööstuse, töötleva tööstuse, ärimajanduse, majutuse ja toitlustuse ning ehituse valdkonnas (joonis 6).

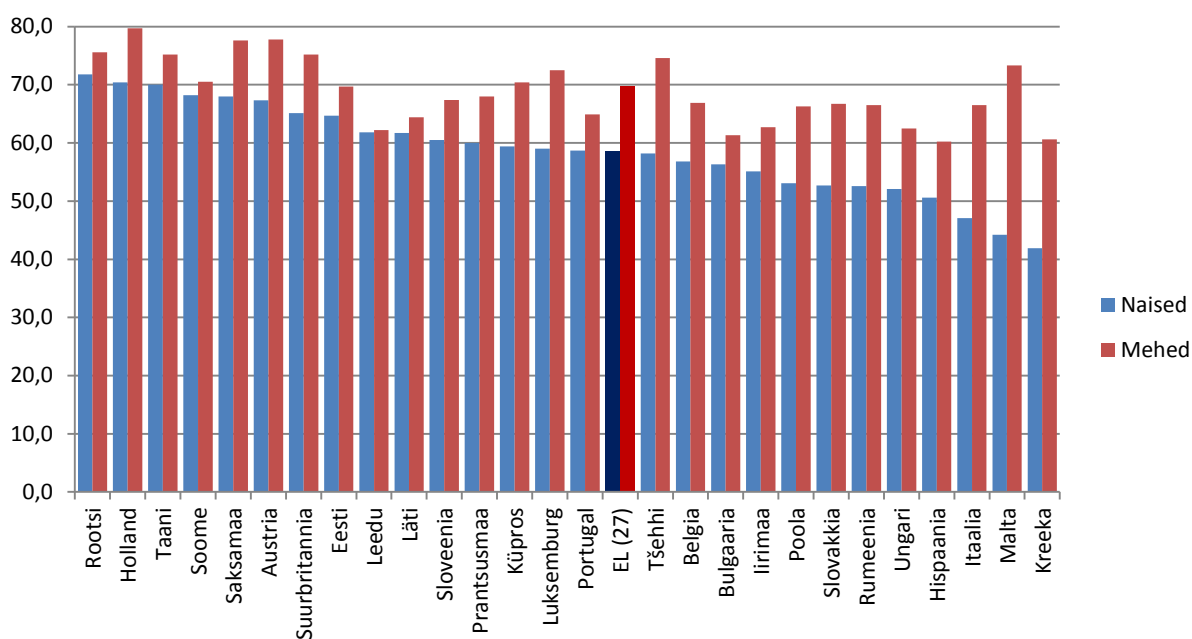


Joonis 6. Palgalõhe tegevusvaldkondade lõikes 2012 (%-des)

Allikas: Eurostat

Märkus: punasega on tähistatud need tegevusalad, kus Eestis on suurim palgalõhe kogu ELis

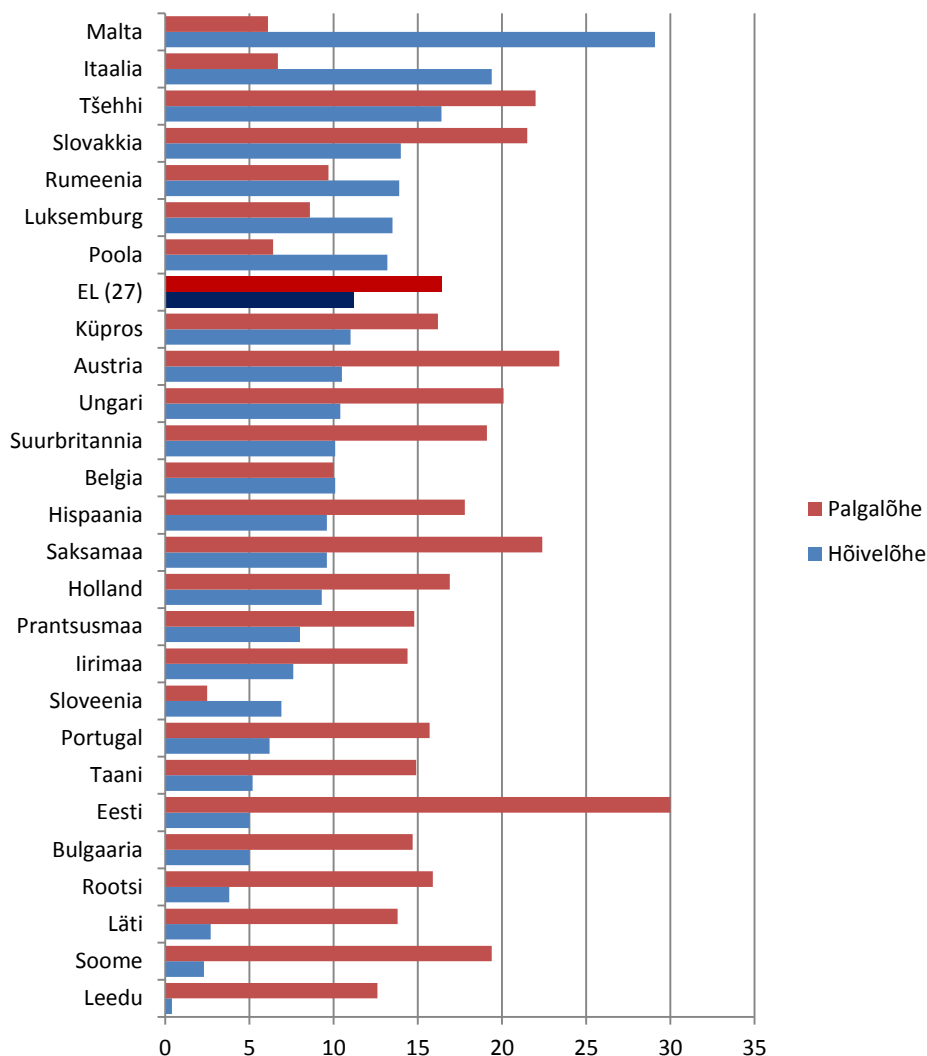
Uuringutes on välja toodud, et üldjuhul on suurema palgalõhega riikides ka kõrgem naiste tööhõive määr. Põhjuseks on see, et naised osalevad tööturul selektiivselt: eemale jäävad pigem madalama kvalifikatsiooniga töötajad, kes teeniksid ka väiksemat töötasu (Anspal jt 2010). **Eesti naiste hõivemäär on ELis kõrgemate seas.** Samuti on naiste seas kõrge hõivemäär Saksamaal ning Austrias, kus on ka probleeme suure palgalõhega. Kõige madalam on ELis naiste hõive nendes riikides, kus ka palgalõhe on väiksemate seas: Maltal ja Itaalias (joonis 7). Seega võib väita, et ülaltoodu peab ELis paika.



Joonis 7. Meeste ja naiste hõivemäärad ELi riikides 2012 (%-des)

Allikas: Eurostat

Sarnane seos võiks olla ka soolise hõivelõhe (meeste hõive määra ja naiste hõive määra vahel) ning palgalõhe vahel. Kui hõivelõhe on väike, siis osalevad naised tööhõives aktiivselt ning seega võib ka palgalõhe olla suurem. Suurim ELi hõivelõhe on Maltal, kus samal ajal on ka üks ELi väiksemaid palgalõhesid. Teisalt on suur hõivelõhe ka näiteks Tšehhis, kus aga samal ajal on palgalõhe suur. Väikseim hõivelõhe ELis on Leedus. Eestis on hõivelõhe ELi väiksemate seas (joonis 8). **Seega ei ole ELi riikides seos hõivelõhe ja palgalõhe vahel üheselt määratud, kuivõrd suure hõivelõhega riikide seas on nii väikse kui ka suure palgalõhega riike ning ka vastupidi.**



Joonis 8. Hõivelõhe ja palgalõhe ELi riikides 2012 (%-des)

Allikas: Eurostat

Sektoriline segregatsioon

Soolise palgalõhe üheks tekkimise põhjuseks on sektoriline segregatsioon tööturul. See tähendab, et meeste ja naiste palgaerinevus tekib, kuna naised koonduvad tegevusaladele, mida palga mõistes väärtustatakse ühiskonnas madalamalt (Anspal jt 2009). Segregatsiooni indeks³⁴ on kõige kõrgem Soomes,

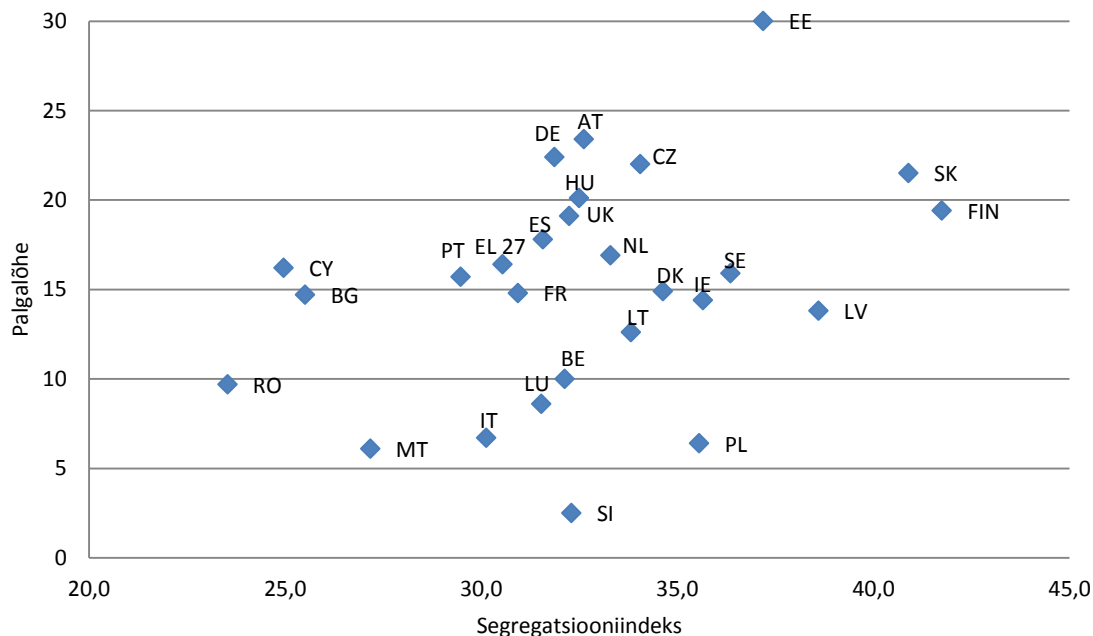
³⁴ Duncani ja Duncani poolt koostatud indeks näitab, kui suur osa naistest või meestest peaksid töökohta vahetama, et meeste ja naiste osakaalud kõikidel tegevusaladel oleksid võrdsed. Segregatsiooniindeksi väärtused on vahemikus 1-100%.

Indeksi arvutamisel kasutati Duncan ja Duncan (1955) poolt välja töötatud valemit. $S_t = \frac{1}{2} \sum \left| \frac{q_{it}T_{it}}{\sum q_{it}q_{it}} - \frac{p_{it}T_{it}}{\sum p_{it}T_{it}} \right|$, kus $p_{it} = \frac{F_{it}}{T_{it}}$

ja $q_{it} = (1 - p_{it}) = \frac{M_{it}}{T_{it}}$

Seejuures F_{it} = naiste arv tegevusalal i ja aastal t ; M_{it} = naiste arv tegevusalal i ja aastal t ja $T_{it} = F_{it} + M_{it}$ = töötajate koguarv tegevusalal i ja aastal t

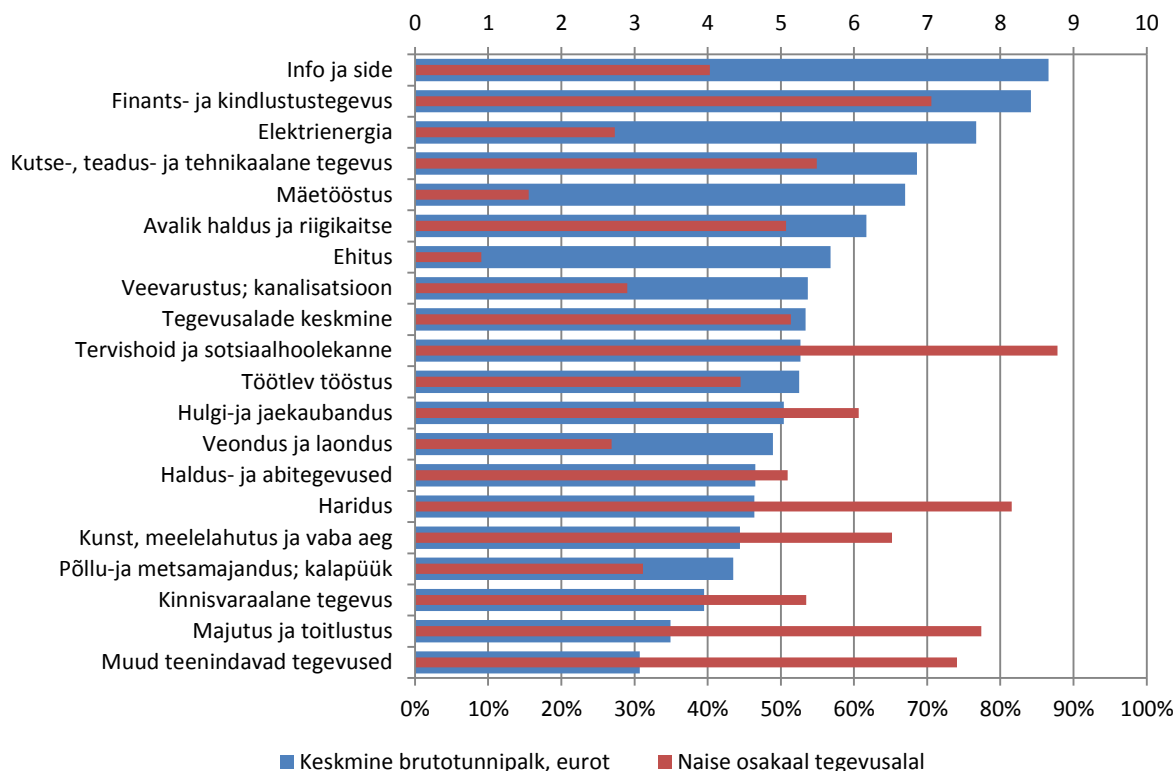
Slovakkias ning Lätis. Eestis on segregatsiooniindeks 37,2. Kõige madalam on segregatsiooniindeks Rumeenias ja Küprosel, kus samal ajal on palgalõhe ka madalam kui teistes Euroopa riikides. (joonis 9).



Joonis 9. Soolise segregatsiooni indeks tegevusala ja palgalõhe järgi ELi riikides 2012

Allikas: Eurostat

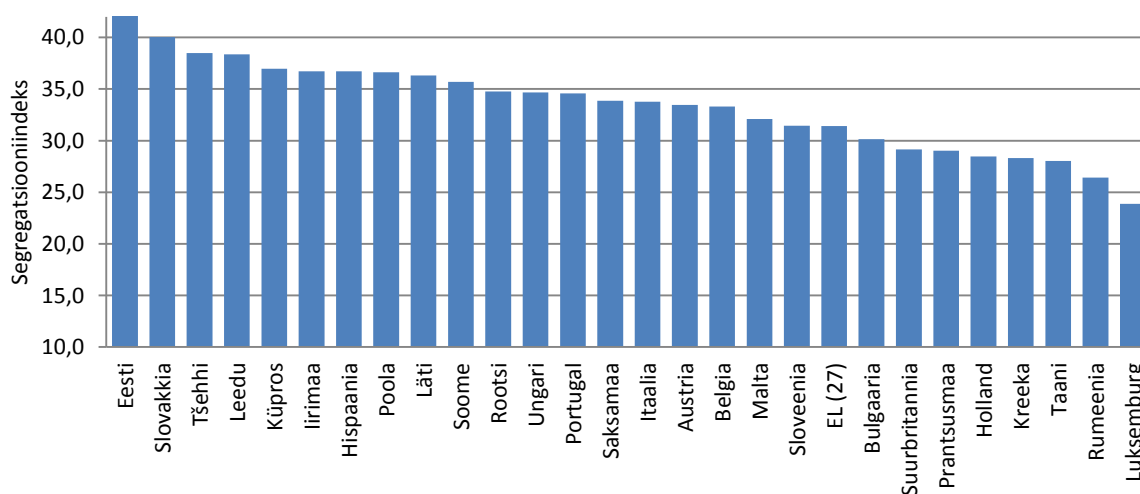
Võrreldes keskmisi brutotunnipalkasid tegevusalade lõikes ning tegevusaladel töötavate naiste osakaalu on võimalik välja tuua, et naiste osakaal on märgatavalt kõrgem tegevusaladel, kus keskmine brutotunnipalk on madalam: muud teenindavad tegevused ning majutus ja toitlustus. Samal ajal on naiste osakaal suur ka kõrge brutotunnipalgaga finants- ja kindlustustegevuse valdkonnas, kuid samal ajal iseloomustab nimetatud tegevusala suur palgalõhe. Kõrgeima keskmise brutotunnipalgaga info ja side valdkonnas on meeste osakaal kõrgem. Kõikidest hõivatud naistest töötab kolmel kõige kõrgema brutotunnipalgaga tegevusalal vaid hinnanguliselt 3% ning kolmel kõige madalama brutotunnipalgaga tegevusalal 11%. Meeste seas on samad näitajad vastavalt 3% ja 4% (joonis 10).



Joonis 10. Keskised brutotunnipalgad tegevusalade lõikes ning naiste osakaal (%-des) tegevusalal 2010
Allikas: Eesti Statistikaamet

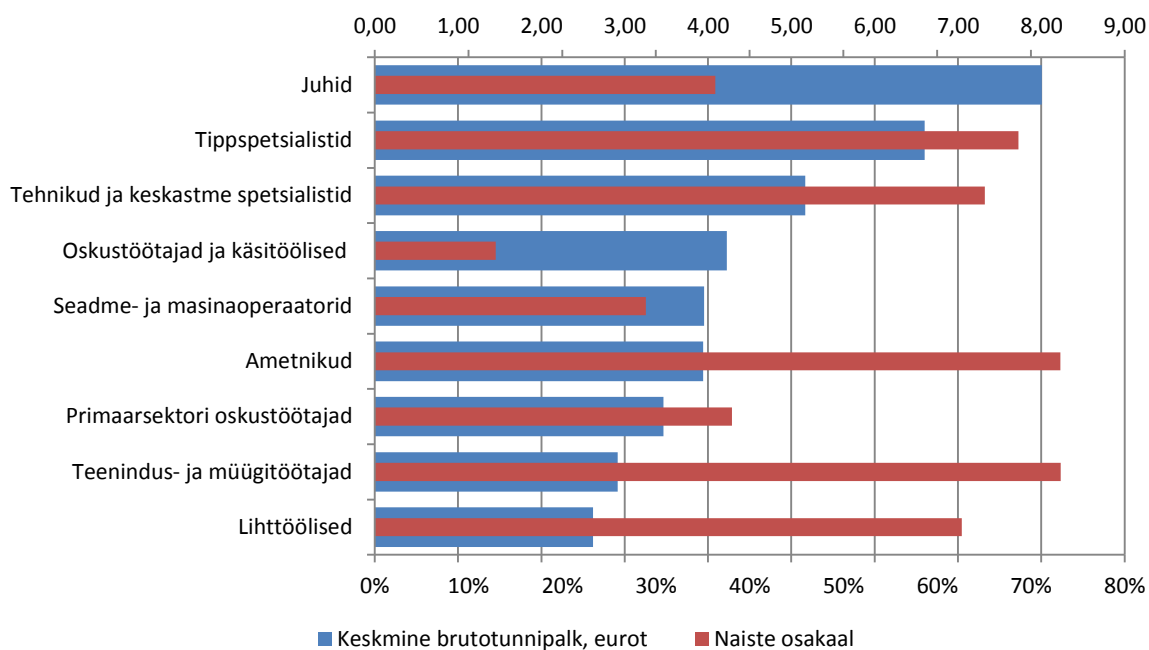
Ametialane segregatsioon

Varasemas kirjanduses, ka näiteks Anspal jt (2010) uuringus on välja toodud, et palgalõhet võib mõjutada segregatsioon ehk meeste ja naiste koondumine erinevatele ameti- ja tegevusaladele. Sooline segregatsioon (leitud on segregatsiooniindeks) ametialade lõikes on ELi liikmesriikidest kõige suurem Eestis ning väikseim Luksemburgis (joonis 11).



Joonis 11. Sooline segregatsioon ametialade lõikes ELis 2012
Allikas: Eurostat

Üheks palgalõhet selgitavaks teguriks võiks olla naiste ja meeste koondumine erinevalt tasustatud erialadele. Vaadeldes keskmisi brutotunnipalkasid ametialade lõikes Eestis ning ametialadel töötavate naiste osakaalusid ilmneb, et naiste osakaal on suhteliselt kõrge kahe kõige madalama ametiala (lihttöölised ning teenindus- ja müügitöötajad) töötajate seas, madalam on naiste osakaal juhtide seas, kus samal ajal on kõrgeimad brutotunnipalgad. Kõikidest hõivatud naistest töötab kahel kõige kõrgema brutotunnipalgaga ametialal 35% ning kahel kõige madalama brutotunnipalgaga ametialal 32%. Meeste seas on samad näitajad vastavalt 25% ja 15% (joonis 12).



Joonis 12. Keskmised brutotunnipalgad ametialade lõikes ning naiste osakaal (%-des) ametialal 2010. aasta palgauuringu põhjal

Allikas: Eesti Statistikaamet

Tegelikult tuleb tähele panna, et Eurostati poolt arvatavat palgalõhet on **mõistlik kasutada rahvusvahelise võrdluse tegemiseks**. Eesti Statistikaameti poolt avaldatav palgalõhe kirjeldab Eesti hetke olukorda täpsemini kui Eurostati poolt avaldatav palgalõhe näitaja. **Eurostati poolt avaldatav palgalõhe ei arvesta töötajatega, kes töötavad ettevõtetes, kus on vähem kui kümme töötajat. Samuti jäetakse välja põllumajanduse, metsamajanduse ja kalapüügi ning avaliku halduse ja riigikaitse ja kohustusliku sotsiaalkindlustuse valdkonnas töötavad palgatöötajad** (Gender pay...2014). Eesti Statistikaameti poolt leitava palgalõhe arvutamiseks piiranguid tegevusala ja ettevõtte suuruse kohta ei tehta, välja jäetakse üksnes ebaregulaarsed preemiad ja tulemustasud (Paats, Lunev 2014).

Üldiselt võib välja tuua, et võrreldes teiste Euroopa Liidu liikmesriikidega on korrigeerimata palgalõhe Eestis suurim. Sarnaselt palgalõhele on ka naiste hõivemäär Eestis üks kõrgemaid. Hoolimata naiste kõrgest hõivemäärast, on naised koondunud tegevusaladele, kus töötasud on keskmiselt madalamad (nt majutus ja toitlustus, haridus, muud teenindavad tegevused, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne). Samuti on **naiste osakaal oluliselt kõrgem võrreldes meestega kõige madalamate sissetulekutega ametikohtadel** – lihttöölise ning teenindus- ja müügitöötajate hulgas.

2. ÜLDINE SOOLINE PALGALÕHE EESTIS

2.1. Lühiülevaade andmetest

Käesolevas uuringus kasutatakse palgaerinevuste analüüsimiseks Statistikaameti poolt spetsiaalselt uuringu eesmärgi täitmiseks loodud andmebaasi. **Loodud andmebaasis kajastatakse inimeste töötasusid nii MTA (Maksu- ja Tolliamet) andmete kui ka ETU (Eesti Tööjõu-uuring) ja ESU (Eesti Sotsiaaluuring) põhjal.** ETU ja ESU kaudu on võimalik lisada andmebaasi lisaandmeid (vanus, haridustase, ametiala, ettevõtte tegevusala jne), mille abil on võimalik hinnata palgaerinevuste aluseks olevaid tegureid (Paats, Lunev 2014).

MTA palgaandmed võetakse Maksu- ja Tolliameti TSD (Tulu- ja sotsiaalmaksu deklaratsioon) vormilt. ETU ja ESU põhjal peab inimene ise ütlema, kui suur oli tema viimase kuu töötasu (ETU) või kui suur on tema keskmine netokuupalk (ESU). Juhul, kui ETU ankeedile vastava inimese viimase kuu töötasu ei olnud tavaline, küsitakse tema käest lisaks tavalist töötasu (Paats, Lunev 2014).

Arvestades seda, et ETU ja ESU puhul küsitakse inimese enda käest tema töötasu ning MTA palgaandmed kajastavad reaalselt väljamakstud (sotsiaalmaksuga maksustatud) palkasid, **võivad uuringute ja MTA andmetest tulenevad palgad mõnevõrra erineda.** Nii ETU kui ESU palgaandmed võivad olla veelgi ebatäpsemad, kuna mõnikord vastab inimese eest keegi teine (mõni muu leibkonna liige, keegi kes ei kuulu leibkonda) (Eesti Tööjõu-uuring 2012, Eesti Sotsiaaluuring 2012). Lisaks annavad mõned inimesed info oma palga kohta vahemikuna, mille järgi imputeeritakse neile täpne netopalk. Kui küsitlusele vastav inimene keeldub palga kohta käivale küsimusele vastamast või annab vastuse „ei tea“, siis imputeeritakse ka neile palgatunnus. Kokkuvõtvalt muudavad uuringu palgaandmeid ebatäpsemaks bruto-neto-bruto teisendused, imputeerimised ning vastamisvead. Samas ei saa üheselt väita, et MTA andmed on täpsemad kui uuringute palgaandmed. MTA andmetes jäävad välja välismaal töötavad inimesed, mitteametlikult töötavad inimesed ning need, kes uuringus osaledes oma isikukoodi ei avaldanud (mistõttu ei ole võimalik andmeid ühildada) (Paats, Lunev 2014).

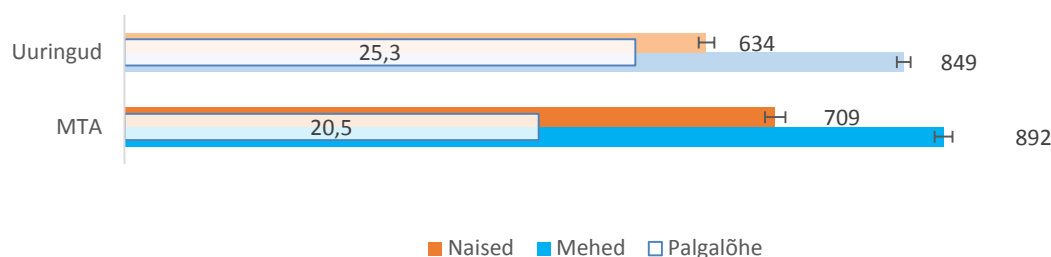
Lisaks ETU, ESU ja MTA andmetele on andmebaasis kajastatud ka andmeid REList (Rahva- ja eluruumide loendus). **Kasutatavas andmebaasis on erinevate uuringute andmed ühendatud ning on leitud kaalud nii, et oleks võimalik tulemusi üldistada kogu rahvastikule** (Paats, Lunev 2014).

Käesolevas analüüsis kasutatakse üldise kirjeldava statistika esitamisel brutokuupalga näitajat. Uuringu palgaandmete jaoks inimese enda öeldud palka ning MTA uuringu jaoks aastakeskmist töist tulu. Valimist on eemaldatud 3% kõige madalamaid ja 3% kõige kõrgemaid väärtusi. Keskmise brutotunnipalga leidmisel on kasutatud tavalist nädalas töötatud tundide arvu, juhul, kui see puudus, siis uuringunädalal töötatud tundide arvu (eeldusel, et ei puudutud töölt).

2.2. Palgatöötajate sooline palgalõhe Eestis

Soolise palgalõhe hindamisel on vaatluse all ainult **palgatöötajate töötasud**. Palgalõhet vaadeldakse erinevate taustategurite (sh vanus, rahvus, haridus jne) lõikes. Kõik arvutused on läbi kaalutud, et tagada andmete üldistatavus kogu rahvastikule.

2012. aastal olid palgatöötajatest meeste ja naiste palgad MTA andmete põhjal vastavalt **892 ja 709 eurot** kuus ja **sooline palgalõhe 20,5%**. Uuringu (ETU ja ESU) andmete põhjal olid eelkõige naiste palgatasemed mõnevõrra väiksemad ning sellest tulenevalt ka palgalõhe oli suurem – **25,3%** (joonis 13).

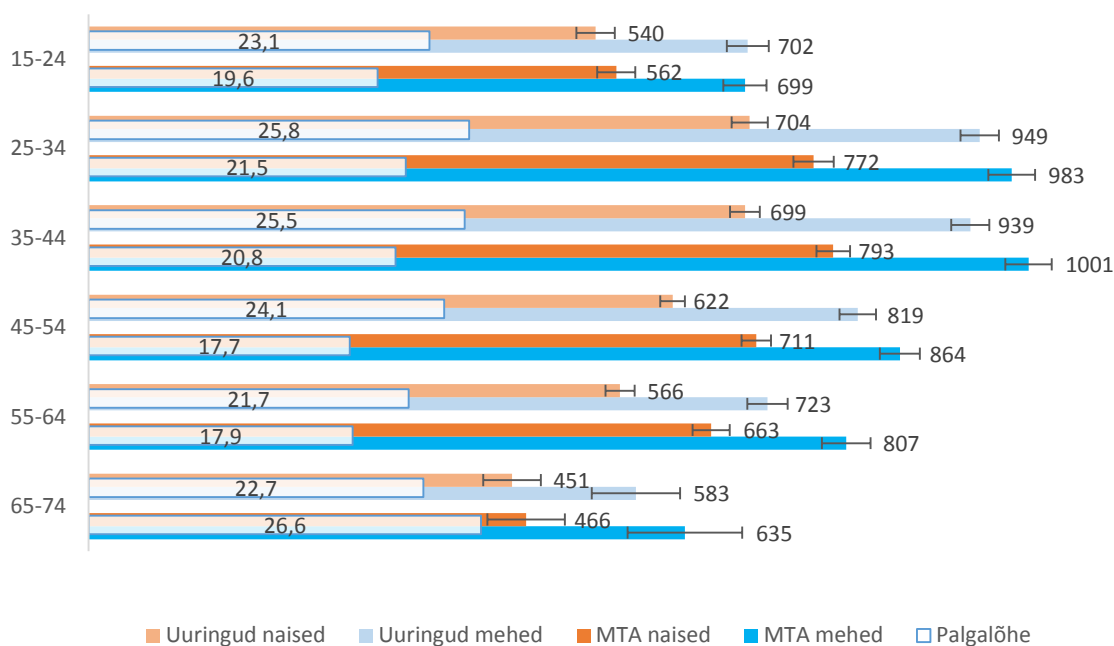


Joonis 13. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes), 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012.

Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Võrreldes 2011. aastaga on **palgatasemed kasvanud** (MTA andmete põhjal meestel 7,7% ja naistel 7,3%, uuringu andmete põhjal meestel 8,7% ja naistel 5,7%). Sooline palgalõhe on samuti kasvanud. Palgalõhe on suurem nooremates vanuserühmades ning kõige vanemas vanuserühmas. Väiksem on palgalõhe vanusegrupis 45–64 aastat.

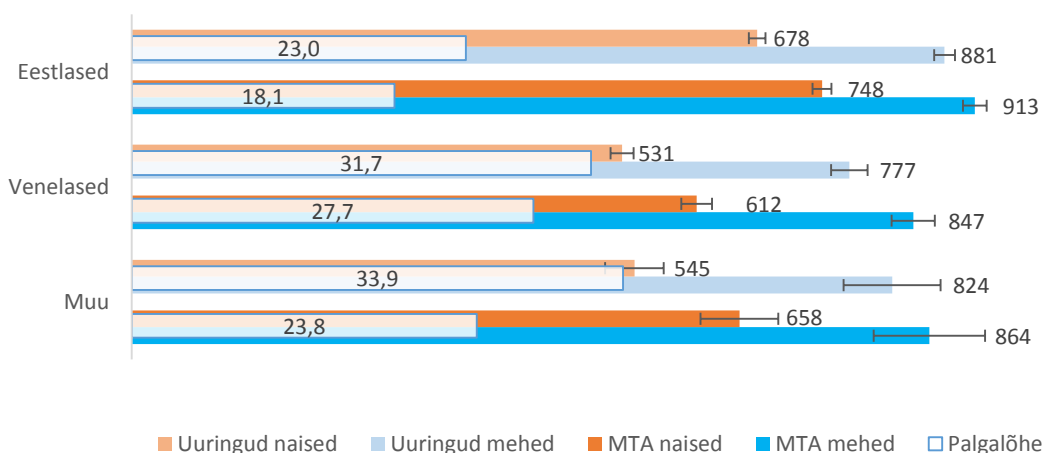
Uuringu palgaandmetest lähtudes on palgalõhe väiksem kõige vanemates vanuserühmades ning suurim 25–34 aastaste seas. Võrreldes 2011. aasta tulemustega on MTA andmetel palgalõhe suurenenud kõikides vanuserühmades peale 35–44- ja 45–64-aastaste. Uuringu palgaandmetel põhinevad palgalõhed on kõikide vanuserühmade lõikes kasvanud. Anomaaliana võib välja tuua vanusegrupi 65–74, mis on ainuke vanusegrupp, kus on MTA andmete põhjal hinnatud palgalõhe suurem kui uuringute andmete põhjal hinnatud palgalõhe (joonis 14).



Joonis 14. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) vanusegruppides, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012.

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

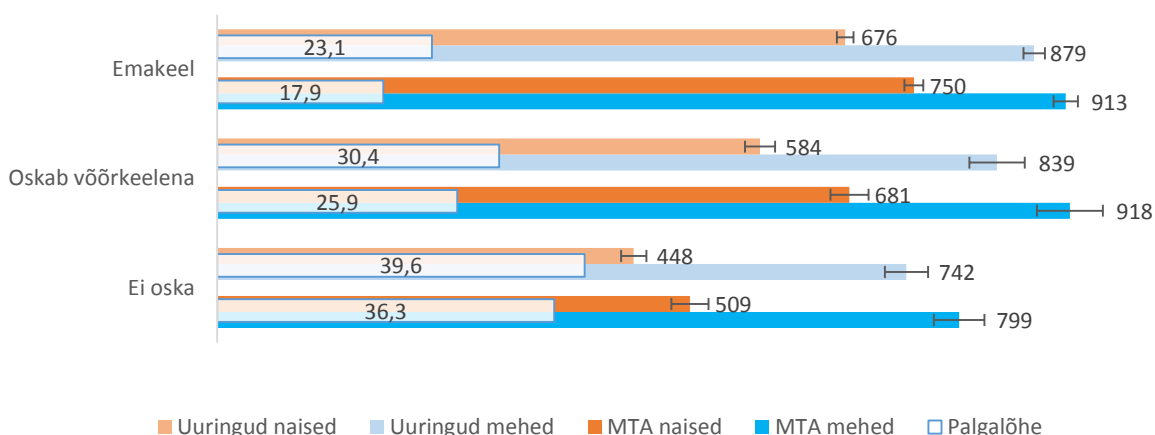
Palgalõhe suurus on rahvuseti erinev. Varasemates uuringutes (Anspal jt 2010 ja Rõõm, Kallaste 2004) on välja toodud, et eestlaste töötasu on võrreldes muulastega kõrgem. Anspal jt (2010) on välja toonud, et muust rahvusest eestimaalaste seas on palgalõhe võrreldes eestlastega pisut suurem. Espenberg jt (2013) aga leidsid, et sooline palgalõhe on eestlaste ja vähemusrahvuste seas üldiselt sarnane – eestlastel 0,5 eurot ning vähemusrahvustel 0,6–0,7 eurot (netotunnipalga arvestuses). **Nii uuringu kui ka MTA andmetel on palgalõhe eestlaste seas kõige väiksem ning venelaste ja muulaste seas kõrgem.** Muulaste töötasude usalduspiirid on võrreldes teiste rahvusgruppidega laiemad. Võrreldes 2011. aastaga on palgalõhe nii uuringu kui MTA andmetele tuginedes kasvanud, erandiks on MTA andmetele tuginev muulaste palgalõhe, mis on vähenenud (joonis 15).



Joonis 15. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) rahvuse järgi, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012.

Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

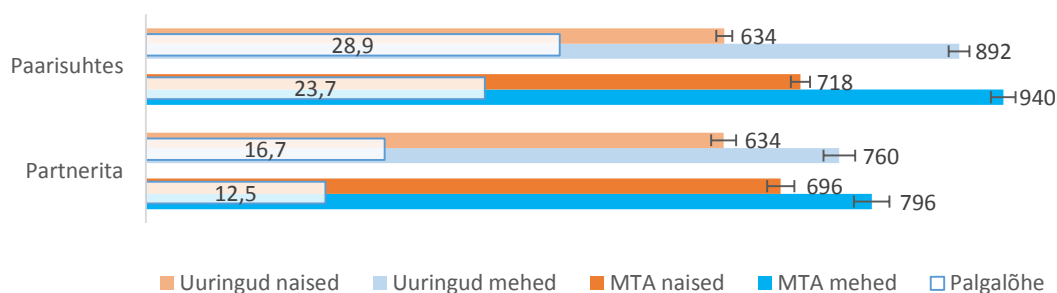
Teineteise alternatiividena võib vaadelda nii rahvust kui ka keeleoskust. Eesti keele oskus on töötasu suuruse kujunemisel oluliseks teguriks. Näiteks on Rõõm, Kallaste (2004) välja toonud, et eesti keelt oskavatel muulastest meestel on töötasu võrreldes eesti keelt mitte oskavatega keskmiselt kõrgem. Nii uuringu kui ka MTA andmetel on eesti keele oskajate (nii ema- kui võõrkeelena kõnelejatel) töötasu kõrgem. **Samuti väheneb palgalõhe tulenevalt keeleoskusest.** Väikseim on see eesti keelt emakeelena kõnelejatel ning suurim eesti keele mitte kõnelejatel, ulatudes MTA andmetel üle 36% ja uuringute andmetel peaaegu 40%-ni. Seega mõjutab eesti keele mitte oskamine negatiivselt eelkõige naisi. Võrreldes 2011. aastaga on MTA andmetel palgalõhed kõikides kategooriates vähenenud, samas uuringute tulemusel on palgalõhed vastupidi kõikides kategooriates suurenenud (joonis 16).



Joonis 16. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) eesti keele oskuse järgi, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012

Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Varasemates Eesti uuringutes (Anspal jt 2010 ja Rõõm, Kallaste 2004) on leitud, et paarisuhtes olemisel on positiivne efekt inimese palgale. **Nii MTA kui ka uuringu palgaandmete põhjal on paarisuhtes** (vastanu tegelik perekonnaseis on abielus või vabaabielus ja elab koos partneriga) **olevate inimeste töötasu kõrgem** kui neil, kes on partnerita (tegelik perekonnaseis vallaline, lahutatud või lesk). Samal ajal on palgalõhe paarisuhtes olevatel inimestel märgatavalt suurem. Võrreldes 2011. aastaga on palgalõhe suurenenud nii MTA kui uuringu palgaandmetele tuginedes (joonis 17).

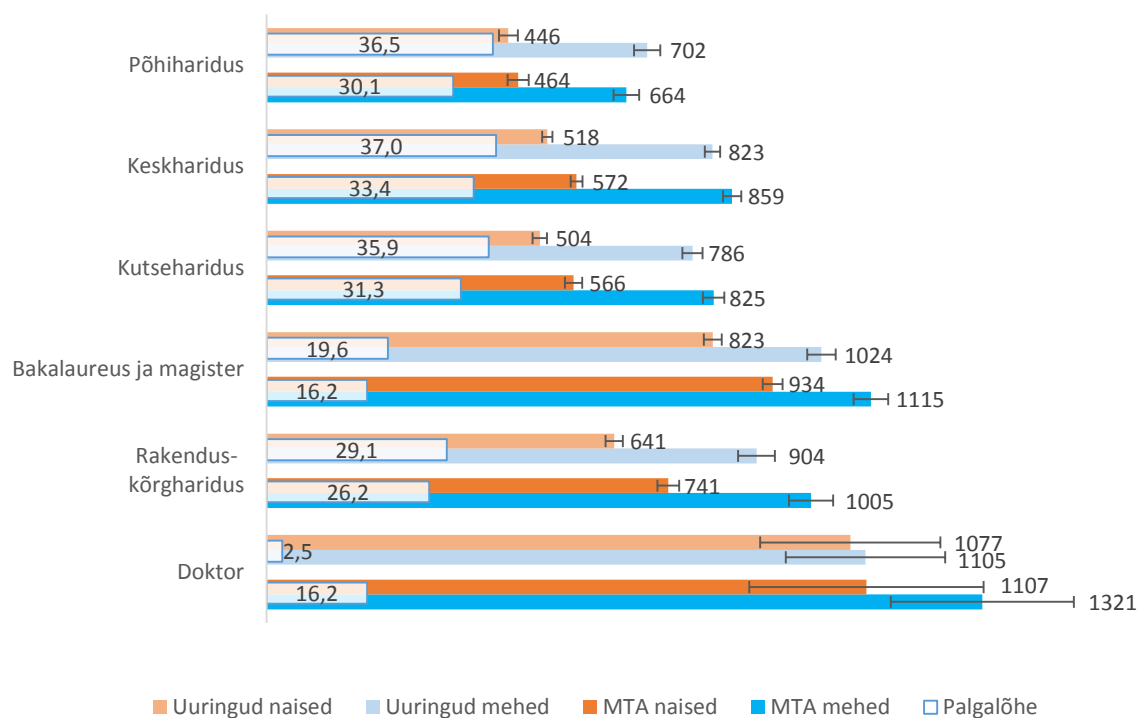


Joonis 17. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) partneri olemasolu järgi, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012

Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Haridusel³⁵ on töötasule ootuspäraselt positiivne mõju – kõrgema haridustasemega inimestel on ka kõrgem töötasu. Seda tulemust toetavad nii varasemad Eesti uuringud (Rõõm, Kallaste 2004; Espenberg jt 2013; Anspal jt 2010) kui ka välisriikides tehtud uuringud (Heinze 2010; Nestic 2010). Samuti on kõrgemalt haritud palgatöötajate palgalõhe väiksem (sama tulemus oli ka Anspal jt 2010 töös) – põhi-, kesk- ja kutseharidusega töötajatel on palgalõhe sarnane (MTA andmetel üle 30%), veidi madalam rakenduskõrgharidusega töötajatel (veidi üle 26%) ja märgatavalt madalam bakalaureuse, magistri või doktorikraadiga töötajatel (veidi üle 16%). 2011. aastaga võrreldes on MTA andmetele tuginedes põhiharidusega inimeste palgalõhe vähenenud umbes 5% võrra, kesk-, kutse- ja rakenduskõrgharidusega inimeste palgalõhe on jäänud samaks ning bakalaureuse, magistri- või doktorikraadiga inimeste palgalõhe on paari protsendipunkti võrra tõusnud (joonis 18). Doktorikraadiga palgatöötajate töötasude usalduspiirid on suhteliselt laiad võrreldes teiste haridustasemetega. Selle põhjuseks on suhteliselt madalam vaatluste arv.

