

Tartu Ülikool  
Sotsiaalteaduste valdkond  
Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu  
Sotsioloogia ja infoteaduste eriala

Mai-Liis Logina

## **SOOLINE PALGALÕHE MAJANDUSHARUTI**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Ave Roots, PhD Sotsioloogia

Tartu 2020

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Mai-Liis Logina

14.05.2020

# SISUKORD

ABSTRACT.....	4
SISSEJUHATUS .....	5
1. KIRJANDUSE ÜLEVAADE.....	7
1.1. Sooline segregatsioon.....	7
1.2. Mõisted.....	8
1.3. Palgalõhe Eestis ja Euroopas .....	10
1.4. Palgalõhet vähendavad meetmed .....	11
1.5. Palgalõhe ajalugu .....	13
2. PALGALÕHE JA MAJANDUSHARU SEOSSED EESTIS.....	14
2.1. Andmed ja meetodika .....	14
2.2. Tunnuste kirjeldus .....	14
2.3. Regressioonanalüüs .....	15
2.4. Palgalõhe ja majandusharu andmete kirjeldav statistika.....	15
2.4. Regressioonanalüüs .....	22
ARUTELU .....	27
KOKKUVÕTE .....	28
KASUTATUD KIRJANDUS.....	29
LISAD.....	31
Lisa 1. Palgalõhe protsent aastatel 2011-2017 majandusharuti. ....	31
Lisa 2. Hõivatud soo ja tegevusala järgi, tuhandetes. ....	32
Lisa 3. Palgalõhe ja segregatsiooni hajuvusdiagramm, 2011-2017 aastate keskmised. ....	36

# **ABSTRACT**

## **Gender inequality by economic sectors**

The primary focus of the current thesis is to describe and analyze gender wage gap by economic sector. The analysis focuses on data, which aims to examine the pay gap in different sectors of the economy and the impact of gross hourly earnings on the percentage of the pay gap. The wage gap has been used as a dependent indicator in the analysis, and the gross hourly wage of the industry, women and men, and segregation have been used as independent indicators. All data refer to the years 2011-2017. The gross hourly wage of women and men is measured in Euros, the pay gap is measured as a percentage. The data are valid only for the Estonian country and are presented by economic sectors. Current thesis consists of a theoretical overview of the topic of the pay gap and data analysis. Some of the substantive chapters of the work focus on previous research and theory. In the introduction, the author points out research related to the pay gap and concepts that may be related to the topic of the pay gap and further analysis. The theoretical part explains the concept of the wage gap, both the horizontal and vertical pay gap, the unexplained and explained pay gap and other concepts related to the gender pay gap. Examples include previous research and theoretical approaches. The results indicate that the wage gap in Estonia is on average 20% in 2011-2017. The average salary in Estonia in 2011-2017 was 6.8 euros for men and 5.3 euros for women per hour. According to the year 2017, there were a total of 337,800 men and 320,800 women in the labour market, there are about 5% more men in the labour market than women. Men were paid about 28% more women than over these years. The general trend shows a narrowing of the wage gap since 2014, but the correlation with the year is not statistically significant. The biggest segregation in Estonia is in the construction industry.

