

# Palgalõhe Eestis: soolise palgaerinevuse analüüs

Kadri Täht ja Triin Roosalu

Uuringu „Soolise palgalõhe vähendamine“ (REGGE) ümarlaud

15. jaanuar 2020



Euroopa Liit  
Euroopa  
Regionaalarengu Fond



Eesti  
tuleviku heaks

*Uuringu tellis Sotsiaalministeerium ja seda rahastab Eesti Teadusagentuur Euroopa Regionaalarengu programmi „Valdkondliku teadus- ja arendustegevuse tugevdamine (RITA)“ tegevuse 1 „Strateegilise TA tegevuse toetamine“ lepingu nr 7.2-2/19/2 raames.*



Reducing the Gender Wage Gap  
Soolise palgalõhe vähendamine



Reducing the Gender Wage Gap  
Soolise palgalõhe vähendamine

Kadri Täht (toimetaja), Marge Unt, Triin Roosalu,  
Triin Lauri, Martin Klesment, Magdalena Rokicka,  
Elina Kuldkepp, Sven Nõmm

***Soolise palgalõhe kirjeldamine ja seletamine – esmased tulemused. Tehniline  
ülevaade.***

Tallinn: Tallinna Ülikool

2019

Palgatase – ja palgalõhe kujuneb ‘tööjõupakkumise ja nõudluse funktsioonina’

MIKRO → Üldlevinud eeldus: inimkapitali faktorid peaks seletama palka ja vastavalt palgalõhet

MESO → Organisatsioonide praktikad: palgad (ja lõhed) erinevad tööandjati ja töökohati rohkem kui inimkapitaliti



Reducing the Gender Wage Gap  
Soolise palgalõhe vähendamine

Kas siis palk kujuneb nõudluse-pakkumise optimaalses tasakaalupunktis?

MIKRO ja MESO → eelistused, piiratud agentsus, 'barjäärid': töötaja lapsed (või õpingud), piirkondlik tööturg...

*....aga miks need mõjutavad?* → MAKRO

Statistikaameti töötasu struktuuri uuring (TSU) 2014.a.  
+ registriandmed (RR, SKAIS, MTA)  
Kokku **125 394** isikukirjet

Tunnipalk (TSU-st)	<b>Mikro</b>	<b>'Inimkapital'</b> ehk nn <i>tööjõupakkumisega seonduv</i> : individuaalsed karakteristikud; tööturukogemus ja tööturuga seotus
	<b>Meso</b>	<b>Ametikohaga</b> ehk nn <i>tööjõunõudlusega seonduv</i> : tööturupositsioon; tööandja karakteristikud
	<b>Makro?</b>	<b>Muud situatsioonilised ja institutsionaalsed barjäärid</b> : <i>perekondlikud tegurid? piirkondlikud tegurid?</i>

# Tööjõupakkumine – inimkapital (mikro)

**Individaalsed karakteristikud:** vanus, rahvus, emakeel, haridus;

**Tööturukogemus ja tööturuga seotus:** töötus viimase viie aasta jooksul (päevade arv), saanud palgatulu viimase viie aasta jooksul (kuude arv), saanud juhatuseliikme tasu viimase viie aasta jooksul (kuude arv), töövõtulepingu alusel saanud töötasu viimase viie aasta jooksul (kuude arv), väljavõetud haiguspäevade arv (aasta jooksul), väljavõetud puhkusepäevade arv (aastas), puue



Reducing the Gender Wage Gap  
Soolise palgalõhe vähendamine

# Tööjõunõudlus - organisatsioonitasand (meso)

**Tööturupositsioon/töökoha karakteristikud:** tööaeg (osa/täisajaga töö), töölepingu liik (tähtajatu/tähtajaline leping), amet (2-kohaline ISCO kood, 39 kategooriat)

**Tööandja karakteristikud:** sektor (EMTAK kodeering, 81 kategooriat), ettevõtte omandivorm (KOV, riigi omand, kodumaine eraettevõtte, välismaine eraettevõtte), ettevõtte suurus, naiste protsent ettevõtte töötajate hulgas, keskmine tunnipalk ettevõttes

# Piirangud (mikro, meso, makro)

**Perekondlikud tegurid:** laste arv, laste vanus (lapsed vanuses 0-2, 3-6, 7-12)

**Piirkondlikud tegurid:** maakond



# Kui suur on sooline palgalõhe (2014)?

Võrreldes naiste  
tunnipalgaga meeste  
tunnipalk 29,5% kõrgem  
(korrigeerimata lõhe)

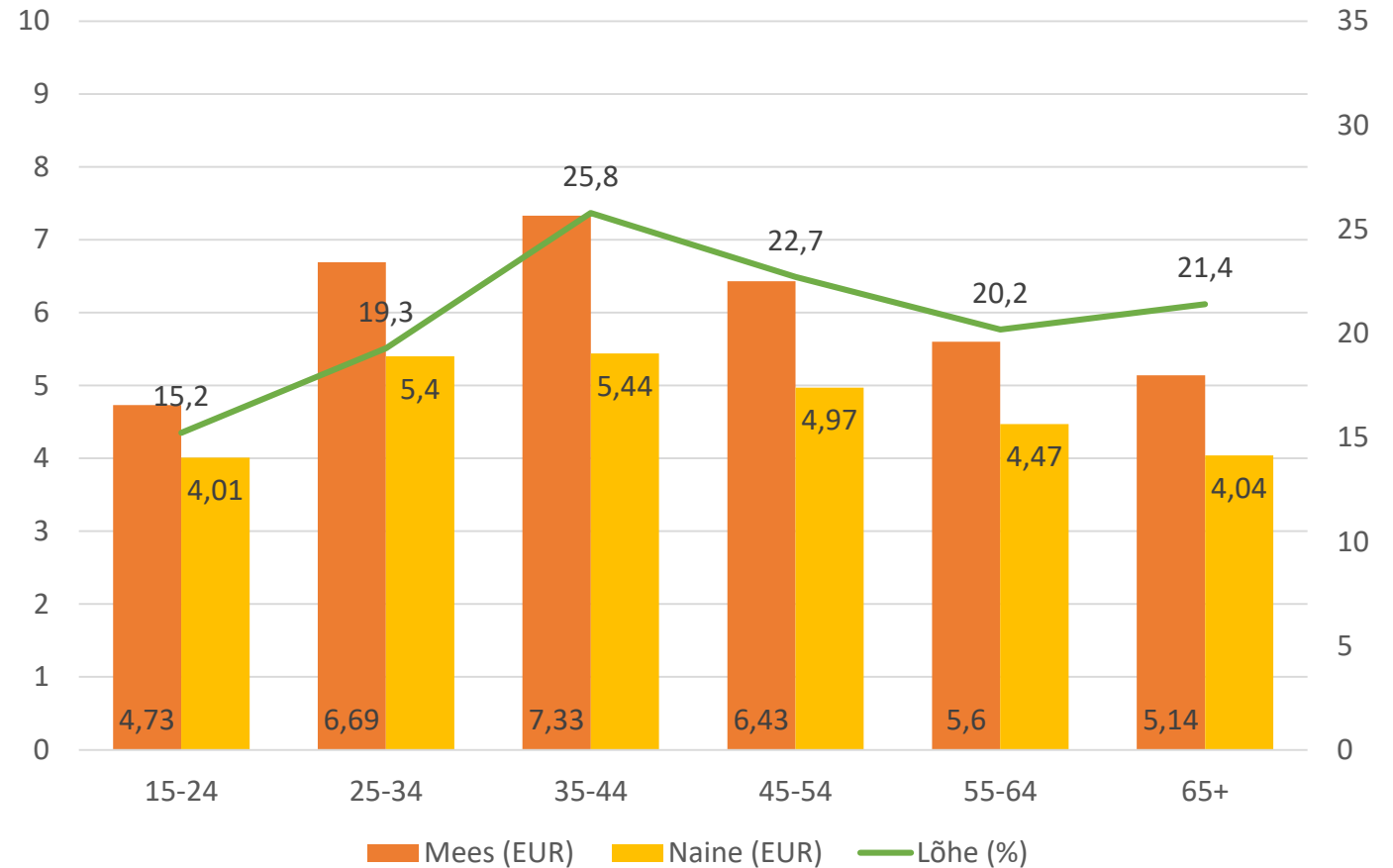
	N	Tunnipalk EUR
<b>Naised</b>	71211	4.93
<b>Mehed</b>	54117	6.39