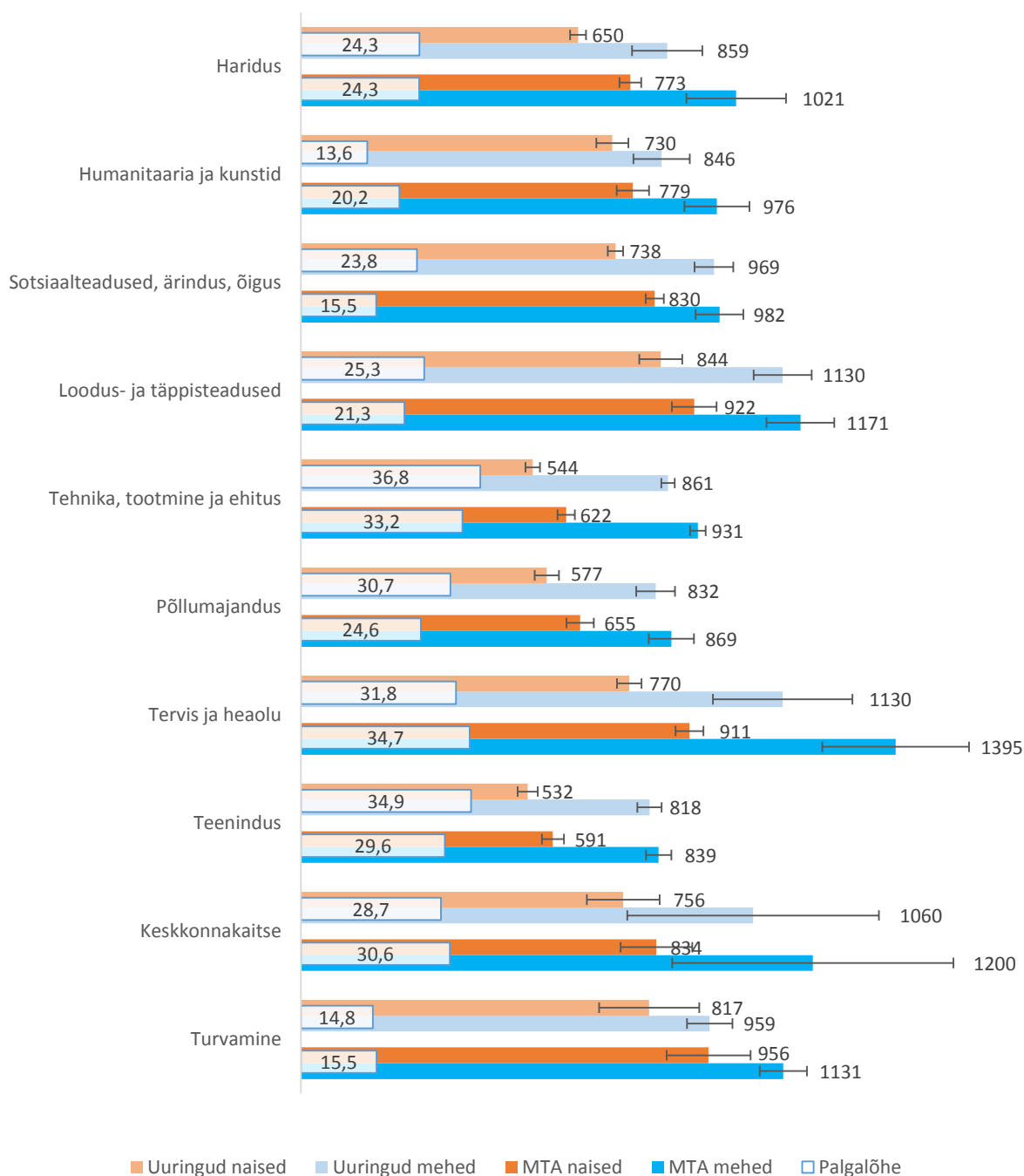
³⁵ Hariduse muutujate puhul kasutatakse haridustasemete määramisel ISCED klassifikaatorit. Kusjuures, kutsehariduse alla käivad nii kutsekeskharidus, kutseõpe põhihariduse baasil kui ka kutseõpe keskhariduse baasil. Võrreldi ka tulemusi kõikide kutseharidustüüpide lõikes eraldi. Sellisel juhul olid naiste lõikes töötasud võrdlemise sarnased.



Joonis 18. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) haridustaseme järgi, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012

Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Omandatud eriala seoseid töötasuga vaatlesid ka Anspal jt (2010), kes leidsid, et meeste palga suurust mõjutavad positiivselt näiteks sotsiaalteaduste, äriduse ja õiguse valdkonnas omandatud haridus ning matemaatika ja statistika õppimine. Kõrgeimad on palgad nii uuringu kui ka MTA andmete põhjal tervise ja heaolu eriala omandanutel. Samas on tervise ja heaolu eriala omandanute seas palgalõhe üle 30%. Ka tehnika, tootmise ja ehituse valdkonnas ning keskkonnakaitse valdkonnas on palgalõhe üle 30%. Suure palgalõhe põhjuseks võib olla valdkonnasiseselt erialane segregatsioon, samuti on keskkonnakaitse puhul saadud keskmise töötasu usaldusintervall väga lai ning seega tuleb tulemustesse ettevaatlikult suhtuda. Väikseim palgalõhe on turvamise ning sotsiaalteaduste, äriduse ja õiguse valdkonnas (joonis 19). Hariduse eriala omandanud palgatöötajate palgalõhe on MTA ja uuringu andmetel ühesugune. Üldiselt on uuringu andmetel töötasude usalduspiirid erialade lõikes laiemad.

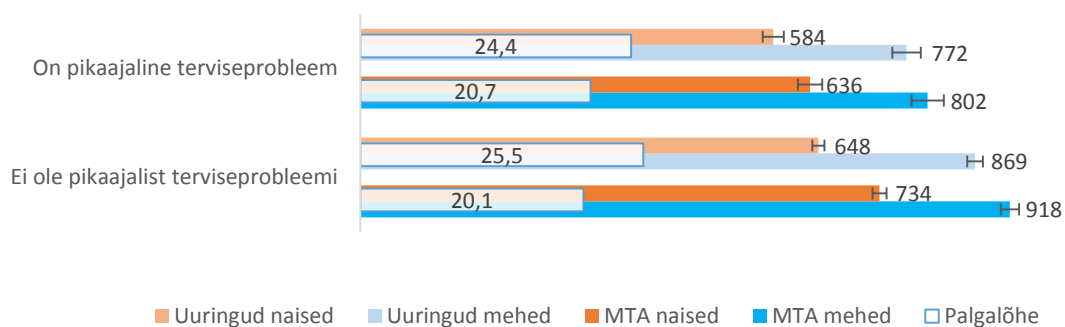


Joonis 19. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) omandatud eriala järgi, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Kuigi pikaajaline terviseprobleem mõjutab keskmisi töötasusid – ilma pikaajalise terviseprobleemita on keskmine palgatase kõrgem – **ei erine terviseprobleemiga töötajate palgalõhe terviseprobleemita töötajate palgalõhest**. Võib eeldada, et pikaajalise terviseprobleemi olemasolu mõjutab pigem inimese

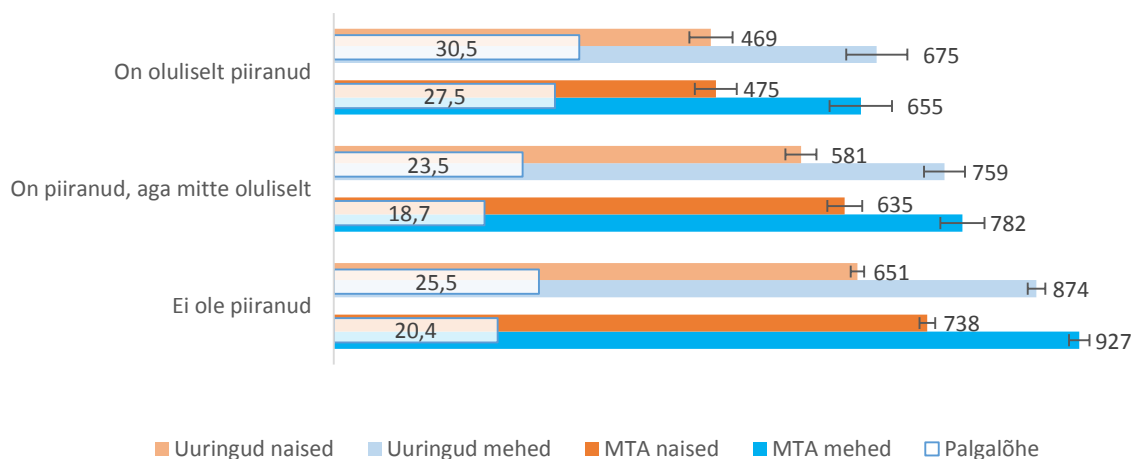
otsust tööturul osalemise suhtes. Võrreldes 2011. aastaga on MTA andmetel pikaajalise terviseprobleemiga inimeste palgalõhe veidi vähenenud (joonis 20).



Joonis 20. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) pikaajalise terviseprobleemiga ja ilma, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012

Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Terviseseisundist tingitud piirangud igapäevategevuses on negatiivselt töötasu suurusega seotud. Nendel palgatöötajatel, kellel ei ole terviseseisundist tingitud piiranguid igapäevategevusele, on keskmine töötasu kõrgem kui neil, kellel selline piirang esineb. Samuti on tervisepiiranguga palgatöötajate hulgas palgalõhe kõige suurem (joonis 21).



Joonis 21. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) ning terviseseisundist tingitud piirangud igapäevategevuses, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012

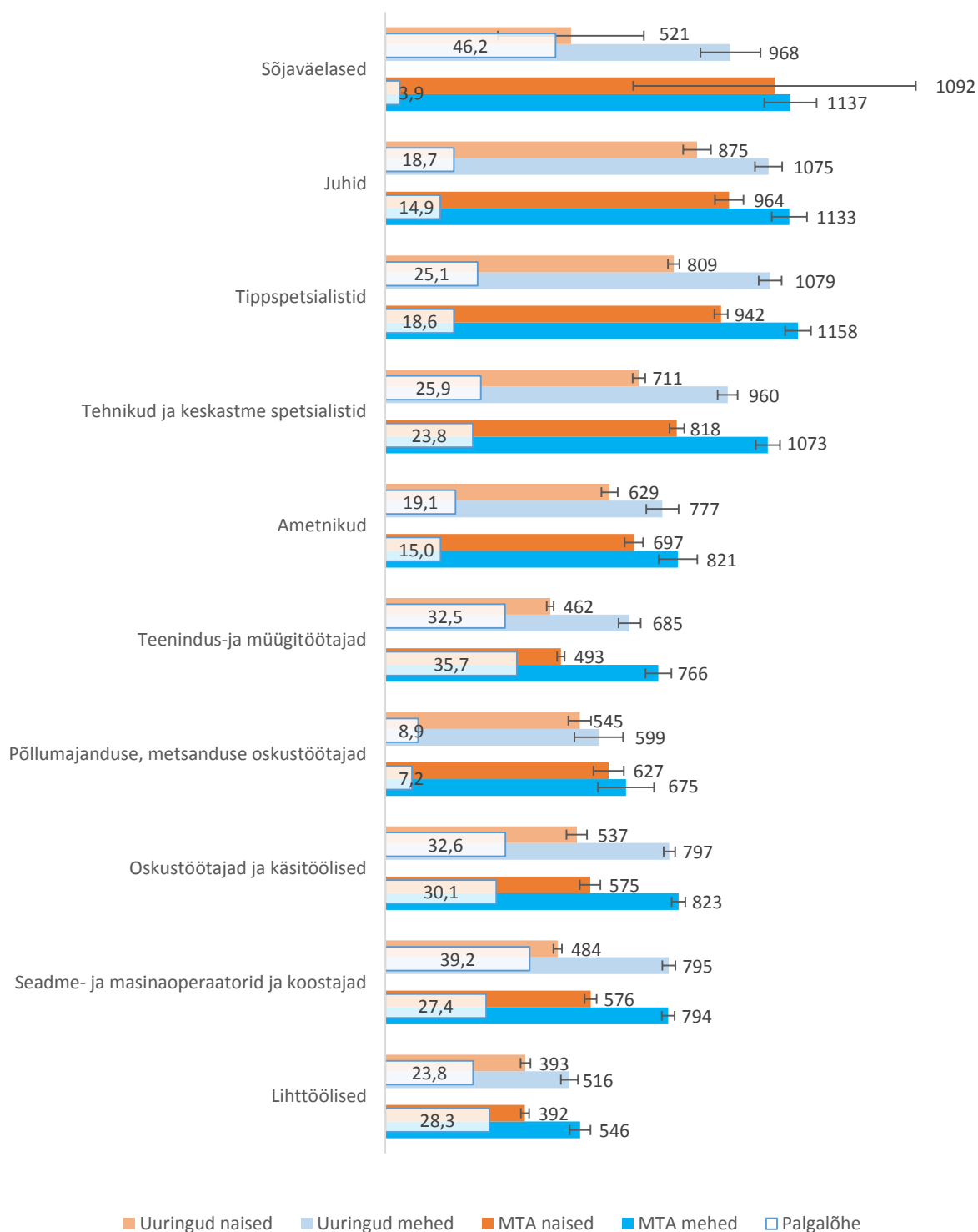
Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Ametikohtade lõikes on kõrgem palk kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel. Sarnased tulemused on saanud näiteks Rõõm ja Kallaste (2004), Anspal jt (2010), Espenberg jt (2013) ja Heinse (2010). Ametikohtade lõikes on palgaerinevused sõltuvalt ametikohast väga erinevad. **Kõige suurem on palgalõhe teenindus- ja müügitöötajatel ning oskustöötajatel ja käsitöölistel.** Oluline on siinkohal asjaolu, et teenindus- ja müügitöötajate seas on mehi võrdlemisi vähe. 2012. aastal oli palgatöötajatest

meeste seas teenindus- ja müügitöötajaid 6,5%, palgatöötajatest naised töötasid aga teenindus- ja müügitöötajana 19,2%. Oskus- ja käsitöölise seas on olukord vastupidine – 2012. aastal oli palgatöötajatest meeste seas oskus- ja käsitöölisi 27,3% ning naised 3%.

Kõige väiksem on palgalõhe põllumajanduse ja metsanduse oskustöölise seas, kelle puhul tuleb arvestada vaatluste väikese arvuga. Suhteliselt väike on palgalõhe ka ametnike ja juhtide seas (keskmiselt alla 20%).

Võrreldes palgalõhet MTA ja uuringu palgaandmetest lähtuvalt, siis on peaaegu kõikidel ametialadel suurem palgalõhe uuringu palgaandmetel (joonis 22).



Joonis 22. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) ametikohtade järgi, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Lisaks ametialale on palgatasemega seotud ettevõtte tegevusvaldkond. 2012. aastal oli meestel kõrgeim palk nii MTA kui ka uuringu andmetel finants- ja kindlustustegevuse sektoris. Naiste seas on kõrgeim palgatase MTA palgaandmetele tuginedes avalikus halduses ja riigikaitstes ning kohustuslikus sotsiaalkindlustuses ning uuringu andmetele tuginedes finants- ja kindlustustegevuses. Üle 30% palgalõhe oli nii uuringu kui ka MTA palgaandmetele tuginedes hulgi- ja jaekaubanduse, kinnisvara, muude teenindavate tegevuste valdkondades. Samades tegevusvaldkondades olid 2011. aastal suurimad palgalõhed. Erandiks on 2011. aastal uuringu palgaandmetes kinnisvaraalane tegevus, kus palgalõhe oli oluliselt väiksem kui 2012. aastal (tabel 10, tabel 11).

Tabel 10. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) valdkonniti, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012, MTA palgaandmed

Uuring/ tegevusala	MTA palgaandmed						Palgalõhe
	Mehed			Naised			
	Keskmine brutopalk	Usalduspiirid		Keskmine brutopalk	Usalduspiirid		
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	732	693,9	770,8	710	667,9	752,9	3,0
Mäetööstus	1054	975,2	1132,5	810	686,0	933,9	23,1
Töötlev tööstus	909	889,5	929,4	663	646,2	680,7	27,0
Elektrienergia, veevarustus	1054	1001,5	1106,2	977	879,0	1076,0	7,2
Ehitus	825	796,9	853,8	717	626,8	808,1	13,1
Hulgi- ja jaekaubandus	903	862,2	943,6	618	598,0	637,5	31,6
Veondus, laondus, info ja side	898	866,6	929,3	877	837,0	916,4	2,4
Majutus ja toitlustus	572	506,7	636,9	492	467,5	516,9	13,9
Finants- ja kindlustustegevus	1257	1089,9	1423,8	957	901,2	1012,4	23,9
Kinnisvaraalane tegevus	607	497,7	716,1	410	353,8	465,4	32,5
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	963	878,9	1046,9	793	739,6	846,2	17,6
Haldus- ja abitegevused	707	645,2	769,7	559	511,1	606,2	21,0
Avalik haldus ja riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus	1053	1021,1	1084,6	963	931,7	994,1	8,5
Haridus	947	887,8	1005,8	691	672,6	708,8	27,1
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	874	776,0	972,3	758	729,5	786,6	13,3
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	862	758,7	965,1	679	628,4	729,4	21,2
Muud teenindavad tegevused	823	702,3	943,7	523	460,5	585,1	36,5

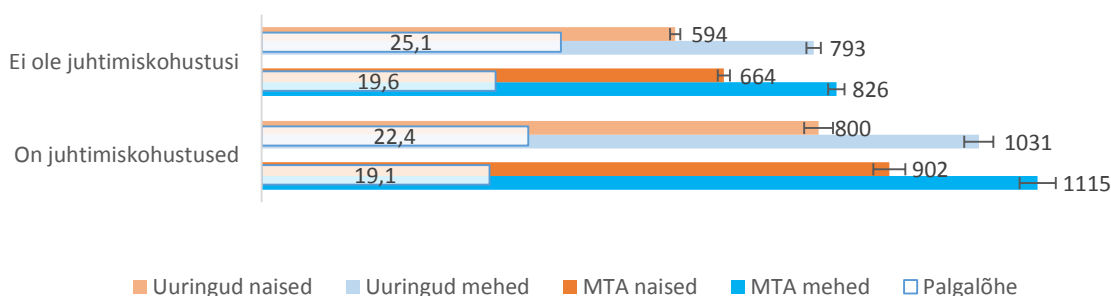
Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Tabel 11. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) valdkonniti, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012, uuringu palgaandmed

Uuring/ tegevusala	Uuringu palgaandmed						Palgalõhe
	Mehed			Naised			
	Keskmine brutopalk	Usalduspiirid		Keskmine brutopalk	Usalduspiirid		
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	667	634,7	699,8	597	564,6	628,6	10,6
Mäetööstus	905	837,8	972,4	696	625,3	767,5	23,1
Töötlev tööstus	802	785,1	818,9	568	553,5	581,7	29,2
Elektrienergia, veevarustus	857	809,1	905,8	715	631,7	798,4	16,6
Ehitus	873	848,7	897,5	716	633,6	799,1	18,0
Hulgi- ja jaekaubandus	832	799,0	865,5	569	552,9	584,9	31,6
Veondus, laondus, info ja side	985	957,1	1012,1	749	714,7	783,5	23,9
Majutus ja toitlustus	684	601,3	766,9	487	459,0	514,5	28,8
Finants- ja kindlustustegevus	1251	1128,7	1374,1	898	843,7	952,7	28,2
Kinnisvaraala tegevus	643	537,5	748,6	448	386,4	508,6	30,4
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	980	905,5	1055,3	791	738,2	844,4	19,3
Haldus- ja abitegevused	635	587,1	683,1	577	522,3	632,4	9,1
Avalik haldus ja riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus	908	880,2	936,6	856	827,4	883,8	5,8
Haridus	815	762,2	868,4	593	577,8	607,7	27,3
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	870	779,3	960,2	645	620,8	668,4	25,9
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	794	712,3	876,4	642	596,7	687,5	19,2
Muud teenindavad tegevused	789	687,1	890,0	539	490,1	587,3	31,7

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Juhtimiskohustuste olemasoluga kaasneb ka suurem keskmine töötasu. Samas ei tulene juhtimiskohustustest erinevust palgalõhes. Samuti ei ole palgalõhe muutunud võrreldes 2011. aastaga (joonis 23).

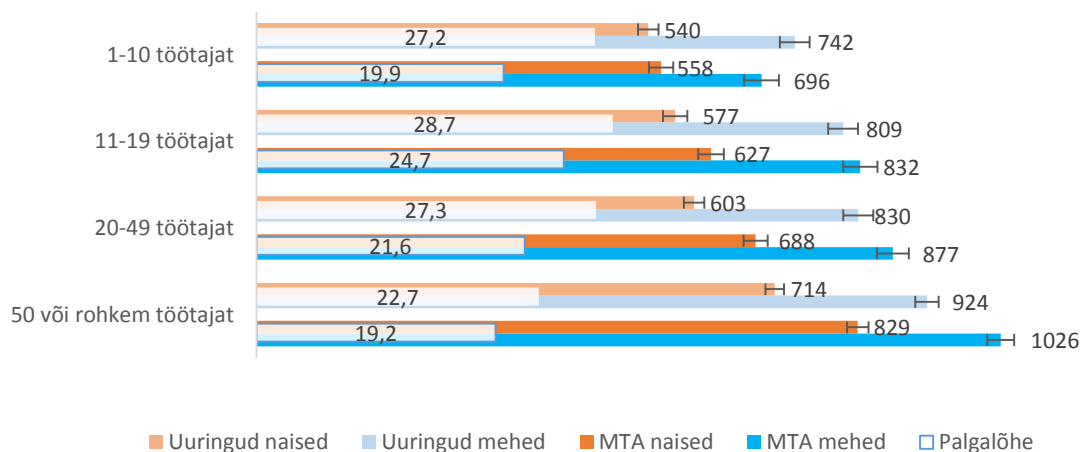


Joonis 23. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) juhtimiskohustuste olemasolu järgi, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Anspal jt (2010) leidsid, et mida suurem on ettevõtte/asutus (töötajate arvu poolest), seda suurem on keskmine töötasu. Üle 50 töötajaga ettevõtetes on ka MTA ja uuringu andmetel keskmised töötasud

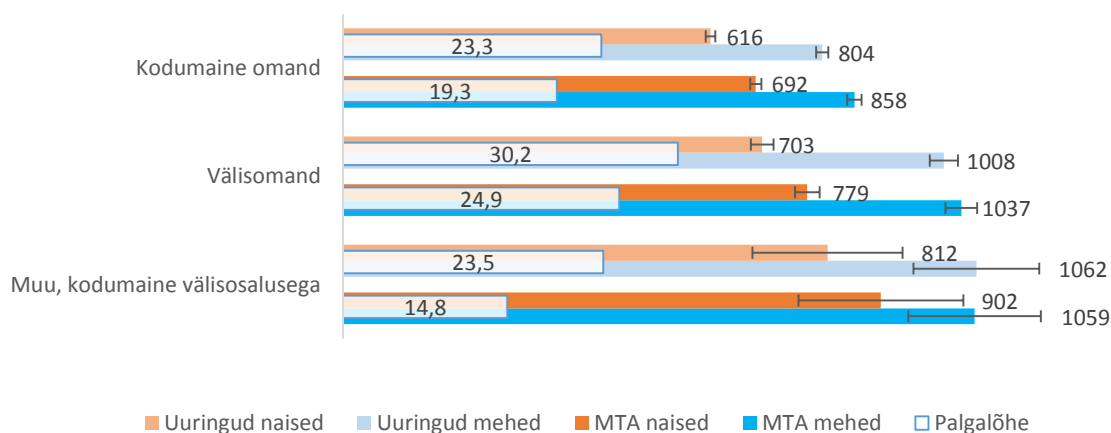
kõrgemad. **Samal ajal on väiksemad palgalõhed iseloomulikud suurema töötajate arvuga ettevõtetele.** 2011. aastaga võrreldes on palgalõhe suurenenud üksnes 11–19 töötajaga ettevõtetes (2011. aasta MTA andmetel võiks hinnanguliselt väita, et ettevõtte suurus ei ole palgalõhe erinevuse selgitamisel oluline tegur) (joonis 24).



Joonis 24. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) ettevõtte/asutuse suuruse järgi, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

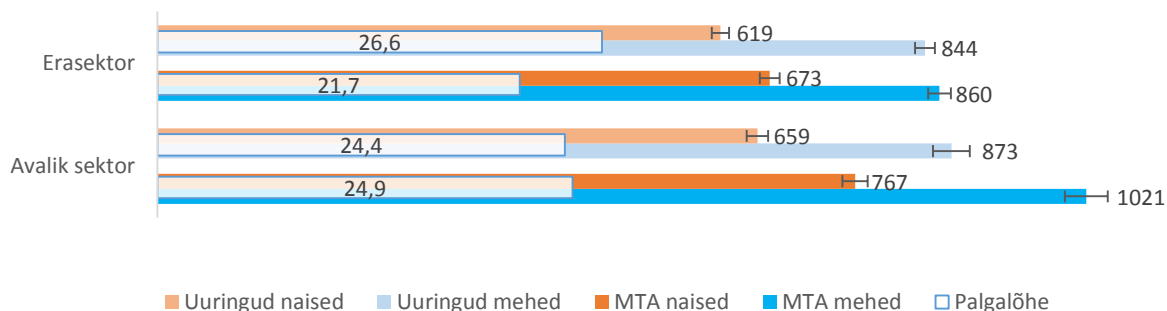
Välisomandisse kuuluvate ettevõtete palgatöötajate keskmised töötasud on kõrgemad, sarnane tulemus saadi Anspal jt (2010) ja Rööm, Kallaste (2004) uuringutes (sama kehtib ka muude, välisosalusega kodumaiste ettevõtete töötajate kohta). **Samas on välisomandisse kuuluvate ettevõtete töötajate palgalõhe mõnevõrra suurem kui kodumaisesse omandisse kuuluvate ettevõtete töötajatel.** 2011. aastal oli välisomandisse kuuluvate ettevõtete töötajate palgalõhe paari protsendipunkti võrra väiksem (joonis 25).



Joonis 25. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) ettevõtte/asutuse omandivormi järgi, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

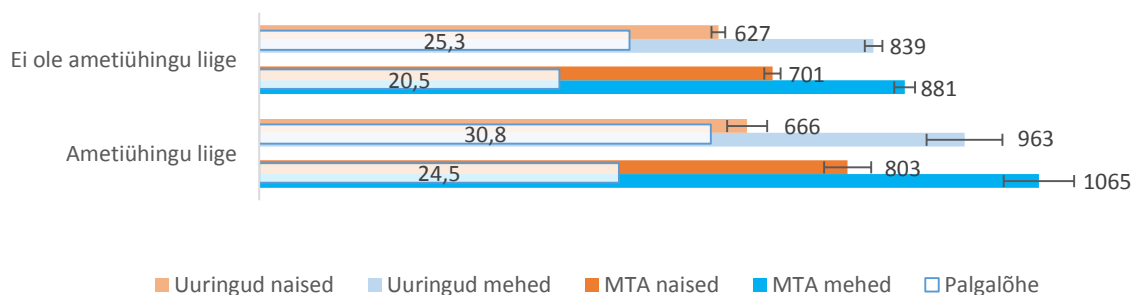
Kui võrrelda töötasusid töötamise sektori alusel, siis avalikus sektoris on keskmised töötasud kõrgemad. Mõnevõrra üllatuslikult on MTA andmetel ka palgalõhe avalikus sektoris pisut suurem. Varasemas Anspal jt (2010) uuringus on leitud vastupidine seos – avalikus sektoris on palgalõhe väiksem. 2011. aastal MTA andmetel avaliku sektori ja erasektori palgalõhe ei erinenud (joonis 26).



Joonis 26. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) era- ja avalikus sektoris, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

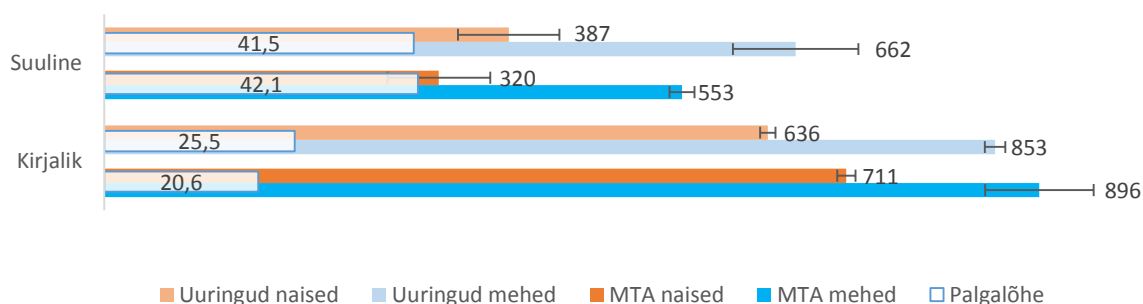
Ametiühingu liikmete töötasud on keskmiselt kõrgemad ja töötasude usalduspiirid on suhteliselt laiemad. Ametiühingusse kuulujate hulgas esineb suurem palgalõhe. Sarnane olukord on iseloomulik 2011. aasta andmetele. Teisalt, varasemas Anspal jt (2010) uuringus leiti, et ametiühingusse kuuludes on palgalõhe väiksem ning ka saadav keskmine palk madalam. Samas tuleb märkida, et ametiühingutesse kuulumine pole Eestis väga levinud. Palgatöolistest mehi kuulus 2012. aastal ametiühingusse 5% ning palgatöolistest naisi 7,2% (joonis 27).



Joonis 27. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) ametiühingu liikmelisuse järgi, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Suulise töölepinguga palgatöötajatel on töötasu märgatavalt madalam ning töötasude usalduspiirid laiemad. Samuti on suulise töölepinguga palgatöötajate hulgas väga suur palgalõhe, ulatudes üle 40%. Tegemist on mõnevõrra vastuolulise tulemusega – 2011. aastal osutus suulise töölepingu korral MTA andmetel palgalõhe negatiivseks (21,3% naiste kasuks) (joonis 28).



Joonis 28. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) töölepingu vormi järgi, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012

Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Varasemates Eesti uuringutes (Anspal jt 2010, Espenberg jt 2013, Rõõm, Kallaste 2004) on leitud, et võrreldes teiste Eesti piirkondadega on Tallinnas kõrgemad palgad. Piirkonniti eristuvad kõrgema keskmise palga poolest meeste seas nii uuringu kui ka MTA palgaandmetel Tallinn ning Harjumaa. Nii MTA kui ka uuringu palgaandmetel on naiste keskmine palk kõrgeim Tallinnas ning Tartumaal. **Suurimad palgalõhed MTA andmetel on Viljandimaal ning Võrumaal, uuringu andmetel aga Raplamaal ning Harjumaal.** 2011. aastal olid nii MTA kui ka uuringu andmetel suurimad palgalõhed Hiiumaal ning Ida-Virumaal (tabel 12, tabel 13). Lisaks tuleb märkida, et uuringu keskmised brutopalgad on oluliselt madalamad kui MTA keskmised brutopalgad.

Tabel 12. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) maakonniti, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012, MTA palgaandmed

Uuring/ piirkond	MTA palgaandmed						Palgalõhe		
	Keskmine brutopalk		Usalduspiirid		Keskmine brutopalk			Usalduspiirid	
	Mehed			Naised					
Tallinn	969	941,9	996,3	787	766,9	807,1	18,8		
Harjumaa	957	913,4	1001,2	703	667,5	739,2	26,5		
Hiiumaa	817	681,3	951,9	605	528,6	680,8	25,9		
Ida-Virumaa	818	776,7	858,6	598	565,2	630,3	26,9		
Jõgevamaa	826	752,3	899,5	659	609,9	708,1	20,2		
Järvamaa	778	722,7	833,8	566	521,8	610,4	27,3		
Läänemaa	724	648,3	798,9	697	650,8	744,1	3,6		
Lääne-Virumaa	840	786,5	893,5	610	574,4	646,3	27,3		
Põlvamaa	652	585,2	718,4	619	567,3	671,5	5,0		
Pärnumaa	743	688,3	797,0	614	574,9	652,1	17,4		
Raplamaa	859	789,3	928,8	634	591,6	676,8	26,2		
Saaremaa	853	791,3	914,7	608	565,6	649,6	28,8		
Tartumaa	884	834,9	933,9	761	722,4	800,5	13,9		
Valgamaa	744	678,7	809,6	626	570,7	681,4	15,9		
Viljandimaa	816	757,5	874,3	569	527,4	611,1	30,2		
Võrumaa	853	795,5	911,2	578	532,7	622,7	32,3		

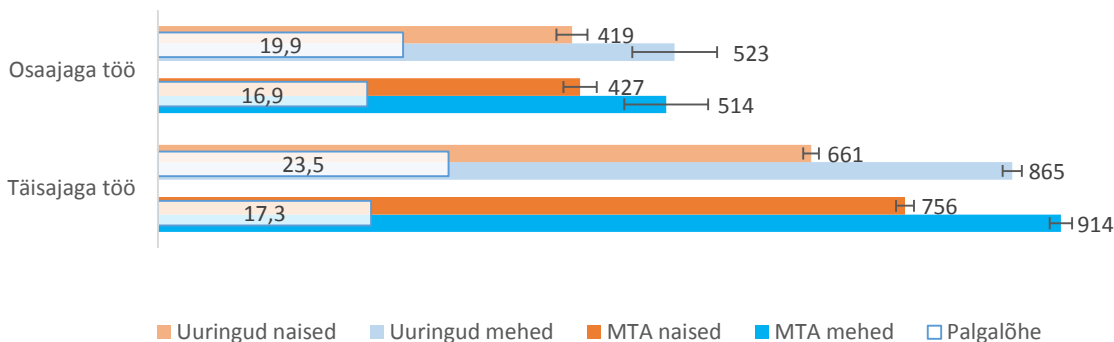
Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Tabel 13. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) maakonniti, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012, uuringu palgaandmed

Uuring/ piirkond	Uuringu palgaandmed						Palgalõhe		
	Keskmine brutopalk		Usalduspiirid		Keskmine brutopalk			Usalduspiirid	
	Mehed			Naised					
Tallinn	902	879,8	924,2	699	681,8	716,4	22,5		
Harjumaa	898	860,3	935,0	608	579,6	637,3	32,2		
Hiiumaa	690	579,0	800,6	516	458,2	573,0	25,3		
Ida-Virumaa	711	680,8	741,6	496	474,9	516,2	30,3		
Jõgevamaa	625	574,6	675,0	588	545,2	630,5	5,9		
Järvamaa	699	656,0	742,2	551	506,8	595,7	21,2		
Läänemaa	631	571,7	691,1	578	544,3	612,5	8,4		
Lääne-Virumaa	754	715,2	792,7	543	514,4	571,7	28,0		
Põlvamaa	692	625,4	758,5	562	522,3	602,2	18,8		
Pärnumaa	677	635,1	719,9	534	508,3	559,4	21,2		
Raplamaa	794	738,1	849,2	539	504,2	573,9	32,1		
Saaremaa	722	676,7	768,2	521	490,3	551,4	27,9		
Tartumaa	814	772,8	854,3	674	640,4	708,3	17,1		
Valgamaa	665	609,3	720,3	541	496,3	585,7	18,6		
Viljandimaa	714	665,7	761,7	530	496,2	564,7	25,7		
Võrumaa	737	687,6	785,7	520	490,4	550,3	29,4		

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

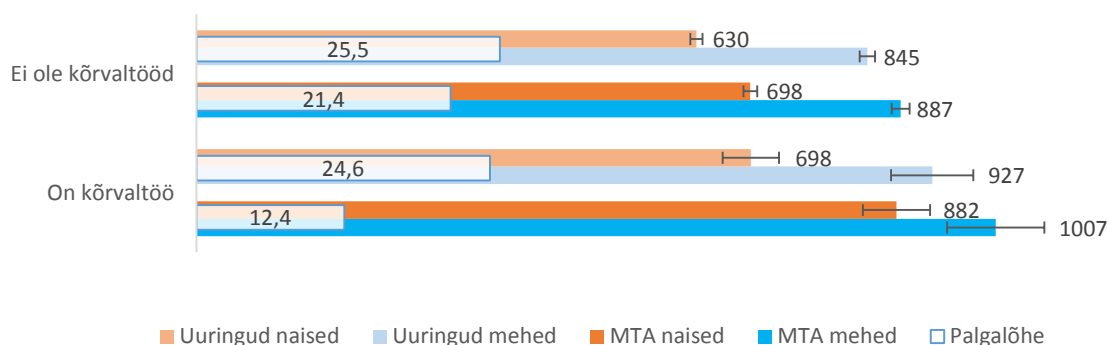
Võrreldes omavahel täis- ja osaajaga töötamist ilmneb, et täisajaga töötamise puhul on palgalõhe suurem (joonis 29). Samal ajal on osakoormusega töötamisel töötasude varieeruvus suhteliselt suurem.



Joonis 29. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) täis- ja osaajaga töö järgi, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Kõrvaltööde olemasolu on seotud inimeste töötasuga – inimestel, kellel on kõrvaltöö, on ka keskmine palk pisut kõrgem. **MTA andmetel on palgatöötajate hulgas, kellel on kõrvaltöö, palgalõhe ligikaudu kaks korda väiksem võrreldes uuringu andmetega.** Kõrvaltöö puudumisel ulatub palgalõhe nii MTA kui ka uuringu andmetel veidi üle 20%. (joonis 30).



Joonis 30. Meeste ja naiste keskmised töötasud (eurodes) kõrvaltöö olemasolu järgi, 95% usaldusintervallid ning palgalõhe (%-des) 2012

Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Tulemuste stabiilsuse analüüsimiseks kasutati MTA palgamuutujana 2012. aasta andmetel töötasu arvutamise varianti, kus **keskmiseks palgaks võeti uuringukuu ning sellele eelneva ja järgneva kuu töötasu keskmine.**

Kolme kuu keskmise palga muutujat kasutades tulid tulemused aastakeskmisega võrreldes väga sarnased. Meeste keskmine palk erineb 11 ja naiste keskmine palk 7 euro võrra (ehk ligikaudu 1% võrra). Võrreldes tulemusi ka erinevate taustategurite lõikes (haridus, omandatud eriala, ametiala ning ettevõtte tegevusala), siis palgatasemed erinevad üldjuhul kuni 5% võrra, kusjuures enamasti jääb erinevus 1-2% vahele.

Kokkuvõtvalt ilmnes käesolevas alapeatükis, et **kuigi MTA andmetel on võrreldes uuringutega palgatöötajate keskmised sissetulekud kõrgemad, siis sooline palgalõhe on uuringute andmetel märgatavalt suurem ning seda üldiselt kõikide uuritavate tunnuste puhul.** Soolise palgalõhe hindamine erinevate tausttegurite suhtes näitas, et palgalõhe on suurem nooremates vanuserühmades ning kõige vanemas vanuserühmas. Kõige väiksem on palgalõhe vanusegrupis 45–64 aastat. Üldiselt on palgalõhe eestlaste seas väiksem ning venelaste ja muulaste seas suurem. Samuti on sooline palgalõhe väiksem eesti keelt emakeelena kõnelevate palgatöötajate hulgas ning suurem eesti keelt mittekõnelevate palgatöötajate hulgas. Keskmiselt kõrgemaid sissetulekuid teenivad paarisuhtes viibivad palgatöötajad võrreldes partnerita palgatöötajatega. Ka sooline palgalõhe on suurem paarisuhtes viibivate palgatöötajate hulgas. Kõrgema haridusega palgatöötajad teenivad keskmiselt kõrgemaid sissetulekuid ning kõrgemalt haritud palgatöötajate seas on palgalõhe oluliselt väiksem võrreldes madalama haridusega palgatöötajatega. **Kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel teenitakse keskmiselt kõrgemaid sissetulekuid, samal ajal on sooline palgalõhe nendel ametikohtadel väiksem võrreldes madalamat kvalifikatsiooni nõudvate ametikohtadega.** Kõige suurem on sooline palgalõhe teenindus- ja müügitöötajate ning oskustöötajate ja käsitöölise hulgas. Lisaks ametialale mõjutab töötasu ning seeläbi ka soolise palgalõhe suurust **ettevõtte tegevusvaldkond.** Üle 30% ulatus sooline palgalõhe hulgi- ja jaekaubanduses, kinnisvara ja muude teenindavate tegevuste valdkondades. Suhteliselt suur (ligikaudu 30%) on palgalõhe ka töötlevas tööstuses ja hariduses. Suurema töötajate arvuga ettevõtetes teenitakse kõrgemaid sissetulekuid, samal ajal on sooline palgalõhe nendes väiksem võrreldes väikeettevõtetega. Kodumaise omandivormiga ettevõtetes teenitakse keskmiselt madalamaid sissetulekuid ning ka sooline

palgalõhe on nendes väiksem. Võrreldes erasektoriga teenivad palgatöötajad avalikus sektoris kõrgemaid sissetulekuid. MTA andmetel on sooline palgalõhe avalikus sektoris samuti suurem. Võrreldes teiste piirkondadega on Tallinnas keskmised sissetulekud kõrgemad. Suurimad palgalõhed MTA andmetel on Viljandimaal ning Võrumaal, uuringu andmetel aga Raplemaal ning Harjumaal.

3. SELGITATUD JA SELGITAMATA PALGALÕHE – REGRESSIOONANALÜÜS

Käesolevas peatükis hinnatakse esmalt **palgavõrrandid nii kogu valimile kui ka meestele ja naistele eraldi**. Seejärel kasutatakse **Oaxaca-Blinderi dekompositsioonimeetodit**, mille abil dekomponeeritakse sooline palgalõhe kaheks järgmiseks osaks: erinevused meeste ja naiste selgitavates karakteristikutes ning erinevused nende karakteristikute erinevas tasuvuses meestele ja naistele.

Seejärel hinnatakse palgavõrrandid uuesti, **kontrollides sealjuures selektsiooni olemasolu**. Võimaliku selektsiooniga arvestamine on oluline seetõttu, et on võimalik, et töötavad inimesed on mingisuguste mittejälgitavate karakteristikute poolest mittetöötavatest erinevad (vt alapeatükk 1.1). Seejärel viiakse taas läbi **Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine**.

Palgavõrrandite hindamisele ja dekomponeerimisele järgneb **kvantiilregressioon**, mille eesmärk on analüüsida palgaerinevusi palgajaotuse erinevates punktides (kvantiilide lõikes). Nii kontrollitakse võimalikku „klaaslae“ või „kleepuva põranda“ efekti olemasolu Eesti tööturul. **Analüüsi viimases etapis hinnatakse palgaerinevusi sobitamise (matching) teel**. Sobitamisel võrreldakse omavahel nende meeste ja naiste palkasid, kes on jälgitavate karakteristikute poolest omavahel sarnased ehk otseselt võrreldavad. Käesolevas uuringus kasutatakse Nopo sobitamist. (vt alapeatükk 1.1).

3.1. Palgavõrrandid ühendatud andmetele, meeste ja naiste lõikes

Palgavõrrandite regressioonanalüüsi aluseks on klassikalised **Minceritüüpi palgavõrrandid**, kus **sõltuvaks muutujaks on brutotunnipalk**, millest on tõlgendamise lihtsustamise eesmärgil võetud naturaallogaritm³⁶. Nii näitab selgitava teguri ees olev koefitsient ligikaudu, **mitme protsendi võrra muutub palk, kui selgitav tegur suureneks ühe ühiku võrra**. Lisaks muudab naturaallogaritmi võtmise uuritava tunnuse jaotust normaaljaotusele lähedasemaks. Palgavõrrandeid hinnatakse hariliku vähimruutude meetodiga. Harilik vähimruutude meetod eeldab lineaarseid seoseid sõltuva ja selgitavate muutujate vahel ning uuritava tunnuse normaaljaotust. Hinnangute standardvigu on kohandatud heteroskedastiivsuse suhtes, s.t, et arvestatud on sellega, et mudeli jääkliikmete dispersioon ei pruugi olla konstantne, vaid varieeruda koos uuritava tunnuse suuruse muutumisega (ja seetõttu mõjutada hinnangute standardvigu ja seeläbi saadud tulemusi). Mõlema vaatlusaluse aasta kohta hinnatakse kaks palgavõrrandit: ühes on sõltuvaks muutujaks logaritmitud tunnupalk MTA andmetel ning teises logaritmitud tunnupalk uuringu palgaandmetel. Selgitavad muutujad on valitud, tuginedes teooriale³⁷ ja rahvusvahelisele kogemusele viimasel viiel aastal (millised näitajad on teistes riikides osutunud soolise palgalõhe selgitamisel oluliseks) ning varasemale Eesti praktikale (millised näitajad on Eestis tehtud uuringutes osutunud soolise palgalõhe selgitamisel oluliseks).

³⁶ Naturaallogaritmitud kujule viimine võimaldab ligilähedaselt hinnata tunnuste muutusi protsentuaalselt, st kui logaritmitult on mudelis väärtuseks 0,2619 log-punkti, siis protsentuaalse muutuse täpse väärtuse leidmiseks tuleb seda eksponeerida, st $e^{0,2619} = 1,2994$ ehk ligikaudu 29,9%.

³⁷ Varasemate uuringute tulemused (sh olulised tegurid ning nende tegurite seosed palgaga) on esitatud esimeses peatükis.

Esmalt hinnati palgavõrrandid ühendatud andmetele (see tähendab, et valimis on mehed ja naised koos) nii Maksu- ja Tolliameti (MTA) kui ka uuringu andmete põhjal ning seejärel hinnati palgavõrrandid meestele ja naistele eraldi. **Ühendatud andmete palgavõrrandite soo-muutuja regressioonikordajad annavad esmase indikatsiooni selgitamata palgalõhe suuruselt.** Hinnatud koefitsientide väärtused on esitatud lisades 1 ja 2 olevates tabelites.

MTA ja uuringu andmete tulemused on sarnased: MTA andmete põhjal teenisid 2011. aastal mehed keskmiselt 26,7% ja uuringu andmetel 26,3% võrra kõrgemat töötasu võrreldes naistega. 2012. aastal teenisid mehed MTA andmetel keskmiselt 25,9% võrra kõrgemat töötasu ja uuringu andmetel 29,4% võrra kõrgemat töötasu. Järelikult oli 2012. aastal palgalõhe suurem uuringu andmetel. Lisaks selgub, et selgitamata palgalõhe oli nii 2011. aastal kui ka 2012. aastal MTA ning uuringu andmetel suurem kui 2000.-2008. aasta ühendatud andmetel, mil selgitamata palgalõhe ulatus keskmiselt 24%-ni³⁸.