Keywords: labour market, gender pay gap, economic sectors, regression analysis

# SISSEJUHATUS

Soolist ebavõrdsust ehk meeste ja naiste ebavõrdset kohtlemist või diskrimineerimist esineb ühiskonnas igapäevaselt paljudes valdkonnades. Tööturg on üheks taoliseks valdkonnaks, kus ebavõrdsustamine saab toimuda mitmeti. Soolise ebavõrdse kohtlemise üks peamisi tulemusi on tööturul sooline palgalõhe: nais- ja meessoost töötajatele makstakse sama töö eest erinevat töötasu (Wolszczak-Derlacz, 2013), mida defineeritakse palgalõhena. Palgalõhet hinnates, võrreldakse omavahel naiste ja meeste töötasu. Tänapäeval ei saa töötasu dispersiooni seletada töökoha ülesannete muutustega (Antonczyk & Fitzenberger, 2010), vaid palka mõjutab suuresti sugu, mis on tööturul määratletud hoopis sotsiaalse omadusena ning ajas varieerub vastavalt vajadusele (Dickinson & Oaxaca, 2009). Diskrimineerivad hoiakud tööturul takistavad nii naiste tööhõivet kui ka tööotsinguid. Seega on palgalõhe lisaks teiste ühiskonnaelu valdkondadega seoses ka naiste iseseisvust. Sooline ebavõrdsus on kahjulik mitte ainult antud diskrimineeritud isiku ja tema heaolu seisukohalt, vaid ka majandusele tervikuna (Wolszczak-Derlacz, 2013). Soolise palgalõhe põhjuseid ning tagamaid on uuritud palju, kuid hoolimata paljudest uuringutest, on palgalõhe endiselt päevakajaline teema. Ei ole selget põhjust, miks naised väiksemat palka saavad. Põhjused, miks naiste palk meeste omast väheneb, on tavaliselt seotud nii bioloogiliste omadustega kui ka ühiskonna hoiakutega, et naised peaksid hoolt kandma pere eest. Inimeste igapäevaste praktikate kaudu luuakse sotsiaalsed normid ehk teadmine sellest, mida peetakse antud ühiskonnas sobivaks. Eeldatakse, et mees on põhiline sissetuleku teenija ning naine kodu hooldaja. Soostereotüübid, mis viitavad sellele, et emad peaksid lastega kodus olema, tõkestavad naiste karjääri ning edu. Lisaks on sooline palgalõhe parim väljundnäitaja määramaks, millises olukorras parasjagu mehed ja naised tööturul on (Anspal et al, 2009). Viimastel aastakümnetel on paljudes arengumaades nii sooline lõhe hariduses kui ka tööturul märkimisväärselt vähenenud (Gaddis & Klasen, 2014), kuid vaatamata nendele edusammudele on töötavate naiste ja meeste levimus teatavates ametites (kus liigitatakse töökohad tüübi ja oskuste järgi) ning teatud majandussektorites siiski suurenenud (Borrowman & Klasen, 2019). Majandusharud, kus on kõrgem palk on tihtipeale ka vähem naisi esindatud. Vähem naisi jõuavad ka juhtivatele ametikohtadele. Ehkki palgalõhe langustrend on olemas, on sooline diskrimineerimine palga näol endiselt olemas ka arenenud riikides (Wolszczak-Derlacz 2013). Eesti on nendest Euroopas esirinnas. Lisaks diskrimineerimisele võivad palgalõhet mõjutada ka muud tegurid. Palkade erinevus tuleneb ka suuresti sellest, et üldiselt töötavad mehed

ja naised erinevatel töökohtadel. Anspal, Kraut ja Rõõm (2010) kinnitasid, et kõrgepalgaliste seas on palgalõhe suurim. Lisaks ületab naiste tunnipalga keskmine kasv igas sektoris meeste oma, mistõttu näib, et lõhe meeste ja naiste palkade vahel aja jooksul kahaneb (Kandil & Woods, 2002). Palgalõhet on küll Euroopas ja mujal maailmas palju uuritud, kuid Eestis mitte niivõrd palju, mistõttu on teema uurimine endiselt vajalik ja asjakohane.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on kirjeldada soolist palgalõhet majandusharuti, vaadelda soolist segregatsiooni erinevates tegevusalades ning vaadelda lineaarses regressioonianalüüsis segregatsiooni ja brutopalga mõju palgalõhele erinevates majandusharudes 2011-2017 aastate jooksul. Vastavalt eesmärgile on seatud järgmised uurimisküsimused:

1. Kuidas on seoses naiste/meeste brutosissetulek, segregatsioon, tegevusala ja palgalõhe?
2. Milline on palgalõhe erinevates majandusharudes?
3. Millistes majandusharudes on segregatsioon suurim?

Käesolev bakalaureusetöö koosneb palgalõhe teema teoreetilisest ülevaatest ja andmete analüüsist. Osa töö sisulisest peatükkidest keskendub varasematele uuringutele ning teooriale. Kirjanduse ülevaates toob autor välja palgalõhega seotud uuringud ning mõisted, mis võivad palgalõhe teemaga ning edaspidises analüüsis seotud olla. Teooriaosas on selgitatud palgalõhe ja segregatsiooni mõisteid, nii horisontaalset kui ka vertikaalset palgalõhet, selgitamata ja selgitatud palgalõhet ning teisi soolise palgalõhega seotud mõisteid. Näiteks on toodud varasemaid uuringuid ning teoreetilisi lähenemisi. Teine teemablokk keskendub suuresti kirjeldavale statistikale, andmetele ja andmete analüüsimisele, mille eesmärgiks on uurida palgalõhet ja segregatsiooni erinevates majandusharudes ning brutotunnipalga seost palgalõhega.