Reducing the Gender Wage Gap  
Soolise palgalõhe vähendamine

# Kas sooline palgalõhe on vanuse lõikes sama?

Keskmine palk kasvab koos vanusega (kuni 40nda eluaastani), kuid meeste jaoks kiiremini kui naiste jaoks => kasvav palgalõge

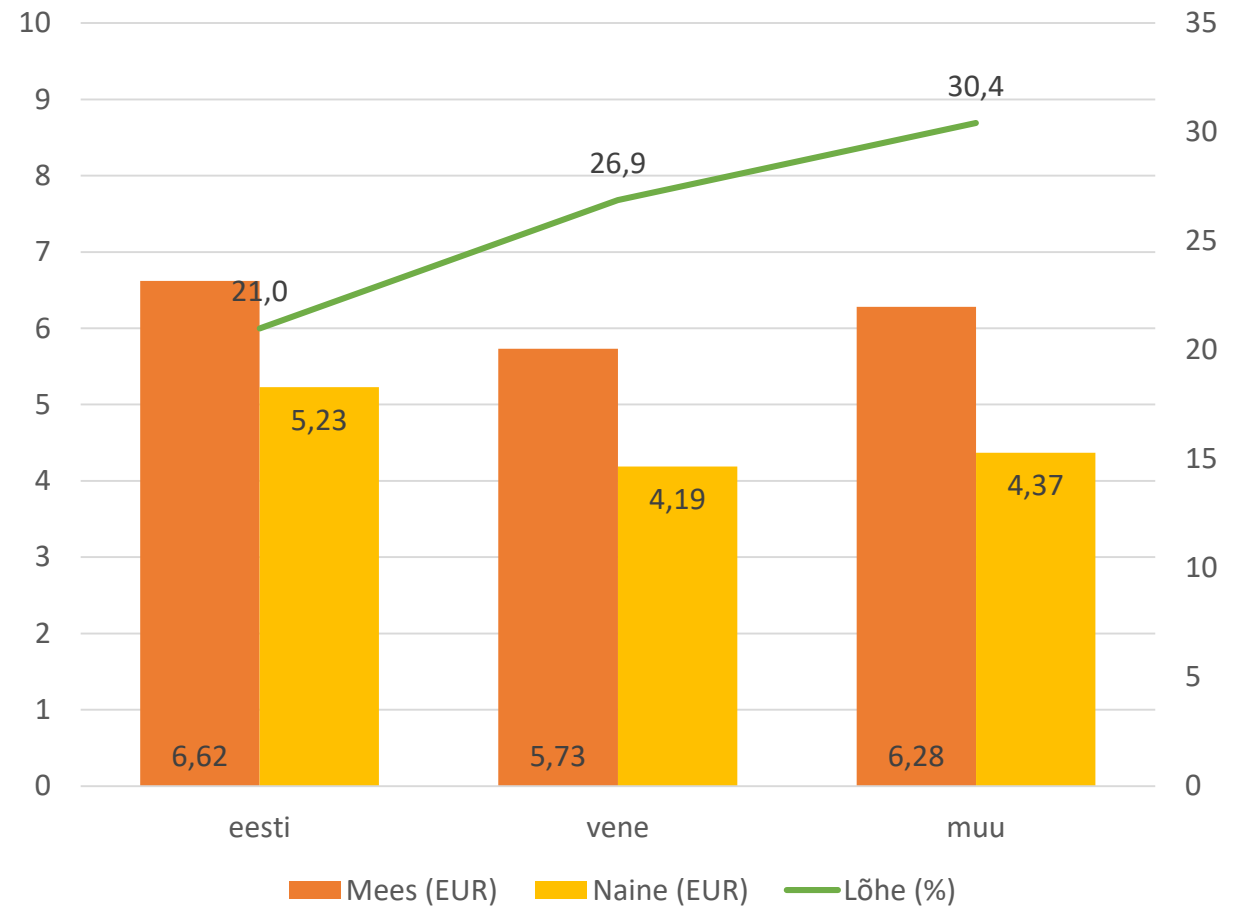




Reducing the Gender Wage Gap  
Soolise palgalõhe vähendamine

Mitte-eestlaste palgatase madalam kui eestlastel (eriti võrreldes eesti ja vene rahvusest töötajaid), samas kui palgalõhe nende puhul suurem