Üldiselt ilmneb, et nii 2011. aasta kui ka 2012. aasta andmetel teenisid **kõrgemat töötasu vanemad palgatöötajad**. Paarisuhtes olemine ei olnud töötasu suurusega seotud 2011. aasta andmetel. 2012. aasta andmetel teenisid partnerita elavad palgatöötajad keskmiselt madalamat töötasu ning seda nii MTA kui ka uuringu andmetel. Vaadeldes tulemusi meeste ja naiste lõikes eraldi, ilmneb, et 2011. aastal oli **paarisuhtes olemisel positiivne seos meeste palga suurusega MTA palgaandmete põhjal**. Naiste palgaga ei olnud paarisuhtes olemine seotud. **Selgub, et paarisuhtes mitte olevate meeste palgad on võrreldes paarisuhtes olevate meestega madalamad.** Sarnane tulemus saadi ka 2012. aasta andmetele tuginedes. Nii uuringu kui ka MTA andmetel oli **ilma kaaslaseta meestel võrreldes paarisuhtes olevate meestega keskmiselt madalam töötasu**. Tulemused on sarnased varasematele Eesti uuringutele, kus leiti, et paarisuhtes olemisel on positiivne seos meeste palgaga. Lisaks on varasemalt leitud, et leibkonnapeaks olemisel on samuti positiivne seos palgaga, kusjuures meestel oli seos tugevam kui naistel.

Võrreldes keskharidusega³⁹ palgatöötajatega teenisid bakalaureuse- ja magistrikraadiga palgatöötajad 2011. aastal MTA andmetel keskmiselt 20% võrra **kõrgemat töötasu** ning uuringu andmetel 14% võrra kõrgemat töötasu, 2012. aastal vastavalt 17% ja 14% võrra kõrgemat töötasu. Erinevalt 2011. aastast teenisid 2012. aastal kutseharidusega palgatöötajad võrreldes keskharidusega palgatöötajatega nii MTA kui ka uuringu andmetel keskmiselt madalamat töötasu. Doktorikraadiga palgatöötajatel oli 2011. aastal võrreldes keskharidusega palgatöötajatega töötasu MTA andmetel keskmiselt 44% võrra kõrgem ja uuringu andmetel keskmiselt 33% võrra kõrgem, 2012. aastal vastavalt 34% ja 24% võrra kõrgem. Doktorikraadi ja töötasu seosed olid 2012. aastal madalamad. **Hariduse seosed töötasuga olid tugevamad MTA andmetel ja nõrgemad uuringu andmetel nii 2011. aastal kui ka 2012. aastal.** Haridustaseme näitajatel oli MTA andmetel meeste ja naiste palgale võrdlemisi sarnane mõju. Kõrgharidusega mehed ja naised (bakalaureus ja magister ning doktor) teenisid võrreldes keskharidusega palgatöötajatega keskmiselt kõrgemat palka. 2011. aastal oli kutseharidusega naiste töötasu võrreldes keskharidusega naistega madalam. Uuringu palgaandmetest lähtudes avaldas kõrgharidus (bakalaureus ja magister) naiste palgale suuremat mõju (16,7%) kui meeste palgale (10,8%). Sarnased tulemused saadi 2012. aastal, kusjuures uuringu palgaandmetel oli bakalaureuse või magistrikraadiga naiste töötasu 21,1% võrra

³⁸ Anspal, S., Kraut, L., Rõõm, T. Sooline palgalõhe Eestis. – Tallinn: Eesti Rakendusuuringu Keskus CENTAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, 2010

³⁹ Lisaks hinnati ka mudelit, kus haridusenäitajad oli kõik eraldiseisvad (st eelkõige olid eraldi välja toodud erinevad kutsehariduse tasemed), koefitsientide seosesuunad jäid samaks, mis ühendatud variandis.

kõrgem kui keskharidusega naistel, samal ajal oli kõrghariduse mõju meeste palgale väiksem (10,4%). Ka varasemas Anspal jt (2010) uuringus leiti, et naistele on kõrghariduse omandamine tasuvam kui meestele.

Eesti keele mitteoskamine on mõlemal aastal töötasu suurusega negatiivselt seotud: need palgatöötajad, kes ei osanud eesti keelt, teenisid nii MTA kui ka uuringu andmetel keskmisest madalamat töötasu.

Lisaks haridustasemele on töötaja palgaga seotud omandatud eriala. Omandatud eriala seosed töötasuga olid 2011. aastal võrreldes tehnika, tootmise ja ehituse erialaga statistiliselt olulised vaid tervise ja heaolu ning loodus- ja täppisteaduste puhul. 2012. aastal ilmnesid MTA andmetel töötasus, võrreldes tehnika, tootmise ja ehituse erialaga olulised seosed põllumajanduse ning tervise ja heaolu eriala vahel ning uuringu andmetel sotsiaalteaduste, ärimise ja õiguse ning loodus- ja täppisteaduste eriala, aga ka tervise ja heaolu eriala vahel. **Tervise ja heaolu erialaga hariduse lõpetanud palgatöötajad teenisid keskmiselt kõrgemat töötasu** võrreldes tehnika, tootmise ja ehituse eriala lõpetanutega. **Ka loodus- ja täppisteaduste erialaga palgatöötajad teenisid keskmiselt kõrgemat palka.** Uuringu andmetel teenisid sotsiaalteaduste, ärimise ja õiguse eriala lõpetanud palgatöötajad keskmiselt kõrgemat töötasu võrreldes tehnika, tootmise ja ehituse eriala lõpetanutega. Vaadeldes tulemusi meeste ja naiste lõikes eraldi, ilmneb, et nii uuringu kui MTA palgaandmetel oli nii 2011. aastal kui ka 2012. aastal hariduse valdkonna meessoost palgatöölisel madalam palk, võrreldes tehnika, tootmise ja ehituse eriala esindajatega. Haridusteaduste erialal oli naiste palgale mõlemal vaatlusalusel aastal aga positiivne mõju. **Sotsiaalteaduste, ärimise ja õiguse eriala naissoost töötajatel oli võrreldes tootmise, tehnika ja ehituse eriala esindajatega keskmiselt kõrgem palk.** Meestel oli seos mõlemal aastal statistiliselt ebaoluline. Meeste puhul oli 2011. aastal kõrgem palk neil, kes on õppinud loodus- ja täppisteadusi. Märkimisväärne erinevus oli ka uuringu (19,6%) ja MTA palgaandmete (10,8%) vahel. 2012. aastal oli loodus- ja täppisteaduste eriala lõpetanud meestel kõrgem palgatase, kuid seda vaid uuringu andmetele tuginedes. 2012. aastal oli ka loodus- ja täppisteaduste eriala lõpetanud naistel kõrgem töötasu, 2011. aastal oli seos statistiliselt ebaoluline. **Tervise ja heaolu eriala omandamisel oli nii meeste kui naiste seas positiivne seos palgaga mõlemal vaatlusalusel aastal.** Meestel oli 2011. aastal teenindusega seotud eriala negatiivselt palgaga seotud, võrreldes tehnika, tootmise ja ehitusega, kuid naiste puhul oli seos positiivne. 2012. aastal oli naiste seas seos samasuunaline. Meeste puhul oli seos statistiliselt ebaoluline.

Võrreldes tippspetsialistidega teenisid mõlemal aastal nii MTA kui ka uuringu andmetel **keskmiselt madalamat töötasu tehnikud ja keskastme spetsialistid, ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad, põllumajanduse oskustöötajad, oskustöötajad ja käsitöölised, seadme- ja masinaoperaatorid ning lihttöölised.** Kokkuvõtvalt teenisid nii meeste kui naiste lõikes tippspetsialistid teiste ametialade esindajatest kõrgemat töötasu, erandiks olid siinkohal 2011. aastal meeste seas juhid, kus viimaste palk oli tippspetsialistide omast 16,5% (MTA palgaandmed) või 12,8% (uuringu palgaandmed) kõrgem. Muude tegurite samaks jäädes (sama vanus, paarisuhtes olemine, haridus jne) **teenisid lihttöölised 2011. aastal MTA andmetel keskmiselt 58% võrra madalamat töötasu ja uuringu andmetel keskmiselt 55% võrra madalamat töötasu võrreldes tippspetsialistidega, 2012. aastal vastavalt 62% ja 61% võrra madalamat töötasu võrreldes tippspetsialistidega.** Töötasude erinevus tippspetsialistide ja lihttöölise vahel suurenes. Kõige suuremad palgade erinevused võrreldes tippspetsialistidega ilmnesidki lihttöölise ja teenindus- ja müügitöötajate vahel. Üldjuhul on enamike ametialade puhul seosed töötasuga tugevamad MTA andmetel.

Ühendatud andmete mudelile tuginedes ei ole ametiühingusse kuulumine töötasuga seotud. Samas meeste palgavõrrandis ilmnis positiivne seos. Juhtimiskohustustega palgatöö puhul teeniti nii MTA kui ka uuringu andmetel keskmiselt kõrgemat töötasu (muude tegurite samaks jäädes) nii ühendatud andmetel kui ka ainult meeste ja naiste palgavõrrandite põhjal. Juhtimiskohustuste olemasolu mõju meeste palgale oli suurem kui naiste palgale – 2011. aasta MTA andmetel vastavalt 17,3% ja 11,9% ning 2012. aastal vastavalt 17,9% ja 10,5%. Ka töölepingu tüüp oli töötasu suurusega seotud, ent seda ühendatud andmetel vaid 2011. aastal. Suulise töölepinguga palgatöötajad teenisid võrreldes kirjaliku töölepinguga palgatöötajatega nii MTA kui ka uuringu andmetel keskmiselt madalamat töötasu. 2012. aastal ei osutunud töölepingu seos töötasuga oluliseks. Lepingu tüüp mõjutas 2011. aastal palga suurust vaid naiste seas ning 2012. aastal vaid meeste seas. Neil naistel ja meestel, kes töötavad suulise lepingu alusel, oli töötasu märgatavalt madalam kui neil, kes töötasid kirjaliku lepingu alusel.

Nii MTA kui ka uuringu andmetel oli mõlemal aastal osaline töökoormus positiivselt töötasuga seotud. Naiste seas on mõlemal aastal tunnipalga ja osalise tööaja vahel positiivne seos, meeste puhul oli seos positiivne ja statistiliselt oluline vaid 2012. aastal. Kõrvaltöö omamine on positiivselt töötasu suurusega seotud nii MTA kui ka uuringu 2012. aasta andmetel ja MTA 2011. aasta andmetel. Meeste seas oli 2011. aastal efekt mõnevõrra suurem kui naiste seas (vastavalt 20,5% ja 12,2%). 2012. aastal oli efekt mõnevõrra suurem naiste seas (meestel 17,8% ja naistel 20,7%). Tööstaaž oli 2011. aasta MTA ja uuringu andmetel negatiivselt ja nõrgalt töötasuga seotud. 2012. aastal oli seos staaži ja töötasu vahel küll oluline, ent suhteliselt nõrk MTA andmetel.

Töötamine nii avalikus sektoris kui ka välisomandisse kuuluvas ettevõttes on töötasuga positiivselt seotud. Avalikus sektoris töötavad palgatöötajad teenisid MTA andmetel keskmiselt kõrgemat töötasu (uuringu andmetel seost ei ilmnenu). Vaadeldes tulemusi meeste ja naiste lõikes eraldi, ilmneb, et **meeste puhul oli mõlemal vaatlusalusel aastal avalikus sektoris töötamisel võrreldes erasektoriga positiivne mõju palgale, naiste seas oli efekt vastupidine.** MTA andmetel oli 2012. aastal avalikus sektoris töötava mehe palk, võrreldes erasektoris töötava mehega, keskmiselt 30,9% võrra kõrgem, uuringu tulemusel oli sama näitaja 15,7% (erinevus on ligikaudu kahekordne). Välisomandisse kuuluvas ettevõttes teeniti mõlemal aastal MTA andmetel keskmiselt 21% võrra kõrgemat töötasu. **Samas, välisomandis olevas ettevõttes töötamine mõjutas meeste palka enam kui naiste oma.** Näiteks 2012. aasta MTA palgaandmetel oli välisomandis töötavate meeste palk võrreldes kodumaises omandis töötavate meestega 31,9% võrra suurem, naistel oli sama näitaja 14,4%.

Võrreldes ettevõtte suurusega 50 töötajat ja enam, teenisid palgatöötajad väiksemates ettevõtetes keskmiselt madalamat töötasu ning seda nii MTA kui ka uuringu andmetel ja ka meeste ja naiste lõikes eraldi vaadeldes. Kõige rohkem kaotasid keskmises töötasus palgatöötajad, kes töötasid 1-10 töötajaga väikeettevõttes, võrreldes ettevõttega, kus töötas 50 või enam töötajat. MTA andmetel oli ettevõtte suuruse seos töötasuga tugevam.

Ettevõtte piirkonna puhul ilmneb, et võrreldes Tallinnaga teenitakse üldjuhul kõikides teistes maakondades (v.a siis, kui seos ei tulnud statistiliselt oluline, nt Harjumaa) **madalamat töötasu.** Uuringu andmetel on ettevõtte piirkonna seosed töötasuga enamikel juhtudel tugevamad kui MTA andmetel (erinevalt teistest muutujatest). Kõige vähem teenisid MTA 2011. aasta andmetel palgatöötajad Ida-Virumaal (24%), võrreldes Tallinnaga. 2011. aasta uuringu andmetel teenisid palgatöötajad kõige vähem Järvamaal (24%), võrreldes Tallinnaga. 2012. aasta MTA andmetel teenisid võrreldes Tallinnaga keskmisest kõige vähem Põlvamaa palgatöötajad (26%) ning uuringu andmetel Pärnumaa palgatöötajad

(24%). Vaadeldes tulemusi meeste ja naiste lõikes eraldi on hinnangute seosed samasuunalised. 2011. aastal teenisid võrreldes Tallinna meestöötajatega kõige vähem Läänemaa (MTA palgaandmed) ja Põlvamaa (uuringu palgaandmed) meestöötajad. 2012. aastal aga Põlvamaa (MTA palgaandmed) ja Hiiumaa (uuringu palgaandmed) meestöötajad. Naistest teenisid mõlemal vaatlusalusel aastal võrreldes Tallinnaga vähim Ida-Virumaa naised.

Ettevõtte tegevusala puhul olid võrreldes töötleva tööstusega töötasud kõrgemad MTA andmetel mäetööstuses, elektrienergiast ja veevarustuses; 2011. aastal ka veonduses, laonduses ja sides. Võrreldes töötleva tööstusega olid MTA andmetel töötasud madalamad hariduses; kunsti, meelelahutuse ja vaba aja valdkonnas; 2012. aastal ka majutuses ja toitlustuses; kinnisvaraalas tegevuses; kutse-, teadus- ja tehnikaalas tegevuses; tervishoiust ja sotsiaalhoolekandes ja muudes teenindavates tegevustes. Uuringu andmetel olid võrreldes töötleva tööstusega töötasud kõrgemad ka veel ehituses (2011); majutuses ja toitlustuses (2011); finants- ja kindlustustegevuses (2011-2012); kutse-, teadus- ja tehnikaalas tegevuses (2011); avalikus halduses ja riigikaitstes (2011-2012). 2011. aastal olid ettevõtte tegevusala puhul sõltuvalt tegevusalast seosed uuringu andmetel enamikel juhtudel tugevamad, 2012. aastal ilmnes enam erinevusi. **Vaadeldes tulemusi meeste ja naiste lõikes eraldi, selgub, et ettevõtte tegevusala mõjutas enam palgasuurst meestel.** Võrreldes töötleva tööstusega oli statistiliselt oluline seos palga ja ettevõtte tegevusala vahel naiste seas ainult mäetööstuses, veonduses, laonduses ja sides, majutuses ja toitlustuses ning avalikus halduses, riigikaitstes ning kohustuslikus sotsiaalkindlustuses – kõikides nendes tegevusharudes oli palgatase võrreldes töötleva tööstusega keskmiselt kõrgem. Meeste seas oli palgatase mõlemal vaatlusalusel aastal võrreldes töötleva tööstusega madalam majutuses ja toitlustuses, kinnisvaraalas tegevuses, haldus- ja abitegevustes, hariduses, tervishoiust ja sotsiaalhoolekandes ning kunsti ja meelelahutuse tegevusaladel. Positiivselt mõjutas 2011. aastal meestel palka töötamine mäetööstuses, elektrienergiast ja veevarustuses, hulgi- ja jaekaubanduses, finants- ja kindlustustegevuses.

Tulemuste stabiilsuse analüüsimiseks kasutati MTA palgamuutujana 2012. aasta andmetel ka sellist töötasu arvutamise varianti, kus keskmiseks palgaks võeti uuringukuu ning sellele eelneva ja järgneva kuu töötasu keskmine. **Ilmneb, et kasutades kolme kuu keskmist palganäitajat, on tulemused võrreldes aastakeskmisega suhteliselt sarnased: kõik statistiliselt olulised seosed on samasuunalised.**

Käesolevas alapunktis hinnati klassikalised Minceritüüpi palgavõrrandid ühendatud valimi põhjal, mis annavad esmase indikatsiooni selgitamata palgalõhe suurusest. Ülevaate vaadeldud muutujate seoste tugevusest annab palgavõrrandite hindamine naistele ja meestele eraldi. **Uuringute andmetel on mõlemal aastal selgitamata palgalõhe suurem kui MTA andmetel** (soo-muutuja ees oleva regressioonikordaja väärtus). **Ootuspäraselt on tõise tuluga positiivselt seotud kõrgem haridustase ja parem eesti keele oskus. Keskmiselt kõrgemaid sissetulekuid teenitakse ka osakoormusega ja juhtimiskohustustega töökohal, avalikus sektoris ja välisomandisse kuuluvas ettevõttes.** Lisaks on **tõise tuluga tugevalt seotud omandatud eriala ja ametiala ning ettevõtte tegevusala. Keskmiselt madalamaid sissetulekuid teenitakse väiksema suurusega ettevõtetes ning nendes ettevõtetes, mis asuvad väljaspool Tallinna.**

3.2. Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine

Esialgu hinnatakse soo-muutuja ees olevat regressioonikordajat enne teiste muutujate lisandumist (see tähendab, et ainsaks selgitavaks teguriks palgavõrrandis oli sugu). **Soo-muutuja ees olev koefitsient**

näitab ligikaudu üldise palgalõhe protsentuaalset suurust. Ilmneb, et meeste töötasu oli 2011. aastal MTA andmetel keskmiselt (0,212) log-punkti võrra kõrgem võrreldes naistega ning 2012. aastal keskmiselt (0,203) log-punkti võrra kõrgem. Uuringu andmetel on soo-muutuja ees olevad regressioonikordajad märgatavalt kõrgemad võrreldes MTA andmetega (järelkult on ka selgitamata palgalõhe uuringu andmetel suurem). 2012. aasta uuringu andmetel teenisid meessoost palgatöötajad keskmiselt (0,293) log-punkti võrra kõrgemat töötasu. Kui ühendatud andmete palgavõrranditesse lisada juurde võimalikud palgalõhet selgitavad tegurid lisaks soo-muutujale, ilmneb, et MTA andmetel soo-muutuja regressioonikordajad ei vähene, vaid suurenevad. Järelkult sisuliselt suureneb ka selgitamata palgalõhe ning kaasatud muutujad ei suuda seda vähendada (ehk palgalõhet selgitada). Uuringu andmetel väheneb soo-muutuja regressioonikordaja väärtus teiste muutujate lisandumisel vaid 2011. aastal, mis näitab, et teiste muutujate lisandumisel selgitamata palgalõhe suurus väheneb, samal ajal suudavad lisandunud muutujad ära kirjeldada suhteliselt väikese osa selgitamata palgalõhest (vaid 3,2%). Uuringu 2012. aasta andmetel aga ei vähene teiste muutujate lisandumisel selgitamata palgalõhe osa (sarnaselt MTA andmetele). Paradoksaalselt suureneb MTA andmetel palgalõhe teiste muutujate lisandumisel mõlemal aastal märgatavalt, samas uuringu andmetel jääb palgalõhe teiste muutujate lisandumisel sisuliselt samaks – lisandunud muutujad ei suurenda ega vähenda vaatlusalust palgalõhet uuringu andmetel (tabel 14).

Tabel 14. Ühendatud andmete palgavõrrandite soo-muutuja regressioonikordajad (log-punktides)

Ühendatud andmete soo regressioonikordajad:	MTA andmed		Uuringu andmed	
	2011	2012	2011	2012
Soo regressioonikordaja, kui võrrandis on vaid sugu	0,2119***	0,2029***	0,2719***	0,2927***
Soo regressioonikordaja, kui võrrandis on ka kõik teised muutujad	0,2670***	0,2597***	0,2631***	0,2941***

Märkused: ***näitaja on oluline olulisuse nivool 0,01; ** näitaja on oluline olulisuse nivool 0,05; * näitaja on oluline olulisuse nivool 0,1.

Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise tulemusena esitatakse vaadeldavad palgaerisused töötasudes (log-punktides), selgitatud ja selgitamata palgalõhe suurused (log-punktides), samuti karakteristikute ja regressioonikordajate erinevuste suurused (log-punktides) ja osakaalud (%-des) vaadeldavast palgalõhest ning iga muutuja panus tervikuna ja statistiline olulisus selgitatud ja selgitamata palgalõhe kirjeldamisel (tabel 15). Tulemuste võrdlusbaasina on kasutatud nii ühendatud andmete kui ka naiste palgavõrrandi regressioonikordajaid. Mõlemad on levinud praktikad ka rahvusvahelises kogemuses⁴⁰, sarnast lähenemist on varasemates Eesti uuringutes kasutanud Anspal jt (2010).

Kui palgalõhe suuruseks oli MTA 2011. aasta andmetel (0,213) log-punkti, siis 2012. aastal oli see veidi suurem – (0,214) log-punkti. Uuringu andmetel oli vaadeldav palgalõhe mõlemal aastal MTA andmetest märgatavalt suurem, ulatudes 2012. aastal (0,258) log-punktini. Üldiselt on vaadeldava palgalõhe suurus nii MTA andmetel kui ka uuringu andmetel 2012. aastal võrreldes 2011. aastaga kasvanud.

Tabel 15. Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise tulemused

Võrdlusbaas	Tunnus: log-punktides	MTA andmed		Uuringu andmed	
		2011	2012	2011	2012
	Vaadeldav palgalõhe	0,2129***	0,2138***	0,2392***	0,2581***

⁴⁰ Nestic, D. The Gender Wage Gap in Croatia – Estimating the Impact of Diff ering Rewards by Means of Counterfactual Distributions. – Croatian Economic Survey, 2010, Vol.12, No.1, Pp.83-119

ühendatud andmete regressioonikordajad	Vaadeldava palgalõhe selgitatud osa	-0,054***	-0,045***	-0,023	-0,035***
ühendatud andmete regressioonikordajad	Vaadeldava palgalõhe selgitamata osa	0,267***	0,259***	0,263***	0,294***
naiste palgavõrrandi regressioonikordajad	Erinevused karakteristikutes	-0,112***	-0,098***	-0,062***	-0,083***
naiste palgavõrrandi regressioonikordajad	Erinevused regressioonikordajates	0,196***	0,207***	0,224***	0,252***
Osakaalud %-des		2011	2012	2011	2012
naiste palgavõrrandi regressioonikordajad	Karakteristikute erinevuste osakaal vaadeldavas palgalõhes	-52,6	-45,8	-25,9	-32,2
naiste palgavõrrandi regressioonikordajad	Regressioonikordajate erinevuste osakaal vaadeldavas palgalõhes	92,1	96,8	93,6	97,6

Märkused: ***näitaja on oluline olulisuse nivool 0,01; ** näitaja on oluline olulisuse nivool 0,05; * näitaja on oluline olulisuse nivool 0,1.

Vaadeldav palgalõhe koosneb selgitatud ja selgitamata palgaerinevustest, millest esimene on nii MTA kui ka uuringu andmetel negatiivne (miinusmärgiga) ning teine positiivne. **Selgitatud ja selgitamata palgalõhe kokkuliitmisel saadakse kogu vaadeldav palgalõhe**. Selgitatud palgalõhe aluseks on erinevused meeste ja naiste karakteristikutes, nt erinev keeleoskus, haridus, eriala, ametiala, töökoormus, töötamise sektor jne (joonis 31). Selgitatud ja selgitamata palgalõhe hindamisel on võrdlusbaasiks ühendatud valimi (mehed ja naised koos) regressioonikordajad. **Sisuline tähendus negatiivse selgitatud palgalõhe taga on seotud naiste ja meeste karakteristikute erinevustega, kus võrdluses ühendatud valimiga on naiste muutujad töötasu mõistes paremad** (ametiala, sektor, töökoormus, haridus, eriala, keeleoskus). Kui karakteristikute erinevuste koefitsiendi märk oleks olnud positiivne, siis oleks see näidanud meeste näitajate paremust töötasu mõistes võrreldes naistega ja see oleks suurendanud vaadeldava kogu palgalõhe suurust (ehk sisuliselt, kui palju kasvaks naiste töötasu, kui neil oleksid meeste karakteristikud). Sellise tulemuse ehk positiivse selgitatud palgalõhe on saanud varasemad palgalõhe uuringud Eestis, nii Anspal jt (2010), aga ka Rõõm ja Kallaste (2004). **Samas näitab viimase viie aasta rahvusvaheline praktika sarnaselt käesoleva uuringu tulemustega, et sagedamini on naiste karakteristikud paremad ja sellest tulenev selgitatud palgalõhe on negatiivne** (vastasmärgiline võrreldes selgitamata palgalõhe osaga)⁴¹. Järelikult vaadeldes nimetatud karakteristikuid (ametiala, sektor haridus jne), peaks naiste töötasu olema meeste omast kõrgem.

Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine ja selgitatud palgalõhe (võrdlusbaas: ühendatud andmed)

Kui MTA andmetel on selgitatud palgalõhe suurus veidi vähenenud, siis uuringu andmetel ei ole see muutunud (tabel 15). **Negatiivset selgitatud palgalõhet suurendavad ja soosivad seetõttu töötasu mõistes naised ametiala, sektor, haridus, eriala, töökoormus ja keeleoskus** (joonis 31). Töötasu mõistes on **selgitatud palgalõhe puhul meestel paremus järgmiste karakteristikute lõikes: ettevõtte tegevusala, tööstaaz, juhtimiskohustuste olemasolu, paarisuhtes olemine ja vähesel määral ka ettevõtte asukoht**.

⁴¹ Khitarishvili, T. Evaluating the Gender Wage Gap in Georgia, 2004 – 2011. Working Paper No. 768. Levy Economics Institute of Bard College. 2013, Pp. 1-58. Pignatti, N. Gender wage gap dynamics in a changing Ukraine. IZA Journal of Labor & Development, 2012, no 1. Christofides, L.N., Polycarpou, A., Vrachimis, K. The Gender Wage Gaps, 'Sticky Floors' and 'Glass Ceilings' of the European Union. IZA DP No.5044, 2010, Pp.1-37. Nicodemo, C. Gender Pay Gap and Quantile Regression in European Families'. 2009, IZA Discussion Paper No.3978. Pp.1-35. Mysikova, M. Gender wage gap in the Czech Republic, and Central European Countries. Prague Economic Papers, 3, 2012, 328-346. Goraus, K., Tyrowicz, J. Gender Wage gap in Poland – can it be explained by differences in observable characteristics?

Vanus ja vanuse ruut tasandavad üksteist ning vanuse osa selgitatud palgalõhes on tegelikult marginaalne. Kuna tööstaaži varieeruvus on erinevate meetoditega erinev ning muutuja avaldub saadud tulemustes suhteliselt ebastabiilselt (väga suure osakaaluna dekomponeerimisel, aga marginaalse osana palgavõrrandites), siis seda muutujat edaspidi ei tõlgendata. Kuigi tööstaaži kasutamine on levinud praktika⁴², on muutuja panus palgalõhe selgitamisse käesoleva analüüsi tulemuste kohaselt väike. Palgavõrrandites tuli muutuja oluline vaid ühendatud andmete ja naiste palgavõrrandites ja muutuja regressioonikordaja põhjal on seos nõrk. **Lisaks võib töökogemus kaudselt kajastada vanuse muutujat.**

Ametialaga arvestamine vähendab palgalõhet. Ametiala puhul on naiste paremus selgitatav järgmiselt. **Keskmiselt kõrgemaid palku teenivad juhid, tipp-spetsialistid, tehnikud ja keskastme spetsialistid ning ametnikud võrreldes teiste ametialadega.** Samal ajal on **naiste osakaal võrreldes meestega nendel ametialadel proportsionaalselt kõrgem** (v.a juhtide hulgas), mis annab naistele töötasu mõttes eelise – **naised on parematel** (kõrgematel, kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvatel) **ametialadel** (lisa 5). Samal ajal on meeste osakaal lisaks juhtidele kõrgem põllumajanduse ja metsanduse oskustöötajate, samuti oskustöötajate ja käsitöölise ning seadme- ja masinaoperaatorite hulgas. Võrreldes juhtide ja tippspetsialistidega teenitakse nimetatud ametialadel keskmiselt madalamaid palku.

Naiste osakaal avalikus sektoris on kõrgem võrreldes meestega (lisa 5). Lisaks teenitakse avalikus sektoris võrreldes erasektoriga keskmiselt kõrgemat töötasu, **seetõttu vähendab töötamise sektor vaadeldavat palgalõhet** (naiste kasuks).

Kõrgema hariduse omandamine suurendab palka ja seetõttu vähendab vaadeldavat palgalõhet, sest kõrgharidusega naiste osakaal (bakalaureuse- ja magistrikraad, rakenduskõrgharidus) **on suurem võrreldes meestega** (lisa 5) ning kõrgema haridusega palgatöötajad teenivad keskmiselt kõrgemat palka. Meeste hulgas on rohkem põhihariduse, keskhariduse ja kutseharidusega inimesi ning nende haridustasemetega inimeste palgad on keskmisest madalamad. Doktorikraadiga palgatöötajate osakaal on meeste ja naiste lõikes suhteliselt sarnane.

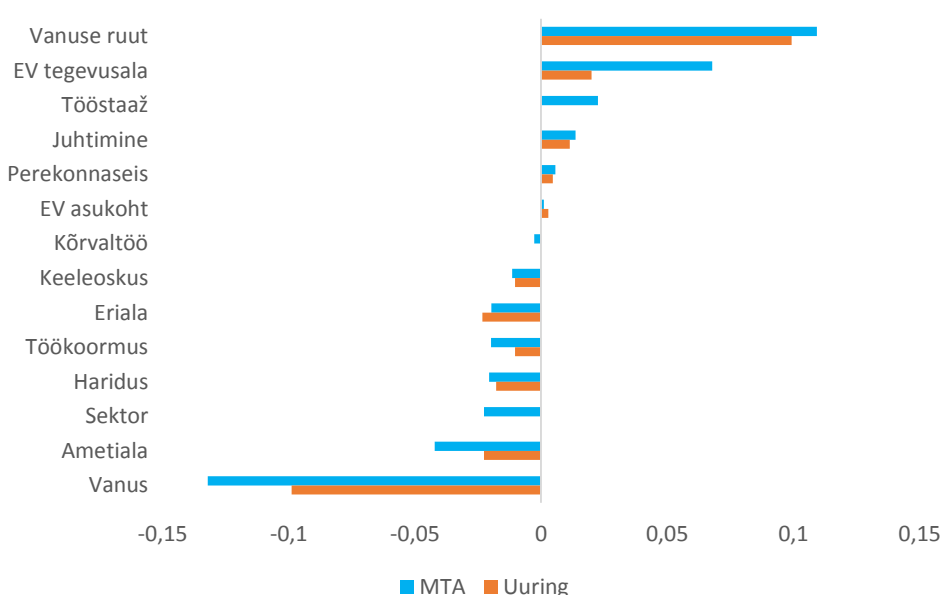
Kirjeldavas statistikas ilmnes, et keskmiselt kõrgemat palka teenitakse tervise ja heaolu ning loodus- ja täppisteaduste, samuti keskkonnakaitse ja sotsiaalteaduste erialadel. Kui kõrvutada meeste ja naiste osakaale nendel erialadel (lisa 5), siis nimetatud erialadel on naiste proportsioon kõrgem, mistõttu teoreetiliselt peaksid naised teenima kõrgemat palka ning **seetõttu soosib eriala naisi ning vähendab**

⁴²Pignatti, N. Gender wage gap dynamics in a changing Ukraine. IZA Journal of Labor & Development, 2012, no 1. Addabbo, T., Favaro, D. Gender wage differentials by education in Italy. – Applied Economics, 2011, Vol.43, No.29, Pp.4589-4605. Nicodemo, C. Gender Pay Gap and Quantile Regression in European Families'. 2009, IZA Discussion Paper No.3978. Pp.1-35. Chzhen, Y., Mumford, K. Gender Gaps across the Earnings Distribution in Britain: Are Women Bossy Enough? IZA Discussion Papers, 2009, No.4331, Pp.1-30. Mysikova, M. Gender wage gap in the Czech Republic, and Central European Countries. Prague Economic Papers, 3, 2012, 328-346. Nestic, D. The Gender Wage Gap in Croatia – Estimating the Impact of Differing Rewards by Means of Counterfactual Distributions. – Croatian Economic Survey, 2010, Vol.12, No.1, Pp.83-119. Kecmanovic, M., Barrett, G.F. The Gender Wage Gap during Serbia's Transition. – Comparative Economic Studies, 2011, Vol.53, Pp.695-720. Banerjee, B. Occupational segregation and gender differentials in earnings in Macedonia. – IZA Journal of European Labor Studies, 2014, 3:4, Pp.1-17.

vaadeldavat palgalõhet. Loodus- ja täppisteaduste puhul on naiste ja meeste proportsioon suhteliselt sarnane. Võrreldes naistega on meeste proportsioon kõrgem tehnika, tootmise ja ehituse erialadel, samuti teeninduses ja turvamises, kus aga palgad ei ole nii kõrged kui eelpool nimetatud erialadel.

Naised töötavad sagedamini osakoormusega (ca 15%). Osakoormusega töö on omakorda palgavõrrandite põhjal positiivselt töötasuga seotud – keskmine brutotunnitasu on osaajaga tööl kõrgem. **Seetõttu vähendab osakoormusega töö vaadeldavat palgalõhet** (naiste kasuks).

Eesti keele oskus on naiste hulgas parem kui meeste hulgas. Kuna keskmised palgad olid eesti keelt emakeelena rääkivate palgatöötajate ja eesti keelt võõrkeelena oskajate hulgas kõrgemad, siis **keeleoskus vähendab kogu vaadeldava palgalõhe suurust** (naiste kasuks).



Joonis 31. Ühendatud andmetel hinnatud palgavõrrandite statistiliselt oluliste karakteristikute panused selgitatud palgalõhesse (2012. a andmetel) log-punktides

Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

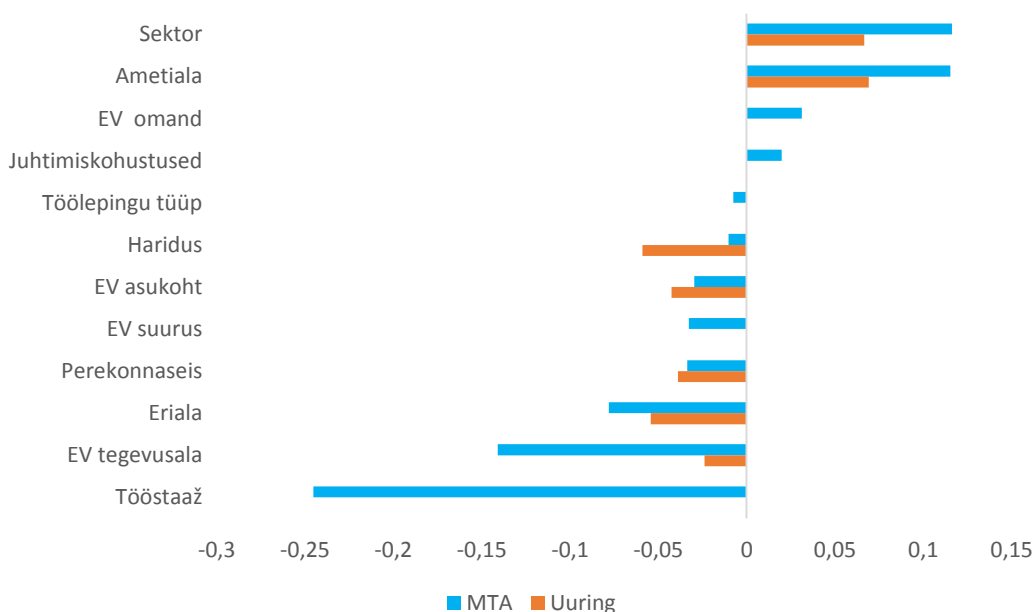
Selgitatud palgalõhet vähendavad ning **soosivad seetõttu töötasu mõistes mehi, ettevõtte tegevusala, tööstaaž** (vaid MTA andmetel), **juhtimiskohustuste olemasolu ja paarisuhtes olemine**. See tähendab, et nende teguritega arvestades on ka palgalõhe suurem. Mehed on koondunud järgmistele tegevusaladele: põllumajandus, metsandus ja kalapüük; mäetööstus, töötlev tööstus, elektrienergia ja veevarustus; ehitus; veondus, laondus, info ja side (lisa 5). **Nendel tegevusaladel on võrreldes teiste tegevusaladega keskmiselt kõrgem töötasu**, vaid põllumajanduse ja metsanduse tegevusalal on keskmiselt madalam töötasu. Naiste osakaal on aga kõrgem järgmistel tegevusaladel: hulgi- ja jaekaubandus, majutus ja toitlustus, finants- ja kindlustustegevus, haridus, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne; kunst, meelelahutus ja vaba aeg. Nimetatud tegevusaladel (välja arvatud finants- ja kindlustustegevus) teenivad naised võrreldes teiste tegevusaladega keskmiselt väiksemat töötasu. **Kirjeldatud erinevuste tulemusena suurendab tegevusala vaadeldavat palgalõhet meeste kasuks.**

Juhtimiskohustusi on sagedamini meestel ning vähem naistel (lisa 5). Juhtimiskohustustega töökohtadel teenitakse keskmiselt kõrgemaid palku võrreldes juhtimiskohustusteta töökohtadel. **Seetõttu suurendavad juhtimiskohustustega töökohad kogu vaadeldavat palgalõhet meeste kasuks.**

Kuna ilma partnerita elavaid naisi on rohkem kui mehi (lisa 5) ning keskmine palk on kõrgem paarisuhtes viibivate palgatöötajate hulgas, siis on paarisuhtes olemine mudelis teguriks, mis suurendab kogu vaadeldava palgalõhe suurust.

Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine ja selgitamata palgalõhe (võrdlusbaas: ühendatud andmed)

Võrreldes selgitatud palgalõhe suurusega, on vaadeldava palgalõhe selgitamata osa suhteliselt suur. Uuringu andmetel on palgalõhe selgitamata osa kasvanud ning MTA andmetel veidi vähenenud. Selgitamata palgalõhet ühendatud andmetel suurendavad meeste kasuks erinevused palgavõrrandite järgmiste karakteristikute regressioonikordajates: töötamise sektor, ametiala ning MTA andmetel ka ettevõtte omand ja juhtimiskohustuste olemasolu. Selgitamata palgalõhet vähendavad ning soosivad seetõttu töötasu mõistes naisi ettevõtte tegevusala, omandatud eriala, haridus, paarisuhtes olemine, ettevõtte asukoht ja vaid MTA andmetel ka ettevõtte suurus.



Joonis 32. Ühendatud andmetel hinnatud palgavõrrandite statistiliselt oluliste karakteristikute panused selgitamata palgalõhesse (2012. a andmetel) log-punktides

Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Töötamise sektor soosib töötasu mõistes mehi, sest keskmised töötasud avalikus sektoris olid meestel kõige kõrgemad (võrreldes erasektoriga ja võrreldes naistega). Samal ajal soosib töötamine avalikus sektoris töötasu mõistes palgavõrrandi regressioonikordajate võrdluses mehi kordades rohkem võrreldes naistega. Naistel ei tulnud vastav regressioonikordaja palgavõrrandis MTA andmetel statistiliselt oluline, võrreldes ühendatud andmete palgavõrrandiga, ning uuringu andmetel oli seos vastupidine, st negatiivne.

Järelikult üldiselt kaotavad nais-palगतöötajad avalikus sektoris töötasus võrreldes meestega ehk **töökoha sektoriga arvestamine suurendab palgalõhet** (meeste kasuks) (joonis 32).

Ametialaga arvestamine suurendab palgalõhet (meeste kasuks). Ametialade võrdlemisel on võrdlusbaasiks nii meestel kui naistel tippspetsialistid. **Võrreldes tippspetsialistidega, kaotavad mehed madalamatel ametikohtadel vähem kui naised** (ja järelikult kaotavad naised madalamatel ametikohtadel võrreldes tippspetsialistidega rohkem kui mehed). Kõige rohkem kaotavad naised võrreldes meestega siis, kui nende ametialaks on ametnik, teenindus- ja müügitöötaja, oskustöötaja ja käsitöölaine, seadme- ja masinaoperaator ning lihttöölaine.

MTA andmetel suurendab selgitamata palgalõhet meeste kasuks ka ettevõtte omandivorm. Mehed võivad välisomandiga ettevõttes töötades, võrreldes kodumaise omandiga ettevõttega, töötasu mõistes rohkem kui naised. Lisaks ettevõtte omandivormile võivad mehed MTA andmetel töötasu mõistes ka siis, kui neil on tööga seotud juhtimiskohustusi. Ka naiste töötasu on keskmiselt kõrgem siis, kui neil on juhtimiskohustusi, ent **juhtimiskohustuste olemasolu suurendab meeste töötasu rohkem kui naistel**.

Selgitamata palgalõhet vähendavad, st soosivad naisi töötasu mõistes, ettevõtte tegevusala, omandatud eriala, haridus, paarisuhtes olemine, ettevõtte asukoht ning MTA andmetel ka ettevõtte suurus. Ettevõtte tegevusala puhul oli võrdlusbaasiks töötlev tööstus. Võrreldes töötleva tööstusega võivad naised rohkem kui mehed, kui nad töötavad mäetööstuses, elektrienergiast ja veevarustuses, veonduses, laonduses ja sides. Nimetatud tegevusalad on nn mehelikud tegevusalad, kus meeste osakaal on kõrgem võrreldes naistega (lisa 5). Järelikult on naistel töötasu mõttes kasulikum töötada just mehelikel tegevusaladel. Võrreldes töötleva tööstusega kaotavad mehed töötasus rohkem kui naised, kui nad töötavad majutuses ja toitlustuses, haldus- ja abitegevustes, hariduses, tervishoius ja sotsiaalhoolekandes või kunstis ja meelelahutuses ehk üldiselt nn naiselikel tegevusaladel, kus naiste osakaal on meestest kõrgem (lisa 5).

Omandatud eriala puhul ilmneb, et võrreldes tehnika, tootmise ja ehitusega võivad naised töötasus rohkem kui mehed, kui nad on omandanud eriala hariduses, sotsiaalteadustes, teeninduses, humanitaarias või turvamises. Mehed seevastu kaotavad töötasus, võrreldes tehnika, tootmise ja ehitusega, kui nad on omandanud eriala hariduse, humanitaaria, teeninduse või turvamise valdkonnas. Mehed võivad töötasus väga palju, võrreldes baasiga, tervise ja heaolu ning loodus- ja täppisteaduste eriala puhul, ent nende tegevusalade puhul ei suuda meeste eelis tasakaalustada naiste võitu, mistõttu **omandatud eriala soosib töötasu mõistes naisi**.

Haridustasemete tasuvuse kõrvutamisel oli võrdlusbaasiks keskharidus. **Võrreldes keskharidusega kaotavad mehed töötasus nii põhihariduse kui kutsehariduse puhul rohkem kui naised ning võivad umbes sama palju kõrgema hariduse puhul (bakalaureus ja magister)**. Doktorikraadiga mees-palगतöötajad võivad samuti võrreldes naistega töötasus enam, ent seda vaid MTA andmetel.

Paarisuhtes olemine on samuti tegur, mis soosib vaadeldava palgalõhe struktuuri selgitamisel töötasu silmas pidades naisi. Partnerita olemine vähendab võrreldes paarisuhtes olemisega meestel töötasu rohkem kui naistel. Kuna naiste palgavõrrandis ei ole paarisuhtes olemine statistiliselt oluline, tingib see väiksema selgitatud palgalõhe. Paarisuhtes meestel on keskmine palk kõrgem, samas põhjuslikkus toimib tegelikkuses suure tõenäosusega teistpidi – kui mees tunnetab ennast perepeana ning leiva kojutoojana,

siis võib ta tunda survet ja vajadust leida endale vastutusrikkam ja suurema palgaga töökoht, et oma perekonda majanduslikult üleval pidada.