# 1. KIRJANDUSE ÜLEVAADE

## 1.1. Sooline segregatsioon

Sooline segregatsioon tööelus ja hariduses tähendab nii tööde kui ka haridusvalikute jagunemist naiste ja meeste töödeks ning erialadeks (Charles & Bradley, 2009), mis põhjustab palgalõhet. On kindlad ametid, mida peetakse naiste ja meeste ametiks, kus naistele suunatud töökohad on tihti vähem tasustatud. Kui igas ametis töötaks sama palju naisi kui mehi, väheneks sooline palgalõhe peaaegu kolmandiku võrra (Anspal et al, 2010). Kui tööturul on soolist segregatsiooni kutseala või majandusharu järgi, süveneb probleem veelgi (Anspal, 2015). Naiste ja meeste sissetulekute erinevused on avalikus sektoris väiksemad (Bergmann et al, 2019). Kuna naistel on meeste ees bioloogiline eelis, võidakse kokku leppida, et perekond toimib kõige efektiivsemalt siis, kui naine jääb koju (Tverdostup & Paas, 2017). Kuna naistele lasuvad lapsehoidmise ja koristustööd, siis selle tagajärjel on naiste osakaal osalise tööajaga tööl väga suur, mis on üks olulisi tegureid soolise palgalõhe osas (Bergmann, Scheele ja Sorger, 2019). Eesti puhul ei ole naiste osakaal osalise tööajaga töötamisel suur. Peamine diskrimineerimise allikas tuleneb tõenäoliselt meeste domineerimisest värbamisprotsessis ja naiste töölevõtmise kõrgetest kuludest, kuna naised kipuvad perekondlikel põhjustel tööturult lahkuma (McGuinness et al, 2009). Samuti põhjustab palgalõhet naiste vähesus juhtivatel positsioonidel. Naiste vähesus juhtide seas on suures osas seotud aegunud hoiakutega, mis toetavad arvamust, nagu oleksid naised vaimselt vähem võimekad või töövõimelised kui mehed ning mehed sobivad juhtideks paremini (Charles & Bradley, 2009), mistõttu koonduvad naised vähem tasustatud töökohtadele. Naiste suurenev tööjõus osalemine näib suurendavat ametialast segregatsiooni, ehkki see vähendab valdkondlikku segregatsiooni (Barrowman & Klasen, 2019). Kõige suurem palkade erinevus ehk kõige suurem palgalõhe oli finants- ja kindlustustegevuses (Oras & Niinepuu, 2019). Mehed ja naised töötavad enamasti erinevatel töökohtadel ning majandusharudes ning meestel on kergem tööturule siseneda, kuna oskusi väärtustatakse tööturul rohkem kui formaalset haridust (Tverdostup & Paas, 2017). Meeste ja naiste profiile ei saa kõrvutada ning tihti selle eiramine põhjustab tööturul diskrimineerivaid seoseid palgale (Tverdostup & Paas, 2017). Naiste madalamat seotust tööturuga võivad põhjustada soolised normid või hoiakud, mis ootavad mõlemalt sugupoolelt teatud käitumismustreid.

## 1.2. Mõisted

### Palgalõhe

Palgalõhe mõiste tähendab meeste ja naiste keskmise palga erinevust. Keskmise ehk üldise palgalõhe all peetakse silmas naiste keskmise tunnipalga suhet meeste keskmisse tunnipalka (Anspal et al, 2009).

Keskmiist palgalõhet arvutatakse järgmiselt:

$$palgalõhe = \frac{\textit{keskmine naiste palk}}{\textit{keskmine meeste palk}}$$

Lisaks keskmisele palgalõhele saab palgalõhet mõõta ka veel meeste ja naiste keskmise tunnipalga vahe osakaaluna meeste keskmisest tunnipalgast:

$$palgalõhe = \frac{\textit{keskmine meeste palk} - \textit{keskmine naiste palk}}{\textit{keskmine meeste palk}}$$

(Anspal et al, 2009).

Soolise palgalõhe arvutamiseks antud töös lahutatakse meestöötajate keskmisest brutotunnipalgast naistöötajate keskmise brutotunnipalk, mis omakorda jagatakse meestöötajate keskmise brutotunnipalgaga ja väljendatakse protsentides (Statistikaameti., 2019). Eurostati andmed käsitlevad aga kohandamata palgalõhet järgmiselt: keskmise brutotunnitasu vahe meeste ja naiste töötajate protsent meeste brutotöötasust. Lisaks ei arvesta Eurostat alla kümne töötajaga ettevõtete ning asutuste näitajaid, samuti põllumajanduse, metsamajanduse ja kalapüügi ning avaliku halduse ja riigikaitse tegevusalade töötasusid (Statistikaameti., 2019). Seetõttu võivad palgalõhe arvulised näitajad Eurostati statistikaga võrreldes erineda. Soolise segregatsiooni saamiseks on kasutatud erinevates majandusharudes meeste ja naiste tööhõive suhet ehk omavahel on jagatud mees- ja naistöötajate arv teatud majandusharus.

### Vertikaalne ja horisontaalne segregatsioon

Ühiskonnas esineb nii vertikaalset kui ka horisontaalset soolist segregatsiooni. Vertikaalne segregatsioon näitab, et juhtivatel ja kõrgemalt tasustatud ametikohtadel töötab rohkem mehi



(Charles & Bradley, 2009). Horisontaalne sooline segregatsioon tähendab, et mingit tüüpi töö- või kutsealal domineerib üks sugupool, mis on eelistustest tulenevalt meeste ja naiste tegevused (Charles & Bradley, 2009). Tööturu sooline segregatsioon viitab meeste ja naiste jagunemisele erinevatele ametikohtadele, tegevusaladele ja organisatsioonidesse, mistõttu on ka meeste ja naiste keskmised palgad erinevad (Anspal et al, 2009). Horisontaalne segregatsioon tähendab, et naised ja mehed on koondunud erinevatele tegevusaladele (Anspal et al, 2009). Näiteks töötavad mehed enamasti oskustest tulenevalt ehituse valdkonnas ning naised hariduse või teenindusvaldkonnas. Vertikaalne segregatsioon tähendab, et naised ja mehed on koondunud hierarhias erinevatele ametitele (Anspal et al, 2009), enamasti töötavad mehed kõrgematel ning juhtivatel positsioonidel, mis tähendab ka kõrgemat töötasu. Seetõttu on vertikaalne segregatsioon tööturul olulisem, kui uurida palgalõhe tagamaid.