# Aga rahvuse lõikes?

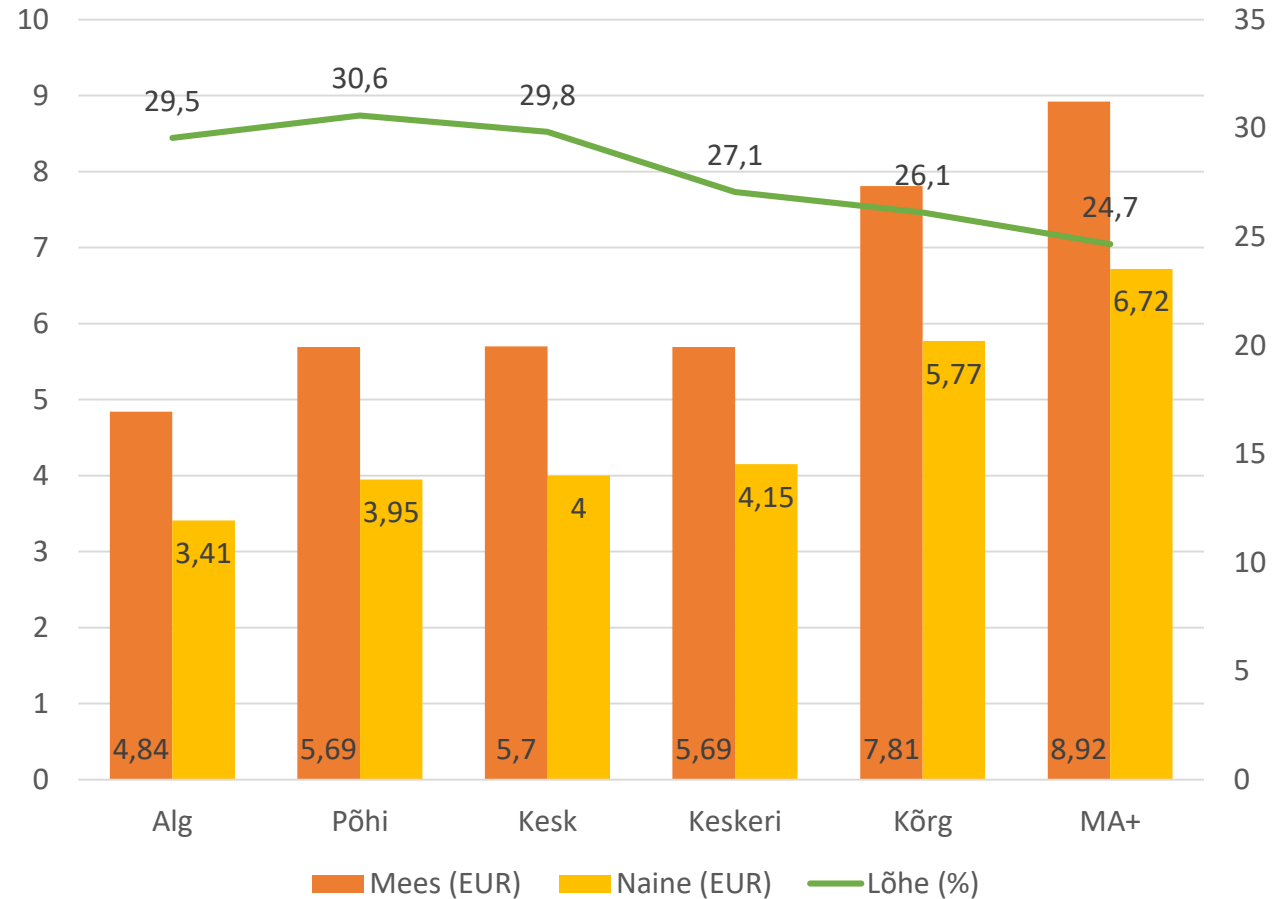




Reducing the Gender Wage Gap  
Soolise palgalõhe vähendamine

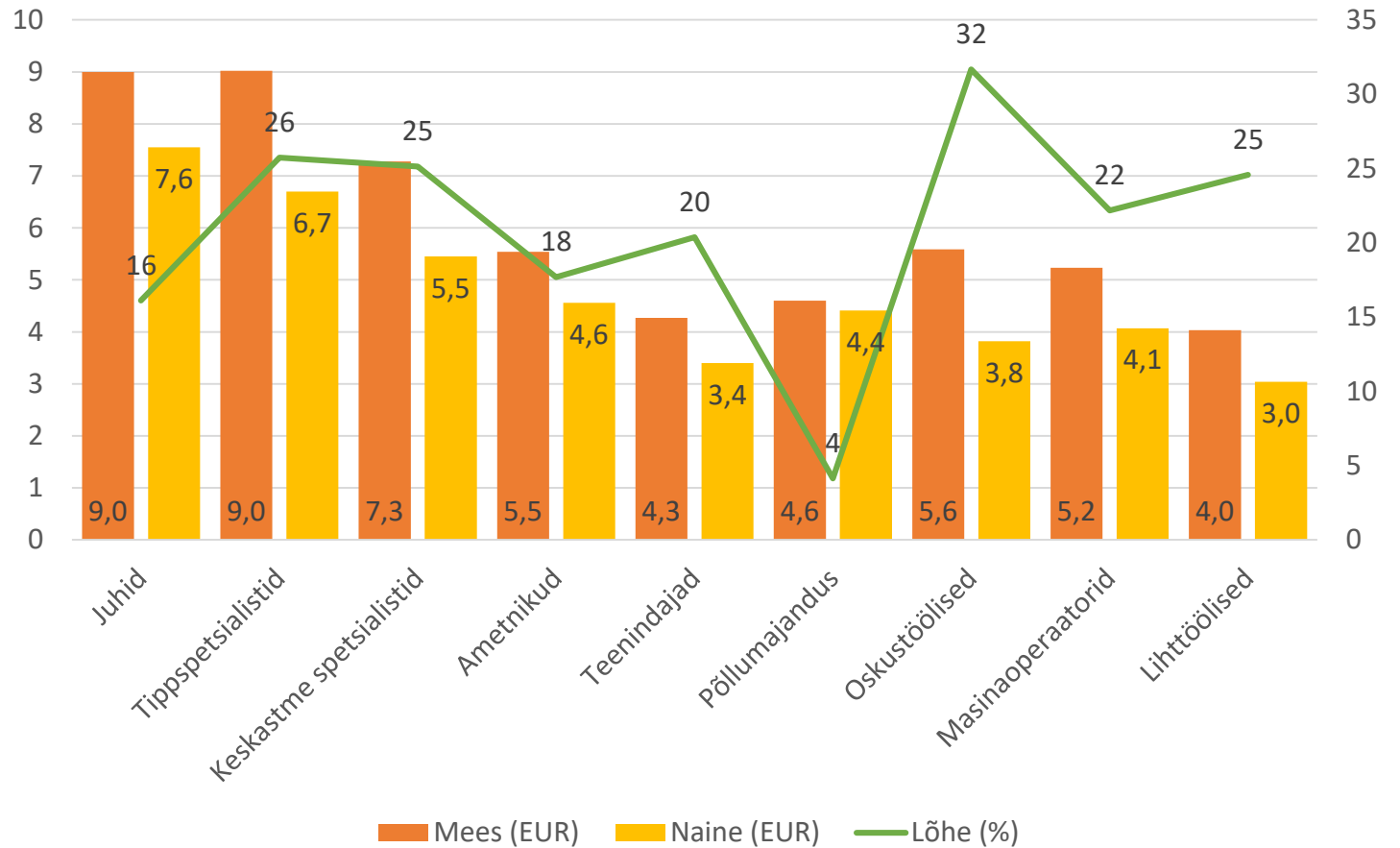
Madalamatel haridustasemetel on sissetulekud madalamad, kuid sooline palgalõhe keskmisel kõrgem