Ettevõtte asukoht soosib töötasu silmas pidades samuti naisi ehk selle muutujaga arvestamine vähendab palgalõhet. See tähendab, et väljaspool Tallinna töötavad mehed teenivad madalamat palka, kui Tallinnas töötavad mehed. **Tallinnas töötavad naised teenivad samuti rohkem kui väljaspool Tallinna töötavad naised, kuid see vahe on väiksem kui meestel.** Järelikult kui ettevõtte asukohta arvesse võtta, siis on meestel kasulikum endale töökoht Tallinnas leida. MTA andmetel ilmnes, et naisi soosib ka ettevõtte suurus, mille kohaselt kaotavad naised võrreldes kõige suuremate ettevõtetega (50 ja enam töötajat) väiksemates ettevõtetes töötades töötasus vähem kui mehed. Järelikult ei ole meestel majanduslikult kasulik väiksemates ettevõtetes töötada.

Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine selgitatud ja selgitamata palgalõhe (võrdlusbaas: naiste palgavõrrandid)

Kui palgalõhe võrdlusbaasiks on naiste palgavõrrandi regressioonikordajad, siis selgub, et karakteristikute erinevused on samuti miinusmärgiga (sarnaselt selgitatud palgalõhele, mis leiti ühendatud andmetel) ning karakteristikute erinevuste koefitsiendid on absoluutväärtuselt suuremad ehk **selgitatud palgalõhe osa on suurem võrreldes ühendatud andmetel hinnatud selgitatud palgalõhe koefitsiendiga.** Ühendatud valim on võrdlusbaasina heterogeensem, seetõttu on selle suhtes erinevusi statistilises mõttes keerulisem tõestada. Kui naiste ja meeste selgitavad karakteristikud oleksid ühesugused (näiteks sarnane keeleoskus, haridus, ametiala jne), siis oleks karakteristikute erinevuste koefitsient dekomponeerimise tulemusena võrdne nulliga. Kui MTA andmetel on karakteristikute erinevuste osakaal vaadeldavas palgalõhes vähenenud, siis uuringu andmetel on see vastupidi, suurenenud (tabel 15).

Kui võrdlusbaasiks on naiste palgavõrrand, siis karakteristikute erinevustest tingituna tekitab palgalõhet eelkõige meeste ja naiste töötamine erinevatel tegevusaladel, st horisontaalset segregatsiooni (lisa 3). Lisaks on mõnevõrra oluline ka juhtimiskohustuste olemasolu, uuringu andmetel ka töötamise sektor. Võrreldes ühendatud andmetel hinnatud mudelitega, on oluliste karakteristikute hulgast ära kadunud (ehk statistiliselt mitte-oluliseks muutunud) paarisuhtes olemine ja tööstaaž. Veidi ootamatult on selgitatud palgalõhe positiivsele poolele nihkunud töötamise sektor, aga seda vaid uuringu andmetel.

Karakteristikute erinevustest tingitud palgaerinevusi vähendavad ehk soosivad töötasu silmas pidades naisi ametiala, omandatud eriala, haridustase, töökoormus ning keeleoskus. Kui võrdlusbaasiks oli ühendatud andmete palgavõrrand, siis panustas samasuunaliselt negatiivsesse selgitatud palgalõhesse ka töötamise sektor. Kui välja arvata paarisuhtes olemine, tööstaaž ja töötamise sektor, siis on kogu vaadeldava palgalõhe selgitatud osa struktuur sarnane ühendatud andmetel saadud tulemustele. Lisaks on üldiselt selgitatud palgalõhe struktuur ja tegurite osakaalud MTA ja uuringu andmetel sarnasemad, kui võrdlusbaasiks on naiste palgavõrrandid. Veidi suuremaks on muutunud ametiala osakaal selgitatud palgalõhes.

Kui mehi ja naisi tasustatakse ja koheldakse tööturul ühtmoodi (eeldusel, et nende karakteristikud on ka sarnased), **siis ei ilmneks dekomponeerimise tulemusena erinevusi karakteristikute regressioonikordajates.** Nii MTA kui ka uuringu andmetel aga ilmnevad suured erinevused meeste ja naiste karakteristikute regressioonikordajates, kui aluseks on naiste palgavõrrandid. Erinevused

regressioonikordajates (ehk nn diskrimineeriv osa) on kasvanud nii MTA kui ka uuringu andmetel. Samal ajal on väga suur osa kogu vaadeldavast palgalõhest ära kirjeldatud regressioonikordajate erinevustega – nii MTA kui ka uuringu andmetel on see 2012. aastal võrreldes eelneva aastaga kasvanud, ulatudes nii MTA kui ka uuringu andmetel üle 90% vaadeldavast palgalõhest (tabel 15).

Kui võrdlusbaasiks on naiste palgavõrrand, siis regressioonikordajate erinevustest tingitult **tekitavad selgitamata palgaerinevust töötamise sektor, ametiala, ettevõtte omandivorm ning juhtimiskohustuste olemasolu** (lisa 4). Tulemus on panustavate muutujate osas sarnane ühendatud andmetel saadud tulemustele. Samal ajal võib välja tuua, et kui ühendatud andmetel oli töötamise sektor ja ametiala sarnase osakaaluga, siis naiste palgavõrrandite andmetel on tähtsam töötamise sektor. Seda aitab selgitada meeste ja naiste palgavõrrandite vastava muutuja regressioonikordajate võrdlemine: kui naiste palgavõrrandi regressioonikordaja on negatiivne, siis meestel on see tugevalt positiivne.

Regressioonikordajate erinevustest tingitult vähendab selgitamata palgaerinevusi ettevõtte tegevusala, omandatud eriala, paarisuhtes olemine ja ettevõtte asukoht. Lisaks vähendab selgitamata palgalõhet uuringute andmetel ka haridustase ning MTA andmetel väga vähesel määral lepingu vorm (kirjalik, suuline). Kui võrdlusbaasiks oli ühendatud andmete palgavõrrand, siis vähendas selgitamata palgalõhet täiendavalt ettevõtte suurus, ent kui aluseks on naiste palgavõrrand, siis ei ole ettevõtte suurus enam statistiliselt oluline. **Üldiselt on tulemus muutujate osas sarnane ühendatud andmetel saadud tulemustele.** Kui vaadelda selgitamata palgalõhe struktuuri, siis on tõusnud ettevõtte tegevusala ja omandatud eriala, samuti ettevõtte asukoha osatähtsus selgitamata palgalõhes.

Kokkuvõtlikult võib välja tuua, et Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise tulemusena on kogu vaadeldava palgalõhe selgitamata osa positiivne ning selgitatud osa negatiivne (ehk nad on vastasmärgilised ehk vastassuunalised), mis viitab naiste karakteristikute paremusele võrreldes meestega. Negatiivset selgitatud palgalõhet suurendavad ja soosivad seetõttu töötasu mõistes naisi ametiala, sektor, haridus, eriala, töökoormus ja keeleoskus. Selgitatud palgalõhet vähendavad ning soosivad seetõttu töötasu mõttes mehi ettevõtte tegevusala, tööstaaž (vaid MTA andmetel), juhtimiskohustuste olemasolu ja paarisuhtes olemine. **Selgitatud osa suurus on võrreldes selgitamata osa suurusega marginaalne. Uuringute andmetel on soolise palgalõhe suurus märgatavalt kõrgem võrreldes MTA andmetel saadud tulemustega.** Selgitamata palgalõhet suurendavad ja soosivad seetõttu töötasu mõistes mehi töötamise sektor, ametiala ning MTA andmetel ka ettevõtte omand ja juhtimiskohustuste olemasolu. Selgitamata palgalõhet vähendavad ning soosivad seetõttu töötasu mõistes naisi ettevõtte tegevusala, omandatud eriala, haridus, paarisuhtes olemine, ettevõtte asukoht ja vaid MTA andmetel ka ettevõtte suurus.

3.3. Selektiooniga palgavõrrandid meestele ja naistele

Selektiooniga mudelites olid inimesed vanuses 18–65 eluaastat. Kitsamad vanusepiirid jätavad välja pensionärid ja õppurid, kelle kaasamine suurendaks heterogeensust ja raskendaks võrdluste tegemist, samuti on see meetoodiliselt levinud praktika teistes rahvusvahelistes uuringutes⁴³.

⁴³ Khitarishvili, T. Evaluating the Gender Wage Gap in Georgia, 2004 – 2011. Working Paper No. 768. Levy Economics Institute of Bard College. 2013, Pp. 1-58. Christofides, L.N., Polycarpou, A., Vrachimis, K. The Gender Wage Gaps, 'Sticky Floors' and 'Glass Ceilings' of the European Union. IZA DP No.5044, 2010, Pp.1-37. Nicodemo, C. Gender Pay Gap and Quantile Regression in European Families!. 2009, IZA Discussion Paper No.3978. Pp.1-35. Chzhen, Y., Mumford, K. Gender

Seleksioonikriteeriumitena käsitleti naiste palgavõrrandis subjektiivset hinnangut tervisepiirangule ja laste arvu. Muude teguritena kaasati nn klassikalised tegurid, mida on kasutanud ka teised autorid⁴⁴ nagu näiteks vanus, vanuse ruut, paarisuhtes olemine, keeleoskus, haridustase ja eriala. Meeste palgavõrrandis oli seleksioonikriteeriumiks tervisepiirang. Teised kaasatud tegurid oli samad, mis naistel (v.a keeleoskus, mis ei osutunud kontrollimisel samuti statistiliselt oluliseks). Sarnaselt Anspali jt (2010) tulemustega ei tulnud laste arv meeste palgavõrrandites ega seleksioonivõrrandites statistiliselt oluline. **On tõenäoline, et töötamise ja mittetöötamise otsust mõjutavad naistel ja meestel veidi erinevad tegurid.** Kui tervisepiirang ja terviseprobleemid mõjutavad mõlemad, siis **laste olemasolu ja nende arv mõjutavad tugevamini just naiste tööturul osalemise/mitte osalemise valikuid (karjäärkatkestused).** Laste arvu seoseid kontrolliti ka meeste võrrandis, ent need ei tulnud statistiliselt olulised ning seetõttu piirduti meeste puhul tervisepiiranguga kui seleksiooniefektiga. **Alternatiivina tervisepiirangule kaaluti meeste puhul ka muu mitte-tõise sissetuleku seoseid seleksioonivõrrandiga.** Kontrollimise tulemusena ei osutunud see meeste mudelis oluliseks. Järelikult mõjutab meeste tervislik seisund töötamist rohkem kui muu mitte-tõine tulu.

Seleksiooniefekt osutus negatiivseks ja statistiliselt oluliseks mõlemal vaatlusalusel aastal⁴⁵. See näitab, et seleksiooni- ja tulemusvõrrandite jääkliikmete vahel on arvestatav negatiivne seos, mille tulemusena on töötavad inimesed teatud mittejälgitavate ja -mõõdetavate karakteristikute alusel (töötasu silmas pidades) paremad (individuaalne võimekus, motivatsioon, pühendumus, saavutusvajadus jne). Järelikult seleksiooni- ja tulemusvõrrand ei ole üksteisest sõltumatud, vaid selle mittemõõdetava „miski“ vahendusel seotud. Seleksiooniefekti suurus oli tugevam MTA andmetel. Üldjuhul saab välja tuua, et tulemused olid mõlemal vaatlusalusel aastal sarnased. Seleksioonikriteeriumid näitavad seda, et töötavad mehed ja naised on tervemad (neil on vähem subjektiivselt tajutavaid tervisepiiranguid). Lisaks on meeste hulgas seleksiooni terviseefekt suurem (tervis on tugevamalt meeste töötamise otsusega seotud). Naiste puhul ilmneb, et mida rohkem on tal lapsi, seda väiksema tõenäosusega ta töötab, efekti suurus on nii MTA kui ka uuringu palgaandmetel võrdlemisi sarnane. Töötavate ja mitte-töötavate naiste ja meeste puhul ilmnevad erinevused ka paarisuhtes olemise puhul. Meestel vähendab partnerita elamine (vallaline, lesk, lahutatud) töötamise tõenäosust, aga naistel vastupidi suurendab. Seda võib põhjendada tõenäoliselt kultuuriruumi traditsioonidega, kus meest peetakse üldjuhul peamiseks sissetuleku teenijaks.

Naistel on töötamise tõenäosus madalam ka eesti keele oskuse puudumisel (meestel ei osutunud seos statistiliselt oluliseks ning seetõttu jäeti see muutuja seleksioonivõrrandist välja). Võrreldes keskharidusega on töötamise tõenäosus nii meestel kui naistel madalam põhi- või kutsehariduse omandanutel, kõrgem aga kõrghariduse (bakalaureus, magister) omandanutel. Statistiliselt ebaoluliseks osutusid doktoriharidus ja rakenduskõrgharidus. Omandatud eriala puhul on naistel töötamise tõenäosus kõrgem (võrreldes tehnika, tootmise ja ehituse erialaga) hariduse, sotsiaalteaduste (ärinduse ja õiguse),

Gaps across the Earnings Distribution in Britain: Are Women Bossy Enough? IZA Discussion Papers, 2009, No.4331, Pp.1-30. Özcan, G. Sector Differences in Glass Ceiling in Sweden-Is It Tied to Occupational Segregation? 2010, Pp.1-36.

⁴⁴ Nicodemo, C. Gender Pay Gap and Quantile Regression in European Families'. 2009, IZA Discussion Paper No.3978. Pp.1-35. Mysikova, M. Gender wage gap in the Czech Republic, and Central European Countries. Prague Economic Papers, 3, 2012, 328-346. Khitarishvili, T. Explaining the Gender Wage Gap in Georgia. Working Paper No. 577. Levy Economics Institute of Bard College. 2009, Pp.1-33. Banerjee, B. Occupational segregation and gender differentials in earnings in Macedonia. – IZA Journal of European Labor Studies, 2014, 3:4, Pp.1-17. Zizza, R. The Gender Wage Gap in Italy. Paper Prepared for the 32nd General Conference of The International Association for Research in Income and Wealth. Boston, USA, August 5-11, 2012.

⁴⁵ Seda hinnatakse *athrho* väärtuse põhjal (antud juhul negatiivne ja statistiliselt oluline) – tegemist on *rho* teisendusega, mis sisuliselt hindab seleksiooni- ja tulemusvõrrandite jääkliikmete vahelist korrelatsiooni.

loodus- ja täppisteaduste, tervise ja heaolu eriala omandanutel. Meestel on töötamise tõenäosus madalam loodus- ja täppisteaduste (oluline vaid 2012. aastal) ning keskkonnakaitse erialade lõpetanutel. Meeste puhul on töötamise tõenäosus kõrgem turvamise (siia alla kuulusid veel vara- ja isikukaitse, korrektsioon, politsei, päästeamet, vangla, töökaitse, ergonomika, tervisekaitse spetsialist, militaaria, piirivalve) ja tervise ja heaolu eriala omandanutel.

Seleksioonita ja seleksiooniga meeste palgavõrrandite võrdlemisel ilmnes, et nt haridusefektid on seleksioonita palgavõrrandis suuremad. Samas seleksiooniga mudelis on haridusega arvestatud kahes etapis – nii seleksiooni- kui tulemusvõrrandis ning haridusefekt on tugevam just seleksioonivõrrandis. Seosed on pärast seleksiooniga arvestamist meestel nõrgemad ka eriala, kuuluvusega aü-sse, ettevõtte suuruse (töötajate arv) ja ettevõtte asukoha puhul.

Mõned seosed muutuvad meeste seleksiooniga palgavõrrandites tugevamaks, nt ametialade puhul on ametiala (põllumajanduse ja metsanduse oskustöötajad ning oskustöötajad ja käsitöölised, seadme- ja masinaoperaatorid ja lihttöölised) ja palga vahelised seosed tugevamad. Samuti ilmneb tugevam seos, juhtimiskohustuste olemasolu, kõrvaltöö olemasolu, sektori ja omandivormi ning palga vahel. Ettevõtte tegevusaladest ilmnes statistiliselt oluline seos majutuse ja toitlustuse, hariduse ning kunsti ja meelelahutuse valdkonnas töötamise ning palga suuruse vahel. Seleksiooniga mudelis muutus meeste palgavõrrandis ka töölepingu vorm oluliseks ja naiste palgavõrrandis muutis seos märki, samas on see sarnaselt tööstaažiga ebastabiilne muutuja (tulenevalt väikesest vaatluse arvust). Lisaks liitus statistiliselt oluliste muutujatega osaline töökoormus.

Naiste seleksioonita ja seleksiooniga palgavõrrandite võrdlemisel MTA andmetel ilmnes, et nt kõrgema hariduse efektid on seleksiooniga mudelis isegi tugevamad (bakalaureuse ja magistri, doktori puhul). **Järelikult seleksiooniga mudelis mängib haridus naistel töötasu mõistes tähtsat rolli kui meestel ning meestel on haridus tugevamalt seotud hoopis töötamise ja mitte-töötamise otsusega.**

Sama eripära on iseloomulik naiste keeleoskusele, mille seos töötamise ja mitte-töötamisega on tugevam kui töötasuga. Pärast seleksiooniga arvestamist on ka ettevõtte suuruse (töötajate arv) seosed töötasuga madalamad. Mõningad seosed muutuvad naistel pärast seleksiooniga arvestamist töötasuga tugevamaks nt osakoormusega töö, kõrvaltöö olemasolu, tegevusaladest majutus ja toitlustus, haridus ning kunst ja meelelahutus. Järelikult pärast kvalitatiivselt kehvemate karakteristikutega naistega arvestamist suureneb nimetatud muutujate tähtsus palgalõhe selgitamisel. Seleksiooniga mudelis muutus MTA andmetel naistel paarisuhtes olemine oluliseks. Naistel on üksinda elamine positiivselt töötamisega seotud (seleksioonivõrrand) ja negatiivselt töötasuga seotud (tulemusvõrrand).

Seleksiooniga palgavõrrandid

Tulemusvõrrandisse jäeti samad tegurid, mida kasutati esialgses seleksioonita mudelis. See võimaldab välja tuua erinevused põhivõrrandites kahel juhul – siis, kui seleksiooniga on arvestatud ja siis, kui ei ole. Vanusemuutujad tulid statistiliselt olulised vaid uuringu andmetel. **Nii meestel kui naistel on töötasu keskmiselt kõrgem vanematel palgatöötajatel** – oluline on see seos vaid uuringu andmetel. MTA andmetel oli keskmiselt madalam töötasu üksinda elavatel naistel võrreldes paarisuhtes elavate naistega. Uuringu andmetel oli keskmiselt madalam töötasu üksinda elavatel meestel võrreldes paarisuhtes elavate meestega, seda siiski vaid 2012. aasta andmetele tuginedes. Võrreldes keskharidusega teenivad keskmiselt kõrgemat töötasu kõrgema haridusega (bakalaureus, magister, doktor) mees- ja nais-

palgatöötajad. Kõige rohkem tõstab võrreldes keskharidusega töötasu doktorikraad (meestel enam MTA ja naistel uuringu andmetel). Olulisusnivool 5% teenivad keskmiselt väiksemat töötasu kutseharidusega naised võrreldes keskharidusega naistega ning seda vaid 2012. aasta MTA andmetel, 2011. aastal tuli sama seos välja ka uuringu andmetel. Eesti keelt mitteoskavad palgatöötajad nii meeste kui naiste seas teenivad keskmiselt madalamat töötasu võrreldes eesti keele oskajatega. Seoste tugevus on MTA ja uuringu andmetel suhteliselt sarnane.

Võrreldes tehnika, tootmise ja ehituse erialaga (baas) teenivad hariduse erialaga mees-palgatöötajad keskmiselt madalamat töötasu nii MTA kui ka uuringu andmetel. Uuringu andmetel teenivad loodus- ja täppisteaduste ning tervise ja heaolu erialadega mees-palgatöötajad võrreldes tehnika, tootmise ja ehituse erialaga keskmiselt kõrgemat töötasu. MTA andmetel (ainult 2012. aastal) on aga põllumajanduse erialaga mees-palgatöötajate töötasu keskmiselt madalam võrreldes tehnika, tootmise ja ehituse erialaga. Tervise ja heaolu eriala omandamine aga tõstab töötasu suurust meeste seas 2011. aasta andmetele tuginedes. Sotsiaalteaduste (ärinduse ja õiguse), loodus- ja täppisteaduste, tervise ja heaolu ning teeninduse eriala omandanud nais-palgatöötajad teenivad võrreldes tehnika, tootmise ja ehituse eriala omandanutega keskmiselt kõrgemat töötasu.

Võrreldes tippspetsialistidega teenivad üldiselt kõikidel teistel ametikohtadel töötavad mees- ja nais-palgatöötajad keskmiselt madalamat töötasu (v.a juhid, kus erinevused ei tulnud 2012. aastal statistiliselt olulised, 2011. aasta andmetele tuginedes teenisid juhid võrreldes tippspetsialistidega kõrgemat töötasu). Kõige vähem võrreldes tippspetsialistidega teenivad lihttöölised ning seda nii MTA kui ka uuringu andmetel, võrreldes mees-lihttöölisega teenivad naised keskmisest veel vähem. Kõige suuremad erinevused töötasudes ametialade kõrvutamisel (võrreldes tippspetsialistidega) ilmnevad meeste ja naiste võrdlemisel põllumajanduse (metsanduse ja kalanduse) oskustöötajate, oskustöötajate ja käsitöölise ning seadme- ja masinaoperaatorite ja koostajate vahel, kus naised teenivad meestest märgatavalt vähem (muude tegurite samaks jäädes).

Ametiühingusse kuulumine on meeste seas palga suurusega positiivselt seotud, samas on efekti suurus küllaltki väike. **Juhtimiskohustustega mees- ja naispalgatöötajad teenivad keskmisest kõrgemat töötasu võrreldes nende töötajatega, kellel ei ole juhtimiskohustusi.** Sealjuures on meeste seas efekti suurus märgatavalt suurem. MTA andmetel teenivad suulise töölepinguga mehed keskmiselt madalamat töötasu, samal ajal teenivad suulise töölepinguga naised keskmiselt kõrgemat töötasu, mis on omamoodi üllatav tulemus (tegemist on 2012. aastaga). Samas, 2011. aasta andmetele tuginedes teenisid suulise töölepinguga naised kirjaliku töölepinguga naistest märkimisväärselt vähem. Seega on töölepingu vormi muutujana kasutamine andnud pigem ebastabiilseid tulemusi sõltuvalt aastast, lisaks töötab suulise lepinguga väike osakaal inimestest. Järelikult tuleks seoses suulise töölepinguga saadud tulemustesse ettevaatlikult suhtuda. Osalise tööajaga mees- ja nais-palgatöötajad teenivad võrdluses täistööajaga palgatöötajatega keskmiselt kõrgemat töötasu. Sarnaselt keskmiselt kõrgemat töötasu teenivad lisaks kõrvaltööd tegevad palgatöötajad. Tööstaaž oli negatiivselt töötasuga seotud vaid MTA meeste andmetel (2012. aastal) ning nii uuringu kui MTA naiste andmetel (2011. aastal) ja seos oli pigem nõrk. **Avalikus sektoris töötavad mehed teenivad keskmiselt kõrgemat töötasu võrreldes erasektoris töötavate meestega nii MTA kui uuringu andmetel.** Avalikus sektoris töötavad naised teenisid keskmiselt madalamat töötasu võrreldes erasektoris töötavate naistega. Meestel on positiivne seos töötasu ja avalikus sektori töötamise vahel MTA andmetel oluliselt tugevam. Võrreldes ettevõtte kodumaise

omandivormiga teenivad välisomandivormiga ettevõtetes mees- ja nais-palगतöötajad keskmiselt kõrgemat töötasu, ka välisomandiga ettevõttes töötamine soosib töötasu mõistes rohkem mehi.

Võrreldes ettevõtte tegevusalaga töötlevas tööstuses teenivad uuringu andmetel mees-palगतöötajad keskmiselt rohkem finants- ja kindlustustegevuses (2012. aastal), 2011. aastal lisanduvad loetellu veel **mäetööstus ning veondus, laondus ja side ning hulgi- ja jaekaubandus** (nii uuringu kui ka MTA palgaandmed). Võrreldes töötleva tööstusega teenivad mees-palगतöötajad majutuses ja toitlustuses (2011. aasta andmed), kinnisvaraalasest tegevuses, haldus- ja abitegevuses, hariduses, tervishoius ning sotsiaalhoolekandes, kunsti (meelelahutuse ja vaba aja) valdkonnas keskmiselt väiksemat töötasu nii MTA kui ka uuringu andmetel. 2011. aastal lisandub loetellu ka avalik haldus ja riigikaitse. Kõige vähem teenivad võrreldes töötleva tööstusega mees-palगतöötajad kunsti, meelelahutuse ja vaba aja valdkonnas, millele järgneb majutus ja toitlustus.

Võrreldes ettevõtte tegevusalaga töötlevas tööstuses teenivad nais-palगतöötajad majutuses ja toitlustuses (oluline 2012. aastal, 2011. aastal uuringu andmetel vastupidine seos), kinnisvaraalasest tegevuses, kunsti (meelelahutuse ja vaba aja) ja muude teenindavate tegevuste (oluline vaid 2012. aastal) valdkonnas keskmiselt madalamat töötasu nii MTA kui ka uuringu andmetel. Võrreldes töötleva tööstusega teenivad nais-palगतöötajad elektrienergia ja veevarustuse ning mäetööstuse, avalikus halduses ja riigikaitse valdkonnas keskmiselt kõrgemat töötasu. **Kõige vähem võrreldes töötleva tööstusega teenivad nais-palगतöötajad kinnisvaraalasest tegevuses, millele järgneb** (2012. aastal) **majutus ja toitlustus**. Üldiselt on statistiliselt olulised seosed MTA andmetel tugevamad võrreldes uuringu andmetega ning meestel ilmnevad sagedamini statistiliselt olulised seosed ja suuremad erinevused tegevusalade võrdluses.

Kõige vähem teenivad võrdluses 50 ja enama töötajaga ettevõttes mees- ja nais-palगतöötajad 1-10 töötajaga ettevõttes. MTA andmetel on seosed töötasuga tugevamad. **Võrreldes ettevõtte asukohaga Tallinnas teenivad palगतöötajad kõikides teistes piirkondades keskmiselt madalamat töötasu**. MTA andmetel teenivad võrreldes Tallinnaga kõige vähem mees-palगतöötajad Põlvamaal ja nais-palगतöötajad Ida-Virumaal. Uuringu andmetel teenivad võrdluses kõige vähem mees-palगतöötajad Läänemaal ning nais-palगतöötajad Ida-Virumaal.

Käesolevas alapunktis hinnati selektsiooniga arvestavad Mincer-tüüpi palgavõrrandid, kus erinevalt selektsioonita palgavõrranditest olid mudelite aluseks kitsamad vanusepiirid, et vähendada õppurite ja pensionäride arvu valimis. **Selektsioonikriteeriumitena käsitleti naiste palgavõrrandis subjektiivset hinnangut tervisepiirangule ja laste arvu. Meeste palgavõrrandis oli selektsioonikriteeriumiks tervisepiirang**. Selektsiooniefekt osutus nii naistel kui meestel negatiivseks ja statistiliselt oluliseks mõlemal vaatlusalusel aastal. **Järelikult mõjutavad naiste ja meeste töötamise otsust veidi erinevad tegurid**. Selektsioonikriteeriumid näitavad seda, et töötavad naised ja mehed on tervemad ning et töötavatel naistel on vähem lapsi ja seeläbi vähem karjäärikatkestusi. **Ootuspäraselt on palगतöötajate tõise tuluga positiivselt seotud kõrgem haridustase ja eesti keele oskus**. Keskmiselt kõrgemaid sissetulekuid teenivad palगतöötajad, kes töötavad **juhtimiskohustustega ametikohtadel**. Keskmiselt kõrgemaid sissetulekuid teenivad palगतöötajad **avalikus sektoris**. Sissetulekute suurusega on tugevalt seotud ka **omandatud eriala ning ametiala ja ettevõtte tegevusala**. Keskmiselt madalamaid sissetulekuid teenivad palगतöötajad väiksema suurusega ettevõtetes ning nendes ettevõtetes, mis asuvad väljaspool Tallinna.

3.4. Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine selektsiooniga palgavõrranditele

Mudelites, kus on arvestatud selektsiooniga, on reeglina vaadeldav palgalõhe suurem kui mudelites, kus ei ole selektsiooniga arvestatud. Seda on näidanud ka rahvusvahelised uuringud⁴⁶. Üheks põhjuseks on mittetöötavate inimeste karakteristikud, mis on sageli kvalitatiivselt kehvemad (nt tervis ja haridus, pikemad karjäärikatkestused ja tööturult pikem eemalviibimine perekondlike kohustuste tõttu). Lisaks võivad erinevate tööturuvalikute aluseks olla mittejälgitavad ja -mõõdetavad karakteristikud (nn individuaalne heterogeensus – individuaalne võimekus, motivatsioon, pühendumus).

Vaadeldava palgalõhe suurus pärast selektsiooniga arvestamist oli MTA 2011. aasta andmetel 0,287 log-punkti (enne vastavalt 0,213) – ning 2012. aastal oli see veidi suurem – 0,303 log-punkti (enne 0,214). Uuringu andmetel oli vaadeldav palgalõhe mõlemal aastal pärast selektsiooniga arvestamist suhteliselt sarnane ning MTA andmetest märgatavalt väiksem. **Enne selektsiooniga arvestamist oli vaadeldav palgalõhe uuringu andmetel märgatavalt suurem.** Kui MTA andmetel oli 2012. aastal vaadeldav palgalõhe võrreldes eelneva aastaga kasvanud, siis uuringu andmetel oli muutus väga väike ning seda languse suunas. Anspal jt (2010) said ETU 2000–2008 ühendatud andmete põhjal kogu vaadeldava palgalõhe suuruseks keskmiselt 0,271 log-punkti. Selgitamata palgalõhe osa suurus oli hinnanguliselt 0,243 log-punkti. Rõõm ja Kallaste (2004) näitasid 1998–2000 aasta ETU andmete pealt, et kogu vaadeldava palgalõhe suuruseks oli 27,3%. Selgitamata palgalõhe suuruseks oli ca 20%-21%. **On ilmne, et võrreldes varasemate uuringutega on selgitamata palgalõhe suurus kogu vaadeldava palgalõhe suhtes kasvanud, kuigi üldiselt on kogu vaadeldava palgalõhe suurus umbes samaks jäänud.**

Tabel 16. Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise tulemused

Võrdlusbaas	Tunnus: log-punktides	MTA andmed		Uuringu andmed	
		2011	2012	2011	2012
	Vaadeldav palgalõhe	0,2867***	0,3031***	0,2673***	0,2619***
ühendatud andmete regressioonikordajad	Vaadeldava palgalõhe selgitatud osa	-0,077***	-0,050***	-0,024*	-0,035***
ühendatud andmete regressioonikordajad	Vaadeldava palgalõhe selgitamata osa	0,364***	0,354***	0,292***	0,297***
naiste palgavõrrandi regressioonikordajad	Erinevused karakteristikutes	-0,090***	-0,072***	-0,056***	-0,074***
naiste palgavõrrandi regressioonikordajad	Erinevused regressioonikordajates	0,300***	0,297***	0,249***	0,251***
Osakaalud %-des		2011	2012	2011	2012
naiste palgavõrrandi regressioonikordajad	Karakteristikute erinevuste osakaal vaadeldavas palgalõhes	-31,5%	-23,8%	-21,0%	-28,1%
naiste palgavõrrandi regressioonikordajad	Regressioonikordajate erinevuste osakaal vaadeldavas palgalõhes	104,8%	97,8%	93,1%	95,9%

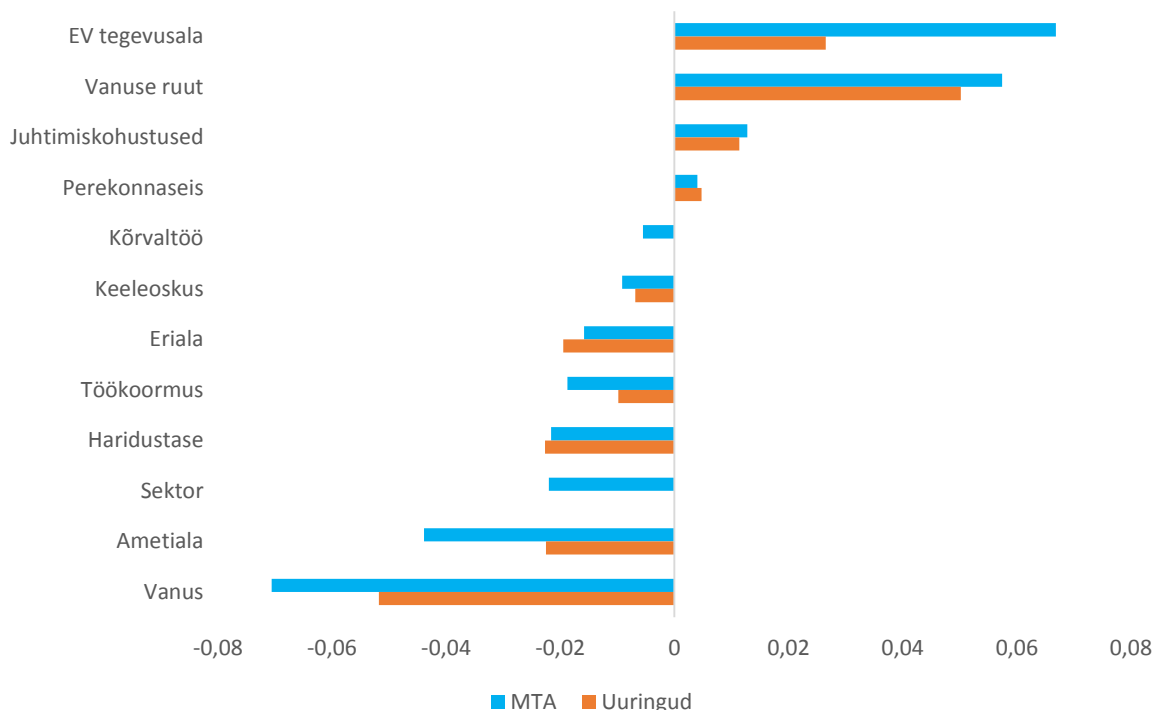
⁴⁶ Christofides, L.N., Polycarpou, A., Vrachimis, K. The Gender Wage Gaps, 'Sticky Floors' and 'Glass Ceilings' of the European Union. IZA DP No.5044, 2010, Pp.1-37. Nicodemo, C. Gender Pay Gap and Quantile Regression in European Families'. 2009, IZA Discussion Paper No.3978. Pp.1-35. Khitarishvili, T. Explaining the Gender Wage Gap in Georgia. Working Paper No. 577. Levy Economics Institute of Bard College. 2009, Pp.1-33. Banerjee, B. Occupational segregation and gender differentials in earnings in Macedonia. – IZA Journal of European Labor Studies, 2014, 3:4, Pp.1-17

Märkused: ***näitaja on oluline olulisuse nivool 0,01; ** näitaja on oluline olulisuse nivool 0,05; * näitaja on oluline olulisuse nivool 0,1.

Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine ja selgitatud palgalõhe (võrdlusbaas: ühendatud andmed)

Vaadeldava palgalõhe selgitatud osa on nii MTA kui ka uuringu andmetel negatiivne (miinuskärgiga) ning selgitamata osa positiivne. **Sarnaselt mudelitele, kus ei arvestatud selektsiooniga, vähendab siin negatiivse kärgiga selgitatud palgalõhe osa selgitamata palgalõhe suurust vaadeldava palgalõhe suhtes.** Selgitatud palgalõhe aluseks selektsiooniga mudelites on peamiselt erinevused järgmistes karakteristikutes: **ametiala, haridus, eriala, töökoormus ja keeleoskus** (joonis 33). MTA andmetel on selgitatud palgalõhe aluseks veel ka erinevused töötamise sektoris (avalik sektor vs erasektor) ja kõrvaltöö olemasolus. Need muutujad soosivad naisi ning vähendavad vaadeldava palgalõhe suurust. Sarnaselt selektsioonita mudelile tasandavad vanus ja vanuse ruut üksteist maha ning selle tulemusena jääb vanus nõrgalt naisi soosima ehk vanusega arvestamine vähendab pisut palgalõhe suurust.

Selgitatud palgalõhe puhul kirjeldavad meeste paremust ettevõtte tegevusala, juhtimiskohustuste olemasolu ning paarisuhtes olemine. Sisuliselt on nende tegurite näol tegemist muutujatega, mis suurendavad palgalõhet. Selektiivita mudelites liitusid täiendavalt tööstaaž ja marginaalselt ettevõtte asukoht. Kui MTA andmetel on selektsiooniga mudelis selgitatud palgalõhe suurus veidi vähenenud, siis uuringu andmetel on see kasvanud (tabel 16). **Sarnased tulemused saadi selektsioonita mudelis.**



Joonis 33. Ühendatud andmetel hinnatud palgavõrrandite statistiliselt oluliste karakteristikute panused selgitatud palgalõhesse (2012. a andmetel) log-punktides

Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Selgitatud palgalõhe aluseks olevate muutujate tõlgendamine on sarnane selektsioonita mudelile. Keskmiselt kõrgemaid palku teenivad juhid, tipp-spetsialistid, tehnikud ja keskastme spetsialistid ning

ametnikud. Samal ajal on naiste osakaal võrreldes meestega nendel ametialadel proportsionaalselt suurem (v.a juhtide hulgas). Seetõttu **vähendab ametialaga arvestamine palgalõhe suurust**. Meeste osakaal on aga lisaks juhtidele kõrgem põllumajanduse ja metsanduse oskustöötajate, samuti oskustöötajate ja käsitöölise ning seadme- ja masinaoperaatorite hulgas. Võrreldes juhtide ja tippspetsialistidega teenitakse nendel ametialadel keskmiselt madalamaid palku.

Kuna **naiste osakaal avalikus sektoris on kõrgem** võrreldes meestega ja avalikus sektoris teenitakse võrreldes erasektoriga keskmiselt kõrgemaid sissetulekuid, siis **vähendab töötamise sektor vaadeldavat palgalõhet** (naiste kasuks).

Haridus vähendab vaadeldavat palgalõhet, sest kõrgharidusega naiste osakaal (bakalaureus ja magister, rakenduskõrgharidus) on suurem võrreldes meestega ning kõrgema haridusega palgatöötajad teenivad keskmiselt kõrgemaid palku. Samal ajal esineb meeste hulgas enam põhiharidust, keskharidust ja kutseharidust, kus palgad on madalamad.

Erialade lõikes palkade võrdlemisel ilmnes, et keskmiselt kõrgemat palka teenitakse **tervise ja heaolu ning loodus- ja täppisteaduste, samuti keskkonnakaitse ja sotsiaalteaduste erialadel. Nimetatud erialadel on üldiselt naiste proportsioon kõrgem, mistõttu teoreetiliselt peaksid naised teenima kõrgemat palka**. Kui loodus- ja täppisteaduste puhul on naiste ja meeste proportsioon suhteliselt sarnane, siis võrreldes naistega on meeste proportsioon kõrgem tehnika, tootmise ja ehituse erialadel, samuti teeninduses ja turvamises, kus aga keskmine palk ei ole nii kõrge kui eelpool nimetatud erialadel. Selle tulemusena **vähendab eriala vaadeldavat palgalõhet** (naiste kasuks).

Naised töötavad erinevatel põhjustel sagedamini osakoormusega ning osakoormusega töö on positiivselt töötasuga seotud. **Seetõttu vähendab osakoormusega töö kogu vaadeldavat palgalõhet ja soosib töötasu mõistes naisi**. Kõrvaltöö osakaal on samuti naiste hulgas kõrgem. Kõrvaltööga palgatöötajad teenivad keskmiselt kõrgemat tunnipalka, võrreldes nende palgatöötajatega, kellel ei ole kõrvaltööd. Seetõttu **soosib kõrvaltöö olemasolu naisi ning alandab kogu vaadeldava palgalõhe suurust**. Kuna eesti keele oskajate osakaal on naiste hulgas veidi kõrgem kui meeste hulgas ning kuna eesti keelt oskavate palgatöötajate keskmine palk oli võrdluses suurem, siis selle tulemusena **vähendab keeleoskus kogu vaadeldava palgalõhe suurust ning soosib töötasu mõistes naisi**.

Negatiivset selgitatud palgalõhet vähendavad ning soosivad seetõttu töötasu mõttes mehi ettevõtte tegevusala, juhtimiskohustuste olemasolu ja paarisuhtes olemine. Tegevusala puhul on põhjuseks meeste ja naiste koondumine erinevatele tegevusaladele ning nende tegevusalade erinev tasuvus. Mehed on koondunud järgmistele tegevusaladele: põllumajandus, metsandus ja kalapüük; mäetööstus, töötlev tööstus, elektrienergia ja veevarustus; ehitus; veondus, laondus, info ja side. Nendel tegevusaladel teenitakse keskmiselt kõrgemat töötasu (välja arvatud põllumajanduse ja metsanduse tegevusalal). Naised on aga koondunud järgmistele tegevusaladele: hulgi- ja jaekaubandus, majutus ja toitlustus, finants- ja kindlustustegevus, haridus, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne; kunst, meelelahutus ja vaba aeg. Nendel tegevusaladel (välja arvatud finants- ja kindlustustegevus) teenivad nais-palgatöötajad võrreldes teiste tegevusaladega keskmiselt madalamat töötasu. **Selle tulemusena suurendab tegevusala kogu vaadeldavat palgalõhet** (meeste kasuks).

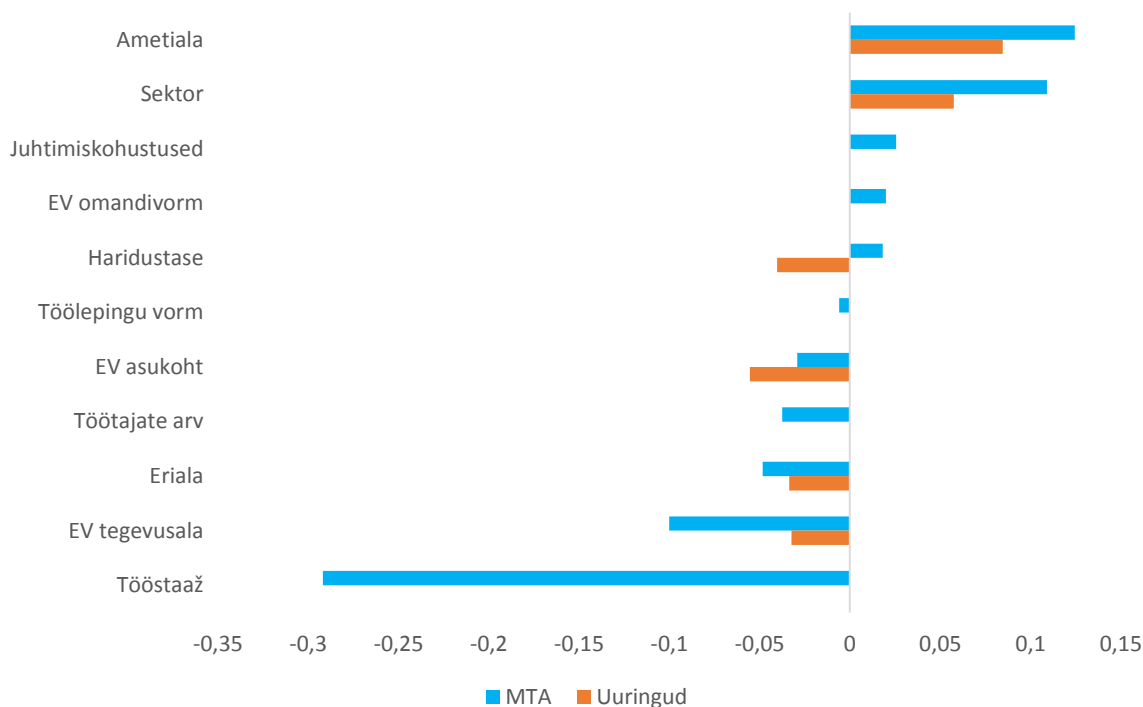
Juhtimiskohustusi esineb enam mees-palgatöötajate hulgas. Juhtimiskohustustega palgatöötajad teenivad keskmiselt kõrgemat palka võrreldes nende palgatöötajatega, kellel ei ole juhtimiskohustusi. Seetõttu on

juhtimiskohustused aluseks positiivsele selgitatud palgalõhele (meeste kasuks) ehk **juhtimiskohustused suurendavad palgalõhet**.