### **Selgitatud ja selgitamata palgalõhe**

Palgalõhega võivad lisaks soole olla seoses ka erinevad inimkapitali tegurid, näiteks vanus või perekonnaseis, mille seost palgalõhega on raske kindlaks teha. Ebavõrdne kohtlemine saab sageli alguse hoiakutest ja soostereotüüpidest, mis saadavad naisi ja mehi igas eluvaldkonnas ning avaldavad otsest või kaudset seost inimeste eneseteostuse võimalustele (Anspal et al, 2009). See osa, mis ei ole selgitatud nende teguritega, mis tavapäraselt mõjutavad inimeste palku, nimetatakse selgitamata palgalõheks (Anspal et al, 2009). Selgitamata palgalõhe puhul ei ole teada, millest see palkade erinevus tuleneb. Selgitatud palgalõhet saab töötaja ja töökoha omadustega seletada (Anspal et al, 2009). Selgitatud tunnuseid võib kirjeldada kui mõõdetavaid tunnuseid, näiteks haridus, töökogemus jms. Selgitamata tunnused on aga need, mis on seotud diskrimineerimisega, näiteks eelarvamused. Eelarvamused on seoses töökohtade soorollidega teatavatel positsioonidel. Selgitatud palgalõhe tuleneb erinevatest teguritest, mis määravad tootlikkuse (haridus, töökogemus, ametikoht, sektor, töötundide arv jne) (Anspal et al, 2009). Palgalõhe selgitamata osa ongi justkui diskrimineerimine või ebavõrdse kohtlemise alus. Selgitamata palgalõhet peetakse diskrimineerimise tagajärjeks. Anspal et al (2010) tulemused näitasid, et selgitamata palgaerinevus moodustab üldisest soolisest palgalõhest umbes 85%.

## **Statistiline diskrimineerimine**

Statistilise diskrimineerimise puhul eeldatakse, et tööle kandideerival isikul on tema soole omased tunnused, omadused või käitumismustrid ning otsus tehakse nende eeldatavate omaduste põhjal (Anspal et al, 2009). Lähtutakse kasu maksimeerimise nimel teadmistest erinevate gruppide kohta, mis võivad tuleneda nii varasemast kogemusest kui ka ühiskonnas olevatest hoiakutest (Halapuu, 2015). Tihti üldistatakse grupi kohta käiv teadmine ka automaatselt mingisse gruppi kuuluvale isikule (Halapuu, 2015). Töötajat valitakse vastavalt varasematele kogemustele, kuna tööle võtmisel ei ole töötaja kohta kogu tõde teada. Statistilise diskrimineerimise puhul ennustab tööandja töötaja omadusi objektiivselt grupi keskmistele tuginedes (Anspal et al, 2009). Võetakse arvesse ka varasemaid kogemusi või ühiskonna üldisi hoiakuid, kuulnud, millest tööandja teeb omad järeldused. Seega on töölevõtmisel ning ka palga kujunemisel oluline, kui täpsed on tööandjate vaated selle kohta, kas ja mille osas mehed ja naised keskmiselt erinevad (Wharton, 2005). Hiljem on neid hoiakuid raske korrigeerida või muuta. Ebatäielik informatsioon tööaja kohta ajendab tööandja naisi tööturul diskrimineerima, sest naistelt eeldatakse väiksemat tööpanust perekonna tõttu (Anspal et al, 2009). Kuna tehnoloogia arenguga kaob füüsiline töö järjest vähem, kaob sellega seonduv diskrimineerimine. Seega on lootust, et tehnoloogia areng toob endaga kaasa statistilise diskrimineerimise.

### **1.3. Palgalõhe Eestis ja Euroopas**

Eesti tööturгу iseloomustab suur palgalõhe, madal miinimumpalk ning madal ametiühingutihedus ja kollektiivlääbirääkimised (Masso, Meriküll ja Vahter, 2020). Eestis on kõrgeim sooline palgalõhe Euroopa Liidus ning kõige suurem sooline segregatsioon ametite ja majandusharude lõikes (Anspal, 2015). 2017. aastal oli naiste tunnitasu meeste omast viiendiku võrra väiksem (Oras & Niinepuu, 2019). Hoolimata suurest palgalõhe protsendist, ei ole Eestis seda teemat väga palju uuritud. Eestis kehtivad küll palgalõhet piiravad seadused, mis sätestavad võrdse kohtlemise põhimõtet, kuid siiski võib reaalsuses soolist ebavõrdsust kohata kogu ühiskonnatasandil (Anspal et al 2009). Ka viimaste Eurostati (2018) andmete järgi on sooline palgalõhe on Eestis jätkuvalt Euroopa Liidu suurim. Seega vaatamata aastaid käsitletud teemale, on see siiani murekohaks. Palgalõhet mõjutavate mõõdetavate muutujate hulgas pole ühtegi domineerivat tegurit, mida võiks pidada suure soolise palgalõhe peamiseks põhjuseks Eestis (Anspal et al, 2010). 2017. aastal oli Eestis kümnest juhust kaks naised ning kaheksa mehed, mistõttu on naisjuhtide osatähtsus Eestis