# Kas sooline palgalõhe erineb haridustasemetel?



Keskmine palgatase kõrgeim juhtide ja spetsialistide hulgas, samas sooline palgalõhe kõrgeim spetsialistide ning oskus- ja lihttöölise hulgas

# Kas ka ametikohti?

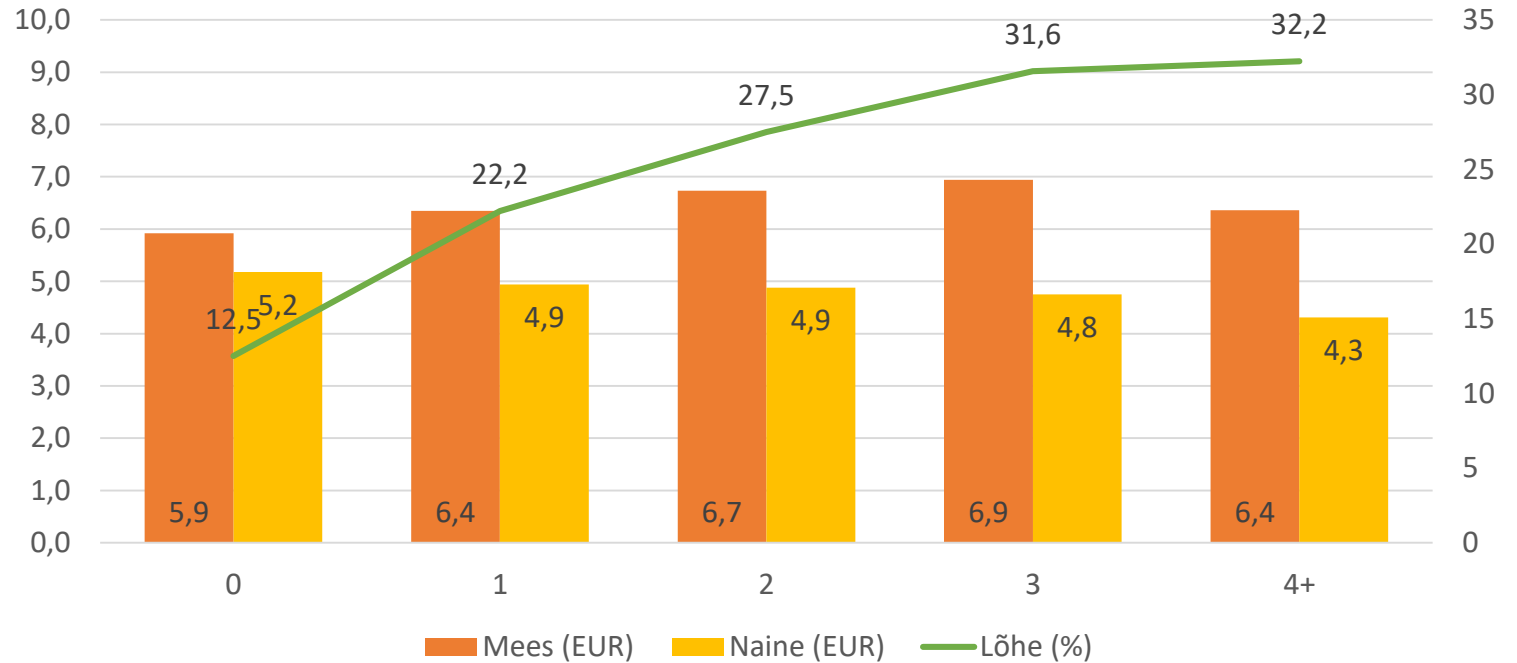




Reducing the Gender Wage Gap  
Soolise palgalõhe vähendamine

# Kas laste arvu kasvades lõhe väheneb või suureneb?

Laste arvu kasvades meeste keskmine tunnipalk kasvab, naiste oma jääb samaks või kahaneb => sooline palgalõhe süveneb



Nii see kui eelnevad (rahvus, haridus jne) ei pruugi näidata siiski „puhast“, st vaid ühe näitaja „mõju“, vaid selle taga võib peituda lisaks mõne muu aspekti (peidetud) „mõju“ (nt tööturukatkestused, vanus jne)



Reducing the Gender Wage Gap  
Soolise palgalõhe vähendamine

Kui palgalõhe nendes lõigetes (nt vanus, haridustase, ametikoht...), erineb, kas need tegurid selgitavadki palgalõhe?

# Palgalõhe selgitamine

Dekompositsioonimeetodid (Blinder-Oaxaca, kvantiilregressioon)

Palgalõhe...

- **selgitatud osa** - meeste ja naiste karakteristikutest (nt erinevused hariduses, tööstaažis, ametites jne) tingitud erinevused töises tulus
- **selgitamata osa** - erinevused nende karakteristikute (sh mitte-mõõdetud või mitte-mõõdetavad, sh diskrimineerimine) tasuvuses ehk kasulikkuses





Reducing the Gender Wage Gap  
Soolise palgalõhe vähendamine

**Selgitatud osa** tähendab, et palgalõhe **seostub** nende teguritega, aga see **ei** seleta, **miks** need tegurid (Eestis) palgalõhega seostuvad, ning see **ei** tähenda, et need tegurid on palgalõhe **põhjuseks** või **õigustuseks**

Uue koondandmestikuga õnnestub palgalõhest 'ära seletada' **umbes 40%**, see on oluliselt enam kui varasemates Eesti kohta käivates uuringutes