Partnerita naised on enam kui partnerita mehed, st mehed elavad sagedamini paarisuhtes. Keskmine palk on kõrgem paarisuhtes viibivate palgatöötajate hulgas. **Seetõttu suurendab paarisuhtes olemine mudelis kogu vaadeldava palgalõhe suurust** (meeste kasuks).

Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine ja selgitamata palgalõhe (võrdlusbaas: ühendatud andmed)

Võrreldes selgitatud palgalõhe suurusega, on vaadeldava palgalõhe selgitamata osa väga suur (tabel 16). Nii uuringu kui MTA andmetel on selgitamata palgalõhe osa püsinud stabiilsena. Selgitamata palgalõhet selektsiooniga mudelites suurendavad ehk sisuliselt soosivad mees-palgatöötajaid erinevused järgmiste karakteristikute regressioonikordajates: **ametiala, töötamise sektor ning MTA andmetel ka ettevõtte omand ja juhtimiskohustuste olemasolu** (joonis 34). **Tulemused on üldiselt sarnased selektsioonita mudeli tulemustele**. Selektiivse arvestamisega on kasvanud ametiala osakaal selgitamata palgalõhe struktuuris. Samuti on anomaalselt selgitamata palgalõhe positiivsele poolele nihkunud MTA andmetel haridustase, mille taga on peamiselt doktorikraadi suurem tasuvus meestele. Selgitamata palgalõhet vähendavad erinevused järgmiste muutujate regressioonikordajates: ettevõtte tegevusala ja suurus, omandatud eriala, haridustase (vaid uuringu andmetel), ettevõtte asukoht ja vaid MTA andmetel ka tööstaaž (vaid MTA andmetel). **Võrreldes selektsioonita mudeliga on selgitamata palgalõhe struktuuris veidi vähenenud tegevusala ja eriala osakaalud** (eriala võeti arvesse nii selektsiooni- kui tulemusvõrrandis. Lisaks ei avaldu selektsiooniga mudelis palgalõhe struktuuri osana paarisuhtes olemine. Küll aga oli paarisuhtes olemine selektsioonivõrrandis tugevalt töötamisega seotud.



Joonis 34. Ühendatud andmetel hinnatud palgavõrrandite statistiliselt oluliste karakteristikute panused selgitamata palgalõhesse (2012. a andmetel) log-punktides

Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Lähtudes soost ning sektorist, teenivad kõige kõrgemat palka avalikus sektoris töötavad mehed. **Meeste ja naiste ning ühendatud andmete palgavõrrandite regressioonikordajate võrdlemisel ilmneb, et töökoht avalikus sektoris soosib tugevalt mehi. Seetõttu sektoriga arvestamine suurendab palgalõhet.** Naistel ei tulnud vastav regressioonikordaja palgavõrrandis oluline või osutus negatiivseks (vähendas keskmist töötasu). Järelikult üldiselt kaotavad nais-palgatöötajad töötasu võrreldes meestega, kui nad töötavad avalikus sektoris ehk naistel oleks kasulikum erasektoris töötada.

Ametialade võrdlemisel on võrdlusbaasiks nii meestel kui naistel tippspetsialistid. **Võrreldes tippspetsialistidega, kaotavad mehed madalamatel ametikohtadel vähem kui naised.** Kõige rohkem kaotavad naised võrreldes meestega siis, kui nende ametialaks on ametnik, teenindus- ja müügitöötaja, põllumajanduse või metsanduse või kalanduse oskustöötaja, oskustööline ja käsitööline, seadme- ja masinaoperaator ning lihttööline.

Vaid MTA andmetel suurendab selgitamata palgalõhet meeste kasuks ettevõtte omandivorm. Mehed võivad välisomandiga ettevõttes töötades, võrreldes kodumaise omandiga ettevõttega, töötasu mõistes rohkem kui naised. Lisaks ettevõtte omandivormile võivad mehed MTA andmetel töötasu ka siis, kui neil on tööga seotud juhtimiskohustusi. **Kuigi juhtimiskohustused suurendavad ka naiste töötasu, siis meeste töötasu suurendavad juhtimiskohustused rohkem.**

Ettevõtte tegevusala puhul oli võrdlusbaasiks töötlev tööstus. Tegevusala soosib naisi, sest võrreldes töötleva tööstusega võivad naised töötasu rohkem kui mehed, kui nad töötavad mäetööstuses, elektrienergiast ja veevarustuses. **Naistel on töötasu mõttes kasulikum töötada just mehelikel tegevusaladel.** Võrreldes töötleva tööstusega kaotavad mehed töötasu rohkem kui naised, kui nad töötavad majutuses ja toitlustuses, kutse-, teadus- ja tehnikaalases tegevuses, haldus- ja abitegevustes, avalikus halduses ja riigikaitstes, hariduses, tervishoius ja sotsiaalhoolekandes või kunstis ja meelelahutuses ehk üldiselt nn naiselikel tegevusaladel, kus enamikel juhtudel on naiste osakaal suurem.

Omandatud eriala puhul ilmneb, et võrreldes tehnika, tootmise ja ehitusega võivad naised töötasu rohkem kui mehed, kui nad on omandanud eriala sotsiaalteadustes (ärinduses ja õiguses), teeninduses, turvamises või tervise ja heaolu valdkonnas. Mehed seevastu kaotavad töötasu, võrreldes tehnika, tootmise ja ehitusega, kui nad on omandanud eriala hariduse, turvamise, või põllumajanduse valdkonnas.

Haridustasemete tasuvuse kõrvutamisel on võrdlusbaasiks keskharidus. **Võrreldes keskharidusega võivad naised kõrgema hariduse puhul (bakalaureus ja magister, ka doktor) töötasu mõistes rohkem kui mehed,** madalamad haridused ei tulnud võrdluses olulised. **Seega haridustasemega arvestamine vähendab palgalõhet.**

Ettevõtte asukoht soosib töötasu mõistes samuti naisi. **Võrreldes Tallinnaga, kaotavad mehed kõikides teistes piirkondades töötasu rohkem kui naised.** Selgitamata palgalõhet vähendab naiste kasuks ka ettevõtte suurus, mille kohaselt kaotavad naised võrreldes kõige suuremate ettevõtetega (50 ja enam töötajat) väiksemates ettevõtetes töötasu vähem kui mehed. Järelikult on meestel kasulikum suurettevõtetes töötada, samal ajal kui naistel pole väga vahet, kui suurtes ettevõtetes nad töötavad, sest sellest hoolimata teenivad nad meestest vähem.

Oaxaca-Blindleri dekomponeerimine selgitatud ja selgitamata palgalõhe (võrdlusbaas: naiste palgavõrrandid)

Järgnevalt on palgalõhe hindamisel võrdlusbaasiks naiste palgavõrrandi regressioonikordajad (lisa 8, 9). Sarnaselt ühendatud andmete pealt leitud selgitatud palgalõhele, on karakteristikute erinevused samuti miinusmärgiga (vastasmärgilised võrreldes selgitamata palgalõhega) (tabel 16). Lisaks on karakteristikute erinevuste koefitsiendid absoluutväärtuselt suuremad, võrreldes ühendatud andmetel hinnatud selgitatud palgalõhe koefitsiendiga. Selgitatud palgalõhe on paremini ära kirjeldatud, kui võrdlusbaasiks on naiste palgavõrrandid ning selgitamata osa on suurem siis, kui võrdlusbaasiks on ühendatud andmete palgavõrrandid. Kui MTA andmetel on karakteristikute erinevuste osakaal vaadeldavas palgalõhes vähenenud, siis uuringu andmetel on see vastupidi, suurenenud. Karakteristikute erinevused moodustavad selektsiooniga mudelites erinevatel andmetel kuni 30% vaadeldavast palgalõhest. Selektioonita mudelites oli see keskmiselt suurem, ulatudes MTA andmetel kuni 50%-ni.

Kui võrdlusbaasiks on naiste palgavõrrandid, siis karakteristikute erinevusest **tingituna tekitab negatiivset selgitatud palgalõhet ehk soosivad töötasu mõistes naisi eelkõige ametialade erinevus, haridustase, eriala, töökoormus, keeleoskus ja MTA andmetel ka kõrvaltöö olemasolu – need muutujad vähendavad palgalõhet** (lisa 8). Negatiivset selgitatud palgalõhet vähendavad **ehk soosivad töötasu mõistes mehi ettevõtte tegevusala ja juhtimiskohustuste olemasolu ja töötamise sektor** (vaid uuringu andmetel) – **need muutujad suurendavad palgalõhet**. Tulemused on üldiselt sarnased selektsiooniga mudeli ühendatud andmetel saadud tulemustele, ent erinevused ilmnevad paarisuhtes olemise ja töötamise sektori puhul. Enne oli paarisuhtes olemine palgalõhe struktuuri kirjeldamisel oluline. Töötamise sektor aga soosis selgitatud palgalõhe puhul enne naisi (nüüd on sektor anomaalselt joonise paremale poolele nihkunud, selle taga võib olla väheseks jäänud vaatluste arv, mille tulemusena on avalikus sektoris töötavate meeste osakaal mudelis kõrgem).

Nii MTA kui ka uuringu andmetel on vaadeldava palgalõhe aluseks suured erinevused meeste ja naiste karakteristikute regressioonikordajates, kui võrdlusbaasiks on naiste palgavõrrandid. Erinevused regressioonikordajates (nn diskrimineeriv osa) on nii MTA kui ka uuringu andmetel mõlemal aastal stabiilsena püsinud. Samal ajal on väga suur osa kogu vaadeldavast palgalõhest ära kirjeldatud regressioonikordajate erinevustega – nii MTA kui ka uuringu andmetel ulatus see 2012. aastal üle 95% (tabel 16).

Regressioonikordajate erinevustest tingitult tekitavad suurimat selgitamata palgaerinevust, kui võrdlusbaasiks on naiste palgavõrrandid, töötamise sektor ja ametiala ning MTA andmetel ka veel juhtimiskohustuste olemasolu ja ettevõtte omandivorm (lisa 9). Saadud tulemused on sarnased selektsiooniga mudeli ühendatud andmetel saadud tulemustele.

Regressioonikordajate erinevustest tingitult vähendab selgitamata palgaerinevusi (ehk soosivad töötasu mõttes naisi) ettevõtte tegevusala, omandatud eriala ja ettevõtte asukoht, uuringute andmetel ka haridustase ja paarisuhtes olemine ning MTA andmetel tööstaaž ja ettevõtte suurus, marginaalselt ka töölepingu vorm. Tulemused on sarnased selektsiooniga mudeli ühendatud andmetel saadud tulemustele.

Kokkuvõttes võib öelda, et **üldjuhul on selektsiooniga arvestavates mudelites soolise palgalõhe suurus suurem kui selektsioonita mudelites**. See tuleneb mitte töötavate naiste ja meeste kvalitatiivselt halvematest karakteristikutest (haridus, tervis, pikemad ja sagedasemad karjäärikatkestused). **Kui halvemate karakteristikutega naised ja mehed oleksid samuti tööturul, siis kasvaks sooline palgalõhe ca 30%-35%-ni**. Erinevalt teiste meetoditega saadud tulemustest, ilmneb selektsiooniga arvestamisel, et MTA andmetel on esmakordselt sooline palgalõhe mõlemal aastal suurem kui uuringu andmetel.

Sarnaselt seleksioonita dekomponeerimisele ületab kogu vaadeldava palgalõhe selgitamata osa märgatavalt selgitatud osa suurus. Selgitatud osa suurus on taas marginaalne ning negatiivne (vastasmärgiline ehk vastassuunaline võrreldes selgitamata osaga), viidates naiste karakteristikute kvalitatiivsele paremusel. Negatiivset selgitatud palgalõhet suurendavad ja soosivad seetõttu töötasu mõistes naisi ametiala, haridus, eriala, töökoormus ja keeleoskus ning MTA andmetel ka töötamise sektor (avalik sektor vs erasektor) ja kõrvaltöö olemasolu. Selgitatud palgalõhet vähendavad ning soosivad seetõttu töötasu mõttes mehi ettevõtte tegevusala, juhtimiskohustuste olemasolu ning paarisuhtes olemine. Selgitamata palgalõhet suurendavad ja soosivad seetõttu töötasu mõistes mehi ametiala, töötamise sektor ning MTA andmetel ka ettevõtte omand ja juhtimiskohustuste olemasolu. Selgitamata palgalõhet vähendavad ning soosivad seetõttu töötasu mõistes naisi ettevõtte tegevusala ja suurus, omandatud eriala, haridustase (vaid uuringu andmetel), ettevõtte asukoht ja vaid MTA andmetel ka tööstaaž (vaid MTA andmetel). Üldiselt panustavad nii selgitatud kui selgitamata palgalõhesse needsamad karakteristikud, mis Oaxaca-Blinderi seleksioonita dekomponeerimise mudelites.

3.5. Kvantiilregressioon

Järgnevalt võrreldakse palgalõhe erinevate kvantiilide lõikes. **Kvantiilregressioon võimaldab hinnata palgaerinevusi palgajaotuse erinevates punktides**, st kui varemalt hinnati palgaerinevusi keskmiste suhtes, siis kvantiil (nt 0,1) iseloomustab, kui suurel osakaalul vaatlustest (10%) jääb tõine tulu alla vastava kvantiili taseme. Palgalõhe suurus võib erinevates kvantiilides olla erinev ning selgitavate muutujate seos teistsugune. Kui sooline palgalõhe on suur madalapalgaliste seas, on selle iseloomustamiseks väljend „kleepuv põrand“ (*sticky floor*), kui aga kõrgepalgaliste seas, siis „klaaslae efekt“ (*glass ceiling*).

Alljärgnevas tabelis (tabel 17) on toodud ühendatud andmete põhjal hinnatud soo-muutuja regressioonikordajad juhul, kui palgavõrrandis on üksnes sugu ning juhul, kui võrrandis on kaasatud ka kõik varem nimetatud teised muutujad. Kvantiilideks on vastavalt rahvusvaheliselt levinud praktikale (mh Anspal jt 2010) 0,1; 0,25; 0,5 (mediaan); 0,75 ja 0,9.

Kui regressioonivõrrandisse on kaasatud üksnes soo-muutuja, võib täheldada, et kõrgemapalgaliste hulgas muutub sooline palgalõhe suuremaks. Samas ei ole aga lõhe süvenemine järsk, vaid järk-järguline, mistõttu ei saa väita, et tegemist oleks klaaslae efektiga. Siinkohal tuleb aga arvestada sellega, et tegemist on korrigeerimata palgalõhega, mistõttu ei arvestata teiste palganumbrit mõjutavate teguritega. MTA andmete tulemusena on kõige madalamas detiilis palgalõhe väike (u 6 log-punkti). Uuringute andmete tulemusena on kõige suurem palgalõhe 0,75 kvantiilis.

Teiste muutujate lisamisel palgavõrrandisse ilmneb, et palgalõhe süvenemine on suurema tõise tuluga kvantiilide lõikes tunduvalt selgepiirilsem. **Palgaerinevuste kasvavat tendentsi palgaastmete tõustes kinnitavad nii MTA kui uuringu andmed.** Taaskord leiab kinnitust asjaolu, et uuringu andmetel on hinnatav palgalõhe suurem kui MTA andmetel. Üldjuhul on võrreldes 2011. aastaga palgalõhe erinevates kvantiilides suurenenud, samas MTA andmetel on palgalõhe kõrgemates kvantiilides (0,75 ja 0,9) kahanenud. Kvantiilregressiooniga saadud tulemused on sarnased Anspal jt 2010 uuringu tulemustega, kus samuti viidati tendentsile, et **palgalõhe kasvab palgajaotuse ülemises otsas.** Samas on palgalõhe erinevus madalama ja kõrgema palgaga inimeste vahel süvenenud.

Tabel 17. Ühendatud andmete palgavõrrandite soo-muutuja regressioonikordajad (log-punktides)

Ühendatud andmete soo regressioonikordajad	Kvantiil	MTA andmed		Uuringu andmed	
		2011	2012	2011	2012
Soo regressioonikordaja, kui võrrandis on vaid sugu	0,1	0,0623***	0,0620***	0,2038***	0,1773***
	0,25	0,2008***	0,1954***	0,2753***	0,3187***
	0,5	0,2813***	0,2411***	0,2945***	0,2771***
	0,75	0,2605***	0,2463***	0,3378***	0,3322***
	0,9	0,2563***	0,2866***	0,2920***	0,2890***
Soo regressioonikordaja, kui võrrandis on ka kõik teised muutujad	0,1	0,1480	0,1833***	0,2078	0,2468
	0,25	0,1885	0,2648	0,2119***	0,2569***
	0,5	0,2802***	0,2947	0,2631***	0,2876***
	0,75	0,3792	0,3203	0,2879	0,3373
	0,9	0,4185	0,3547	0,3610	0,3761

Märkused: ***näitaja on oluline olulisuse nivool 0,01; ** näitaja on oluline olulisuse nivool 0,05; * näitaja on oluline olulisuse nivool 0,1.

Meeste ja naiste lõikes hinnatud kvantiilregressiooni võrrandite põhjal võib väita, et olenemata kvantiilist on meeste tõisel tulul positiivne seos kooseluse olemisega, kinnitades sellega Anspal jt (2010) tulemusi, naiste puhul ei ole vastav seos stabiilne – seos ei ole statistiliselt oluline või kui on, siis on seos madalamates kvantiilides pigem negatiivne ning kõrgemates positiivne.

Hariduse mõju on kõikides kvantiilides positiivne (eelkõige bakalaureuse, magistri või doktorikraadiga töötajate kõrgem tõine tulu võrreldes keskmisega) nii meestel kui naistel. Võrreldes Anspal jt 2010 tulemustega ilmneb antud uuringus ka kõrghariduse positiivne mõju naiste tõisele tulule kvantiilide lõikes. Eesti keele oskusele on samuti kõikide kvantiilide ulatuses positiivne mõju tõisele tulule, mõnevõrra võib täheldada, et seos on vähematel juhtudel oluline meestel (eelkõige mediaani juures).

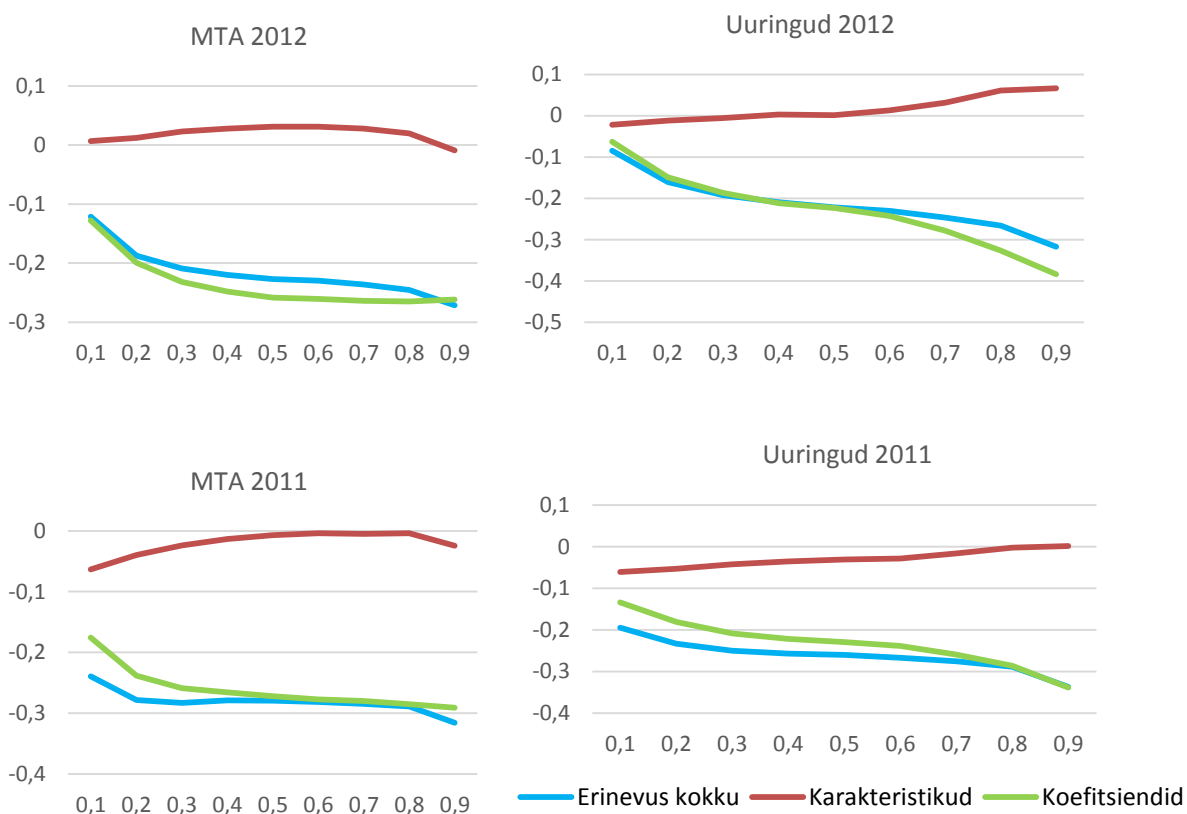
Ametiühingusse kuulumine mõjub nii meestele kui naistele positiivselt pigem mediaani ümbruses. Juhtimiskohustuste olemasolu seos tõise tuluga on kõikides kvantiilides olenemata soost positiivne. Suulise töölepingu puhul on seos kogu valimile negatiivne, samas ei ole see seos nii tugev, et oleks täheldatav soo lõikes. **Osalisel tööajal ja ka kõrvaltöö olemasolul on läbivalt kvantiilide lõikes positiivne mõju** nii meestele kui naistele tõisele tulule.

Avalikus sektoris töötamisel on üldjuhul positiivne mõju tõisele tulule, samas on seos negatiivne kõrgemas kvantiilis ja seda eelkõige naistel. Välisomandisse kuuluvate ettevõtete töötajatel on kõikides palgajaotuse osades kõrgem tõine tulu ning seda soost olenemata. Samas leiab kinnitust Anspal jt 2010 järeldus, et välismaise omanikuga ettevõtte positiivne mõju on madalalpalgaliste meeste palgale suurem. **Samuti on selge seos ettevõtte töötajate arvu ja tõise tulu vahel – mida suurem on ettevõtte/asutus, seda suurem on palk. Võrreldes Tallinnaga on maakondades palk olenemata kvantiilist ja soost väiksem** – mõnevõrra võib täheldada efekti, et esimeses detiilis on seos asukohaga nõrgem.

Sarnaselt Anspalile jt (2010) viidi läbi ka kvantiilregressiooni dekomponeerimine Melly (2006) järgi⁴⁷. Saadud tulemused kajastuvad alljärgneval joonisel (joonis 35). Joonisel eristatakse sarnaselt Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisele palgalõhe selgitatud ja selgitamata osa. Palgalõhe selgitatud osa iseloomustab meeste ja naiste karakteristikutest tingitud erinevusi. Võrreldes Anspali jt (2010) tulemustega, **võib erinevusena täheldada, et selgitatud palgalõhe osa väheneb** (kuna antud juhul on

⁴⁷ Antud dekomponeerimise puhul on palgalõhe märgid vastupidised, st palgalõhe on negatiivse väärtusega.

märgid vastupidise tähendusega) **palgajaotuse suuremates detšiilides** (eelkõige uuringute andmetel). Palgalõhe selgitamata osa iseloomustab meeste ja naiste palgavõrrandite koefitsientide ehk regressioonikordajate erinevusest tingitud erinevusi. Nagu jooniselt võib järeldada, on suur osa palgalõhest (erinevus kokku) selgitamata, kinnitades varem saadud tulemusi ka kvantiilide lõikes.



Joonis 35. Kvantiilregressiooniga saadud palgaerinevuste dekompositsioon (log-punktides)
Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Käesolevas alapunktis kirjeldatud **kvantiilregressioon näitas, et kogu vaadeldava palgalõhe suurus ja selgitamata palgalõhe suurus kasvavad koos sissetulekute**ga, mis võib viidata klaaslae efekti olemasolule Eesti tööturul. Palgalõhe kasvu kõrgemate sissetulekute korral on tõendanud ka varasemad Eesti uuringud. Kuigi kvantiilregressiooni mudelis, mis sisaldas vaid soo-muutujat, süvenes palgalõhe järkjärgult, siis nii kõiki muutujaid kui ka vaid soo-muutujat sisaldavas mudelis kasvas palgalõhe koos sissetulekutega. **Sarnaselt dekomponeerimise tulemustele on palgalõhe selgitatud osa suurus**

marginaalne ning väga suure osa kogu vaadeldavast palgalõhest moodustab selle selgitamata osa. Lisaks võib täheldada, et palgalõhe erinevus madalama ja kõrgema palgaga inimeste vahel on süvenenud.

3.6. Sobitamine Nopo järgi

Metoodiliselt on esmalt palgaerisuste hindamise aluseks demograafilised tegurid, seejärel lisatakse ükshaaval töökoha ja töötamisega seotud tegurid ning kõige viimasena lisatakse ettevõttega seotud tegurid. Sobitamisel esitatakse palgaerisuste hindamise tulemused nelja järgmise elemendi vahendusel:

- **ΔM** – palgalõhe osa, mille aluseks on erinevused kahe meeste grupi vahel – need, keda on võimalik karakteristikute poolest sobitada naistega ja need, keda ei ole võimalik naistega sobitada. Järelikult näitab see, kui palju panustavad palgalõhesse need mehed, keda ei olnud võimalik karakteristikute alusel naistega sobitada. **See osa selgitatud palgalõhest kaoks siis, kui kõikidel meestel oleksid sellised karakteristikud nagu on naistel** (ehk neid oleks võimalik sobitada). **See osa lõhest kaoks ka siis, kui neile meestele, kes ei sobinud kokku naistega (karakteristikute poolest), makstaks samasugust palka kui neile meestele, kes sobitusid naistega.**
- **ΔF** - palgalõhe osa, mille aluseks on erinevused kahe naiste grupi vahel – need, keda on võimalik sobitada meestega ja need, keda ei ole võimalik meestega sobitada. Järelikult näitab see, kui palju panustavad palgalõhesse need naised, keda ei olnud võimalik karakteristikute alusel meestega sobitada. **See osa selgitatud palgalõhest kaoks siis, kui kõikidel naistel oleksid sellised karakteristikud nagu on meestel** (ehk neid oleks võimalik sobitada). **See osa lõhest kaoks ka siis, kui neile naistele, kes ei sobinud kokku meestega (karakteristikute poolest), makstaks samasugust palka kui neile naistele, kes sobitusid meestega.**
- **ΔX** – palgalõhe osa, mille aluseks on erinevused meeste ja naiste karakteristikute jaotuses ning seda ühise toe piirkonnas (sarnane Oaxaca-Blinderi selgitatud osaga).
- **ΔO** – palgalõhe selgitamata osa (mis teoreetiliselt sisaldab nii mittemõõdetavat osa, aga ka nn diskrimineerivat osa), mille aluseks on palkade erinevused sarnaste karakteristikutega meeste ja naiste vahel ning seda ühise toe piirkonnas.

Sobitamise tulemusena ilmneb, et kogu vaadeldava palgalõhe suuruseks MTA 2012. aasta andmetel on hinnanguliselt 0,122 log-punkti (ehk 12,9%) ja uuringu 2012. aasta andmetel 0,175 log-punkti (19%). Taas on kogu vaadeldava palgalõhe suurus uuringu andmetel suurem. **Võrreldes Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisega on kogu vaadeldav palgalõhe sobitamise tulemusena oluliselt väiksem ning eriti suur on erinevus siis, kui võrrelda selektsiooniga palgavõrrandite dekomponeerimise tulemusi sobitamise tulemustega.** Selektiooniga arvestavate palgavõrrandite alusel ulatus kogu vaadeldav palgalõhe 0,26-0,30 log-punktini ehk ca 30%-35%-ni. Suuri erinevusi selgitavadki Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise lineaarne spetsifikatsioon ning mitte-võrreldavate karakteristikutega meeste ja naiste võrdlemine. Kui ka Oaxaca-Blinderi dekomponeerimist tehakse ühise toe piirkonnas (ehk võrreldakse võrreldavat), siis annab see samu tulemusi kui sobitamine ning palgavõrrandite lineaarne spetsifikatsioon tulemusi ei mõjuta. Karakteristikute empiirilise jaotuse ühise toe probleemi puhul toimub Oaxaca-Blinderi lineaarsel dekomponeerimisel palgavõrrandite regressioonikordajate ülehindamine (alahindamine), mille allikaks on reeglina nende meeste (naiste) mõju tulemustele, keda ei ole võimalik karakteristikute alusel

naistega (meestega) sobitada⁴⁸. **Kuna aga sobitamise idee on võrrelda sarnaste karakteristikutega mees- ja nais-palगतötajaid, eeldusel, et sarnaste karakteristikutega mehed ja naised peaksid teenima võrdlemisi ühesugust palka, siis palgalõhe struktuuri vastavad komponendid leitaksegi ühist tuge arvestades.**

Palga struktuuri analüüs nii MTA kui ka uuringu 2012. aasta andmetel näitavad, et kõikidel juhtudel ületab palgalõhe selgitamata osa kogu vaadeldava palgalõhe suurust (sarnaselt Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisega), **mis näitab, et tulenevalt positiivsest selgitatud osast peaksid naised teoreetiliselt teenima kõrgemat palka võrreldes meestega.** Peamised muutujad, mis positiivsesse selgitatud palgalõhesse panustavad on sarnaselt Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisega haridus, eriala ning väiksemal määral ka keeleoskus ja töökoormus. Kogu selgitatud osa on positiivne nii MTA kui uuringu andmetel. Üldiselt on selgitatud osa paremini ära kirjeldatud MTA andmetel.

Sobitamise õnnestumise protsent on suhteliselt kõrge demograafiliste muutujate puhul, ent väheneb töökoha ja töötamisega seotud muutujate lisandumisel ning langeb alla 60% ettevõttega seotud muutujate lisandumisel (nagu sektor, omand, ettevõtte suurus ja tegevusala). **Eelnev viitab segregatsiooni olulisusele Eesti tööturul** – keeruline on leida võrreldavate karakteristikutega mehi ja naisi ning seda just töötamise ja ettevõttega seotud tegurite puhul. Kui mudelis on kõik huvipakkuvad tegurid, jääb võrreldavate karakteristikutega palगतötajate osakaal keskmiselt alla 60% ning vaadeldavasse palgalõhesse panustavad nii mehed, kellele ei leidu sarnaste karakteristikutega naisi, kui ka naised, kellele ei leidu sarnaste karakteristikutega mehi. **Üldiselt näitab negatiivne (ΔF), et need naised, kelle jaoks ei leidu sarnaste karakteristikutega mehi, teenivad keskmiselt madalamat palka** (võrreldes nende naistega, kelle jaoks leidis sarnaste karakteristikutega mees) **ning seetõttu suureneb kogu vaadeldav palgalõhe.** Tõenäoliselt võib siin üheks palgalõhe allikaks olla naiste koondumine madalamate töötasudega sektoritesse (näiteks haridus, majutus ja toitlustus, muud teenindavad tegevused). **Positiivne (ΔM) näitab aga seda, et need mehed, kelle jaoks ei leidunud sarnaste karakteristikutega nais-palगतötajaid teenivad keskmisest madalamat palka** (võrreldes nende meestega, kelle jaoks leidis sarnaste karakteristikutega naine) **ning seetõttu väheneb kogu vaadeldava palgalõhe suurus** (naiste kasuks). Tõenäoliselt töötavad selliste karakteristikutega mehed madala tasuvusega ja madalalpalgalistel ametikohtadel ja tegevusaladel (nn naiselikel tegevusaladel nt majutus ja toitlustus, haridus, kunst ja meelelahutus). Ka eelnevalt selgus Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise tulemusena, et mehed kaotavad nn naiselikel tegevusaladel töötasu mõttes rohkem kui naised ja lisaks on meeste osakaal nendel tegevusaladel madal. Nii (ΔF) kui ka (ΔM) suurus kasvavad koos ettevõttega seotud muutujate lisamisel mudelisse (sektor, omand, tegevusala, ettevõtte suurus ja asukoht) ning seda nii MTA kui uuringu andmetel. **Järelikult kasvab kõikide muutujatega arvestamisel nende meeste ja naiste hulk, kellele ei leidu sarnaste karakteristikutega naisi ja mehi, mis viitab taas segregatsiooni olulisusele Eesti tööturul.**

Karakteristikute erinevast jaotusest tulenev selgitatud palgalõhe suurus (ΔX) kasvab hariduse, eriala ning keeleoskuse lisamisega mudelisse. Positiivne märk nende muutujate ees viitab naiste karakteristikute paremusele ehk (kõrgem haridus ja parem keeleoskus, tasuvamad erialad) ning seetõttu (ΔX) vähendab kogu vaadeldava palgalõhe suurust (naiste kasuks). Karakteristikute erinevast jaotusest tulenev selgitatud palgalõhe suurus hakkab vähenema töökohaga seotud muutujate lisamisel mudelisse (ametiala, kuuluvus ametiühingutesse). Juhtimiskohustuste, töölepingu ja töökoormuse puhul on (ΔX)

⁴⁸ Nopo, H. Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps. The Review of Economics and Statistics, 2008, Vol.90, No.2, Pp.290 – 299; Nopo, H., Daza, N., Ramos, J. Gender earnings gaps in the world. Discussion Paper Series, 2011, No.5736.

muutus suhteliselt stabiilne, ent väheneb märgatavalt kõrvaltöö lisamisel mudelisse ning teiste ettevõttega seotud muutujate lisandumisel (eelkõige ettevõtte sektor ja omand). Ettevõtte tegevusala lisamisel muutub (ΔX) osa marginaalseks. Mida rohkem tegureid (muutujaid) mudelisse lisada, seda kitsendatumaks muutub mudel ja seda suuremat sarnasust nõutakse mudelisse jäävatest naistest ja meestest.

Palgalõhe selgitamata osa suurus võrreldavas (ehk ühise toe) piirkonnas on ($\Delta 0$) nii MTA kui ka uuringu andmetel kõige kõrgem demograafiliste muutujate puhul. Selgitamata osa hakkab vähenema koos töökohaga seotud muutujate lisamisel mudelisse (eelkõige ametiala, kuuluvus aü-sse, töökoormus). Oluliselt väheneb ka selgitamata palgalõhe suurus ettevõttega seotud muutujate lisamisel mudelisse (ettevõtte tegevusala ja asukoht). **Mudelis, kus sees on kõik huvipakkuvad muutujad, on selgitamata palgalõhe hinnanguliseks suuruseks MTA andmetel 0,129 log-punkti (ehk 13,8%) ja uuringu andmetel 0,189 log-punkti (ehk 20,8%).** Selles sisalduvad teoreetiliselt kaks komponenti: **mittevaadeldavate (ehk mittemõõdetavate) karakteristikute ja soolise diskrimineerimise mõju suurused.** Selgelt pole võimalik välja tuua, kui suur võiks tervikuna olla soolise diskrimineerimise mõju ning kui suur on mõju palgale nende tegurite poolt, mida ei ole käesolevas uuringus mõõdetud (nt motivatsioon, intelligentsus, pühendumus jms). **Kuid võrreldes tulemusi eelmiste meetoditega saadud tulemustega, ilmneb, et kogu vaadeldava palgalõhe suurus on selgelt väiksem.**

Sobitamine ja Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine

Kui võrrelda 2012. aasta sobitamise tulemusi Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise tulemustega, kus aluseks on ühendatud andmete selektsioonita palgavõrrandid ning mudelisse on lisatud kõik huvipakkuvad muutujad, siis ilmneb, et selgitatud palgalõhe osa moodustas kogu vaadeldavast palgalõhest (-21%) ning uuringu andmetel (-14%). Samal ajal ulatus selgitamata palgalõhe osa (121%)-ni MTA andmetel ja (114%)-ni uuringu andmetel. Sobitamise tulemusena moodustab MTA 2012. aasta andmetel selgitatud osa summa ($\Delta M + \Delta F + \Delta X$) (-5,3%) ja selgitamata osa (105,3%) kogu vaadeldavast palgalõhest, uuringu andmetel on vastavad selgitatud ja selgitamata palgalõhe osakaalud (-8,2%) ja (108,2%). **Järelikult on mõlema meetodi puhul kogu vaadeldava palgalõhe aluseks selgitamata palgaerisused ja selgitatud palgalõhe osakaal on marginaalne võrreldes selgitamata osa suurusega ning lisaks vastasmärgiline.**

Samuti ilmneb, et sobitamise tulemusena on kogu vaadeldava palgalõhe suurus log-punktides oluliselt väiksem võrreldes Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisega nii selektsioonita kui selektsiooniga mudelis. Üldiselt kaob ligikaudu pool palgalõhest – võrreldes selektsiooniga mudeliga, kus kogu vaadeldav palgalõhe ulatus ligikaudu 0,30 log-punktini (ehk ca 35%-ni) – kui arvestatud on nende meeste ja naistega, kelle karakteristikud on võrreldavad. Täiendavalt näitab sobitamine, et kui arvestatud on kõikide huvipakkuvate teguritega, siis panustavad kogu vaadeldavasse palgalõhesse (selgitatud palgalõhet silmas pidades) nii need mehed (ΔM) kui ka naised (ΔF), kelle jaoks ei leidunud sarnaste karakteristikutega naisi ja mehi.

Täiendavalt vaadeldi eraldi sellist mudelit, kus sees olid ka eelnevalt selektsioonivõrrandite aluseks olnud laste arv ja tervisepiirangu olemasolu. **Võrreldes eelneva mudeliga** (enne laste arvu ja tervisepiirangu lisandumist) **väheneb selgitamata palgalõhe osa veelgi**, MTA andmetel 0,127 log-punkti ja uuringu andmetel 0,189 log-punkti, aga muutused on marginaalsed. Kui (ΔM) suurus väga ei muutu nimetatud muutujate lisandumisel (nii MTA kui uuringu andmetel) ehk nende meeste panus palgalõhesse, kelle jaoks

ei leidu sarnaste karakteristikutega naisi, siis nende naiste panus, kellele ei leidunud sarnaste karakteristikutega mees-palगतötajaid (ΔF), selgitatud palgalõhesse kasvab. Arvestades lisandunud muutujate iseloomu (tervis ja laste arv) on tulemused loogilised.

Mõnevõrra üllatuslikult on 2012. aasta tulemused peaaegu identsed 2011. aasta tulemustega – palgalõhe hinnanguliseks suuruseks on 0,175 log-punkti. Samuti ei saa välja tuua üksikute muutujate puhul erandeid, samadel muutujatel on aastate lõikes enamasti samasuunaline seos palgalõhe selgitamisel (kui suund on vastupidine, ei muutu vastav palgalõhe osa rohkem kui 0,5%).

Palgalõhe struktuuri protsentuaalne jagunemine (lisad 14–17)

Parema ülevaate saamiseks leiti ka palgalõhe struktuuri aluseks olevate elementide osakaalud (ehk protsendid) kogu vaadeldavast palgalõhest. Tulemused on 2012. aastal nii MTA kui uuringu andmetel sarnased. **Üldiselt ületab selgitamata palgalõhe osakaal kogu vaadeldava palgalõhe suurust**, välja arvatud siis, kui mudelis on vaadeldud vaid sarnase vanuserühma ja paarisuhtes mees- ja nais-palगतötajaid. **Selgitamata palgaerisused kasvavad koos hariduse ja eriala liitmisega mudelisse**. Kõige suurem on selgitamata palgalõhe osakaal siis, kui hindamise aluseks on sarnase vanuserühma, paarisuhtes olemise, hariduse ja erialaga palगतötajad. Sarnaselt suur on selgitamata palgalõhe osakaal ka siis, kui nimetatud teguritele lisandub keeleoskus. Selgitamata palgaerisused hakkavad vähenema koos ametiala ja teiste töökoha ja töötamisega seotud muutujate lisamisel mudelisse. **Kõige rohkem väheneb selgitamata palgalõhe siis, kui mudelisse lisandub ametiala, töökoormus, ettevõtte omandivorm ja tegevusala – järelkult üldiselt tööturu segregatsiooni aluseks olevad muutujad**. Teiste muutujate lisamisel on langused selgitamata palgalõhe osakaalus oluliselt väiksemad.

Palgalõhe selgitatud osa struktuur näitab seda, et kui lisaks demograafilistele muutujatele, on arvestatud ametiala ja kuuluvusega ametiühingusse, siis need mehed, kelle jaoks ei leidu sarnaste karakteristikutega nais-palगतötajaid, töötavad kõrgema tasuvusega ametikohtadel ja teenivad kõrgemat palka võrreldes nende meestega, kelle jaoks leidis sarnaste karakteristikutega naisi. Järgnevate töökoha ja töötamise ning ettevõttega seotud muutujate lisamisel mudelisse (juhtimiskohustused, tööleping, töökoormus, kõrvaltöö, sektor jne) ilmneb, et need mehed, kelle jaoks ei leidu sarnaste karakteristikutega nais-palगतötajaid, teenivad keskmisest madalamat palka võrreldes nende meestega, kelle jaoks leidis sarnaste karakteristikutega naisi. **Nende nn mitte-võrreldavate meeste panus palgalõhesse kasvab peamiselt koos kõrvaltöö, sektori, ettevõtte tegevusala ja suuruse lisamisega mudelisse. Nn mitte-võrreldavate naiste panus palgalõhesse kasvab koos juhtimiskohustuste, töölepingu, töökoormuse ja kõrvaltöö jne lisamisega mudelisse**. Üldiselt teenivad need naised, kelle jaoks ei leidu sarnaste karakteristikutega mees-palगतötajaid, madalamat palka ning seetõttu kogu vaadeldav palgalõhe suureneb (välja arvatud juhul, kui arvestatud on vaid demograafiliste muutujate ja ametialaga, siis teenivad need naised kõrgemat palka). Kõige rohkem suurendavad vaadeldavat palgalõhet nende naiste puhul kõrvaltöö, töötamise sektor, ettevõtte tegevusala ja suurus.

Erinevused meeste ja naiste karakteristikute jaotuses (ja seda ühise toe piirkonnas) suurenevad koos hariduse, eriala ja keeleoskusega. Erinevused karakteristikute jaotuses vähenevad koos töökoha ja töötamise ning ettevõttega seotud muutujate lisamisel mudelisse.

Mida detailsemaks ja muutujate osas täpsemaks läheb mudel, seda väiksemaks muutub palgalõhe selgitamata osa, selgitatud osa kokku ($\Delta M + \Delta F + \Delta X$) ja karakteristikute erinevast jaotusest tulenev

selgitatud osa. Samal ajal kasvab mudeli kitsendamisega nende naiste ja meeste osakaal ning mõju palgalõhele, keda ei õnnestu sarnaste karakteristikutega meeste ja naistega sobitada. Nn mitte-võrreldavate meeste vastassuunaline mõju palgalõhele on üldiselt suurem kui nn mitte-võrreldavate naiste samasuunaline mõju palgalõhele.

Sobitamine üksikshaaval muutujate lisamisega

2012. aasta MTA andmetel viidi sobitamine läbi ka viisil, kus demograafilistele muutujatele lisati üksikshaaval töötamise ja ettevõttega seotud tegurid (lisa 18). Iga töökoha ning ettevõttega seotud muutuja hinnati eraldi koos demograafiliste teguritega. **Selline lähenemine aitab välja tuua, milliste muutujatega ja kuidas muutub selgitamata ning selgitatud palgalõhe struktuur kõige rohkem.** Lisaks näitab selline lähenemine, milliste muutujatega väheneb sobitamise õnnestumise protsent ehk kuivõrd oluline on ikkagi tööturul segregatsiooni teema, st naiste ja meeste koondumine erinevatele ametialadele ja tegevusaladele.

Kõige rohkem väheneb sobitamise õnnestumise protsent ja vaatluste arv siis, kui baasmudelile lisada juurde ettevõtte tegevusala, asukoht ja suurus ning ametiala. Selgitamata palgalõhe osa väheneb siis, kui mudelisse lisada ametiala, kuuluvus ametiühingusse, ettevõtte asukoht, juhtimiskohustused ja ettevõtte tegevusala. Selgitamata palgalõhe võrreldes baasmudeliga suureneb, kui mudelisse lisada tööleping, töökoormus, ettevõtte suurus ja omandivorm. Üksikshaaval töötamise ja ettevõttega seotud muutujate arvestamisel panustavad selgitatud palgalõhese marginaalselt need naised ja mehed, kellele ei leidunud sarnaste karakteristikutega mehi ning naisi. Tähtsam on palgalõhe selgitatud osa, mille aluseks on erinevused meeste ja naiste karakteristikute jaotuses ning seda ühise toe piirkonnas.