veelgi suurem kui Euroopa Liidus keskmiselt (Oras & Niinepuu, 2019). Euroopa Liidus oli 2018. aastal naiste brutotunnitasu keskmiselt 14,8% madalam kui meeste oma (Eurostat, 2018). Sel aastal registreeriti suurim sooline palgalõhe Eestis (22,7%) ja madalaim Rumeenias (3,0%) (Eurostat, 2018). Igas Euroopa riigis on naiste töötasu väiksem kui meeste oma (Anspal et al 2009), kuid Euroopa Liidu riikide vahel on märkimisväärsed erinevused palgalõhe osas. Sooline palgalõhe ulatub vähem kui 8% -ni Belgias, Itaalias, Luksemburgis, Poolas ja Rumeenias kuni enam kui 20% -ni Tšehhis, Saksamaal, Eestis ja Ühendkuningriigis (Eurostat, 2018). Suur palgalõhe erinevus Euroopas viitab sellele, et poliitikat tuleb kohandada vastavalt iga riigi tööturu väga spetsiifilisele olukorrale (Gannon, Plasman, Ryex ja Tojerow, 2007). Aastal 2014. aastal oli meeste ja naiste brutotunnipalga erinevust mõõdetav sooline palgalõhe Austrias 22,9 protsenti ja Saksamaal 22 protsenti, samas kui EL-28 keskmine sooline palgalõhe oli 16,1 protsenti (Eurostat, 2014). Sooline palgalõhe Saksamaal ja Austrias on osaliselt seletatav väga sarnase heaoluga režiimidega - nii Saksamaad kui Austriat võib iseloomustada kui konservatiivseid heaoluriike, kus meessoost leivateenijate mudelit on ainult osaliselt moderniseeritud ja tugevad korporatiivsed struktuurid kujundavad töötingimusi (Bergmann et al, 2019). Austrias on suur sooline palgalõhe olnud poliitilises kavas juba aastakümneid ning määrused on koostatud 1957. aastal Rooma lepingus esitatud põhimõtte „võrdse töö eest võrdne tasu” alusel. Naiste võrdse tasustamise sätted mehed ja mehed, kes teevad võrdset ja samaväärset tööd, on fikseeritud kahe peamise seadusega föderaalset tasandil (Bergmann et al, 2019). Sellest ajast alates on võrdse kohtlemise seadus sisaldanud võrdse palga põhimõtet, kuid õigusaktid ei määratle fraasi võrdse või samaväärse töö eest võrdse tasu maksmise kohta (Bergmann et al, 2019). Seega on vaja korraldada veelgi enam teadlikkuse tõstmise kampaaniaid ja projekte naiste ja meeste võrdse või samaväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte eest seismiseks.

#### **1.4. Palgalõhet vähendavad meetmed**

Nii Euroopas kui ka Eestis on rakendatud erinevaid meetmeid, kuidas palgalõhet vähendada. Poliitilises plaanis on selgelt oluline, et kodanikke koheldaks soolise võrdõiguslikkuse või mõne muu tunnuse alusel tööturul võrdselt (McGuinness, Kelly, Callan ja O’Connell, 2009). Soolise palgalõhe vähendamine võib suurendada naiste tööturul osalemist ning nad kulutavad oma teenitud tulu pigem laste haridusele ja tervisele ning see investering tulevasse põlvkonda loob tuleviku