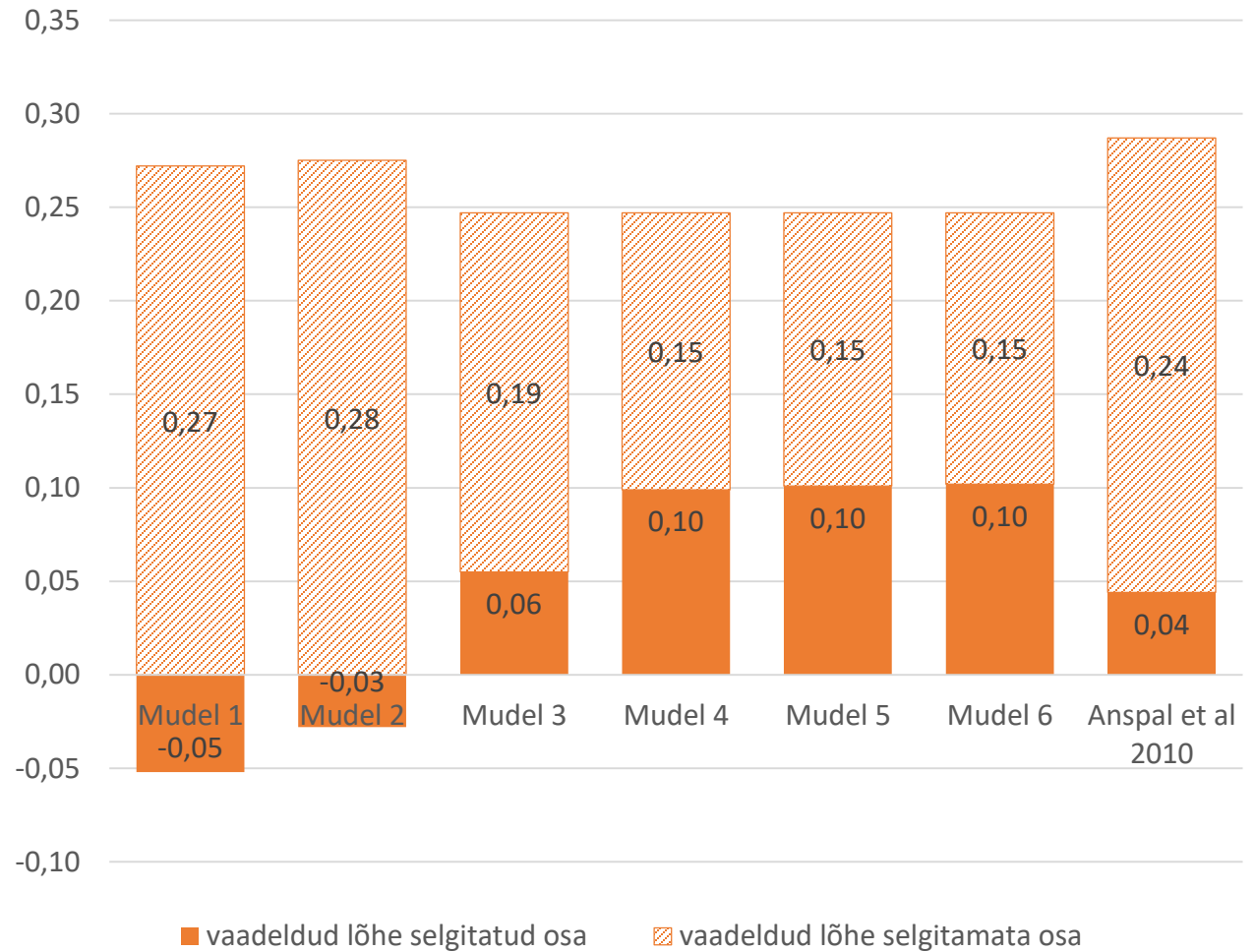


Reducing the Gender Wage Gap  
Soolise palgalõhe vähendamine

Nn inimkapitali tunnused seletavad üsna vähe palgalõhest – mõneti ootuspärane, sest naiste ja meeste karakteristikud ja tööturuosalus Eestis sarnased (v.a. haridus).

Märksa suuremat selgitusvõimet omavad tööturu segregeeritusele viitavad struktuursed tegurid (ametipositsioon; tegevusala) ning tööandja/ettevõtte tasandi tegurid (ettevõtte omandivorm, palgatase ettevõttes, naiste osakaal)

Oaxaca-Blinderi dekompositsioonimudelid, selgitatud ja selgitamata osa



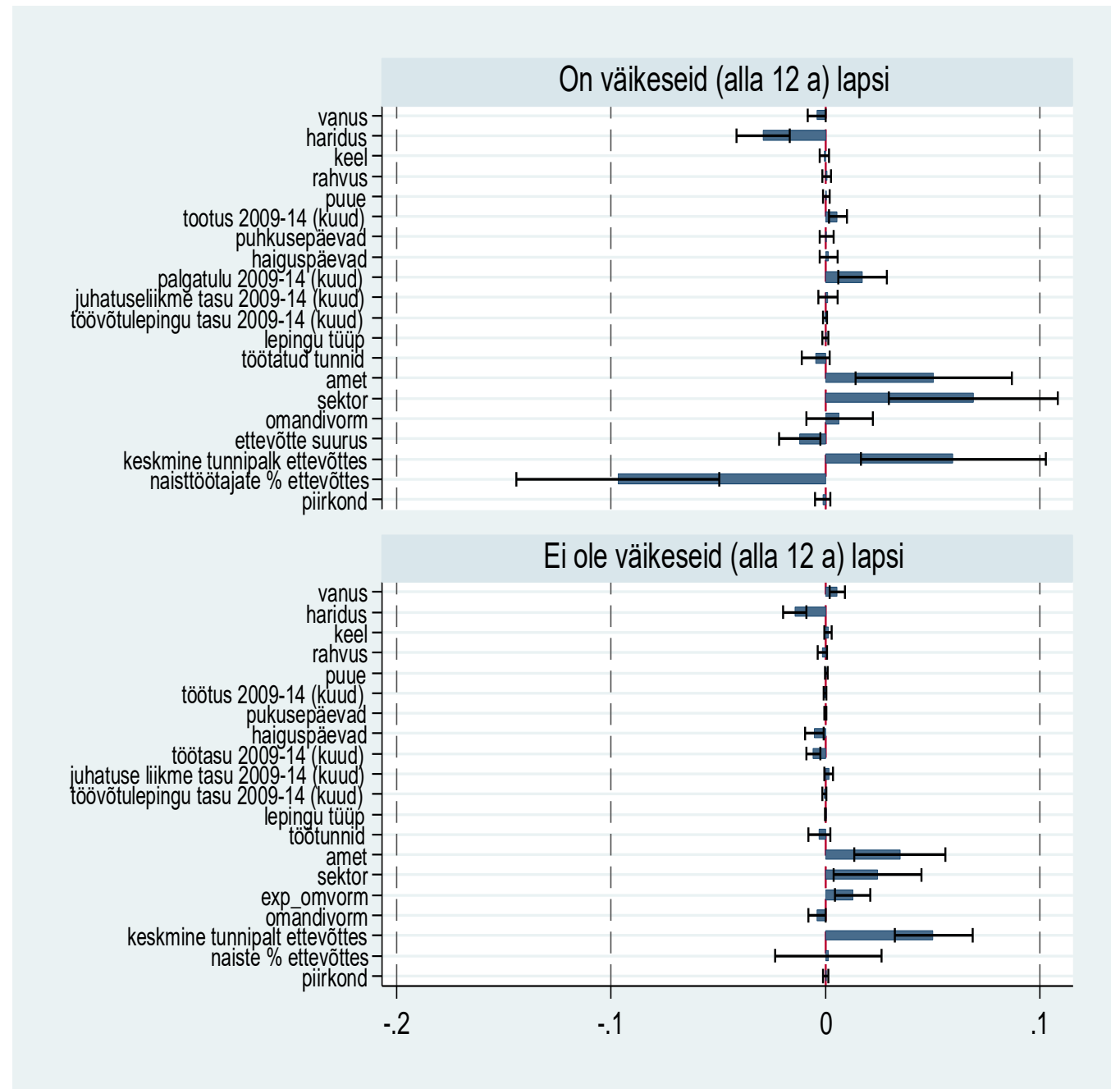
Mudel 1: Individuaalsed karakteristikud;  
Mudel 2: + Tööturukogemus ja tööturuga seotus  
Mudel 3: + Tööturupositsioon  
Mudel 4: + Tööandja/töökoha karakteristikud;  
Mudel 5: + Perekondlikud tegurid;  
Mudel 6: + Piirkondlikud tegurid



Reducing the Gender Wage Gap  
Soolise palgalõhe vähendamine

Kuigi dekompositsiooni-mudelites laste arv olulist selgitusjõudu ei omanud (mõneti ka ootuspärane, kuna tegemist n-ö samade lastega meeste ja naiste jaoks), siis analüüsides eraldi (väike)lastega ja –lasteta töötajaid, omandavad palgalõhe selgitamise juures tähenduse erinevad aspektid.