Ka 2012. aasta uuringu andmetel viidi sobitamine läbi viisil, kus demograafilistele muutujatele lisati üksikshaaval töötamise ja ettevõttega seotud tegurid (lisa 19). **Selgitamata palgalõhe osa väheneb võrreldes baasmudeliga siis, kui mudelisse lisada ametiala, kuuluvus ametiühingusse, ettevõtte asukoht, juhtimiskohustused ja ettevõtte tegevusala. Selgitamata palgalõhe suurus võrreldes baasmudeliga suureneb kui mudelisse lisada koos baasiga tööleping, töökoormus, kõrvaltöö, ettevõtte omandivorm ja suurus.** Ka uuringu andmetel panustavad palgalõhese marginaalselt need naised ja mehed, kelle karakteristikud ei ole võrreldavad. Nendest tähtsam on taas selgitatud palgalõhe osa, mille moodustavad erinevused meeste ja naiste karakteristikute jaotuses ühise toe piirkonnas. Järelikult mehed ja naised on erineva hariduse, eriala, keeleoskusega ning töötavad erinevates sektorites, tegevusaladel ning ametialadel.

Sarnaste karakteristikutega mehed ja naised võiksid teoreetiliselt teenida võrdväärset sissetulekut. Sellele ideele on üles ehitatud sobitamine, mis on levinud mitte-parametiline lähenemine palgaerisuste hindamiseks. **Võrreldes Oaxaca-Blinderi dekomponeerimise ja kvantiilregressiooni tulemustega on kogu vaadeldav palgalõhe sobitamise tulemusena oluliselt väiksem.** Eriti suur on erinevus siis, kui võrrelda selektsiooniga palgavõrrandite dekomponeerimise tulemusi sobitamise tulemustega. Nii MTA kui uuringu andmetel ületab sarnaselt teiste meetoditega saadud tulemustele palgalõhe selgitamata osa suurus selgitatud osa suurus ja kuna palgalõhe selgitatud osa on positiivne (vastasmärgiline ehk vastassuunaline võrreldes selgitamata osa suurusega), siis selle alusel peaksid naised teenima võrdluses meestega keskmiselt kõrgemaid sissetulekuid. Peamised muutujad, mis positiivsesse selgitatud palgalõhese panustavad, on sarnaselt Oaxaca-Blinderi dekomponeerimisega haridus, eriala ning väiksemal määral ka keeleoskus ja töökoormus. Sobitamise õnnestumise protsent on suhteliselt kõrge demograafiliste

muutujate puhul. **Sobitamise õnnestumise protsent ja palgalõhe selgitamata osa vähenevad märgatavalt töökoha ja töötamise** (ametiala, töökoormus) **ning ettevõttega seotud tegurite** (tegevusala, sektor, ettevõtte omandivorm ja suurus) **lisandumisel mudelisse**. Eelnev viitab taas segregatsiooni olulisusele Eesti tööturul. Mida detailsemaks muutub mudel (see tähendab, et mida rohkem muutujaid on mudelisse kaasatud), seda väiksemaks muutub palgalõhe selgitamata ja selgitatud osa. Samal ajal suureneb nende meeste ja naiste mõju palgalõhele, keda ei õnnestunud vaadeldud karakteristikute alusel üksteisega sobitada, ent nende vastassuunalised ja suhteliselt võrdväärset mõjud taanduvad mudelis maha.

4. PALGALÕHE MÕJU SOTSIAALTOETUSTELE JA PENSIONILÕHELE

Anspal jt (2010) töid soolise palgalõhe uuringus välja, et meeste ja naiste töötasude erinevus ei mõjuta mitte üksnes igapäeva elu, vaid ka mitmesuguste sotsiaaltoetuste ning pensionite suurst.

Sinisaar (2013) tõi välja, et palgast sõltuvad järgmised peamised hüvitised: **vanemahüvitis, hooldushüvitis, haigushüvitis, töötuskindlustushüvitised ning ka pensionid.**

Vanemahüvitis on õigus saada last kasvataval vanemal, lapsendajal, võõrasvanemal, eestkostjal või hooldajal kuni 435 päeva. Vanemahüvitise suurus leitakse hüvitise õiguse tekkimise päevale eelnenud kalendriaasta sotsiaalmaksuga maksustatud tulude järgi. Aastatulu jagatakse 12 kuuga ning 12 kuust võetakse maha päevad, mil oldi haiguslehel, hoolduslehel või rasedus- ja sünnituspuhkusel. Kui on tehtud vastav märge, siis arvestatakse ka tulumaksuvaba miinimumiga. Vanemahüvitist võidakse maksta ka lapse isale, kui laps on saanud 70 päeva vanuseks. Isa hüvitise suurus arvutatakse sama perioodi tulude alusel, mis oli arvestuse aluseks emal, kui isa taotleb hüvitise saamist pärast seda, kui hüvitist on saanud ema⁴⁹.

Seega sõltub vanemahüvitis ainult inimese poolt teenitavast töötulust. Olukorras, kus meeste ja naiste vaheline palgade erinevus on üsna suur, erinevad ka meestele ja naistele määratavad vanemahüvitised märkimisväärselt. Arvestades naiste ja meeste keskmisi töötasusid 2012. aastal MTA ja uuringu andmetel, oleks naiste vanemahüvitise suurus võrreldes meeste omaga vastavalt **19,8% ja 24,5% võrra väiksem.**

Hooldushüvitis maksab haigekassa hoolduslehe alusel töötajana ravikindlustatud isikule. Hüvitist makstakse alates töövabastuse esimesest päevast. Hooldushüvitise arvutamise aluseks on eelnenud kalendriaastal arvestatud sotsiaalmaks, mille kaudu leitakse päevatulu. Hooldushüvitise suuruseks on 80% töötaja päevatulust (RaKS §54)⁵⁰. Seega erinevad ka meestele ja naistele määratavad hooldushüvitiste suurused, kuivõrd need sõltuvad otseselt välja teenitud töötasu pealt makstud sotsiaalmaksust. Arvestades naiste ja meeste keskmisi töötasusid nii MTA kui uuringu andmetel (2012. aastal), oleks naiste hooldushüvitise suurus võrreldes meeste omaga vastavalt **20,5% ja 25,6% võrra väiksem.**

Haigushüvitist makstakse haigestumise, karantiini, olme- ja liiklusvigastuse ning selle tagajärjel tekkinud tüsistuse või haigestumise korral. Esimese kolme päeva eest töötaja hüvitist ei saa, 4.–8. päeval maksab tööandja ning alates 9. päevast haigekassa. Hüvitise määraks on 70% päevatulust. Tööandja poolt makstava hüvitise korral lähtutakse viimase kuue kuu jooksul makstud keskmisest töötasust, haigekassa poolt makstava hüvitise korral lähtutakse töötaja eest eelneval kalendriaastal makstud sotsiaalmaksust (RaKS §54)². Seega erinevad ka meestele ja naistele määratavad haigushüvitiste suurused, kuivõrd need sõltuvad otseselt välja teenitud töötasu pealt makstud sotsiaalmaksust ning keskmisest töötasust. Arvestades naiste ja meeste keskmisi töötasusid nii MTA kui uuringu andmetel (aastal 2012), oleks naiste haigushüvitise suurus võrreldes meeste omaga vastavalt **20,5% ja 25,6% võrra väiksem.**

Töötuskindlustushüvitise suuruse arvutamiseks saab töötukassa andmed Maksu- ja Tolliametilt. Hüvitise suuruse arvutamiseks leitakse ühe kalendripäeva keskmine töötasu. Ühe päeva keskmine töötasu arvutamiseks lähevad arvesse viimasele kolmele töötamise kuule eelnenud üheksal töötamise kuul

⁴⁹ Vanemahüvitise seadus, RT I 2003, 82, 549

⁵⁰ Ravikindlustuse seadus, RT I 2002, 62, 377

makstud tasud, millelt on kinni peetud töötuskindlustusmaks. Esimesel ajal hüvitise saamise päeval saadakse hüvitist, mille suuruseks on 50% ja ülejäänud päevadel saadakse hüvitist, mille suuruseks on 40% ühe kalendripäeva keskmisest töötasust (TKindIS §9).⁵¹ Seega erinevad ka meestele ja naistele määratavad töötuskindlustushüvitiste suurused märkimisväärselt, kuivõrd need sõltuvad otseselt inimese poolt teenitud töötasust. Arvestades naiste ja meeste keskmisi töötasusid nii MTA kui uuringu andmetel (2012. aastal), oleks naiste töötuskindlustushüvitise suurus võrreldes meeste omaga vastavalt **18,6% ja 23,1% võrra väiksem**.⁵² Järgnevas tabelis on kokku võetud erinevate hüvitiste liigid ning saadavate hüvitiste suuruste erinevus meeste ja naiste vahel⁵³.

Tabel 18. Hüvitiste suuruste erinevused meeste ja naiste vahel (%-des)

Hüvitise liik	Hüvitise, palga, pensioni erinevus meeste ja naiste vahel	
	MTA andmed	Uuringu andmed
Hooldushüvitis	20,5%	25,6%
Vanemahüvitis	19,7%	24,5%
Haigushüvitis	20,5%	25,6%
Töötuskindlustushüvitis	18,6%	23,1%

Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Vanaduspension koosneb kolmest osast: baasosast, staažiosakust ja kindlustusosakust. Staažiosaku suurus on pensioniõigusliku staaži aastate arvu ja aastahinde korrutis, kusjuures staažiga arvestatakse kuni 31. detsembrini 1998. aastal. Kindlustusosaku suurus võrdub aastakoeffitsientide summa ja aastahinde korrutisega. Kindlustusosakut arvutatakse neile, kes on alates 1. jaanuarist 1999. aastal maksnud sotsiaalmaksu (RPKS §11)⁵⁴. Pensioni suuruse arvutamisel suureneb üha enam vanaduspensionini määramisel kindlustusosaku osatähtsus. See tähendab, et pensioni suurus sõltub sellest, kui palju on inimese eest makstud sotsiaalmaksu ehk kui suur on olnud tema palk kogu tööelu vältel⁵⁵. **Naistel tekib lastega kodus olemise perioodil paus sotsiaalmaksu maksmisses, mistõttu on nende pensionid tulevikus väiksemad, sest kindlustusosaku suurus, mis sõltub makstud sotsiaalmaksust, on väiksem.** Kuigi teatud tingimuste täidetuse korral on võimalik ühel vanematest saada laste kasvatamise eest pensionilisa (ühe lapse eest olenevalt tingimustest kuni kolme pensioni aastahinde ulatuses), ei kompenseeri see kaotust laekumata sotsiaalmaksust.⁵⁶

Kui lähtuda tulevase pensioni leidmisel eeldustest, et:

- tegemist on 30-aastase mehe ja naisega;
- esimeses versioonis teenivad nii mees kui ka naine võrdset töötasu (2012. aasta keskmine meeste töötasu ning teises versioonis teenivad mees ja naine erinevat töötasu (vastavalt meeste ja naiste keskmine palk 2012. aastal));
- mõlemad alustasid töötamisega 20-aastaselt (keskmine töötamisega alustamise vanus lähtuvalt andmetest);

⁵¹ Töötuskindlustuse seadus, RT I 2001, 59, 359

⁵² Arvutustel lähtuti eeldusest, et töötuskindlustushüvitist saadakse maksimaalse perioodi (360 päeva) ulatuses

⁵³ Keskmine palgalõhe 2012. aastal on MTA andmetel 20,6% ja uuringu andmetel 25,6%.

⁵⁴ Riikliku pensionikindlustuse seadus, RT 2001, 100, 648

⁵⁵ Vanaduspension, Pensionikeskus 2014 [http://www.pensionikeskus.ee/?id=696]

⁵⁶ Pensionilisa lapse kasvatamise eest, Pensionikeskus 2012 [http://www.pensionikeskus.ee/?id=1457&year=2012].

- ühe versiooni kohaselt saab naine vahepeal vanemahüvitist 38 kuu ulatuses, mille saamise ajal temale sotsiaalmaksu ei laeku, teise versiooni kohaselt ei saa kumbki vanemahüvitist;
- mõlemad siirduvad pensionile 65-aastaselt (aastal 2047);
- kumbki pole liitunud pensioni teise sambaga;
- pension koosneb baasosast ja kindlustusosast
- pensionite baasosa ja kindlustusosaku väärtust korrigeeritakse igal aastal inflatsiooni võrra (2,1%).

Tabel 19. Tuleviku pensioni suurus (eurodes)

	Kahe lapsega pere				Lasteta pere	
	Sama palk		Palgaerinevus sama suur kui on palgalõhe		Palgaerinevus sama suur kui on palgalõhe	
	Mees	Naine	Mees	Naine	Mees	Naine
Baasosa 2047	287,67	287,67	287,67	287,67	287,67	287,67
Kindlustusosakuid (MTA)	45,25	42,04	45,25	33,42	45,25	35,97
Kindlustusosakuid (Uuring)	43,07	40,01	43,07	29,79	43,07	32,06
Ühe kindlustusosaku rahaline väärtus	10,27	10,27	10,27	10,27	10,27	10,27
Pensioni suurus						
Baasosa	287,67	287,67	287,67	287,67	287,67	287,67
Kindlustusosak (MTA)	464,93	431,92	464,93	343,31	464,93	369,55
Kindlustusosak (Uuring)	442,52	411,10	442,52	306,03	442,52	329,41
KOKKU (MTA)	752,60	719,59	752,60	630,98	752,60	657,21
KOKKU (Uuring)	730,18	698,77	730,18	593,69	730,18	617,08
Pensionilõhe (MTA)	4%		16%		13%	
Pensionilõhe (Uuring)	4%		19%		15%	

Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Seega arvestades naiste ja meeste keskmisi töötasusid nii MTA kui uuringu andmetel, oleks naiste pensioni suurus võrreldes meeste omaga 2047. aastal (ehk aastal, mil siirdutakse pensionile) lastega pere korral vastavalt **16% ja** erineva palga korral vastavalt **19% võrra väiksem**.

Järelikult ei mõjuta meeste ja naiste palkade erinevused ainult praegust hetke, vaid ka meeste ja naiste sissetulekuid tulevikus, eelkõige pensionit. Seega **kandub ebavõrdsuse probleem edasi tulevikku**.

5. TAGASISIDE LOODAVALE ANDMEBAASILE, PEAMISED JÄRELDUSED

Uuringu läbiviimisel kasutati Eesti Statistikaameti poolt loodud uut andmebaasi, kus on ühendatud ETU, ESU, MTA ja RELi andmed. Kasutati 2011. ja 2012. aasta andmetel kokkupanud andmetabeleid.

Uuringu läbiviimise esimeses etapis esitas uuringu koostaja Statistikaametile taotluse soovitud tunnuste kohta. Siinkohal jaotatakse vaadeldud tegurid rühmadesse lähtuvalt sellest, mis osutusi kõige olulisemaks palgade ning soolise palgalõhe suuruse kujunemisel.

Palga suurust ning soolist palgalõhet mõjutavad kõige olulisemad tegurid on järgmised:

- **Sugu**
- **Paarisuhtes olemine** – analüüsi käigus ilmnes, et paarisuhtes olemisel on meeste seas positiivne seos nende poolt teenitava palgaga. Andmebaasis oleks piisav esitada perekonnaseis ühe kaheväärtuselise muutujana: inimene on paarisuhtes (abielu ja vabaabielu ning elab koos oma partneri/abikaasaga) ning inimene on partnerita (lesk, vallaline ja pole uuesti kooselus/abielus).
- **Keeleoskus** – analüüsi käigus ilmnes, et eesti keelt mitte oskavad inimesed teenisid keskmiselt madalamat tötötasu. Seega oleks oluline see muutuja loodavas andmebaasis kajastada. Probleemiks on siinkohal asjaolu, et keeleoskuse muutuja pärineb REList, mis tähendab, et varasemate aastate kohta puuduvad andmed keeleoskuse kohta. Alternatiiv on keeleoskuse asemel kasutada rahvuse muutujat (keeleoskuse ja rahvuse vahel on mõõdukas korrelatsioon, korrelatsioonikordaja väärtus on 0,6). Käesolevas analüüsis kasutati keeleoskuse muutujat eelkõige seetõttu, et mudelite testimisel ilmnes keeleoskuse ja palga vahel tugevam seos kui rahvuse ja palga vahel.
- **Kõrgeim omandatud haridustase ning eriala** – inimese teenitav palk on ootuspäraselt seotud töötaja omandatud haridustasemega. Kõrgema haridustasemega mehed ja naised teenivad märgatavalt kõrgemat palka kui madalama haridustasemega mehed ja naised. Hariduse arvesse võtmisel palgalõhe suurus väheneb, kuivõrd naised on reeglina kõrgema haridusega kui mehed. Naiste hulgas on enam bakalaureuse- ja magistrikraadiga palgatöötajaid. Ka omandatud eriala osutus mudelites statistiliselt oluliselt tötötasuga seotuks. Hariduse muutuja kajastamisel on asjakohane kasutada ISCED klassifikaatorit. Ka varasemates uuringutes (Anspal jt 2010) on tõendatud, et haridustasemete täiendav lahkulöömine ja eristamine (keskharidus koos kutseharidusega; keskeri- või tehnikumiharidus pärast põhiharidust; keskeri- või tehnikumiharidus pärast keskharidust) ei muuda saadud tulemusi (nimetatud haridustasemed ei tule üldjuhul mudelites statistiliselt olulised).
- **Ettevõtte tegevusala (EMTAKi klassifikaatori pearühmade järgi)** mõjutab palga suurust rohkem meestel. Ettevõtte tegevusalade kaasamine suurendab vaadeldavat palgalõhet, kuivõrd mehed on tegevusalade võrdluses koondunud keskmiselt kõrgemate sissetulekutega tegevusaladele.
- **Ametiala** – kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvatel positsioonidel töötavad palgatöötajad teenivad oluliselt kõrgemat palka kui madalamatel positsioonidel töötavad palgatöölised. Ametialaga arvestamine vähendab palgalõhe suurust, kuivõrd naised on koondunud nendele ametialadele, kus teenitakse võrdluses teiste ametialadega keskmiselt kõrgemaid sissetulekuid (välja arvatud

juhtide hulgas). Ametiala kirjeldamiseks sobivad hästi andmebaasis esitatud ISCO klassifikaatori pearühmad.

- **Juhtimiskohustuste olemasolu (andmetabelis on selleks üks kaheväärtuseline muutuja)** – juhtimiskohustustega ametikohtadel (ehk juhtivatel positsioonidel) teenitakse keskmiselt kõrgemat palka võrreldes juhtimiskohustusteta ametikohtadega. Keskmiselt kõrgeimat sissetulekut teenivad meessoost juhid. Mehed on sagedamini ka juhtivatel positsioonidel võrreldes naistega. Seetõttu on juhtimiskohustused aluseks nii selgitatud kui selgitamata palgalõhele.

Seega ilmneb, et palga suurust **mõjutavad eelkõige töötamisega seotud tegurid**. Lisaks eespool toodud muutujatele on oluline andmebaasis kajastada ka **ettevõtte asukohta, ettevõtte suuruse, ettevõtte omandivormi** ning **avalikus ja erasektoris töötamisega** seotud muutujaid. Samuti on oluline esitada **tööajavormi (osa- ja täisajaga töötamine) väljendav muutuja**.

Seleksiooniga mudelites ilmnes, et seleksioonikriteeriumitena on olulisteks muutujateks **laste arv** ning **tervisepiirangu olemasolu**. Sõltuvalt rakendatavast meetodikast võib ka nende kajastamine loodavas andmebaasis olla oluline.

Palkade kujunemisel ei osutunud niivõrd oluliseks, võrreldes eelnevalt välja toodud muutujatega, järgmised muutujad.

- **Vanus** – vanuse ja palga vahel on nõrk positiivne seos. Samas, tuleb siinkohal arvestada sellega, et vanuse näol on tegemist pideva muutujaga.
- **Tööstaaž** – muutuja ei tulnud sageli mudelites oluline või muutis sageli oma märki⁵⁷.
- **Ametiühingusse kuulumine** – mudelite lõikes on tulemused ebaühtlased, sageli ei ole muutuja statistiliselt oluline. Seda võib põhjustada asjaolu, et ametiühingutesse kuulub Eestis võrdlemisi vähe inimesi.
- **Töölepingu vorm** – mudelite lõikes on tulemused ebaühtlased. Seda võib põhjustada asjaolu, et suulise töölepingu alusel töötab Eestis vähe inimesi.

Palgavõrrandites on sõltuvaks muutujaks **brutotunnipalk**. Loodavas andmebaasis oleks asjakohane kajastada nii uuringute (ETU ja ESU) kui ka MTA andmetel leitud brutotunnipalka. Sealjuures sobib MTA palgatunnuse jaoks aastakeskmine töötasu⁵⁸. Brutotunnipalga leidmiseks on oluline arvestada keskmiste töötundidega kuus, mille leidmiseks võib olla vajalik kasutada ka muutujat, mis kirjeldab tavalist nädalas töötatud tundide arvu.

Paats ja Lunev (2014) tõid välja, et palgaerinevuste jälgimiseks ning olukorra kirjeldamiseks hakatakse regulaarselt avaldama järgmisi näitajaid:

- keskmine sooline palgalõhe;
- segregatsioon tööturul: tegevusala ja ametiala baasil;
- naiste osatähtsus juhtivtöötajate hulgas;
- naisettevõtjate osatähtsus ettevõtjate seas;

⁵⁷ Lisaks avaldub tööstaaž osaliselt vanuses – need muutujad on omavahel seotud.

⁵⁸ Analüüsi käigus prooviti ka varianti, kus MTA andmete palgamuutuja leiti uuringukuu ja sellele eelneva ja järgneva kuu töötasude keskmisena – tulemused olid väga sarnased. Seega soovivad uuringu läbiviijad kajastada loodavas andmebaasis aastakeskmise näitajat.

- osaajaga töötajate osatähtsus nais- ja meessoost hõivatute seas;
- lapsehooldusteenuste puudusest tingitud osaajaga töötamine ja töö mitteotsimine;
- meeste osatähtsus vanemahüvitiste saajate hulgas;
- lapsehoolduspuhkuse kasutamine soo järgi;
- tasuta ja tasuline töö soo järgi;
- vanemaks olemise mõju tööhõivele.

Tegemist on oluliste näitajatega, mis aitavad selgitada ja kirjeldada tööturul olevat ebavõrdsust.

Keskmise soolise palgalõhe avaldamisel on oluline, et erinevalt Eurostati andmetest arvestataks muutujas kõikide tegevusalade palgatöölise ning ka väikeettevõtete palgatöötajate töötasusid. Selline näitaja kajastaks paremini Eesti tööturu olukorda. Segregatsiooniindeksi⁵⁹ esitamine on väga oluline, kuivõrd naiste ja meeste koondumine erinevatele tegevusaladele ning ametialadele aitab selgitada palgalõhet. Ka käesoleva analüüsi käigus ilmnes, et segregatsiooniindeks on Eesti tööturul väga kõrge. Samuti tõid näiteks Anspal jt (2009) oma palgalõhe kirjanduse ülevaates, et tööturu soolise segregatsiooni ja soolise palgalõhe seotus on leidnud korduvalt tõestust.

Kuna **sooline palgalõhe mõjutab tuleviku sissetulekuid**, on oluline jälgida vanemahüvitise saamist ning lapsehoolduspuhkuse kasutamist soo järgi. Vanemahüvitise saamise ajal ei laeku sotsiaalmaksu, mistõttu vähenevad inimeste tulevikus saadavad pensionid. Seda eelkõige seetõttu, et alates 1999. aasta 1. jaanuarist kasutatakse pensioni suuruse arvutamisel kindlustusosakuid, mille suurus sõltub sellest, kui palju on pensionisaaja palgast makstud sotsiaalmaksu.⁶⁰ Kui vanemahüvitist saavad ning lapsehoolduspuhkust kasutavad rohkem naised kui mehed, on naiste sissetulekud ka tulevikus pensioni näol väiksemad.

Meeslihttöölise palga leidmine

Loodavasse andmebaasi on oluline lisada meeslihttöölise palga muutuja, kuivõrd tegemist on muutujaga, mida kasutatakse sotsiaalkindlustuskoodeksi erinevate näitajate (näiteks matusetoetus, perehüvitis) arvutamisel (Euroopa Sotsiaalkindlustuskoodeks 2004).

Siiani on meeslihttöölise palga arvutamisel lähtutud 1999. aasta ametite klassifikaatori definitsioonist, kus tootmislihttöölisena peetakse silmas töölisi, kes täidavad lihtsaid ja rutiinseid ülesandeid, mis on seotud tootmisega, kus on vajalik kasutada lihtsaid käsitööriistu ja sageli ka füüsilist pingutust, või sorteerivad tooteid ja teevad lihtsaid käsikoostamisoperatsioone. Nende tööülesannete hulka kuulub tavaliselt tõstmine, teisaldamine, kandmine, laadimine, tooraine või toodete mahalaadimine või pesemine tootmisettevõttes, käsitsi pakkimine. Ülesannete hulka võib kuuluda teiste töötajate juhendamine⁶¹. Meeslihttöölise palk saadi uuringust „Töötasu struktuur“⁶².

2008. aasta ametite klassifikaatorite järgi defineeritakse tootmislihttöölised kui töölised, kes täidavad mitmesuguseid lihtsaid ja rutiinseid ülesandeid tootmise valdkonnas, et abistada masinaoperaatoreid ja koostajaid. Tööülesannete hulka kuulub tavaliselt materjali ja mitmesuguste toodete käsitsi pakkimine;

⁵⁹ Segregatsiooniindeks valimisel võib kasutada Duncani ja Duncani (1955) indeksi, mis on üks levinumaid võimalusi. Lisaks on võimalik kasutada standardiseeritud või Karmeli ja Mac-Lachlani indeksi ning Moiri ja Selby-Smithi segregatsiooni indikaatorid (MSS) (Emerek jt 2003).

⁶⁰ Vanaduspension. Pensionikeskus 2014 [<http://www.pensionikeskus.ee/?id=696>].

⁶¹ Ametite klassifikaator [http://metaweb.stat.ee/classificator_version_list.htm?id=3266&siteLanguage=ee]

⁶² Metoodika [http://pub.stat.ee/px-web.2001/database/Majandus/12Palk_ja_toojeukulu/05Tootasu/PA_621.htm].

pudelite, karpide, kottide jm mahutite käsitsi täitmine toodetega; toodete ja mahutite käsitsi märgistamine; veokitele laadimine ja mahalaadimine; kaupade, materjali ja seadmete kandmine tööpiirkonda; masinate, seadmete ja tööriistade puhastamine; toodete või osade käsitsi sorteerimine⁶³.

Lähtuvalt ametite klassifikaatori definitsioonist võiks ühe variandina kasutada meeslihttöölise palga leidmiseks olukorda, **kus arvestatakse vaid nende meessoost palgatöölisega, kelle ametialaks ametite klassifikaatori järgi on „lihttööline“ ning ettevõtte tegevusalaks EMTAKi klassifikaatori järgi on „töötlev tööstus“.**

Tabel 20. Meeslihttöölise brutotunnipalk (eurodes)

	Lõigatud		Lõikamata		Palgakasvuga korrigeeritud brutotunnipalk
	MTA	Uuring	MTA	Uuring	
2011	3,38	3,17	3,37	3,47	3,16
2012	4,05	3,3	3,97	3,8	3,44

Allikas: Statistikaamet (ETU, ESU), MTA

Ülaltoodud tabelis on esitatud töötleva tööstuse meessoost lihttöölise brutotunnipalk. Palga esitamisel on kaks varianti: tabeli esimeses pooles on toodud palk sellisel juhul, kui kogu valimist on eemaldatud 3% kõige kõrgemaid ja madalamaid väärtusi. Tabeli keskel on keskmine brutotunnipalk juhul, kui kogu valimist ei ole 3% kõige kõrgemaid ja madalamaid väärtusi eemaldatud. Tabeli viimane tulp kajastab meeslihttöölise palka, mis põhineb 2008. aasta meessoost lihttöölise palgal, mida on korrigeeritud keskmise tunnipalga kasvuga. Kasutatud on töötleva tööstuse keskmisi brutotunnipalkasid, paraku puudusid andmed meeste keskmise brutotunnipalga kohta eraldi. Palgaandmed on kaalutud.

Tabelist ilmneb, et valimist 3% kõige kõrgemate ja madalamate väärtuste eemaldamine mõjutab rohkem uuringu andmetel leitud brutotunnipalkasid, MTA andmetel leitud brutotunnipalgad on võrdlemisi stabiilsed. Kasutades uuringu lõigatud palgaandmeid, on tulemus kõige sarnasem palgakasvuga korrigeeritud 2008. aasta meeslihttöölise brutotunnipalgale. 2011. aastal erinevad vastavad näitajad vaid 0,3% võrra ning 2012. aastal 4,2% võrra.

Peamised järeldused

- **Väga suur osa palgalõhest on selgitamata**, mis tähendab, et suurt osa meeste ja naiste palkade vahelisest erinevustest pole võimalik selgitada erinevustega nende karakteristikutes. Selgitamata palgalõhes sisalduvad teoreetiliselt kaks komponenti – mittevaadeldavate karakteristikute mõju ja soolise diskrimineerimise mõju.
- **Palgalõhe selgitamata osa väheneb, kui analüüsi kaasatakse töökoha ning töötamise ja ettevõttega seotud tegurid.** Selgitamata palgalõhet suurendavad ja soosivad seetõttu töötasu mõistes mehi töötamise sektor, ametiala ning MTA andmetel ka ettevõtte omand ja juhtimiskohustuste olemasolu. Selgitamata palgalõhet vähendavad ning soosivad seetõttu töötasu mõistes naisi ettevõtte tegevusala, omandatud eriala, haridus, paarisuhtes olemine, ettevõtte asukoht ja vaid MTA andmetel ka ettevõtte suurus.

⁶³ AK 2008v1.5b [http://metaweb.stat.ee/?siteLanguage=ee]

- Analüüsist ilmnes, et palgalõhe selgitatud osa on negatiivne (vastasmärgiline ehk vastassuunaline võrreldes palgalõhe selgitamata osaga), see tähendab, et **tegelikuses on naiste karakteristikud kvalitatiivselt paremad (kõrgem haridus, parem keeleoskus, keskmiselt kõrgema töötasuga erialad ja ametialad, naised töötavad sagedamini osakoormusega jne)**, mistõttu nad peaksid saama kõrgemat töötasu. Samal ajal vähendavad selgitatud palgalõhet ning soosivad töötasu mõistes mehi ettevõtte tegevusala, juhtimiskohustuste olemasolu ja paarisuhtes olemine.
- **Sobitamisel saadud palgalõhe oli oluliselt väiksem**, kui palgavõrrandite hindamise ja dekomponeerimise tulemusena saadav palkade erinevus. See tähendab, et kui võrreldakse omavahel ainult neid naisi ja mehi, kes erinevad üksteisest vaid soo tunnuse poolest, siis on palgalõhe suuruseks sõltuvalt MTA või uuringu palgaandmetest lähtuvalt umbes 12,9% (ehk vastavalt 0,122 log-punkti) ja 19% (0,175 log-punkti).
- **Klaaslae efekti Eestis ei esine**. Kõrgemates tuludetsiilides on palgalõhe küll suurem, kuid see suurenemine toimub järk-järgult.

Käesolevas uuringus kasutati palgalõhe analüüsimisel erinevaid meetodeid ning mudeleid. Üldiselt, **sõltumata meetodist on peamised tulemused, sealhulgas olulisemate muutujate seoste suunad, sarnased ja stabiilsed. Väga suure osa soolisest palgalõhest moodustab selle selgitamata osa** (sarnaselt Eestis varem läbiviidud uuringute tulemustele) **ning selgitatud osa suurus on marginaalne ja soosib töötasu mõistes naisi. Soolist palgalõhet Eestis selgitavad ning mõjutavad peamiselt töökoha ja töötamise ning ettevõttega seotud tegurid.**

EXECUTIVE SUMMARY

The purpose of the study is to evaluate gender wage differences in Estonia from 2011 to 2012. To achieve the objective a new combined database was created by the Statistics Estonia (SE). The combined database is comprised of different datasets, including Estonian Social Survey, Estonian Labour Force Survey, Population and Housing Census data and Estonian Tax and Customs Board (ETCB) income data. Throughout the analysis the income data from the surveys was compared to the income data from the ETCB. The main feature of the difference between them was that the observed gender wage gap was higher on survey income data and lower on ETCB income data. During the evaluation all the relevant variables influencing wages and therefore the wage gap were described and analyzed. Furthermore previous international studies (since 2009) and Estonian surveys in this field were introduced and their methodology was assessed.

The observed gender wage gap can be divided into explained and unexplained part. The explained part is attributable to differences in individual (also productive) characteristics (also endowment). This means that men and women have different individual, job and enterprise related characteristics, for example different education, field of study, language skills etc. In general they work in different occupations, sectors and in different enterprises (based on economic activity, size, location, ownership etc.).

The unexplained part of the observed gender wage gap is attributable to differences in returns (also remuneration) to these individual characteristics. Therefore these individual characteristics (education, language skills, occupation, work experience, sector, etc.) influence the male and female wages differently. On the one hand the unexplained part may be due to discrimination in the labour market, on the other hand it may be due to factors that are not measured or are hard to measure (intelligence, dedication, motivation, etc.).

Different methods were implemented and models were assessed during the study:

- evaluation of the raw gender wage gap;
- evaluation of Mincer equations without sample selection;
- evaluation of Mincer equations with sample selection;
- Oaxaca-Blinder decomposition without sample selection;
- Oaxaca-Blinder decomposition with sample selection;
- quintile regression;
- matching.

In general, irrespective of the method used, the main results were similar and robust. The gender wage gap is mainly explained and influenced by variables associated with employment, the job, and the profile of enterprises (sector, economic activity, location and size). Similar to previous Estonian studies (Anspal jt 2010; Rõõm, Kallaste 2004; Anspal, Kallaste 2007) the observed gender wage gap is mostly due to differences in remuneration to the observed individual characteristics (unexplained part of the observed gender wage gap). The unexplained portion of the gap is higher than the observed gender wage gap and the explained portion of the gap. The variables that increase the unexplained part of the gap and

therefore favour men are state sector, occupation, enterprise ownership and management responsibilities. The variables that decrease the unexplained part of the gap and therefore favour women are enterprises' economic activity and location, also size, field of speciality, education and marriage status.

The size of the explained part is relatively small and it favours women – in general women have attained higher education, have better language skills, have studied in fields where average wages are higher, are working in occupations where average wages are higher, etc. therefore indicating that women should be earning higher wages than men.

The mean observed gender wage gap in Estonia, expressed as the difference between male and female mean hourly log-wage, is according to the Oaxaca-Blinder decomposition 0,258 log-points on survey data and 0,214 log points on tax income data. After sample selection is taken into account the observed gender wage gap increases to 0,303 log points on tax income data and 0,262 log points on survey data. Quintile regression revealed that the gender wage gap is higher in the upper income deciles although the increase is not abrupt but gradual which is consistent with previous studies and findings in Estonia. Finally, when matching is applied the observed gender wage gap is reduced to 18% on survey data and 12% on tax income data. According to matching, male and female employed workers who have the same individual characteristics should (in theory) earn the same income. Therefore the observed gender wage gap is found based on the similarity assumption. To sum up the observed gender wage gap is the highest when Oaxaca-Blinder decomposition with sample selection is applied and the lowest when matching is applied.

The structure of the study is organised between five interrelated parts. In the first part an overview (including econometric and non-parametric methods and data) is given on the methodology applied in international studies since 2009. Furthermore previous Estonian studies are introduced – methods applied, variables used and the main results achieved. At the end of the first part an overview on Estonia's current position is given in comparison with the other European Union member states.

In the second part of the study, the raw gender wage gap is evaluated for all relevant variables (including age groups, nationality, language skill, education etc.). The data is weighed to guarantee a representative sample and to enable generalizations to the population.

In the third part of the study various methods are applied for the evaluation of the structure of the gender wage gap: classical Mincer equations with and without sample selection, Oaxaca-Blinder decomposition with and without sample selection, quintile regression and matching. Oaxaca-Blinder decomposition is a widespread approach in dividing the gender wage gap into explained and unexplained part. The objective of quintile regression is to identify the distribution of the gender wage gap. As a result it is possible to verify whether "sticky floors" or "glass ceiling" effects are prevalent. Matching is a non-parametrical and relatively flexible method for evaluating the gender wage gap.

The fourth part is based on the analysis of various social benefits and the impact of differing male and female wages on them. As a result the pension gap for the future is evaluated.

Finally, feedback is given to the combined database, including which variables are the most important and how should they be measured. In addition the wage calculus methodology for male unskilled worker is presented.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Addabbo, T., Favaro, D.** Gender wage differentials by education in Italy. – Applied Economics, 2011, Vol.43, No.29, Pp.4589-4605.
2. AK 2008v1.5b [<http://metaweb.stat.ee/?siteLanguage=ee>]. 12.06.2014
3. Ametite klassifikaator [http://metaweb.stat.ee/classificator_version_list.htm?id=3266&siteLanguage=ee]. 12.06.2014
4. **Anspal, S., Kallaste, E.** Vähemusrahvusest naiste olukord Eesti tööturul. – Tallinn: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, 2007.
5. **Anspal, S., Kraut, L., Rõõm, T.** Sooline palgalõhe Eestis. – Tallinn: Eesti Rakendusuuringute Keskus CENTAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, 2010.
6. **Anspal, S., Biin, H., Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L.** Sooline palgalõhe. Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade.–Tallinn: Eesti Rakendusuuringute Keskus CENTAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, 2009.
7. **Banerjee, B.** Occupational segregation and gender differentials in earnings in Macedonia. – IZA Journal of European Labor Studies, 2014, 3:4, Pp.1-17.
8. **Blinder, A.** Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. - The Journal of Human Resources, 1973, Vol.7, No.4, Pp.436–455.
9. **Christofides, L.N., Polycarpou, A., Vrachimis, K.** The Gender Wage Gaps, ‘Sticky Floors’ and ‘Glass Ceilings’ of the European Union. IZA DP No.5044, 2010, Pp.1-37.
10. **Chzhen, Y., Mumford, K.** Gender Gaps across the Earnings Distribution in Britain: Are Women Bossy Enough? IZA Discussion Papers, 2009, No.4331, Pp.1-30.
11. **Cotter, D.A., Hermsen, J.M., Ovadia, S., Vanneman, R.** The Glass Ceiling Effect. – Social Forces, 2001, No 80, pp 655-682.
12. Decomposition of Nopo (2008). [<http://fmwww.bc.edu/repec/bocode/n/nopomatch.sthlp>] 14.04.2014
13. **Deding, M., Larsen, M., Lausten, M.** The Gender Wage Gap In Denmark: The Impact of Working Conditions and family factors. Danish National Centre for Social Research. 2009, Pp.1-37.
14. **Duncan, O.D., Duncan, B.** A Methodological Analysis of Segregation Indexes. – American Sociological Review, 1955, Vol. 20, No. 2, pp. 210-217.
15. **Roosalu, T.** Sissetulekute ebavõrdsus. – Eesti inimarengu aruanne 2012/2013, 2013, lk 105–111.
16. Eesti tööjõu-uuring 2012. Isikuküsitlus. – Eesti Statistikaamet, 2012.
17. Eesti Sotsiaaluuring 2012. Isikuküsitlus. – Eesti Statistikaamet, 2012.
18. **Emerek, R., Figueiredo, H., Gonzalez, P., Gonas, L., Rubery, J.** Indicators of Gender Segregation, 2003, CETE [<http://www.fep.up.pt/investigacao/cete/papers/dp0302.pdf>].
19. **Espenberg, K., Ainsaar, M., Kasearu, K., Lilleoja, L., Nahkur, O., Roots, A., Rämmer, A., Sammul, M., Soo, K., Vihalemm, T.** – Vähemusrahvustest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs. – Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus, Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut, 2013.
20. Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks, RT II 2004, 6, 17.
21. Gender pay gap in unadjusted form – NACE Rev.2. Eurostat [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/earn_grpg2_esms.htm]. 26.06.2014

22. **Goraus, K.**, Tyrowicz, J. Gender Wage gap in Poland – can it be explained by differences in observable characteristics? University of Warsaw, Faculty of Economic Sciences, Working Papers, No.11, 2014 (128), Pp.1-19.
23. **Heckman, J.** Sample selection bias as a specification error. – *Econometrica*, 1979, Vol.47, No.1, Pp. 153-161; Selection models. Pp. 1-15.
24. **Heinze, A.** Beyond the mea gender wage gap: decomposition of differences in wage distributions using quantile regression. Discussion Paper No.10-043. Centre for European Economic Research. 2010. Pp.1-37.
25. **Humphreys, J.** An alternative to the Mincer model of education. 2012. Pp.1-14.[http://www.murdoch.edu.au/School-of-Management-and-Governance/_document/Australian-Conference-of-Economists/An-alternative-to-the-Mincer-model-of-education.pdf]
26. **Kecmanovic, M., Barrett, G.F.** The Gender Wage Gap during Serbia's Transition. – *Comparative Economic Studies*, 2011, Vol.53, Pp.695-720.
27. **Khitarishvili, T.** Evaluating the Gender Wage Gap in Georgia, 2004 – 2011. Working Paper No. 768. Levy Economics Institute of Bard College. 2013, Pp. 1-58.
28. **Khitarishvili, T.** Explaining the Gender Wage Gap in Georgia. Working Paper No. 577. Levy Economics Institute of Bard College. 2009, Pp.1-33.
29. **Koenker, R., Bassett, G.** Regression quantiles. *Econometrica*, 1978, 46(1): 33–50.
30. **Krillo, K., Masso, J.** The Part-Time/Full-Time Wage Gap In Central and Eastern Europe: The Case of Estonia - University of Tartu Faculty of Economics and Business Administration Working Paper No. 65, 2010.
31. **Lemieux, T.** The „Mincer Equation“ Thirty years arter „Schooling, Experience, and Earnings“. Center for Labour Economics. 2003, Pp.1-30.
32. **Lemieux, T.** The „Mincer Equation“ Thirty years arter „Schooling, Experience, and Earnings“. Center for Labour Economics.
33. **Leping, K.-O., Toomet, O.** Ethnic Wage Gap and Political Break-Ups: Estonia During Political and Economic Transition. – University of Tartu Faculty of Economics and Business Administration Working Paper No. 53, 2007.
34. **Machado, J. A. F., Mata, J.** Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. - *Journal of Applied Econometrics*, 2005, 20: 445–65.
35. **Melly, B.** Decomposition of differences in distribution using quantile regression. - *Labour Economics*, 2005, 12: 577–90.
36. Metoodika [http://pub.stat.ee/px-web.2001/database/Majandus/12Palk_ja_toojeukulu/05Tootasu/PA_621.htm]. 12.06.2014.
37. **Mysikova, M.** Gender wage gap in the Czech Republic, and Central European Countries. Prague Economic Papers, 3, 2012, 328-346.
38. **Nestic, D.** The Gender Wage Gap in Croatia – Estimating the Impact of Differing Rewards by Means of Counterfactual Distributions. – *Croatian Economic Survey*, 2010, Vol.12, No.1, Pp.83-119.
39. **Nicodemo, C.** Gender Pay Gap and Quantile Regression in European Families'. 2009, IZA Discussion Paper No.3978. Pp.1-35.
40. **Nopo, H.** Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps. *The Review of Economics and Statistics*, 2008, Vol.90, No.2, Pp.290 – 299.