jaoks tootlikuma ja efektiivsema tööjõu, mis on pikaajaliselt kasulik kasvu (Wolszczak-Derlacz, 2013). Ettevõtete sisene palkade erinevus viitab töötasude läbipaistvust suurendava poliitika olulisusele (Masso, Meriküll ja Vahter, 2020). Tihti luuakse naistele ebarealistlikud ootused - naised peaksid töötama samas sektoris ning sama koormusega, mis mehed (Bergmann, Scheele ja Sorger, 2019). Nende ootuste mitte täitmine kujundab palgalõhe. Soolise palgalõhe vähendamise eelduseks on ühiskonna teadlikkus, aktsepteerimine, seaduste järgimine. Teine väga tähtis osa seadusandlusel, mis on seoses ühiskonna arvamustega kuid samas ka karmistab neid ning on ühiskonda suunav. Nendest meetmetest ei pruugi aga piisav olla. Tuleb tõsta veelgi teadlikkust, rääkida teemal veelgi rohkem, rohkem läbipaistvust, info levikut. Seadused on kontrollivad, kuid koolitused, teadlikkus ja tolereerimine, on palgalõhe vähendamiseks olulised. Kõige aluseks on võrdse palga ja võrdõiguslikkuse seadused, mis eksisteerivad praeguseks enamikus riikides ning mis sätestavad üldise võrdse kohtlemise printsiibi, mida riigis järgima peab (Anspal et al, 2009). Sobiva poliitikaga tuleks välja töötada sammud naiste tööhõive toetamiseks ja mis kõige tähtsam - muuta tööhõive naiste jaoks teostatavamaks, võimaldades osalise tööajaga lepinguid ja töötamist kodus (Tverdostup & Paas, 2017). Näiteks sellised meetmed nagu ettevõtete kohustuslik aruandlus ja sooliselt eristatud palgastatistika jälgimine võivad olla eriti kasulikud soolise palgalõhe vähendamiseks riikides, kus läbirääkimise osa moodustab olulise osa soolise palgaerinevusest (Masso et al, 2020). Üks meede, mis võib teoreetiliselt olla seoses nii naiste valimist kõrge tootlikkusega ettevõtetesse kui ka ettevõttesiseses soolistes palgaerinevustes, võiks olla naisjuhtide osakaalu suurendamine, kehtestades soolise kvoodi nõuded ettevõttes (Masso et al, 2020). Euroopa riikides on eeskujuks näiteks nii Saksamaa kui ka Austria, kus on palgad avalikud (Bergmann et al, 2019). Alates 2011. aastast on Austria ettevõtted koostanud töötajate sissetuleku aruandeid iga kahe aasta tagant ning alates 2014. aastast on võrdse palga aruanded olnud kohustuslikud enam kui 150 töötajaga ettevõtetele (Bergmann et al, 2019). Eesmärk on luua sissetuleku läbipaistvus ja võtta meetmeid soolise palgalõhe vähendamiseks (Bergmann et al, 2019). Vähemalt osa soolistest erinevustest töökogemuses tuleneb sellest, et naised võtavad lapsehoolduse ja muude perekondlike kohustustega seoses töölt puhkuse, viidates sellele, et naiste töösuhete järjepidevuse toetamise poliitika võiks aidata vähendada palgalõhet (McGuinness et al, 2009).

Palgalõhe vähendamiseks on vaja teha järgmist:

- 1) soodsate lastehoiuteenuste arvu ja kvaliteedi edasiarendamine, et parandada vanemate (eriti emade) töövõimalusi;
- 2) aktiivsed meetmed sooliste stereotüüpide vastu, millega kaasnevad osalise tööajaga töötajate paremad karjäärivõimalused horisontaalse ja vertikaalse segregatsiooni käsitlemiseks;
- 3) praeguste ametiklasside läbivaatamine ja asendamine sooneutraalsete ametiklassifikaatoritega, et muuta naiste töökohtade alahindamist (Bergmann et al, 2019).

## **1.5. Palgalõhe ajalugu**

Naiste töökohad nõuavad keskmiselt sama palju haridust ja oskusi kui meeste töökohad, kuid siiski koonduvad naised pigem madalamapalgalistele töökohtadele (England, Allison ja Wu, 2007). Ajaloo alguses, kui tekkisid uued ettevõtted ja loodi majandusele uusi töökohti, määrati mingil põhjusel naissoost töötajale madalam palk (England et al, 2007). Ajalooliselt on naiste madalamad palgad olnud õigustatud ideoloogiliste veendumustega, miks mõned töötajad peaksid teenima rohkem kui teised (McGuinness et al, 2009). Arvati, et naised vajavad ja väärivad madalamat palka kui mehed. Ameerikas oli enne 1963. aastat naistele meestele vähem palga maksmine isegi samal tööil seaduslik ja hästi aktsepteeritud (England et al, 2007). Ilma aktiivse poliitilise sekkumiseta ei jõua naiste elukutsete suhteline palk kunagi võrdselt meeste võrreldava, kuid erineva töökohaga (England et al, 2007). Kaheksateistkümnenda sajandi lõpus peegeldas arusaam, et naistel on ellujäämiseks vaja vähem kui meestel. Suurbritannia kehvade seaduste määramises, mis määras naistele eraldatud toetuste suuruseks umbes kaks kolmandikku meeste omast. See argument viitab sellele, et mehed kui leivateenijad peavad perede toetamiseks rohkem teenima, sealhulgas ka naised, kes lahkuvad tööturult hooldusrollide täitmiseks (McGuinness et al, 2009). Muidugi ei võta see arvesse asjaolu, et kogu maailmas ei teeni paljud mehed pere ülalpidamiseks piisavalt raha ja paljud naised elavad üksi või kasvatavad peresid üksi (McGuinness et al, 2009). Nendes riikides, kus naiste tööhõive on kõrge, on ka üldiselt sooline segregatsioon suurem. Nii tööturu osalusmäärade kui haridustasemete osas on aga lääneriikides viimase poole sajandi jooksul naised meestega oluliselt sarnasemaks muutunud (Anspal et al 2009). Eestis on olnud naiste tööhõive kogu NSVL aja vältel kõrge. Võrreldes teiste Euroopa riikidega on Eestis naiste tööhõive üks kõrgemaid.