Laste olemasolu toob endaga kaasa erinevad tööturuolukorrad/ positsioonid/ valikud, eriti naiste jaoks?

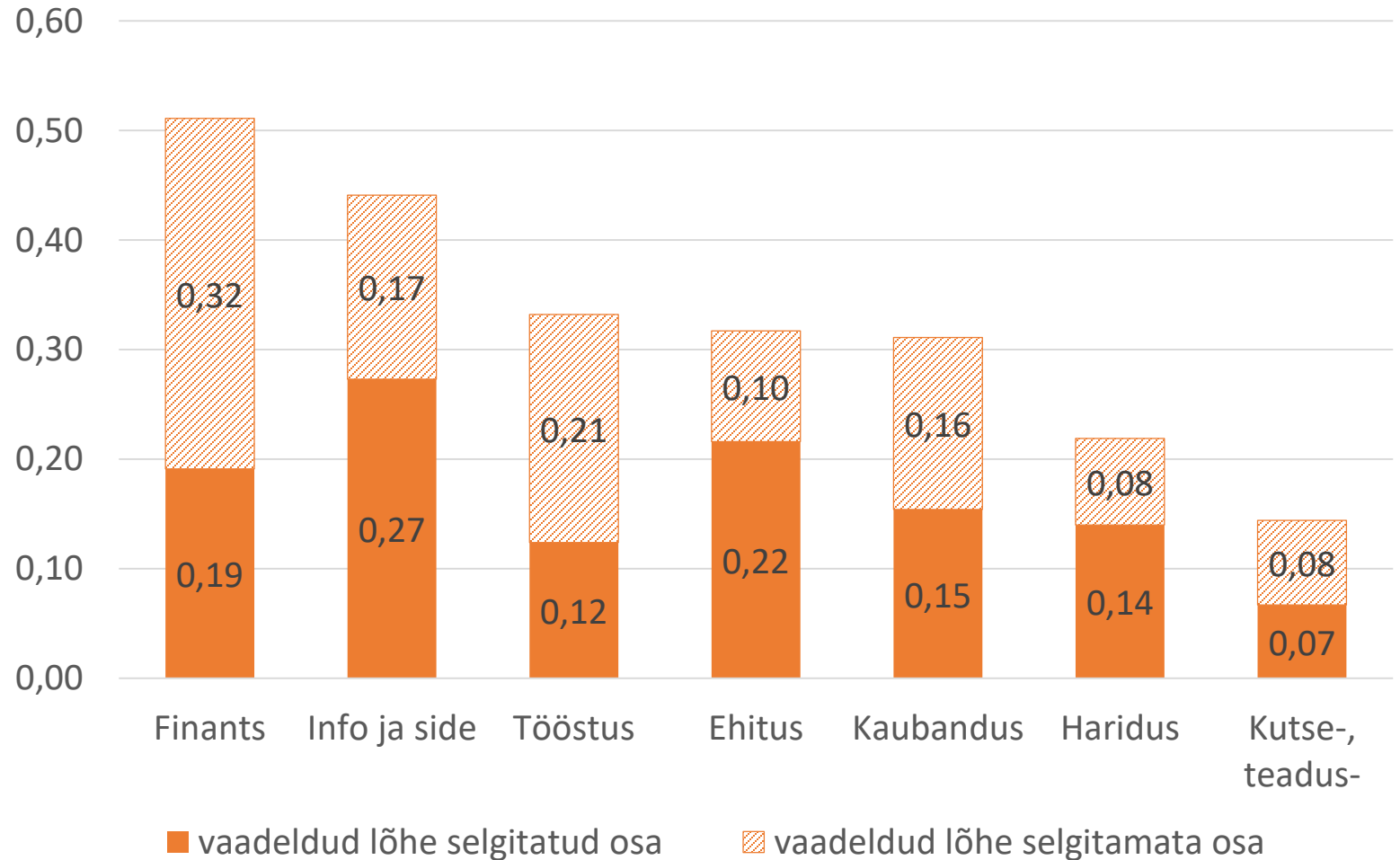




Reducing the Gender Wage Gap  
Soolise palgalõhe vähendamine

# Kas erinevused ka mesotasandi tegurite lõikes?

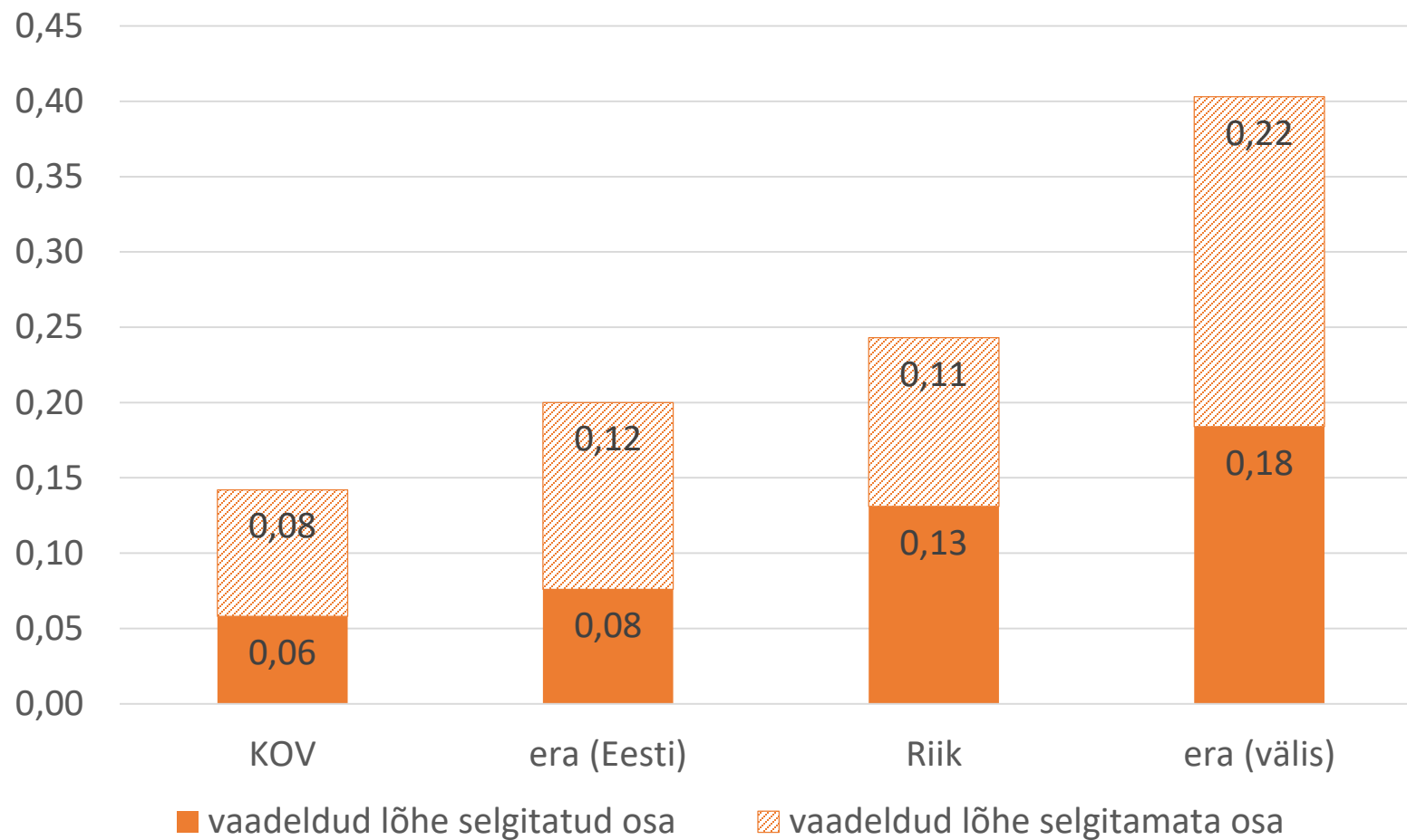
Palgalõhe ning see, kui palju me sellest suudame valitud tunnustega ära seletada, varieerub märkimisväärselt tegevusvaldkondade lõikes