41. **Nopo, H., Daza, N., Ramos, J.** Gender earnings gaps in the world. Discussion Paper Series, No.5736. Pp.1-62.
42. **Oaxaca, R.** Male–female wage differentials in Urban labor markets. - International Economic Review, 1973, 14: 693–709.
43. **Özcan, G.** Sector Differences in Glass Ceiling in Sweden-Is It Tied to Occupational Segregation? 2010, Pp.1-36.
44. **Paats, M., Lunev, M.** Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus: kasutatavad andmeallikad. – Statistikaamet, 2014.
45. **Pignatti, N.** Gender wage gap dynamics in a changing Ukraine. IZA Journal of Labor & Development, 2012, no 1.
46. Ravikindlustuse seadus, RT I 2002, 62, 377.
47. Riikliku pensionikindlustuse seadus, RT 2001, 100, 648
48. **Rõõm, T.** Search Intensity and Wage Differences. – Working Papers of Eesti pank No.1, 2004
49. **Rõõm, T., Kallaste, E.** Naised-mehed Eesti tööturul: palgaerinevuste hinnang. – Poliitikauuringute Keskuse PRAXIS väljanne, 2004, 8.
50. Töötuskindlustuse seadus, RT I 2001, 59, 359
51. **Vainu, V.** Ankeetküsitluse „Naised ja mehed Eestis: hoiakud ja olukord 2009“ tulemused. – Turu-uuringute AS, 2009.
52. Vanaduspension, Pensionikeskus 2014 [<http://www.pensionikeskus.ee/?id=696>]
53. Vanemahüvitise seadus, RT I 2003, 82, 549
54. **Weichselbaumer, D., Winter-Ebmer, R.** A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. - Journal of Economic Surveys, 2005, Vol.19, No.1, Pp. 479–511.
55. **Zizza, R.** The Gender Wage Gap in Italy. Paper Prepared for the 32nd General Conference of The International Association for Research in Income and Wealth. Boston, USA, August 5-11, 2012. [<http://www.iariw.org/papers/2012/ZizzaPaper.pdf>] 19.05.2014

LISAD

Lisa 1. Mincer-tüüpi palgavõrrandite hinnangud kogu valimi, meeste ja naiste lõikes, 2011 (log-punktides)

Muutuja	Kogu valim				Mehed				Naised			
	MTA palgaandmed		Uuringu palgaandmed		MTA palgaandmed		Uuringu palgaandmed		MTA palgaandmed		Uuringu palgaandmed	
	Koefitsent	Rob.Std. Err.	Koefitsent	Rob.Std. Err.	Koefitsent	Rob.Std. Err.	Koefitsent	Rob.Std. Err.	Koefitsent	Rob.Std. Err.	Koefitsent	Rob.Std. Err.
Sugu: mees (vrd naised)	0,267***	0,023	0,263***	0,019	-	-	-	-	-	-	-	-
Vanus	0,044***	0,009	0,040***	0,005	0,038***	0,009	0,038***	0,008	0,044***	0,007	0,039***	0,007
Vanuse ruut	-0,000***	0,000	0,000***	0,000	-0,000***	0,000	-0,000***	0,000	-0,000***	0,000	-0,000***	0,000
Partnerita (vrd paarisuhtes)	-0,026	0,018	-0,003	0,017	-0,069*	0,036	-0,043	0,033	0,002	0,018	0,018	0,020
Põhiharidus	-0,01	0,082	-0,031	0,148	-0,052	0,154	-0,288***	0,091	0,017	0,090	0,217	0,183
Kutseharidus	-0,032	0,02	-0,065***	0,019	-0,010	0,033	-0,082***	0,030	-0,063**	0,025	-0,048*	0,026
Bakalaureus ja magister	0,199***	0,025	0,139***	0,023	0,200***	0,044	0,108***	0,039	0,196***	0,030	0,167***	0,028
Rakenduskõrgharidus	-0,005	0,025	-0,038*	0,021	0,072	0,046	-0,053	0,036	-0,043	0,028	-0,006	0,026
Doktor	0,443***	0,093	0,326***	0,112	0,653***	0,136	0,245	0,168	0,259**	0,102	0,379**	0,149
Ei oska eesti keelt (vrd oskab eesti keelt)	-0,148***	0,024	-0,121***	0,022	-0,177***	0,038	-0,161***	0,030	-0,163***	0,030	-0,107***	0,031
Haridus	0,001	0,037	0,032	0,033	-0,360***	0,107	-0,209**	0,085	0,075**	0,036	0,081**	0,036
Humanitaaria ja kunstid	-0,099	0,069	0,022	0,035	-0,370**	0,188	-0,051	0,058	0,032	0,046	0,077*	0,043
Sotsiaalteadused, ärindus, õigus	0,017	0,024	0,029	0,024	-0,043	0,059	0,046	0,051	0,055**	0,027	0,059*	0,029
Loodus- ja täppisteadused	0,015	0,036	0,083**	0,039	0,108*	0,064	0,196***	0,062	0,056	0,047	0,079	0,052
Põllumajandus	-0,021	0,03	0,000	0,027	0,040	0,045	-0,033	0,041	-0,039	0,041	0,036	0,036
Tervis ja heaolu	0,191***	0,051	0,096*	0,052	0,728***	0,149	0,675***	0,155	0,159***	0,044	0,062	0,044
Teenindus	0,025	0,023	0,015	0,021	-0,025	0,034	-0,062**	0,030	0,108***	0,032	0,136***	0,030
Keskkonnakaitse	-0,130*	0,071	-0,009	0,061	-0,177	0,115	0,080	0,097	-0,093	0,072	-0,022	0,093
Turvamine	-0,043	0,047	0,076	0,057	-0,248***	0,058	-0,036	0,063	0,135	0,097	0,341***	0,113
Sõjaväelased	0,069	0,087	-0,058	0,144	0,118	0,110	-0,031	0,185	0,265**	0,113	0,214***	0,076
Juhid	0,009	0,036	0,016	0,035	0,165**	0,066	0,128**	0,059	-0,104***	0,038	-0,044	0,041

Tehnikud ja keskastme spetsialistid	-0,172***	0,036	-0,105***	0,026	-0,075	0,079	0,035	0,053	-0,168***	0,031	-0,156***	0,030
Ametnikud	-0,400***	0,037	-0,406***	0,032	-0,293***	0,089	-0,232***	0,078	-0,409***	0,043	-0,429***	0,035
Teenindus- ja müügitöötajad	-0,458***	0,032	-0,366***	0,029	-0,311***	0,064	-0,297***	0,055	-0,498***	0,032	-0,398***	0,033
Põllumajanduse, metsanduse ja kalanduse oskustöötajad	-0,335**	0,079	-0,234***	0,068	-0,303**	0,146	-0,142	0,116	-0,286***	0,099	-0,221***	0,083
Oskustöötajad ja käsitöölised	-0,310***	0,035	-0,235***	0,032	-0,158***	0,059	-0,096*	0,053	-0,481***	0,060	-0,340***	0,060
Seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad	-0,408***	0,035	-0,306***	0,034	-0,266***	0,060	-0,169***	0,056	-0,416***	0,047	-0,381***	0,049
Lihttöölised	-0,584***	0,036	-0,548***	0,033	-0,462***	0,068	-0,411***	0,061	-0,585***	0,038	-0,579***	0,040
Kuulub ametiühingusse (vrd ei kuulu)	0,024	0,024	0,016	0,024	0,157***	0,036	0,059	0,048	-0,019	0,029	0,012	0,028
On juhtimiskohustused (vrd ei ole juhtimiskohustusi)	0,128***	0,02	0,077***	0,02	0,173***	0,035	0,108***	0,032	0,119***	0,022	0,067***	0,023
Suuline tööleping (vrd kirjalik tööleping)	-0,413**	0,205	-0,167**	0,08	-0,177	0,144	-0,027	0,091	-0,779*	0,436	-0,317**	0,145
Osaline tööaeg (vrd täistööaeg)	0,163***	0,043	0,070**	0,029	0,004	0,187	0,029	0,056	0,164***	0,031	0,062*	0,034
On kõrvaltöö (vrd ei ole kõrvaltöö)	0,142***	0,038	0,015	0,032	0,205***	0,078	0,112**	0,054	0,122***	0,040	-0,019	0,039
Tööstaaž	-0,008***	0,002	-0,005**	0,002	-0,006	0,006	-0,002	0,005	-0,009***	0,003	-0,006*	0,003
Avalik sektor (vrd erasektor)	0,127***	0,03	-0,001	0,029	0,220***	0,046	0,132***	0,042	0,049	0,040	-0,098**	0,039
Välisomand (vrd kodumaine omand)	0,208***	0,022	0,109***	0,02	0,236***	0,032	0,114	0,030	0,189***	0,029	0,101***	0,027
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	0,028	0,044	0,034	0,041	-0,007	0,054	0,064	0,052	0,008	0,079	-0,087	0,067
Mäetööstus	0,355***	0,046	0,491***	0,066	0,195***	0,062	0,410	0,066	0,373***	0,077	0,226**	0,104

Elektrienergia, veevarustus	0,215***	0,042	0,149***	0,052	0,096*	0,050	0,084***	0,062	0,329***	0,080	0,141	0,086
Ehitus	0,004	0,039	0,089***	0,032	-0,017	0,045	0,076	0,035	0,012	0,086	0,077	0,085
Hulgi- ja jaekaubandus	0,032	0,032	0,053*	0,028	0,032	0,056	0,059**	0,044	0,046	0,041	0,016	0,041
Veondus, laondus, side	0,094**	0,039	0,182***	0,03	0,081	0,055	0,216	0,039	0,112*	0,059	0,109**	0,055
Majutus ja toitlustus	-0,027	0,044	0,120**	0,057	-0,169**	0,078	-0,005***	0,060	0,003	0,054	0,139*	0,074
Finants- ja kindlustustegevus	0,046	0,052	0,098**	0,05	0,234*	0,127	0,208	0,091	0,027	0,063	0,057	0,062
Kinnisvaraalane tegevus	-0,064	0,075	-0,113	0,077	-0,137	0,162	-0,052**	0,089	-0,026	0,081	-0,157	0,100
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	0,059	0,084	0,143**	0,063	0,005	0,145	0,191	0,079	0,094	0,072	0,063	0,072
Haldus- ja abitegevused	-0,112	0,069	-0,023	0,053	-0,328***	0,100	-0,154**	0,078	0,073	0,087	0,062	0,070
Avalik haldus ja riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus	0,007	0,043	0,182***	0,044	-0,061	0,073	0,059**	0,067	0,089	0,058	0,246***	0,061
Haridus	-0,150***	0,044	-0,028	0,043	-0,229***	0,083	-0,134	0,074	-0,088	0,058	-0,007	0,059
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	-0,069	0,046	0,024	0,048	-0,379***	0,104	-0,389*	0,090	0,052	0,058	0,108*	0,060
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	-0,171**	0,067	-0,091*	0,051	-0,297***	0,109	-0,302***	0,096	-0,093	0,085	-0,023	0,067
Muud teenindavad tegevused	0,089	0,08	0,159*	0,084	0,013	0,110	0,083***	0,178	-0,114	0,097	0,134	0,094
1-10 töötajat	-0,379***	0,03	-0,188***	0,025	-0,474***	0,048	-0,167**	0,037	-0,291***	0,031	-0,199***	0,031
11-19 töötajat	-0,182***	0,022	-0,123***	0,02	-0,254***	0,036	-0,187**	0,031	-0,135***	0,026	-0,088***	0,026
20-49 töötajat	-0,126***	0,019	-0,090***	0,018	-0,128***	0,033	-0,089***	0,029	-0,097***	0,023	-0,068***	0,022
Harjumaa	-0,015	0,026	-0,018	0,025	-0,102**	0,043	-0,095***	0,034	0,032	0,032	0,026	0,035
Hiiumaa	-0,067	0,049	-0,141***	0,039	-0,133*	0,079	-0,176***	0,060	-0,052	0,065	-0,136**	0,053
Ida-Virumaa	-0,241***	0,026	-0,194***	0,026	-0,271***	0,045	-0,230***	0,039	-0,261***	0,031	-0,186***	0,034
Jõgevamaa	-0,172***	0,042	-0,228***	0,032	-0,091	0,076	-0,234***	0,053	-0,191***	0,039	-0,213***	0,041
Järvamaa	-0,120***	0,033	-0,236***	0,034	-0,118**	0,053	-0,291***	0,057	-0,102***	0,037	-0,175***	0,033
Läänemaa	-0,183***	0,047	-0,169***	0,044	-0,371***	0,090	-0,235***	0,087	-0,066	0,048	-0,155***	0,043
Lääne-Virumaa	-0,117***	0,03	-0,137***	0,027	-0,219***	0,053	-0,239***	0,044	-0,056	0,035	-0,072**	0,035
Põlvamaa	-0,192***	0,043	-0,210***	0,033	-0,354***	0,073	-0,336***	0,058	-0,101**	0,049	-0,137***	0,043
Pärnumaa	-0,060**	0,031	-0,185***	0,029	0,012	0,051	-0,254***	0,048	-0,118***	0,036	-0,115***	0,034

Raplamaa	-0,107***	0,036	-0,104**	0,047	-0,196***	0,060	-0,232***	0,097	-0,047	0,040	-0,008	0,040
Saaremaa	-0,081**	0,041	-0,131***	0,038	-0,153**	0,066	-0,164**	0,053	-0,032	0,053	-0,092*	0,051
Tartumaa	-0,085***	0,029	-0,118***	0,027	-0,203***	0,050	-0,197***	0,046	-0,045	0,032	-0,089***	0,033
Valgamaa	-0,121***	0,036	-0,224***	0,035	-0,189***	0,053	-0,237***	0,057	-0,068	0,051	-0,199***	0,042
Viljandimaa	-0,122***	0,034	-0,151***	0,03	-0,146***	0,055	-0,228***	0,042	-0,096**	0,043	-0,094**	0,041
Võrumaa	-0,170***	0,037	-0,156***	0,032	-0,314***	0,061	-0,248***	0,053	-0,066*	0,039	-0,079**	0,038
Prob>F	0,000		0,000		0,000		0,000		0,000		0,000	
R2	0,4735		0,4297		0,475		0,441		0,516		0,430	
Vaatluste arv	5685		5797		2462		2527		3223		3270	

Märkused: ***näitaja on oluline olulisuse nivool 0,01; ** näitaja on oluline olulisuse nivool 0,05; * näitaja on oluline olulisuse nivool 0,1.

Võrdlusgrupid on järgmised: haridustase – keskharidus; omandatud eriala – tehnika, tootmine, ehitus; ametiala – tippspetsialistid; ettevõtte tegevusala – töötlev tööstus; ettevõtte suurus – 50 või rohkem töötajat; piirkond – Tallinn.

Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Lisa 2. Mincer-tüüpi palgavõrrandite hinnangud kogu valimi, meeste ja naiste lõikes, 2012 (log-punktides)

Muutuja	Kogu valim				Mehed				Naised			
	MTA palgaandmed		Uuringu palgaandmed		MTA palgaandmed		Uuringu palgaandmed		MTA palgaandmed		Uuringu palgaandmed	
	Koefitsent	Rob.Std. Err	Koefitsent	Rob.Std. Err	Koefitsent	Rob.Std. Err.	Koefitsent	Rob.Std. Err	Koefitsent	Rob.Std. Err.	Koefitsent	Rob.Std. Err
Sugu: mees (vrd naised)	0,259***	0,019	0,294***	0,016								
Vanus	0,045***	0,005	0,033***	0,004	0,050***	0,008	0,033***	0,007	0,037***	0,006	0,0346***	0,006
Vanuse ruut	-0,000***	0,000	-0,000***	0,000	-0,000***	0,000	-0,000***	0,000	-0,000***	0,000	-0,000***	0,000
Partnerita (vrd paarisuhtes)	-0,050***	0,002	-0,043***	0,014	-0,124***	0,03	-0,124***	0,027	-0,017	0,018	-0,003	0,016
Põhiharidus	-0,285*	0,151	0,266*	0,139	-0,362**	0,189	0,422**	0,163	0,000	0,085	-0,013	0,098
Kutseharidus	-0,040**	0,019	-0,036**	0,016	-0,023	0,029	-0,057**	0,025	-0,056**	0,025	-0,017	0,021
Bakalaureus ja magister	0,165***	0,025	0,144***	0,02	0,151***	0,04	0,104***	0,032	0,212***	0,029	0,211***	0,025
Rakenduskõrgharidus	-0,038*	0,022	-0,021	0,018	-0,008	0,039	-0,033	0,03	-0,037	0,026	0,013	0,023
Doktor	0,338***	0,072	0,239***	0,07	0,589***	0,091	0,164	0,111	0,208**	0,09	0,305***	0,094
Ei oska eesti keelt (vrd oskab eesti keelt)	-0,157***	0,025	-0,139***	0,019	-0,137***	0,036	-0,148***	0,027	-0,147***	0,029	-0,119***	0,027
Haridus	-0,005	0,029	0,013	0,028	-0,252***	0,088	-0,235***	0,071	0,056*	0,032	0,073**	0,032
Humanitaaria ja kunstid	-0,061*	0,033	-0,014	0,028	-0,074	0,053	-0,055	0,045	-0,04	0,041	0,018	0,035
Sotsiaalteadused, äridus, õigus	0,034	0,023	0,061***	0,02	-0,061	0,049	0,03	0,042	0,093***	0,025	0,108***	0,024
Loodus- ja täppisteadused	0,063*	0,037	0,107***	0,032	0,042	0,078	0,143**	0,058	0,117***	0,043	0,119***	0,039
Põllumajandus	-0,080**	0,04	0,025	0,027	-0,163**	0,068	-0,003	0,039	0,025	0,033	0,063	0,039
Tervis ja heaolu	0,194***	0,036	0,126***	0,038	0,274***	0,098	0,215	0,19	0,265***	0,039	0,174***	0,038
Teenindus	0,032	0,024	0,032	0,02	-0,013	0,032	-0,005	0,029	0,134***	0,031	0,135***	0,028
Keskonnakaitse	-0,051	0,051	-0,047	0,06	-0,009	0,103	-0,074	0,132	-0,111*	0,061	-0,03	0,071
Turvamine	0,043	0,046	0,04	0,043	-0,078	0,055	-0,023	0,051	0,138	0,123	0,103	0,112
Sõjaväelased	-0,129*	0,069	-0,259***	0,078	-0,161**	0,074	-0,192**	0,084	0,311***	0,084	-0,487*	0,278
Juhid	-0,025	0,031	-0,076**	0,03	0,046	0,051	-0,05	0,049	-0,048	0,039	-0,063	0,038
Tehnikud ja keskastme spetsialistid	-0,149***	0,024	-0,161***	0,022	-0,044	0,044	-0,085**	0,042	-0,194***	0,029	-0,191***	0,026
Ametnikud	-0,323***	0,032	-0,281***	0,027	-0,268***	0,072	-0,316***	0,058	-0,350***	0,036	-0,273***	0,032

Teenindus- ja müügitöötajad	-0,477***	0,03	-0,441***	0,026	-0,368***	0,069	-0,374***	0,055	-0,492***	0,031	-0,423***	0,03
Põllumajanduse, metsanduse ja kalanduse oskustöötajad	-0,413**	0,085	-0,259***	0,083	-0,16	0,102	-0,135	0,11	-0,576***	0,124	-0,397***	0,13
Oskustöötajad ja käsitöölised	-0,334***	0,03	-0,274***	0,026	-0,223***	0,045	-0,217***	0,041	-0,485***	0,048	-0,357***	0,043
Seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad	-0,463***	0,031	-0,322***	0,028	-0,311***	0,048	-0,201***	0,044	-0,534***	0,043	-0,489***	0,041
Lihttöölised	-0,620***	0,032	-0,613***	0,03	-0,558***	0,062	-0,585***	0,057	-0,658***	0,037	-0,616***	0,035
Kuulub ametiühingusse (vrd ei kuulu)	0,028	0,024	-0,007	0,024	0,107***	0,04	0,052	0,046	0,017	0,03	-0,025	0,028
On juhtimiskohustused (vrd ei ole juhtimiskohustusi)	0,142***	0,018	0,121***	0,016	0,179***	0,029	0,129***	0,026	0,105***	0,022	0,102***	0,021
Suuline tööleping (vrd kirjalik tööleping)	-0,11	0,334	-0,059	0,097	-0,813**	0,408	-0,091	0,093	0,659	0,373	0,065	0,199
Osaline tööaeg (vrd täistööaeg)	0,199***	0,03	0,104***	0,025	0,218***	0,072	0,102*	0,057	0,154***	0,031	0,093***	0,029
On kõrvaltöö (vrd ei ole kõrvaltöö)	0,194***	0,032	0,056**	0,027	0,178***	0,059	0,068	0,049	0,207***	0,038	0,05	0,032
Tööstaaž	-0,007**	0,003	-0,001	0,002	-0,012**	0,005	-0,002	0,004	-0,001	0,003	-0,002	0,003
Avalik sektor (vrd erasektor)	0,116***	0,027	-0,01	0,023	0,309***	0,037	0,108***	0,035	-0,036	0,035	-0,095***	0,031
Välisomand (vrd kodumaine omand)	0,210***	0,019	0,128***	0,018	0,319***	0,028	0,157***	0,027	0,144***	0,027	0,124***	0,025
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	0,036	0,051	-0,025	0,052	-0,037	0,059	-0,079	0,06	0,123*	0,068	0,047	0,076
Mäetööstus	0,153**	0,075	0,302***	0,055	-0,082	0,082	0,149**	0,059	0,014	0,21	0,261***	0,071
Elektrienergia, veevarustus	0,155***	0,039	0,113***	0,042	-0,013	0,047	0,025	0,052	0,296***	0,069	0,069	0,07
Ehitus	-0,031	0,033	0,037	0,029	-0,059	0,038	-0,009	0,033	-0,031	0,076	0,027	0,08
Hulgi- ja jaekaubandus	-0,036	0,029	0,067**	0,027	-0,046	0,048	0,052	0,043	-0,033	0,04	-0,001	0,037
Veondus, laondus, side	-0,007	0,031	0,089***	0,027	-0,124***	0,039	0,048	0,033	0,101**	0,047	0,045	0,044
Majutus ja toitlustus	-0,192***	0,054	-0,077*	0,042	-0,391***	0,136	-0,13	0,099	-0,123**	0,052	-0,118**	0,051
Finants- ja kindlustustegevus	0,005	0,045	0,159***	0,044	0,089	0,099	0,209**	0,09	0,017	0,056	0,083	0,053
Kinnisvaraalaane tegevus	-0,226***	0,066	-0,144**	0,06	-0,204	0,126	-0,146*	0,087	-0,244***	0,078	-0,217***	0,076
Kutse-, teadus- ja	-0,131***	0,049	0,035	0,044	-0,183**	0,081	0,011	0,069	-0,074	0,061	0,001	0,059

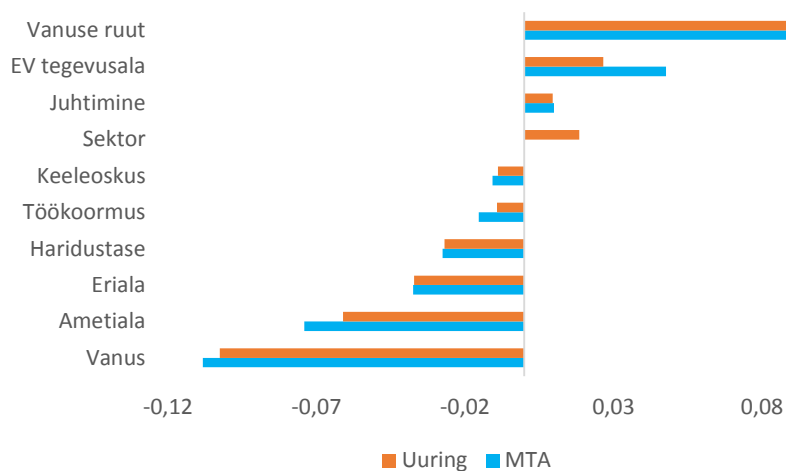
tehnikaalne tegevus												
Haldus- ja abitegevused	-0,077	0,06	-0,001	0,049	-0,248***	0,08	-0,135**	0,065	0,052	0,075	0,055	0,065
Avalik haldus ja riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus	-0,062	0,038	0,172***	0,036	-0,216***	0,063	0,05	0,056	0,071	0,05	0,199***	0,048
Haridus	-0,228***	0,037	-0,026	0,034	-0,340***	0,069	-0,043	0,06	-0,117**	0,049	-0,047	0,045
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	-0,145***	0,039	0,025	0,038	-0,308***	0,083	-0,136	0,102	-0,038	0,05	0,028	0,047
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	-0,292***	0,049	-0,129***	0,039	-0,496***	0,076	-0,201**	0,071	-0,155**	0,064	-0,138**	0,052
Muud teenindavad tegevused	-0,185***	0,057	-0,04	0,06	-0,108	0,089	-0,016	0,079	-0,219***	0,072	-0,078	0,073
1-10 töötajat	-0,306***	0,023	-0,142***	0,021	-0,353***	0,038	-0,107***	0,034	-0,264***	0,028	-0,165***	0,025
11-19 töötajat	-0,129***	0,02	-0,086***	0,018	-0,171***	0,032	-0,056**	0,025	-0,105***	0,026	-0,114***	0,025
20-49 töötajat	-0,080***	0,017	-0,060***	0,016	-0,084***	0,029	-0,052*	0,027	-0,063***	0,021	-0,067***	0,02
Harjumaa	-0,006	0,024	0,025	0,022	-0,086**	0,035	0,012	0,032	0,025	0,029	0,015	0,029
Hiiumaa	-0,200***	0,04	-0,231***	0,039	-0,335***	0,08	-0,385***	0,082	-0,176***	0,044	-0,178***	0,042
Ida-Virumaa	-0,244***	0,024	-0,202***	0,022	-0,254***	0,04	-0,185***	0,034	-0,268***	0,03	-0,223***	0,029
Jõgevamaa	-0,111**	0,043	-0,196***	0,032	0,07	0,076	-0,289***	0,053	-0,207***	0,041	-0,135***	0,04
Järvamaa	-0,164***	0,035	-0,146***	0,031	-0,186***	0,048	-0,221***	0,051	-0,177***	0,05	-0,087**	0,036
Läänemaa	-0,154***	0,032	-0,211***	0,034	-0,274***	0,07	-0,425***	0,076	-0,093***	0,035	-0,095***	0,033
Lääne-Virumaa	-0,148***	0,029	-0,150***	0,024	-0,195***	0,046	-0,208***	0,038	-0,134***	0,037	-0,107***	0,033
Põlvamaa	-0,262***	0,047	-0,145***	0,039	-0,370***	0,077	-0,247***	0,068	-0,174***	0,05	-0,073*	0,044
Pärnumaa	-0,208**	0,032	-0,243***	0,03	-0,241***	0,05	-0,331***	0,05	-0,168***	0,037	-0,158***	0,034
Raplamaa	-0,04	0,036	-0,065	0,039	-0,081	0,057	-0,188***	0,061	-0,037	0,044	0,001	0,049
Saaremaa	-0,113**	0,038	-0,164***	0,032	-0,099*	0,06	-0,184***	0,049	-0,121**	0,051	-0,152***	0,044
Tartumaa	-0,090***	0,025	-0,109***	0,023	-0,188***	0,041	-0,189***	0,035	-0,047	0,031	-0,075**	0,03
Valgamaa	-0,153***	0,039	-0,188***	0,037	-0,213***	0,054	-0,213***	0,06	-0,148**	0,065	-0,168***	0,051
Viljandimaa	-0,179***	0,032	-0,155***	0,029	-0,051	0,053	-0,157***	0,05	-0,242***	0,037	-0,152***	0,035
Võrumaa	-0,112***	0,035	-0,098***	0,03	-0,129	0,06	-0,191***	0,049	-0,112***	0,043	-0,046	0,035
Prob>F	0,000		0,000		0,000		0,000		0,000		0,000	
R ²	0,4615		0,4525		0,465		0,409		0,503		0,475	

Vaatluste arv	6775	6859	2887	2946	3888	3913
---------------	------	------	------	------	------	------

Märkused: ***näitaja on oluline olulisuse nivool 0,01; ** näitaja on oluline olulisuse nivool 0,05; * näitaja on oluline olulisuse nivool 0,1. Võrdlusgrupid on järgmised: haridustase – keskharidus; omandatud eriala – tehnika, tootmine, ehitus; ametiala – tippspetsialistid; ettevõtte tegevusala – töötlev tööstus; ettevõtte suurus – 50 või rohkem töötajat; piirkond – Tallinn.

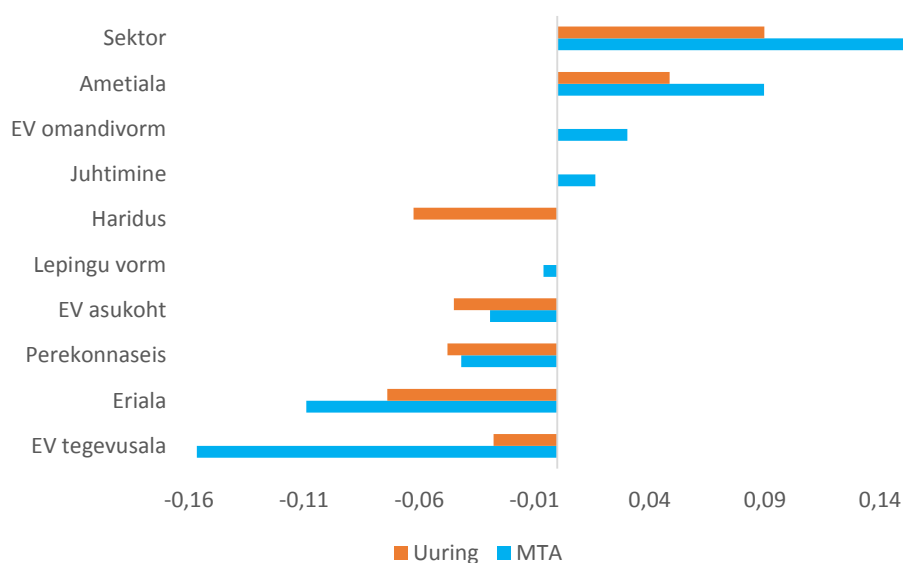
Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Lisa 3. Naiste palgavõrrandite andmetel hinnatud palgavõrrandite statistiliselt oluliste karakteristikute panused selgitatud palgalõhesse (2012. a andmetel) log-punktides



Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Lisa 4. Naiste palgavõrrandite andmetel hinnatud palgavõrrandite statistiliselt oluliste karakteristikute panused selgitamata palgalõhesse (2012. a andmetel) log-punktides



Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Lisa 5. Mees- ja naispalgatöötajate vanuses 15-74 eluaastat osakaalud (%-des) põhimuutujate lõikes 2011-2012.

Ametialad	Osakaal 2011		Osakaal 2011	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised
Sõjaväelased	0,7	0,1	0,8	0,1
Juhid	8,5	5,9	9,6	6,4

Tippspetsialistid	13,2	26,6	13	26,5
Tehnikud ja keskastme spetsialistid	12,6	15,9	11,2	15
Ametnikud	3,3	9,2	3,5	8,3
Teenindus- ja müügitöötajad	6,5	19,2	6,1	19,4
Põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad	0,9	1,1	1	1,2
Oskustöötajad ja käsitöölised	27,3	3	28,2	3,5
Seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad	19,8	7,7	18,6	8,1
Lihttöölised	7,1	11,4	8	11,5
Kokku	100	100	100	100
Töötamise sektor	Osakaal 2012		Osakaal 2011	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised
Erasektor	80,2	62,1	80,7	62,6
Avalik sektor	19,8	37,9	19,3	37,4
Kokku	100	100	100	100
Haridus	Osakaal 2012		Osakaal 2011	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised
Põhiharidus	11,2	5,6	11,6	6,2
Keskharidus	38,6	33,3	37,9	33,8
Kutseharidus	21	12	22	12,3
Bakalaureus ja magister	20,4	31,6	20,6	30,6
Rakendus- kõrgharidus	8	16,9	7,2	16,6
Doktor	0,8	0,6	0,7	0,5
Kokku	100	100	100	100
Eriala	Osakaal 2012		Osakaal 2011	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised
Haridus	1,2	10,7	1,5	11,2
Humanitaaria ja kunstid	3,5	8,8	3,1	7,7
Sotsiaalteadused, ärimus, õigus	10	30,9	8,8	32,3
Loodus- ja täppisteadused	4,9	5,1	5,7	4,4
Tehnika, tootmine ja ehitus	57	19,5	57,8	19,3
Põllumajandus	4,5	4,7	4,6	5,2
Tervis ja heaolu	1,1	10,4	1,7	10
Teenindus	14,6	8,6	13,9	8,8
Keskkonnakaitse	0,3	0,7	0,4	0,6
Turvamine	3	0,5	2,6	0,7
Kokku	100	100	100	100
Töökoormus	Osakaal 2011		Osakaal 2011	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised
Täisajaga töö	94,4	85,3	95	85
Osaajaga töö	5,6	14,7	5	15
Kokku	100	100	100	100
Keeleoskus	Osakaal 2012		Osakaal 2011	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised
Emakeel või oskab võõrkeelena	82	88,9	82,2	87,8
Ei oska	18	11,2	17,9	12,2
Kokku	100	100	100	100
Tegevusala	Osakaal 2012		Osakaal 2011	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised

Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	5,1	2,4	5,3	2,5
Mäetööstus	1,8	0,2	2	0,4
Töötlev tööstus	24,2	16,3	24,9	16,6
Elektrienergia, veevarustus	3,2	1,1	3,2	0,9
Ehitus	16,1	1,3	16,6	1,8
Hulgi- ja jaekaubandus	9,3	14,9	9,6	15,8
Veondus, laondus, info ja side	14,9	7,3	14,2	7
Majutus ja toitlustus	1,4	4,4	1,3	4,9
Finants- ja kindlustustegevus	0,9	2,6	1	2,2
Kinnisvaraalaane tegevus	1,3	2,2	1,2	2,1
Kutse-, teadus- ja tehnikalaane tegevus	2,8	3,3	3	3,1
Haldus- ja abitegevused	3,1	3,4	3,4	2,6
Avalik haldus ja riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus	7,1	7,9	7,4	7,7
Haridus	4,6	17,1	3,5	17,4
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	1,6	10,2	1,8	9,9
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	1,7	3,4	1,2	3,2
Muud teenindavad tegevused	0,8	2,1	0,6	1,9
Kokku	100	100	100	100
Juhtimiskohustused	Osakaal 2012		Osakaal 2011	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised
Ei ole juhtimiskohustusi	75,7	80,8	77,9	82,5
On juhtimiskohustused	24,4	19,2	22,1	17,5
Kokku	100	100	100	100
Paarisuhtes olemine	Osakaal 2012		Osakaal 2011	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised
Paarisuhtes	68	59,6	70,1	58,4
Partnerita	32	40,5	29,9	41,6
Kokku	100	100	100	100
Piirkond	Osakaal 2012		Osakaal 2011	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised
Tallinn	40,4	42,1	39	41,4
Harjumaa	11,2	9	8,9	7,8
Hiiumaa	0,3	0,6	0,5	0,7
Ida-Virumaa	10,9	9,6	12	10,3
Jõgevamaa	1,8	1,9	1,8	2
Järvamaa	2,4	1,9	2,7	1,9
Läänemaa	1,4	1,8	1,6	1,7
Lääne-Virumaa	4,2	3,8	4,1	4,1
Põlvamaa	1,2	1,2	1,4	1,5
Pärnumaa	5,3	5,8	5,5	5,3
Raplamaa	2,2	2	2,2	2,1
Saaremaa	2,2	1,8	2,1	2,2
Tartumaa	10,9	12,1	10,7	11,9
Valgamaa	1,4	1,2	1,9	1,6
Viljandimaa	2,6	3,2	3,3	3,6
Võrumaa	1,8	2,1	2,5	2
Kokku	100	100	100	100

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Lisa 6. Heckmani selektsiooniga arvestavate Mincer-tüüpi palgavõrrandite hinnangud meeste ja naiste lõikes, 2012 (log-punktides)

Muutuja	MTA palgaandmed				Uuringute andmed			
	Mehed		Naised		Mehed		Naised	
	Koef.	Rob.Std. Err.	Koef.	Rob.Std. Err	Koef.	Rob.Std. Err.	Koef.	Rob.Std. Err
Tulemusvõrrand								
Vanus	0,012	0,008	0,009	0,007	0,016**	0,007	0,015**	0,006
Vanuse ruut	0,000	0,000	0,000*	0,000	0,000**	0,000	0,000***	0,000
Partnerita (vrd paarisuhtes)	0,022	0,031	-0,033**	0,016	-0,094***	0,029	-0,020	0,015
Haridustase (vrd keskharidus)								
Põhiharidus	-0,052	0,121	-0,018	0,138	0,093	0,103	-0,005	0,123
Kutseharidus	0,050*	0,028	-0,054**	0,024	-0,008	0,023	-0,021	0,021
Bakalaureus ja magister	0,136***	0,034	0,206***	0,025	0,110***	0,029	0,235***	0,022
Rakendus kõrgharidus	0,030	0,037	-0,023	0,023	0,013	0,030	0,038*	0,020
Doktor	0,521***	0,126	0,399***	0,108	0,331***	0,102	0,522***	0,095
Ei oska eesti keelt (vrd oskab eesti keelt)	-0,120***	0,031	-0,118***	0,031	-0,115***	0,026	-0,078***	0,027
Eriala (vrd tehnika, tootmine ja ehitus)								
Haridus	-0,264***	0,087	0,026	0,033	-0,156**	0,071	0,034	0,029
Humanitaaria ja kunstid	-0,038	0,061	-0,051	0,034	-0,037	0,050	0,011	0,030
Sotsiaalteadused, äridus, õigus	-0,021	0,041	0,064***	0,023	0,065*	0,034	0,072***	0,020
Loodus- ja täppisteadused	0,011	0,061	0,076*	0,040	0,133***	0,050	0,098***	0,035
Põllumajandus	-0,102**	0,043	0,021	0,035	-0,018	0,035	0,076**	0,031
Tervis ja heaolu	0,143	0,124	0,180***	0,035	0,201**	0,101	0,132***	0,031
Teenindus	0,028	0,029	0,120***	0,030	0,024	0,024	0,137***	0,026
Keskonnakaitse	0,115	0,174	-0,137	0,100	0,062	0,147	-0,042	0,089
Turvamine	-0,126*	0,069	0,124	0,088	-0,042	0,056	0,113	0,078
Ametikoht (vrd tippspetsialist)								
Sõjaväelased	-0,143	0,112	0,246	0,216	-0,168*	0,094	-0,417**	0,192
Juhid	0,069	0,043	-0,028	0,033	-0,003	0,036	-0,039	0,029
Tehnikud ja keskastme spetsialistid	-0,045	0,041	-0,191***	0,024	-0,066*	0,035	-0,187***	0,021
Ametnikud	-0,234***	0,071	-0,341***	0,029	-0,268***	0,061	-0,274***	0,026
Teenindus- ja müügitöötajad	-0,318***	0,052	-0,468***	0,027	-0,348***	0,045	-0,406***	0,024
Põllumajanduse, metsanduse ja kalanduse oskustöötajad	-0,354***	0,114	-0,576***	0,084	-0,245***	0,093	-0,428***	0,074
Oskustöötajad ja käsitöölised	-0,224***	0,042	-0,454***	0,048	-0,195***	0,036	-0,367***	0,043
Seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad	-0,287***	0,043	-0,528***	0,041	-0,208***	0,037	-0,463***	0,037
Lihttöölised	-0,516***	0,055	-0,634***	0,033	-0,504***	0,048	-0,580***	0,030

Harjumaa	-0,090**	0,035	0,006	0,029	-0,026	0,031	0,006	0,026
Hiiumaa	-0,342***	0,081	-0,247***	0,057	-0,335***	0,070	-0,193***	0,051
Ida-Virumaa	-0,249***	0,037	-0,258***	0,028	-0,185***	0,032	-0,211***	0,026
Jõgevamaa	-0,020	0,055	-0,173***	0,041	-0,235***	0,048	-0,148***	0,036
Järvamaa	-0,161***	0,052	-0,146***	0,042	-0,219***	0,045	-0,093***	0,037
Läänemaa	-0,277***	0,067	-0,090**	0,043	-0,420***	0,059	-0,097***	0,039
Lääne-Virumaa	-0,197***	0,045	-0,139***	0,035	-0,199***	0,039	-0,111***	0,031
Põlvamaa	-0,347***	0,063	-0,170***	0,050	-0,326***	0,055	-0,088**	0,045
Pärnumaa	-0,242***	0,046	-0,147***	0,035	-0,305***	0,040	-0,161***	0,031
Raplamaa	-0,070	0,056	-0,091**	0,041	-0,125***	0,048	-0,062*	0,037
Saaremaa	-0,144***	0,048	-0,120**	0,036	-0,170***	0,042	-0,139***	0,032
Tartumaa	-0,163***	0,038	-0,066**	0,028	-0,170***	0,032	-0,069***	0,025
Valgamaa	-0,239***	0,064	-0,108**	0,051	-0,279***	0,055	-0,099**	0,046
Viljandimaa	-0,118**	0,054	-0,198***	0,035	-0,179***	0,046	-0,128***	0,032
Võrumaa	-0,124**	0,054	-0,100**	0,042	-0,161***	0,048	-0,050	0,037
Seleksioonivõrrand								
Piiratud igapäevategevus (vrd ei ole piiratud)	-0,758***	0,048	-0,609***	0,043	-0,799***	0,049	-0,614***	0,043
1 laps (vrd lapsi ei ole)	-	-	-0,266***	0,047	-	-	-0,292***	0,047
2 last	-	-	-0,359***	0,057	-	-	-0,377***	0,057
3 või enam last	-	-	-0,644***	0,071	-	-	-0,660***	0,071
Vanus	0,145***	0,012	0,310***	0,012	0,148***	0,012	0,311***	0,012
Vanuse ruut	-0,002***	0,000	-0,004***	0,000	-0,002***	0,000	-0,004***	0,000
Partnerita (vrd paarisuhtes)	-0,752***	0,057	0,160***	0,042	-0,755***	0,057	0,151***	0,042
Ei oska eesti keelt (vrd oskab eesti keelt)	-	-	-0,534***	0,055	-	-	-0,535***	0,054
Haridustase (vrd keskharidus)								
Põhiharidus	-0,401**	0,197	-0,128	0,289	-0,469**	0,199	-0,106	0,290
Kutseharidus	-0,262***	0,055	-0,114**	0,056	-0,264***	0,056	-0,100*	0,056
Bakalaureus ja magister	0,405***	0,070	0,081	0,054	0,393***	0,071	0,078	0,054
Rakendus- kõrgharidus	-0,066	0,079	0,045	0,056	-0,049	0,079	0,045	0,056
Doktor	5,931		0,497	0,396	6,868		0,572	0,401
Eriala (vrd tehnika, tootmine ja ehitus)								
Haridus	0,047	0,207	0,427***	0,075	0,025	0,211	0,421***	0,076
Humanitaaria ja kunstid	-0,069	0,126	0,083	0,081	-0,080	0,129	0,059	0,081
Sotsiaalteadused, äridus, õigus	-0,024	0,093	0,101*	0,052	-0,030	0,095	0,088*	0,052
Loodus- ja täppisteadused	-0,303**	0,124	0,335***	0,106	-0,372***	0,125	0,314***	0,106
Põllumajandus	-0,059	0,091	-0,127	0,078	-0,075	0,092	-0,131*	0,078
Tervis ja heaolu	0,199	0,326	0,352***	0,077	0,160	0,342	0,326***	0,077
Teenindus	-0,054	0,058	0,021	0,067	-0,046	0,058	-0,007	0,066
Keskkonnakaitse	-1,191***	0,321	0,040	0,234	-1,152***	0,326	0,026	0,235
Turvamine	0,388**	0,188	0,377	0,249	0,449**	0,191	0,374	0,250
Prob>hii-ruut	0,000		0,000		0,012		0,000	
athrho	-0,843***		-0,484***		-0,337***		-0,333***	

Vaatluste arv	4349	5883	4404	5906
Tsenseeritud	1563	2118	1563	2118
Tsenseerimata	2786	3765	2841	3788

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Lisa 7. Heckmani selektsiooniga arvestavate Mincer-tüüpi palgavõrrandite hinnangud meeste ja naiste lõikes, 2011 (log-punktides)

Muutuja	MTA palgaandmed				Uuringute andmed			
	Mehed		Naised		Mehed		Naised	
	Koef.	Rob.Std. Err.	Koef.	Rob.Std. Err.	Koef.	Rob.Std. Err.	Koef.	Rob.Std. Err.
Tulemusvõrrand								
Vanus	0,002	0,009	0,010	0,008	0,011	0,008	0,031***	0,007
Vanuse ruut	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000*	0,000	0,000***	0,000
Partnerita (vrd paarisuhtes)	0,051	0,035	-0,029*	0,018	-0,038	0,031	-0,010	0,016
Haridustase (vrd keskharidus)								
Põhiharidus	0,205	0,155	0,065	0,147	-0,109	0,131	0,118	0,140
Kutseharidus	0,046	0,030	-0,080***	0,025	-0,042*	0,025	-0,053**	0,023
Bakalaureus ja magister	0,160***	0,039	0,154***	0,027	0,122***	0,033	0,162***	0,025
Rakendus-kõrgharidus	0,060	0,041	-0,063**	0,025	-0,017	0,034	-0,015	0,023
Doktor	0,489***	0,147	0,359***	0,121	0,391***	0,116	0,536***	0,113
Ei oska eesti keelt (vrd oskab eesti keelt)	-0,166***	0,033	-0,149***	0,030	-0,126***	0,029	-0,115***	0,028
Eriala (vrd tehnika, tootmine ja ehitus)								
Haridus	-0,360***	0,095	0,028	0,034	-0,235***	0,078	0,057*	0,031
Humanitaaria ja kunstid	-0,160**	0,071	0,015	0,037	-0,066	0,059	0,031	0,035
Sotsiaalteadused, äridus, õigus	-0,035	0,045	0,034	0,024	0,029	0,037	0,051**	0,022
Loodus- ja täppisteadused	0,036	0,063	0,012	0,045	0,140***	0,053	0,076*	0,042
Põllumajandus	-0,006	0,048	-0,048	0,036	-0,027	0,039	0,021	0,033
Tervis ja heaolu	0,372***	0,107	0,142***	0,036	0,457***	0,089	0,091***	0,034
Teenindus	-0,017	0,033	0,104***	0,032	-0,050*	0,027	0,124***	0,029
Keskkonnakaitse	-0,129	0,177	-0,058	0,141	0,097	0,150	0,010	0,133
Turvamine	-0,155*	0,084	0,050	0,094	0,025	0,070	0,364***	0,086
Ametikoht (vrd tippspetsialist)								
Sõjaväelased	0,033	0,129	0,204	0,207	-0,139	0,111	0,244	0,198
Juhid	0,202***	0,046	-0,092***	0,032	0,127***	0,040	-0,040	0,030
Tehnikud ja keskastme spetsialistid	0,035	0,044	-0,215***	0,025	0,033	0,039	-0,188***	0,024
Ametnikud	-0,226***	0,080	-0,391***	0,034	-0,159**	0,072	-0,384***	0,033
Teenindus- ja müügitöötajad	-0,247***	0,059	-0,485***	0,029	-0,251***	0,051	-0,410***	0,028
Põllumajanduse, metsanduse ja	-0,145	0,115	-0,332***	0,079	-0,114	0,094	-0,253***	0,076