## **2. PALGALÕHE JA MAJANDUSHARU SEOSSED EESTIS**

### **2.1. Andmed ja metoodika**

Käesolevas peatükis esitab autor ülevaate analüüsi andmetest. Samuti tuuakse välja kasutatav metoodika ning andmestik. Autor kasutab andmete analüüsimiseks kvantitatiivset meetodit ning regressioonanalüüsi statistikapaketis SPSS. Saadud tulemused on esitatud töö lisades ja viidatud vastavalt.

Bakalaureusetöö andmestikuks on Statistikaameti 2011-2017 aasta andmed, mis sisaldavad infot naiste ja meeste brutotunnipalga, segregatsiooni, tööhõive ning palgalõhe kohta. Andmed on mõõdetud majandusharuti. Algandmed on majandusharu tasandil alla laetud Statistikaameti kodulehelt. Kuna tegemist on kõikse andmestikuga, siis tõenäosusstatistikal ei ole antud analüüsis sisulist tähendust. Kasutatud on viimaste aastate kättesaadavaid andmeid. Tegemist on majanduskriisi järgsete stabiilsete aastatega. Analüüsis kasutatakse ainult Eesti riigi andmeid. Autor on töös lisaks SPSS statistikapaketile kasutanud ka Exceli programmi kirjeldava statistika tegemiseks.

### **2.2. Tunnuste kirjeldus**

Analüüsis on kasutatud sõltuva tunnusena palgalõhet ning sõltumatute tunnustena tegevusala ehk majandusharu, nais- ja meestöötajate brutotunnipalka ning soolist segregatsiooni, mis on mõõdetud meeste ja naiste suhtena majandusharus. Segregatsiooni arvutamiseks on jagatud meestöötajate arv majandusharus naistöötajate arvuga. Kõik andmed kehtivad 2011-2017 aastate kohta. Naiste ja meeste brutotunnipalk on mõõdetud eurodes, palgalõhe on mõõdetud protsentides. Majandusharu on andmetes jaotatud järgmiselt: põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük; mäetööstus; töötlev tööstus; elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine; veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus; ehitus; hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja mootorrataste remont; veondus ja laondus; majutus ja toitlustus; info ja side; finants- ja kindlustustegevus; kinnisvaraalaane tegevus; kutse-, teadus- ja tehnikalaane tegevus; haldus- ja abitegevused; avalik haldus ja riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus; haridus; tervishoid ja sotsiaalhoolekanne; kunst, meelelahutus ja vaba aeg; muud teenindavad tegevused.

Majandusharu on regressioonanalüüsi kaasamiseks ümberkodeeritud vastavalt kaheväärtuselisteks ehk indikaatortunnusteks.

### **2.3. Regressioonanalüüs**

Regressioonanalüüs võimaldab vaadelda üht või mitut sõltumatut tunnust ning ennustada nende tunnuste seost sõltuvale tunnusele. Teisisõnu võimaldab see seletada sõltuvat tunnust sõltuvate tunnuste kaudu. Regressioonanalüüsi on mõistlik kasutada, kui uuritakse mitut tunnust korraga, mida käesoleva töö analüüs sisaldab. Regressioonanalüüs lähtub seosest sõltuva ja seletava ehk sõltumatu tunnuse vahel. Antud regressioonanalüüsi puhul tuleb vaadelda palgalõhet kui sõltuvat tunnust ning püüda leida tunnuseid, mille põhjal oleks võimalik kirjeldada ning prognoosida selle sõltuva ehk palgalõhe tunnuse väärtusi. Prognoos ning tulemused on täpsemad, kui sõltumatud tunnused ei ole omavahel tugevas seoses. Antud juhul on tugevas seoses meeste ja naiste brutotunnipalk, mistõttu koostab autor kaks eraldi regressioonmudelit. Eesmärk on vaadelda erinevate majandusharude palgalõhet ning brutotunnipalka ja segregatsiooni seost palgalõhele. Kas brutotunnitasu ja majandusharu põhjal saab ennustada palgalõhet? Antud töös on sõltuvaks arvtunnuseks sooline palgalõhe ning sõltumatuteks tunnusteks majandusharu ehk tegevusala, sooline segregatsioon ja naiste/meeste keskmine brutotunnipalk eurodes. Analüüsi läbiviimisel on kõik regressioonanalüüsi eeldused täidetud.