Reducing the Gender Wage Gap  
Soolise palgalõhe vähendamine

... ning  
omandivormi  
lõikes

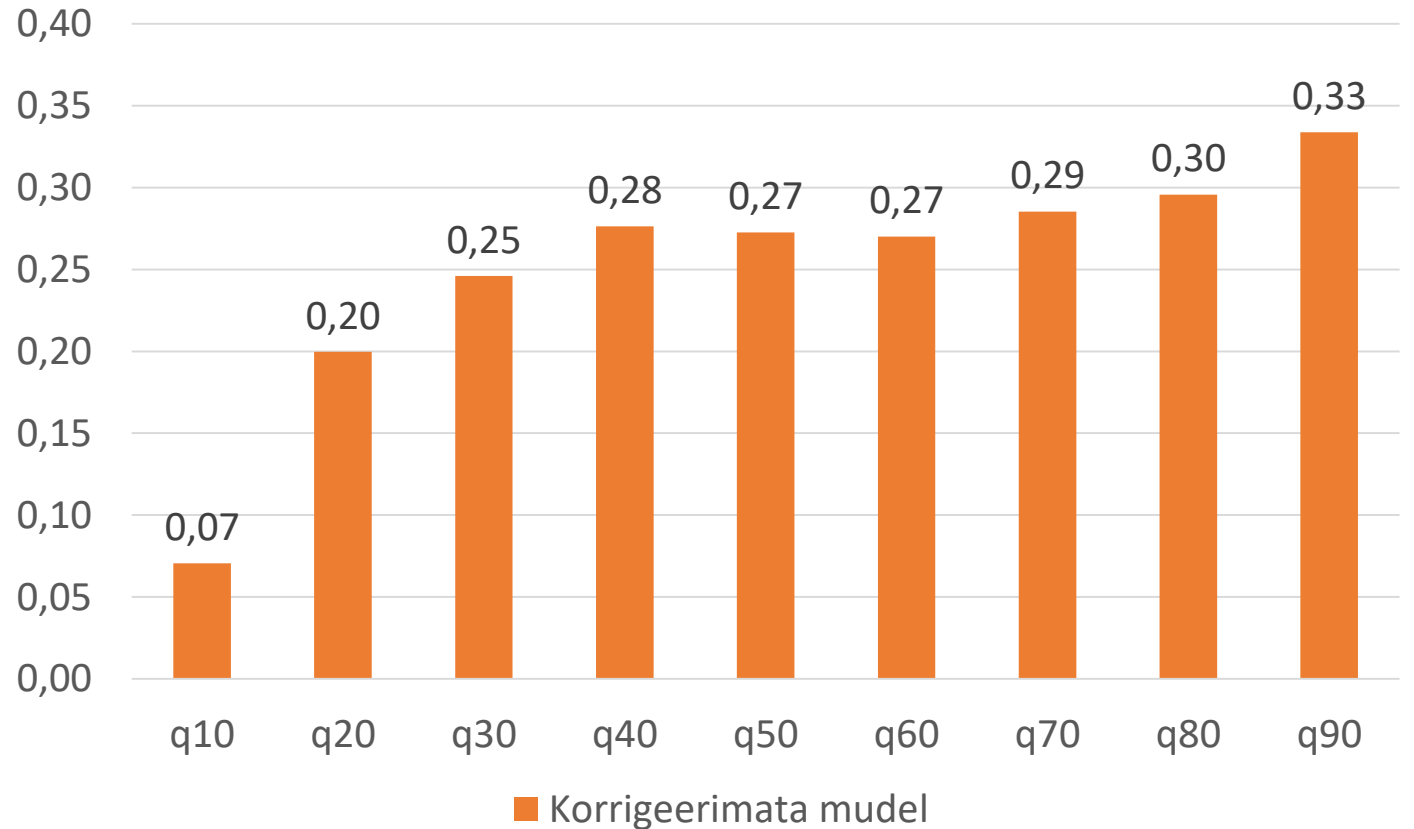




Reducing the Gender Wage Gap  
Soolise palgalõhe vähendamine

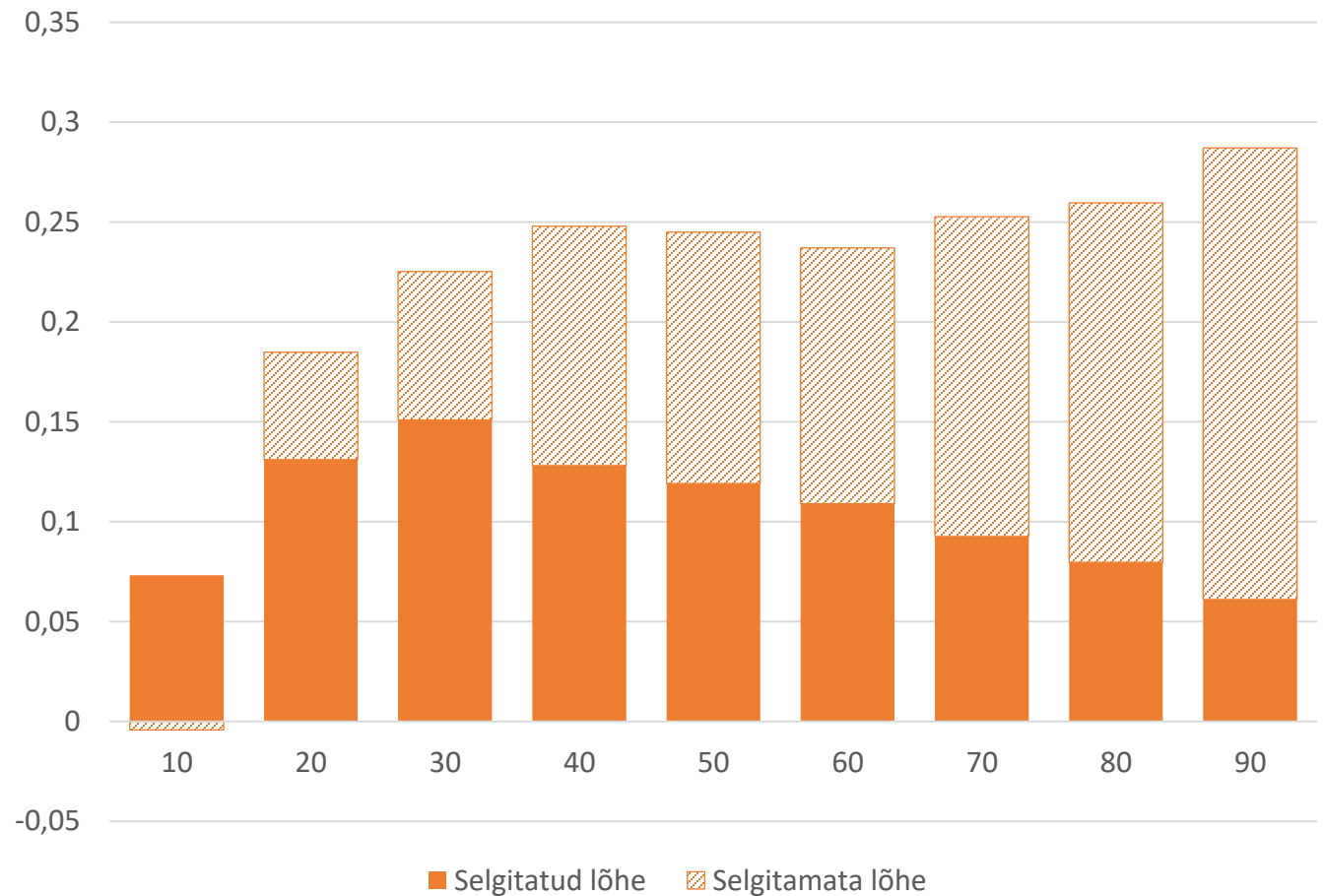
# Ja lõhe on eri sissetulekutasemete puhul sama suur?

Palgalõhe suurus varieerub märkimisväärselt sissetulekugruppide lõikes: mida kõrgem sissetulekudetsiil, seda suurem lõhe ...



...ning seda vähem suudame  
valitud tunnustega seda  
lõhet seletada

Kuigi tunnipalga suurust  
(masinõpe) seletasid nii  
meestel kui naistel sarnaselt  
enim amet, tegevusala,  
haridustase, maakond ja  
vanus, siis nende  
seletusvõime on parem  
naiste puhul ehk siis meeste  
palkade puhul on  
keerulisem aru saada, mille  
põhjal need kujunevad



## Kirjeldav analüüs näitas:

- Korrigeerimata sooline palgalõhe 2014 on **29,5%**
- Eri sotsiaalmajanduslikes rühmades on palgalõhe erinev, läbides kõiki gruppe
- **MIKROTASANDIL, inimkapitalitegurite st tööjõupakkumise järgi on sooline palgalõhe suurem:**
  - mitte-eestlaste seas;
  - madalama hariduse puhul;
  - vanuses 35-54;
  - mida enam lapsi





Reducing the Gender Wage Gap  
Soolise palgalõhe vähendamine

**MESOTASANDIL, organisatsioonitasandi tegurite st tööjõunõudluse järgi võttes on palgalõhe suurem:**

- oskustöölise, tippspetsialistide ja keskastme spetsialistide seas
- kõrgemates sissetulekurühmades
- välispäritolu ettevõtetes (vrkl Eesti ettevõtetes)
- riigiametis (vrkl KOV ametis)
- finantssektoris ning info- ja sideteenuste sektoris

# Palgalõhe seletuseks

**40%** soolisest palgalõhest on *selgitatav*, kuigi

- Indiivitasandi tegurite roll palgalõhe seletamisel on väike ja suurema seletusjõuga on mesotasandi tegurid – tööturuga ja tööandjaga seotud