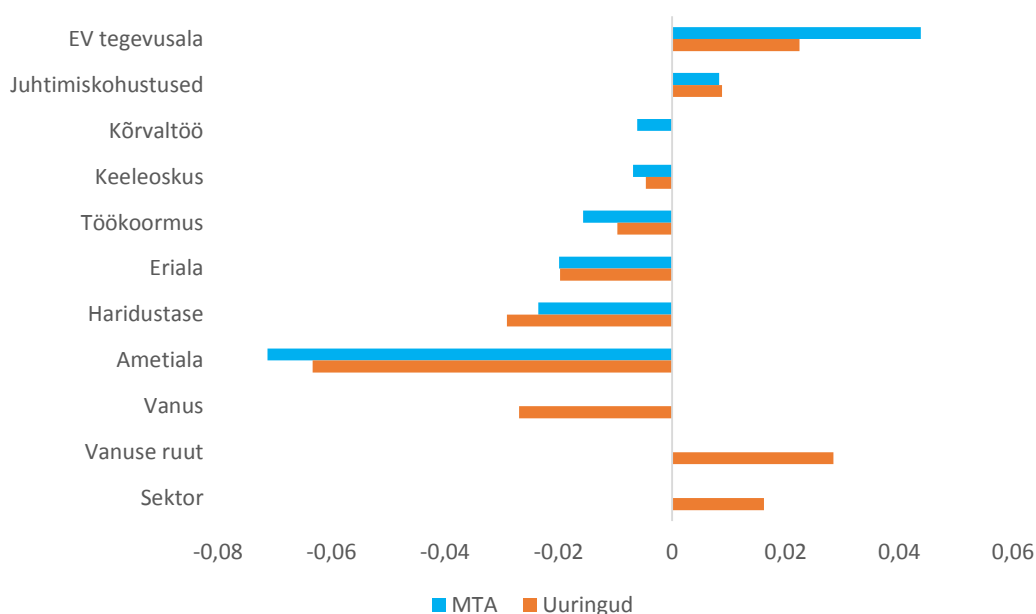
kalanduse oskustöötajad								
Oskustöötajad ja käsitöölised	-0,149***	0,045	-0,456***	0,046	-0,093**	0,040	-0,320***	0,044
Seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad	-0,200***	0,047	-0,460	0,043	-0,127***	0,042	-0,379***	0,041
Lihttöölised	-0,413***	0,056	-0,577***	0,035	-0,378***	0,049	-0,574***	0,034
Kuulub ametühingusse (vrd ei kuulu)	0,149***	0,046	0,035	0,026	0,078*	0,041	0,012	0,025
On juhtimiskohustused (vrd ei ole juhtimiskohustusi)	0,176***	0,029	0,108***	0,021	0,119***	0,025	0,074***	0,020
Suuline tööleping (vrd kirjalik tööleping)	-0,165	0,153	-0,517***	0,183	0,000	0,075	-0,274***	0,104
Osaline tööaeg (vrd täistööaeg)	0,220***	0,068	0,210***	0,024	-0,032	0,055	0,080***	0,023
On kõrvaltöö (vrd ei ole kõrvaltöö)	0,162***	0,052	0,144***	0,031	0,140***	0,045	0,006	0,029
Tööstaaž	-0,008*	0,004	-0,004*	0,003	-0,001	0,004	-0,005**	0,002
Avalik sektor (vrd erasektor)	0,265***	0,044	0,061*	0,031	0,169***	0,039	-0,071**	0,030
Välisomand (vrd kodumaine omand)	0,231***	0,029	0,172***	0,024	0,128***	0,025	0,105***	0,023
Ettevõtte tegevusala (vrd töötlev tööstus)								
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	-0,024	0,050	0,012	0,064	0,041	0,044	-0,045	0,061
Mäetööstus	0,129*	0,078	0,251*	0,149	0,329***	0,069	0,209	0,144
Elektrienergia, veevarustus	0,039	0,060	0,270***	0,080	0,049	0,053	0,096	0,076
Ehitus	0,006	0,036	0,004	0,061	0,101***	0,031	0,079	0,058
Hulgi- ja jaekaubandus	0,071*	0,042	-0,036	0,036	0,091**	0,036	-0,013	0,034
Veondus, laondus, side	0,117***	0,037	0,034	0,043	0,176***	0,032	0,061	0,041
Majutus ja toitlustus	-0,158	0,098	-0,064	0,049	-0,050	0,085	0,097**	0,046
Finants- ja kindlustustegevus	0,305***	0,113	0,018	0,055	0,230***	0,097	0,054	0,053
Kinnisvaraalane tegevus	-0,354***	0,107	-0,105	0,069	-0,103	0,097	-0,162**	0,066
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	0,051	0,073	0,077	0,054	0,170***	0,064	0,052	0,052
Haldus- ja abitegevused	-0,264***	0,080	-0,035	0,056	-0,086	0,068	0,014	0,054
Avalik haldus ja riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus	-0,152**	0,062	0,047	0,050	-0,021	0,055	0,194***	0,048
Haridus	-0,251***	0,075	-0,157***	0,047	-0,157**	0,065	-0,042	0,045
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	-0,236***	0,081	-0,008	0,047	-0,263***	0,072	0,070	0,045
Kunst, meelelahutus	-0,381***	0,100	-0,161***	0,060	-0,316***	0,088	-0,007	0,057

ja vaba aeg								
Muud teenindavad tegevused	-0,002	0,127	-0,119*	0,065	-0,017	0,112	0,047	0,062
Töötajate arv (vrd üle 50 töötaja)								
1-10 töötajat	-0,427***	0,031	-0,276***	0,023	-0,193***	0,027	-0,182***	0,022
11-19 töötajat	-0,237***	0,030	-0,113***	0,023	-0,183***	0,026	-0,081***	0,022
20-49 töötajat	-0,118***	0,028	-0,086***	0,020	-0,071***	0,025	-0,047**	0,019
Ettevõtte asukoht (vrd Tallinn)								
Harjumaa	-0,066	0,041	0,036	0,032	-0,063*	0,036	0,004	0,030
Hiiumaa	-0,143*	0,077	-0,064	0,061	-0,121*	0,069	-0,147**	0,058
Ida-Virumaa	-0,261***	0,039	-0,229***	0,029	-0,230***	0,035	-0,188***	0,028
Jõgevamaa	-0,143**	0,065	-0,131***	0,043	-0,235***	0,057	-0,182***	0,041
Järvamaa	-0,133**	0,056	-0,088**	0,045	-0,240***	0,049	-0,180***	0,042
Läänemaa	-0,314***	0,071	-0,063	0,048	-0,259***	0,063	-0,151***	0,046
Lääne-Virumaa	-0,230***	0,051	-0,039	0,034	-0,222***	0,045	-0,080**	0,032
Põlvamaa	-0,300***	0,068	-0,091*	0,047	-0,339***	0,060	-0,130***	0,044
Pärnumaa	-0,014	0,051	-0,092**	0,039	-0,245***	0,044	-0,121***	0,037
Raplamaa	-0,125**	0,061	-0,047	0,042	-0,138***	0,053	-0,043	0,040
Saaremaa	-0,151***	0,054	-0,022	0,038	-0,093**	0,047	-0,095***	0,036
Tartumaa	-0,153***	0,041	-0,032	0,029	-0,158***	0,036	-0,104***	0,028
Valgamaa	-0,192***	0,064	-0,053	0,046	-0,232***	0,056	-0,211***	0,044
Viljandimaa	-0,166***	0,055	-0,098***	0,036	-0,215***	0,049	-0,120***	0,034
Võrumaa	-0,259***	0,051	-0,044	0,043	-0,225***	0,045	-0,094**	0,041
Seleksioonivõrand								
Piiratud igapäevategevus (vrd ei ole piiratud)	-0,621***	0,050	-0,571***	0,045	-0,696***	0,050	-0,560***	0,046
1 laps (vrd lapsi ei ole)	-	-	-0,212***	0,050	-	-	-0,232***	0,051
2 last	-	-	-0,326***	0,060	-	-	-0,338***	0,062
3 või enam last	-	-	-0,726***	0,074	-	-	-0,729***	0,075
Vanus	0,158***	0,013	0,300***	0,014	0,162***	0,013	0,299***	0,013
Vanuse ruut	-0,002***	0,000	-0,003***	0,000	-0,002***	0,000	-0,003***	0,000
Partnerita (vrd paarisuhtes)	-0,744***	0,060	0,127***	0,045	-0,737***	0,061	0,132***	0,045
Ei oska eesti keelt (vrd oskab eesti keelt)	-	-	-0,387***	0,058	-	-	-0,383***	0,057
Haridustase (vrd keskharidus)								
Põhiharidus	-0,777***	0,236	-0,505*	0,286	-0,734***	0,233	-0,510*	0,286
Kutseharidus	-0,210***	0,058	0,062	0,059	-0,201***	0,058	0,071	0,058
Bakalaureus ja magister	0,287***	0,074	0,247***	0,056	0,257***	0,075	0,240***	0,056
Rakendus-kõrgharidus	0,023	0,086	0,196***	0,059	0,051	0,087	0,184***	0,059
Doktor	0,621	0,448	0,297	0,345	0,841*	0,461	0,330	0,349
Eriala (vrd tehnika, tootmine ja ehitus)								
Haridus	0,082	0,243	0,371***	0,077	0,185	0,251	0,385***	0,077
Humanitaaria ja kunstid	-0,042	0,142	0,096	0,091	-0,068	0,143	0,089	0,091
Sotsiaalteadused,	0,033	0,098	0,095*	0,055	0,035	0,099	0,095*	0,055

ärindus, õigus								
Loodus- ja täppisteadused	-0,043	0,128	0,287**	0,117	-0,035	0,131	0,278**	0,117
Põllumajandus	-0,153	0,096	-0,055	0,081	-0,108	0,096	-0,067	0,080
Tervis ja heaolu	0,694**	0,297	0,444***	0,082	0,748**	0,314	0,440***	0,081
Teenindus	-0,119*	0,062	0,002	0,071	-0,084	0,062	0,017	0,071
Keskonnakaitse	-0,879***	0,322	-0,248	0,288	-0,805**	0,328	-0,248	0,289
Turvamine	0,055	0,193	0,948***	0,321	0,103	0,196	0,954***	0,324
Prob>hii-ruut	0,000		0,000		0,007		0,054	
athrho	-0,883***		-0,479***		-0,371		-0,148	
Vaatluste arv	3799		5073		3861		5116	
Tsenseeritud	1421		1935		1421		1935	
Tsenseerimata	2378		3137		2440		3181	

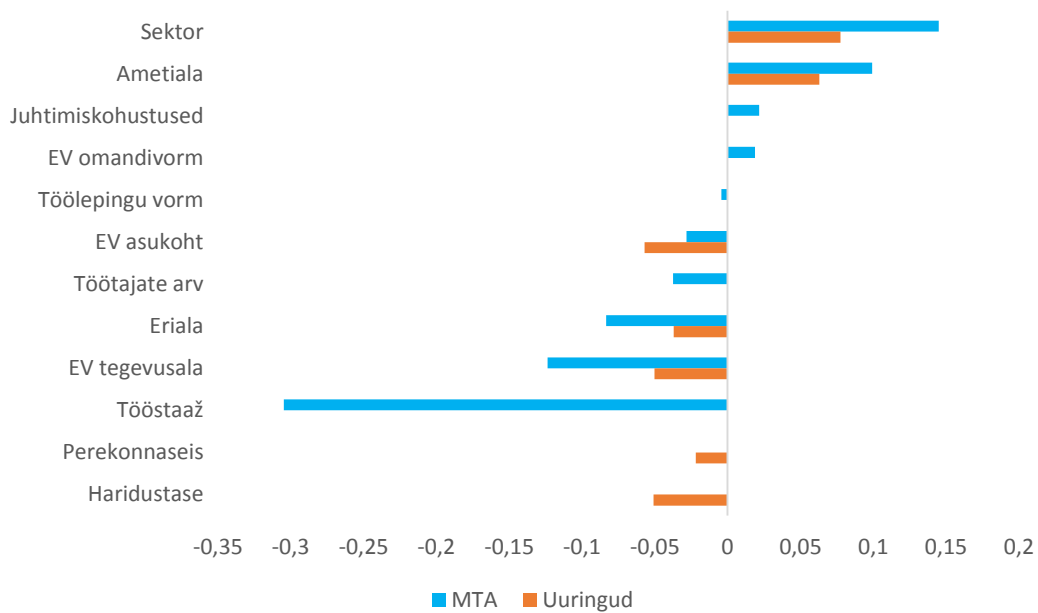
Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Lisa 8. Naiste palgavõrrandite andmetel hinnatud palgavõrrandite statistiliselt oluliste karakteristikute panused selgitatud palgalõhese selektsiooniga mudelis, 2012 log-punktides



Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Lisa 9. Naiste palgavõrrandite andmetel hinnatud palgavõrrandite statistiliselt oluliste karakteristikute panused selgitamata palgalõhese selektsiooniga mudelis, 2012 log-punktides



Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Lisa 10. Sobitamine 2012. aasta MTA andmetel (log-punktides)

MTA andmed 2012	Struktuur	Kogu palgalõhe	Selgitamata osa	Selgitatud osa struktuur			Selgitatud osa kokku	Sobitamise %		
		D	ΔO	ΔM	ΔF	ΔX	ΔM+ΔF+ΔX	Mehed	Naised	SE
Demograafilised	Vanusrühm	-0,1220	-0,1192	0,0000	0,0000	-0,0028	-0,0028	1,0000	1,0000	0,0052
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine	-0,1220	-0,1187	0,0000	0,0000	-0,0033	-0,0033	1,0000	1,0000	0,0051
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus	-0,1221	-0,1718	0,0002	0,0000	0,0495	0,0497	0,9986	1,0000	0,0054
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala	-0,1220	-0,2007	-0,0007	-0,0019	0,0813	0,0787	0,8629	0,9798	0,0055
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala, keeleoskus	-0,1221	-0,1998	-0,0060	0,0003	0,0834	0,0777	0,8286	0,9577	0,0056
Töökohaga seotud muutujad	Eelnev+ametiala	-0,1220	-0,1815	-0,0040	0,0063	0,0572	0,0595	0,6448	0,7928	0,0068
	Eelnev+ametiala+AÜ	-0,1220	-0,1503	-0,0015	-0,0008	0,0306	0,0283	0,7076	0,8024	0,0078
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused	-0,1220	-0,1483	0,0082	-0,0044	0,0225	0,0263	0,6696	0,7623	0,0082
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping	-0,1221	-0,1485	0,0090	-0,0039	0,0213	0,0264	0,6681	0,7604	0,0082
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping+töökoormus	-0,1219	-0,1520	0,0139	-0,0055	0,0217	0,0301	0,6474	0,7515	0,0082
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping+töökoormus+kõrvaltöö	-0,1221	-0,1499	0,0203	-0,0090	0,0165	0,0278	0,6326	0,7432	0,0083
Ettevõttega seotud muutujad	Eelnev+sektor	-0,1219	-0,1491	0,0295	-0,0155	0,0132	0,0272	0,6026	0,7118	0,0084
	Eelnev+sektor+omand	-0,1219	-0,1423	0,0303	-0,0200	0,0101	0,0204	0,5880	0,6695	0,0087
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala	-0,1221	-0,1345	0,0355	-0,0274	0,0043	0,0124	0,5467	0,6095	0,0083
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala+ ev suurus	-0,1220	-0,1314	0,0415	-0,0344	0,0023	0,0094	0,5281	0,5902	0,0074
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala+ ev suurus+ev asukoht	-0,1220	-0,1285	0,0447	-0,0380	-0,0002	0,0065	0,5197	0,5890	0,0069
MTA andmed 2012	Struktuur:	D	ΔO	ΔM	ΔF	ΔX	ΔM+ΔF+ΔX	Mehed	Naised	SE
	Eelnev+laste arv+tervisapiirang	-0,1221	-0,1267	0,0441	-0,0398	0,0003	0,0046	0,5200	0,5865	0,0065

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Lisa 11. Sobitamine 2012. aasta uuringu andmetel (log-punktides)

Uuringu andmed 2012	Struktuur	Kogu palgalõhe	Selgitamata osa	Selgitatud osa struktuur			Selgitatud osa kokku	Sobitamise %		
		D	Δ0	ΔM	ΔF	ΔX	ΔM+ΔF+ΔX	Mehed	Naised	SE
Demograafilised	Vanusrühm	-0,1751	-0,1669	0,0000	0,0000	-0,0082	-0,0082	1,0000	1,0000	0,0046
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine	-0,1752	-0,1648	0,0000	0,0000	-0,0104	-0,0104	1,0000	1,0000	0,0045
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus	-0,1752	-0,2157	0,0002	0,0000	0,0403	0,0405	0,9986	1,0000	0,0048
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala	-0,1750	-0,2323	-0,0023	-0,0024	0,0620	0,0573	0,8629	0,9798	0,0048
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala, keeleoskus	-0,1752	-0,2358	-0,0073	-0,0007	0,0686	0,0606	0,8286	0,9577	0,0050
Töökohaga seotud muutujad	Eelnev+ametiala	-0,1753	-0,2276	-0,0087	0,0089	0,0521	0,0523	0,6448	0,7928	0,0061
	Eelnev+ametiala+AÜ	-0,1751	-0,1941	-0,0060	0,0014	0,0236	0,0190	0,7076	0,8024	0,0072
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused	-0,1752	-0,1903	0,0025	-0,0030	0,0156	0,0151	0,6696	0,7623	0,0075
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping	-0,1752	-0,1902	0,0027	-0,0029	0,0152	0,0150	0,6681	0,7604	0,0076
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping+töökoormus	-0,1752	-0,1921	0,0067	-0,0046	0,0148	0,0169	0,6474	0,7515	0,0076
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping+töökoormus+kõrvaltöö	-0,1751	-0,1917	0,0121	-0,0064	0,0109	0,0166	0,6326	0,7432	0,0076
Ettevõttega seotud muutujad	Eelnev+sektor	-0,1752	-0,1920	0,0197	-0,0104	0,0075	0,0168	0,6026	0,7118	0,0078
	Eelnev+sektor+omand	-0,1753	-0,1887	0,0207	-0,0141	0,0068	0,0134	0,5880	0,6695	0,0080
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala	-0,1751	-0,1834	0,0251	-0,0195	0,0027	0,0083	0,5467	0,6095	0,0076
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala+ ev suurus	-0,1751	-0,1797	0,0297	-0,0267	0,0016	0,0046	0,5281	0,5902	0,0067
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala+ ev suurus+ev asukoht	-0,1752	-0,1895	0,0319	-0,0170	-0,0006	0,0143	0,5197	0,5890	0,0063
MTA andmed 2012	Struktuur:	D	Δ0	ΔM	ΔF	ΔX	ΔM+ΔF+ΔX	Mehed	Naised	SE
	Eelnev+laste arv+tervisapiirang	-0,1751	-0,1893	0,0321	-0,0186	0,0007	0,0142	0,5200	0,5865	0,0059

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Lisa 12. Sobitamise 2011. aasta MTA andmetel (log-punktides)

MTA andmed 2011	Struktuur	Kogu palgalõhe	Selgitamata osa	Selgitatud osa struktuur			Selgitatud osa kokku	Sobitamise %		
		D	ΔO	ΔM	ΔF	ΔX	ΔM+ΔF+ΔX	Mehed	Naised	SE
Demograafilised	Vanusrühm	-0,1327	-0,1277	0,0000	0,0000	-0,0050	-0,0050	1,0000	1,0000	0,0059
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine	-0,1326	-0,1271	0,0000	0,0000	-0,0055	-0,0055	1,0000	1,0000	0,0058
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus	-0,1327	-0,1775	0,0003	0,0000	0,0445	0,0448	0,9987	1,0000	0,0062
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala	-0,1326	-0,2138	0,0021	-0,0006	0,0797	0,0812	0,8437	0,9801	0,0063
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala, keeleoskus	-0,1327	-0,2129	-0,0041	0,0037	0,0806	0,0802	0,8066	0,9540	0,0065
Töökohaga seotud muutujad	Eelnev+ametiala	-0,1326	-0,1964	-0,0100	0,0078	0,0660	0,0638	0,6336	0,7764	0,0081
	Eelnev+ametiala+AÜ	-0,1326	-0,1582	-0,0049	0,0028	0,0277	0,0256	0,7154	0,7934	0,0092
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused	-0,1327	-0,1560	0,0038	-0,0021	0,0216	0,0233	0,6821	0,7623	0,0095
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping	-0,1327	-0,1569	0,0039	-0,0013	0,0216	0,0242	0,6821	0,7611	0,0095
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping+töökoormus	-0,1327	-0,1535	0,0076	-0,0055	0,0187	0,0208	0,6660	0,7437	0,0096
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping+töökoormus+kõrvaltöö	-0,1326	-0,1523	0,0108	-0,0081	0,0170	0,0197	0,6559	0,7333	0,0096
Ettevõttega seotud muutujad	Eelnev+sektor	-0,1326	-0,1480	0,0188	-0,0164	0,0130	0,0153	0,6275	0,7024	0,0097
	Eelnev+sektor+omand	-0,1327	-0,1471	0,0224	-0,0172	0,0093	0,0144	0,6086	0,6717	0,0100
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala	-0,1326	-0,1448	0,0308	-0,0222	0,0036	0,0122	0,5700	0,6118	0,0092
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala+ ev suurus	-0,1326	-0,1441	0,0343	-0,0249	0,0020	0,0115	0,5542	0,5939	0,0083
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala+ ev suurus+ev asukoht	-0,1326	-0,1408	0,0376	-0,0301	0,0006	0,0082	0,5416	0,5891	0,0078
MTA andmed 2011	Struktuur:	D	ΔO	ΔM	ΔF	ΔX		Mehed	Naised	SE
	Eelnev+laste arv+tervisepiirang	-0,1326	-0,1392	0,0378	-0,0313	0,0001	0,0066	0,5410	0,5894	0,0073

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Lisa 13. Sobitamine 2011. aasta uuringu andmetel (log-punktides)

Uuringu andmed 2011	Struktuur	Kogu palgalõhe	Selgitamata osa	Selgitatud osa struktuur			Selgitatud osa kokku	Sobitamise %		
		D	Δ0	ΔM	ΔF	ΔX	ΔM+ΔF+ΔX	Mehed	Naised	SE
Demograafilised	Vanusrühm	-0,1749	-0,1654	0,0000	0,0000	-0,0096	-0,0096	1,0000	1,0000	0,0052
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine	-0,1749	-0,1660	0,0000	0,0000	-0,0090	-0,0090	1,0000	1,0000	0,0051
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus	-0,1749	-0,2129	0,0003	0,0000	0,0377	0,0380	0,9987	1,0000	0,0055
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala	-0,1749	-0,2359	-0,0022	0,0002	0,0630	0,0610	0,8437	0,9801	0,0056
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala, keeleoskus	-0,1749	-0,2410	-0,0058	0,0048	0,0670	0,0660	0,8066	0,9540	0,0058
Töökohaga seotud muutujad	Eelnev+ametiala	-0,1749	-0,2303	-0,0090	0,0104	0,0539	0,0554	0,6336	0,7764	0,0072
	Eelnev+ametiala+AÜ	-0,1750	-0,1984	-0,0020	0,0041	0,0213	0,0234	0,7154	0,7934	0,0084
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused	-0,1749	-0,1943	0,0058	-0,0017	0,0153	0,0194	0,6821	0,7623	0,0087
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping	-0,1749	-0,1945	0,0057	-0,0014	0,0153	0,0196	0,6821	0,7611	0,0087
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping+töökoormus	-0,1749	-0,1912	0,0079	-0,0027	0,0111	0,0163	0,6660	0,7437	0,0089
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping+töökoormus+kõrvaltöö	-0,1751	-0,1911	0,0115	-0,0051	0,0096	0,0160	0,6559	0,7333	0,0089
Ettevõttega seotud muutujad	Eelnev+sektor	-0,1749	-0,1869	0,0188	-0,0136	0,0068	0,0120	0,6275	0,7024	0,0090
	Eelnev+sektor+omand	-0,1749	-0,1836	0,0220	-0,0158	0,0025	0,0087	0,6086	0,6717	0,0092
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala	-0,1749	-0,1833	0,0313	-0,0234	0,0004	0,0083	0,5700	0,6118	0,0086
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala+ ev suurus	-0,1749	-0,1839	0,0350	-0,0260	0,0000	0,0090	0,5542	0,5939	0,0076
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala+ ev suurus+ev asukoht	-0,1750	-0,1918	0,0382	-0,0217	0,0003	0,0169	0,5416	0,5891	0,0069
MTA andmed 2011	Struktuur:	D	Δ0	ΔM	ΔF	ΔX	ΔM+ΔF+ΔX	Mehed	Naised	SE
	Eelnev+laste arv+tervisapiirang	-0,1749	-0,1922	0,0390	-0,0217	0,0000	0,0173	0,5410	0,5894	0,0064

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Lisa 14. Sobitamise tulemusena saadud palgalõhe struktuur (%-des) 2012. aasta MTA andmetel

MTA andmed 2012	Struktuur	Kogu palgalõhe	Selgitamata osa	Selgitatud osa struktuur			Selgitatud osa kokku
		D	Δ0	ΔM	ΔF	ΔX	ΔM+ΔF+ΔX
Demograafilised	Vanusrühm	100,0	97,7	0,0	0,0	2,3	2,3
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine	100,0	97,3	0,0	0,0	2,7	2,7
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus	100,0	140,7	-0,2	0,0	-40,5	-40,7
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala	100,0	164,5	0,6	1,6	-66,6	-64,5
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala, keeleoskus	100,0	163,6	4,9	-0,2	-68,3	-63,6
Töökohaga seotud muutujad	Eelnev+ametiala	100,0	148,8	3,3	-5,2	-46,9	-48,8
	Eelnev+ametiala+AÜ	100,0	123,2	1,2	0,7	-25,1	-23,2
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused	100,0	121,6	-6,7	3,6	-18,4	-21,6
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping	100,0	121,6	-7,4	3,2	-17,4	-21,6
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping+töökoormus	100,0	124,7	-11,4	4,5	-17,8	-24,7
Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping+töökoormus+kõrvaltöö	100,0	122,8	-16,6	7,4	-13,5	-22,8	
Ettevõttega seotud muutujad	Eelnev+sektor	100,0	122,3	-24,2	12,7	-10,8	-22,3
	Eelnev+sektor+omand	100,0	116,7	-24,9	16,4	-8,3	-16,7
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala	100,0	110,2	-29,1	22,4	-3,5	-10,2
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala+ ev suurus	100,0	107,7	-34,0	28,2	-1,9	-7,7
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala+ ev suurus+ev asukoht	100,0	105,3	-36,6	31,1	0,2	-5,3
Teine mudel	Eelnev+laste arv+tervisepiirang	100,0	103,8	-36,1	32,6	-0,2	-3,8

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Lisa 15. Sobitamise tulemusena saadud palgalõhe struktuur (%-des) 2012. aasta uuringu andmetel

Uuringu andmed 2012	Struktuur	Kogu palgalõhe	Selgitamata	Selgitatud osa struktuur			Selgitatud osa kokku
		D	Δ0	ΔM	ΔF	ΔX	ΔM+ΔF+ΔX
Demograafilised	Vanusrühm	100,0	95,3	0,0	0,0	4,7	4,7
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine	100,1	94,1	0,0	0,0	5,9	5,9
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus	100,1	123,2	-0,1	0,0	-23,0	-23,1
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala	100	132,7	1,3	1,4	-35,4	-32,7
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala, keeleoskus	100,1	134,7	4,2	0,4	-39,2	-34,6
Töökohaga seotud muutujad	Eelnev+ametiala	100,1	130,0	5,0	-5,1	-29,8	-29,9
	Eelnev+ametiala+AÜ	100,0	110,9	3,4	-0,8	-13,5	-10,9
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused	100,1	108,7	-1,4	1,7	-8,9	-8,6
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping	100,1	108,6	-1,5	1,7	-8,7	-8,6
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping+töökoormus	100,1	109,7	-3,8	2,6	-8,5	-9,7
Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping+töökoormus+kõrvaltöö	100,0	109,5	-6,9	3,7	-6,2	-9,5	
Ettevõttega seotud muutujad	Eelnev+sektor	100,1	109,7	-11,3	5,9	-4,3	-9,6
	Eelnev+sektor+omand	100,1	107,8	-11,8	8,1	-3,9	-7,7
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala	100,0	104,7	-14,3	11,1	-1,5	-4,7
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala+ ev suurus	100,0	102,6	-17,0	15,2	-0,9	-2,6
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala+ ev suurus+ev asukoht	100,1	108,2	-18,2	9,7	0,3	-8,2
Teine mudel	Eelnev+laste arv+tervisepiirang	100,0	108,1	-18,3	10,6	-0,4	-8,1

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Lisa 16. Sobitamise tulemusena saadud palgalõhe struktuur (%-des) 2011. aasta MTA andmetel

MTA andmed 2011	Struktuur	Kogu palgalõhe	Selgitamata	Selgitatud osa struktuur			Selgitatud osa kokku
		D	Δ0	ΔM	ΔF	ΔX	ΔM+ΔF+ΔX
Demograafilised	Vanusrühm	100,0	96,2	0,0	0,0	3,8	3,8
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine	100,0	95,9	0,0	0,0	4,1	4,1
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus	100,0	133,8	-0,2	0,0	-33,5	-33,8
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala	100,0	161,2	-1,6	0,5	-60,1	-61,2
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala, keeleoskus	100,0	160,4	3,1	-2,8	-60,7	-60,4
Töökohaga seotud muutujad	Eelnev+ametiala	100,0	148,1	7,5	-5,9	-49,8	-48,1
	Eelnev+ametiala+AÜ	100,0	119,3	3,7	-2,1	-20,9	-19,3
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused	100,0	117,6	-2,9	1,6	-16,3	-17,6
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping	100,0	118,2	-2,9	1,0	-16,3	-18,2
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping+töökoormus	100,0	115,7	-5,7	4,1	-14,1	-15,7
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping+töökoormus+kõrvaltöö	100,0	114,9	-8,1	6,1	-12,8	-14,9
Ettevõttega seotud muutujad	Eelnev+sektor	100,0	111,6	-14,2	12,4	-9,8	-11,6
	Eelnev+sektor+omand	100,0	110,9	-16,9	13,0	-7,0	-10,9
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala	100,0	109,2	-23,2	16,7	-2,7	-9,2
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala+ ev suurus	100,0	108,6	-25,9	18,7	-1,5	-8,6
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala+ ev suurus+ev asukoht	100,0	106,2	-28,3	22,7	-0,5	-6,2
	Eelnev+laste arv+tervisepiirang	100,0	105,0	-28,5	23,6	-0,1	-5,0

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Lisa 17. Sobitamise tulemusena saadud palgalõhe struktuur (%-des) 2011. aasta uuringu andmetel

Uuringu andmed 2012	Struktuur	Kogu palgalõhe	Selgitamata	Selgitatud osa struktuur			Selgitatud osa kokku
		D	Δ0	ΔM	ΔF	ΔX	ΔM+ΔF+ΔX
Demograafilised	Vanusrühm	100,0	94,5	0,0	0,0	5,5	5,5
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine	100,0	94,9	0,0	0,0	5,1	5,1
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus	100,0	121,7	-0,2	0,0	-21,5	-21,7
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala	100	134,9	1,3	-0,1	-36,0	-34,9
	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala, keeleoskus	100,0	137,8	3,3	-2,8	-38,3	-37,7
Töökohaga seotud muutujad	Eelnev+ametiala	100,0	131,6	5,1	-6,0	-30,8	-31,6
	Eelnev+ametiala+AÜ	100,0	113,4	1,1	-2,3	-12,2	-13,4
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused	100,0	111,1	-3,3	0,9	-8,7	-11,1
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping	100,0	111,2	-3,3	0,8	-8,7	-11,2
	Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping+töökoormus	100,0	109,3	-4,5	1,5	-6,3	-9,3
Eelnev+ametiala+AÜ+juhtimiskohustused+tööleping+töökoormus+kõrvaltöö	100,1	109,2	-6,6	2,9	-5,5	-9,2	
Ettevõttega seotud muutujad	Eelnev+sektor	100,0	106,8	-10,7	7,8	-3,9	-6,8
	Eelnev+sektor+omand	100,0	105,0	-12,6	9,0	-1,4	-5,0
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala	100,0	104,8	-17,9	13,4	-0,2	-4,8
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala+ ev suurus	100,0	105,1	-20,0	14,9	0,0	-5,1
	Eelnev+sektor+omand+ev tegevusala+ ev suurus+ev asukoht	100,0	109,7	-21,8	12,4	-0,2	-9,6
Teine mudel	Eelnev+laste arv+tervisepiirang	100,0	109,9	-22,3	12,4	0,0	-9,9

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Lisa 18. Sobitamine 2012. aasta MTA andmetel ükshaaval muutujate lisamisega (log-punktides)

MTA andmed 2012	Struktuur	Kogu palgalõhe	Selgitamata osa	Selgitatud osa struktuur			Selgitatud osa kokku	Sobitamise %		
		D	ΔO	ΔM	ΔF	ΔX	$\Delta M + \Delta F + \Delta X$	Mehed	Naised	SE
Baas	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala, keeleoskus	-0,1221	-0,1998	-0,0060	0,0003	0,0834	0,0777	0,8286	0,9577	0,0056
Töökohaga seotud muutujad	Baas+ametiala	-0,1220	-0,1815	-0,0040	0,0063	0,0572	0,0595	0,6448	0,7928	0,0068
	Baas+AÜ	-0,1220	-0,1709	-0,0043	0,0014	0,0518	0,0489	0,8277	0,9497	0,0060
	Baas+juhtimiskohustused	-0,1220	-0,1893	0,0047	-0,0033	0,0659	0,0673	0,7672	0,9248	0,0058
	Baas+tööleping	-0,1220	-0,2014	-0,0057	0,0026	0,0825	0,0794	0,8262	0,9504	0,0056
	Baas+töökoormus	-0,1221	-0,2011	-0,0019	-0,0007	0,0816	0,0790	0,7839	0,9466	0,0056
	Baas+kõrvaltöö	-0,1220	-0,2000	-0,0022	-0,0020	0,0822	0,0780	0,8056	0,9412	0,0057
Ettevõttega seotud muutujad	Baas+sektor	-0,1221	-0,1987	-0,0061	-0,0004	0,0831	0,0766	0,7853	0,9287	0,0058
	Baas+omand	-0,1221	-0,2011	-0,0014	-0,0038	0,0842	0,0790	0,7903	0,9257	0,0059
	Baas+ev tegevusala	-0,1220	-0,1957	0,0043	0,0057	0,0637	0,0737	0,5955	0,7160	0,0073
	Baas+ ev suurus	-0,1220	-0,2026	-0,0031	0,0036	0,0801	0,0806	0,7122	0,8848	0,0062
	Baas+ev asukoht	-0,1221	-0,1622	0,0009	0,0043	0,0349	0,0401	0,7117	0,8305	0,0070

Allikas: *Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)*

Lisa 19. Sobitamine 2012. aasta uuringu andmetel ükshaaval muutujate lisamisega (log-punktides)

Uuringu andmed 2012	Struktuur	Kogu palgalõhe	Selgitamata osa	Selgitatud osa struktuur			Selgitatud osa kokku	Sobitamise %		
		D	ΔO	ΔM	ΔF	ΔX	$\Delta M + \Delta F + \Delta X$	Mehed	Naised	SE
Baas	Vanusrühm, paarisuhtes olemine, haridus, eriala, keeleoskus	-0,1752	-0,2358	-0,0073	-0,0007	0,0686	0,0606	0,8286	0,9577	0,0050
Töökohaga seotud muutujad	Baas+ametiala	-0,1752	-0,2275	-0,0087	0,0089	0,0521	0,0523	0,6448	0,7928	0,0061
	Baas+AÜ	-0,1751	-0,2109	-0,0063	0,0011	0,0410	0,0358	0,6448	0,7928	0,0061
	Baas+juhtimiskohustused	-0,1752	-0,2227	0,0020	-0,0031	0,0486	0,0475	0,7672	0,9248	0,0052
	Baas+tööleping	-0,1751	-0,2351	-0,0077	-0,0002	0,0679	0,0600	0,8262	0,9504	0,0051
	Baas+töökoormus	-0,1751	-0,2390	-0,0054	-0,0005	0,0698	0,0639	0,7839	0,9466	0,0050

	Baas+kõrvaltöö	-0,1752	-0,2375	-0,0055	-0,0029	0,0707	0,0623	0,8056	0,9412	0,0050
Ettevõttega seotud muutujad	Baas+sektor	-0,1751	-0,2352	-0,0070	0,0012	0,0659	0,0601	0,7853	0,9287	0,0052
	Baas+omand	-0,1752	-0,2367	-0,0032	-0,0034	0,0681	0,0615	0,7903	0,9257	0,0052
	Baas+ev tegevusala	-0,1752	-0,2312	0,0032	0,0044	0,0484	0,0560	0,5955	0,7160	0,0066
	Baas+ ev suurus	-0,1751	-0,2386	-0,0048	0,0034	0,0649	0,0635	0,7122	0,8848	0,0056
	Baas+ev asukoht	-0,1751	-0,2122	-0,0006	0,0093	0,0284	0,0371	0,7117	0,8305	0,0063

Allikas: Palgaerinevuste statistika ühendandmebaas, Statistikaamet (ETU, ESU, MTA, REL)

Lisa 20. Võrdlus 2008. aasta andmetega

MTA ja uuringute 2011.-2012. aasta andmetel hinnatud mudelite tulemuste stabiilsust kontrolliti täiendavalt 2008. aasta andmetel. Alljärgnevalt tuuakse välja erinevused hinnatud mudelite muutujate statistilises olulisuses. Võrreldes 2011. ja 2012. aastaga võib täheldada üksnes mõningaid erinevusi tulemustes. Näiteks on selektsioonita ühendatud andmetel hinnatud 2008. aasta palgavõrrandis paarisuhtes olemine statistiliselt ebaoluline, samas meeste palgavõrrandis on kooselus elamine tugevalt positiivses seoses. Selektiivivõrrandis on aga erinevalt 2011-2012. aasta andmetest ühendatud andmetel partnerita palgatöötajatel seos positiivne (meeste ja naiste palgavõrrandite eraldi hindamisel on seos siiski samapidine kui 2011. ja 2012. aastal).

Võrreldes keskkariduse omandanutega on kõrgem tööine tulu üksnes bakalaureuse või magistrakraadi omandanutel, viidates seega hariduse tähtsuse süvenemisele ajas. Samas on 2008. aasta andmetel ka rakenduskõrghariduse omandanud (uuringute andmetel ühendatud ja naiste palgavõrrandites) suurema tööise tuluga kui keskkariduse omandanud. 2011. ja 2012. aasta andmetel võis täheldada vastupidist suhet.

Keeleoskuse puhul võib välja tuua, et ühendatud andmetel hinnatud selektiivivõrrandis ei ole see 2008. aastal statistiliselt oluline (2011. ja 2012. aastal tuleb selgelt välja, et eesti keele mitteoskamisel on negatiivne seos tööise tuluga).

Ametiühingusse kuuluvuse osas oli selektsiooniga mudelites seos positiivne nii ühendatud andmetel kui ka naiste palgavõrrandites (MTA andmetel), vastupidiselt 2011. ja 2012. aasta andmetel oli seos positiivne ja oluline üksnes meeste palgavõrrandis. 2008. aasta selektsioonita ja selektsiooniga mudelites ei oma tööise tuluga statistiliselt olulist seost juhtimiskohustuste olemasolu, küll aga ilmneb positiivne seos MTA andmetel. Samuti ei esine tööisel tulul selget seost suulise või kirjaliku töölepingu vahel. 2011. ja 2012. aasta andmetel oli seos suulise töölepingu korral negatiivne. Erandlikult oli 2008. aasta uuringute andmetel kõrvaltöö olemasolul ja ka töötamisel avalikus sektoris negatiivne seos tööise tulu suurusega (MTA andmetel oli seos positiivne sarnaselt 2011. ja 2012. aasta tulemustega). Selektiivivõrrandites ei olnud ka uuringute andmetel tööisel tulul selget seost ettevõtte omanikuga (kas välisomand või kodumaine omand) ega ettevõtte töötajate arvuga. Ettevõtte suurusega seonduvalt on seos küll samasuunaline nii 2008., 2011. kui ka 2012. aasta andmetel, ent 2008. aastal ei olnud seos nii tugev ning mitmes võrrandis statistiliselt mitteoluline (eelkõige uuringute andmetel). Järelikult on ettevõttega seotud tegurite tähtsus ajas kasvanud.

Olenevalt ettevõtte tegevusalast oli 2008. aastal suurem tööine tulu ehitussektoris, mis on ootuspärane tulemus (kinnisvaramulli lõppjärg, kus töötasud ei olnud veel jõudnud teiste sektoritega ühtlustuda). Vastav statistiliselt oluline seos 2011. ja 2012. aasta andmetes puudub. Samuti oli teistest valdkondadest märkimisväärselt enam tasustatud finantssektor, kus samuti seos võrreldes 2011. ja 2012. aasta andmetega oli oluliselt tugevam ja selgem. Seosed ettevõtte asukoha (maakond) ja tööise tulu suuruse vahel on jäänud sarnaseks – võrreldes Tallinnaga on maakondades palgad väiksemad, vaid selektiivivõrrandis mudelis ei olnud uuringute andmetel seos nii ühene (mitmete maakondade puhul ei tulnud erinevused statistiliselt olulised).

Samuti on tulemused sarnased Oaxaca-Blinderi meetodil dekomponeerimisel. Ainukese erinevusena võib välja tuua, et uuringute ühendatud andmetel hinnatud selgitatud palgalõhe on positiivse märgiga (sisuliselt siiski 0), olles seega sarnane Anspal jt (2010) tulemustega, kus samuti selgitatud palgalõhe osakaal oli väike, ent siiski positiivne (käesolevas uuringus on see aga veel väiksem – kui vaadeldava

palgalõhe suurus selektsioonita mudelis oli 46%, siis selgitatud palgalõhe 0,5%; selektsiooniga mudelis vastavalt 49% ja 2,6%). Uuringute andmetel hinnatuna on palgalõhe ligi kaks korda suurem kui MTA andmetel.

Kvantiilregressiooni puhul võib välja tuua, et 2008. aasta MTA andmetel on kõige suurem palgalõhe üksnes soo-muutujaga palgavõrrandis mediaani juures (29%) ning kõige väiksem esimeses detsiilis (12,6%) – teistes kvantiilides on palgalõhe stabiilselt 22-23% vahel. Uuringute andmetel on palgalõhe suurenemine palgajaotuse ülemistes otstes selgepiirilisem – igas järgnevas kvantiilis on palgalõhe suurem. Lisades palgavõrrandisse ka teised muutujad, on nii MTA kui uuringute andmetel palgalõhe igas järgnevas kvantiilis suurem kui eelmises, palgalõhe on sarnaselt varasematele mudelitele uuringute andmetel suurem kui MTA andmetel. Palgalõhe dekomponeerimisel MTA andmetel on selgitatud palgalõhe palgajaotuse keskpaigast alates negatiivne ning iga järgneva detsiiliga kahanev (v. a viimane detsiil), olles seega funktsiooni kujult sarnane 2011.-2012. aasta tulemustega. Uuringute andmetel on selgitatud palgalõhe läbivalt negatiivne.

Kuna erinevate aastate andmetel saadud hinnangud ei ole üksteisele vastukäivad, võib kokkuvõtvalt eeldada, et saadud tulemused on aastate lõikes üpris stabiilsed.