

TAUST

- Eestis on Euroopa Liidu suurim sooline palgalõhe. Eurostati andmetel oli Eestis naistöötajate brutotunnitasa 2018. aastal 22,7% madalam kui meestöötajatel. Euroopa Liidu keskmine on 15%.
- Senised analüüsid on suutnud selgitada vaid väikese osa meeste ja naiste palkade erinevuse põhjustest.
- Palgalõhe põhjuste paremaks selgitamiseks ning seeläbi lõhe vähendamise võimaluste otsimiseks tellisid Eesti Teadusagentuur ja Sotsiaalministeerium Eesti teadlastelt uuringu „Soolise palgalõhe vähendamine“, mis kestab aastatel 2019-2021. Uuringu viivad läbi Tallinna Ülikooli, Tallinna Tehnikaülikooli ja Statistikaameti teadlased ning teadustööd rahastab Euroopa Regionaalarengu Fond.
- Uurimisprojekti esimese sammuna analüüsis teadlaste rühm 2014. aastal Statistikaameti läbi viidud töötasu struktuuri uuringu andmeid, kombineerides neid erinevate registriandmetega – kokku analüüsi üle 125 000 inimese andmeid.
- Uus palgalõhe põhjuseid kirjeldav analüüs on varasematest detailsem tänu suuremale valimile ja võimalusele kombineerida ettevõtte ja töötasu kohta käivat infot teistest riiklikest registritest saadud andmetega indiviidide kohta, näiteks nende laste arv.

Faktileht on kokkuvõtte uuringu käigus valminud tehnilisel raportist. Lisainfo jaoks või raporti täisversiooni saamiseks palun võtke ühendust projekti juhtidega:

Marge Unt, Tallinna Ülikooli võrdleva sotsioloogia professor
E-post: marge.unt@tlu.ee

Kadri Täht, sotsioloogia dotsent ja vanemteadur
E-post: kadri.taht@tlu.ee

KOKKUVÕTE UURINGUST

“PALGALÕHE EESTIS: SOOLISE PALGAERINEVUSE ANALÜÜS”

TALLINNA ÜLIKOOL

TULEMUSED: MIDA KÕRGEM PALK, SEDA ARUSAAMATUM PALGALÕHE?

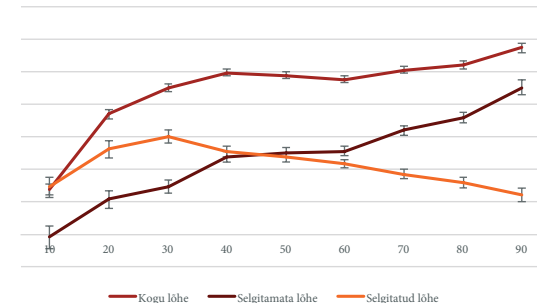
- Uue koondandmestiku najal õnnestus ära seletada umbes 40% palgalõhest ehk üle kahe korra enam võrreldes varasemate uuringutega.
- Seejuures on võimalik kaasatud tunnuste abil madalapalgaliste puhul ära seletada pea kogu vaadeldud lõhe ja keskmise palgaga inimeste puhul umbes pool (vt joonis 1), aga kõrgepalgaliste puhul jäi suurem osa palgalõhest selgitamata.
- Vanuse lisandudes kasvab keskmine tunnipalk kõigil kuni 40. eluaastateni, mille järel hakkab taas langema. Meestel on aga palgakasv kiirem ja suurem, mis tähendab omakorda, et vanusega sooline palgalõhe suureneb.

TULEMUSED: KUIDAS KUJUNEB MEESTE PALK?

- Tunnipalga suurust seletasid nii meeste kui naiste puhul enim (tähtsuse järjekorras) amet, ettevõtte tegevusala, haridustase, maakond ja vanus. Samas seletasid need enam naiste kui meeste tunnipalga variatiivsust.
- See viitab, et Eesti suurt palgalõhet veavadki kõrgelt makstud mehed, kelle palgataset ei suuda analüüsi kaasatud tegurid põhjendada.
- Lisaks, meeste tunnipalk laste arvu kasvades suureneb, naiste puhul on tulemus vastupidine.

TULEMUSED: ETTEVÕTTE PROFIL ON OLULINE

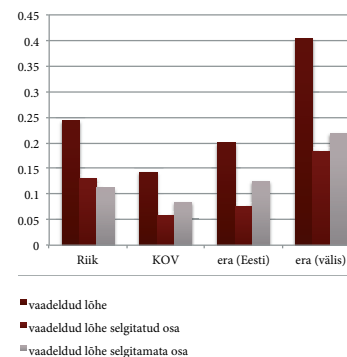
- Töökohaga seotud faktorite suurem selgitusvõime viitab tööturu segregatsioonile, so mehed ja naised koonduvad erinevatele ametikohtadele ja tegevusaladele. Naised töötavad suurema tõenäosusega ametikohtadel ja tegevusaladel, kus palgatase on madalam.
- Kõrgema keskmise tunnipalgaga ettevõtetes on soopõhised palgakäärid tuntavamad kui madalama keskmise sissetuleku tasemega ettevõttes. Omandivormi järgi vaadates on kõige suurem palgalõhe välisomanduses olevates ettevõtetes: 40% ehk kaks korda suurem kui eestimaise päritoluga eraettevõtetes. Kõige väiksem on sooline palgalõhe aga kohaliku omavalitsuse asutustes, 14%, mis on omakorda oluliselt madalam kui riigisektoris keskmiselt. (vt joonis 2).
- Palgalõhe on suurem ettevõtetes, kus ka naiste osakaal töötajate seas on suurem.



Joonis 1: Palgalõhe suurus ja selgitatud osa osakaal, vastavalt tunnipalga suurusele

EDASISED TEGEVUSED:

- Hõlmame analüütilistes mudelites elusündmused, näiteks laste saamise, et uurida nende mõju palga kujunemisele indiviidi tasandil.
- Teeme intervjuusid Eesti ettevõtetes, et selgitada palgalõhe kujunemise täpsemad mehhanismid ja pakkuda selle põhjal välja uusi võimalusi palgalõhe vähendamiseks.
- Mõtestame ka paremini lahti ühiskonnas domineerivate hoiakute ja arusaamade rolli palgalõhe kujunemisel, mis võivad avada palgalõhe selgitamata osa (näiteks, mis olukorras naised ootavadki meestest madalamat palka ja kuidas seda põhjendatakse).



Joonis 2: Palgalõhe suurus ja selgitatud osa osakaal, vastavalt ettevõtte omandivormile.