  - *Piiratud agentsus ja barjäärid?*
- Kõigis sissetulekurühmades on palgalõhe olemas, kõrgematel tasanditel suurem, seejuures on madalamatel tasemetel paremini 'seletatav'
  - *Normid ja 'ülevalpool on segasem'?*

palgalõhe mingil määral **seostub** vaadeldud teguritega, kuigi

- see **ei** seleta, **miks** need tegurid (Eestis) palgalõhega seostuvad, ning
- see **ei** tähenda, et need tegurid on palgalõhe **põhjuseks** või **õigustuseks**

ning 60% palgalõhest on endiselt selgitamata:

- Eesti unikaalsus: kõrge haridus, hea lastehoid, vanemahüvitis, vs ühiskondlikud normid
- juhtimiskultuur, 'tootlikkus', ebavõrdsuse talumine jms normid

# Meie järgmised sammud:

- MIKRO: hõlmame analüütilisse mudelitesse elusündmused (näiteks laste saamine, hariduse omandamine), et uurida nende **mõju** palga kujunemisele ja nii võimalikku seost palgalõhega.
- MESO: analüüsime **Eesti ettevõtete praktikaid**, selgitamaks palgalõhe kujunemise täpsemaid mehhanisme, et pakkuda selle põhjal välja uusi võimalusi palgalõhe vähendamiseks.
- MAKRO: mõtestame enam lahti ühiskonnas domineerivate **hoiakute ja arusaamade** rolli palgalõhe kujunemisel, et selle abil vähendada palgalõhe selgitamata osa



Reducing the Gender Wage Gap

Soolise palgalõhe vähendamine

Aitäh!

*Uuringu tellis Sotsiaalministeerium ja seda rahastab Eesti Teadusagentuur Euroopa Regionaalarengu programmi „Valdkondliku teadus- ja arendustegevuse tugevdamine (RITA)“ tegevuse 1 „Strateegilise TA tegevuse toetamine“ lepingu nr 7.2-2/19/2 raames.*



Euroopa Liit  
Euroopa  
Regionaalarengu Fond



Eesti  
tuleviku heaks



**Reducing the Gender Wage Gap**  

---

**Soolise palgalõhe vähendamine**