### **2.4. Palgalõhe ja majandusharu andmete kirjeldav statistika**

Käesolevas peatükis esitab autor ülevaate kirjeldava statistika andmetest ning toob välja tulemused erinevate gruppide kaupa. Tähtsamad andmed, mis võivad olla olulised ka edasisel andmete analüüsil, on välja toodud tabelite ja joonistena. Andmed kehtivad ainult Eesti riigi kohta, tegemist on kõiksete andmetega.

Tabel 1. Majandusharu tasemel andmete kirjeldav statistika.

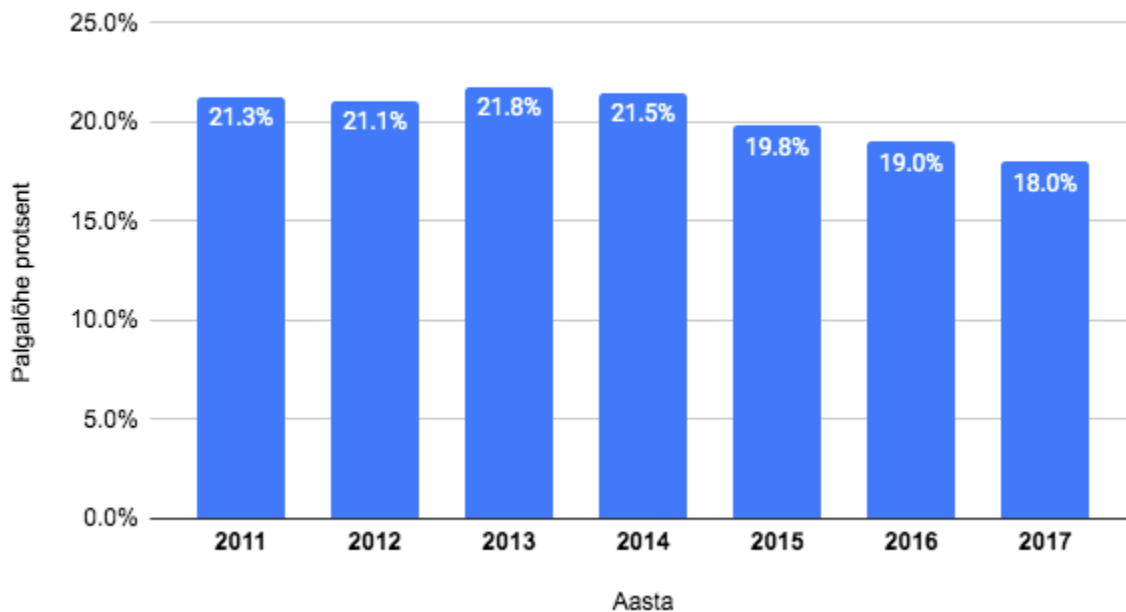
	Miini- m	Maksimum	Keskmine	Standardhälve
Meestöötajate keskmine brutotunnipalk, eurot	3.4	15	6.8	2.2
Naistöötajate keskmine brutotunnipalk, eurot	2.7	9.7	5.3	1.4
Segregatsioon	0.1	15	2.2	3.1
Palgalõhe protsent	-0.2	43.3	20.4	9.4

Tabel 1 annab kokkuvõtliku ülevaate kasutatavatest tunnustest. Majandusharu palgalõhe protsendi tunnust kasutatakse edasises regressioonanalüüsis sõltuva tunnuseks, naiste ja meeste brutotunnipalka majandusharus sõltumatute tunnustena. Tabelis 1 on esitatud andmed 2011-2017 aasta kohta kõikides majandusharudes. Madalaim palgalõhe oli -0.2 protsenti veondus ja laondus majandusharus 2013. aastal, kui naiste brutotunnipalk ületas meeste oma. 2013. aastal mainitud majandusharus oli naiste palk 5.04 eurot ning meeste palk 5.03 eurot tunnis. Kõrgeim palgalõhe oli 2012. aastal finants- ja kindlustustegevuses, kui naiste ja meeste tunnipalk erines viie euro võrra. Samas töötas sel aastal antud majandusharus mehi 2400 ja naisi 8400. Tööhõive suhe oli 0.3. Palgad olid vastavalt 6.5 ja 11.5 eurot tunni kohta. 2011-2017 aasta vältel jäävad kõrgeima ja madalaima palgalõhega majandusharud samaks. Naiste madalaim tunnipalk esines muude teenindavate tegevuste majandusharus 2011. aastal, milleks oli 2.7 eurot. Meeste väikseim tunnipalk oli samuti muude teenindavate tegevuste majandusharus, kuid 2012. aastal. Info ja side tegevusharu tunnipalk on naiste kõrgeim nende aastate jooksul (2017. aastal, 9.7 eurot). Kõrgeima palgalõhega tegevusharus ehk finants- ja kindlustustegevuses, saavutas meeste tunnipalk samuti 2017. aastal maksimumi 15 euroga. Kõikide majandusharude keskmine palk uuritavatel aastatel oli meestel 6.8 ning naistel 5.3 eurot. Palgalõhe on aastatel 2011-2017 keskmiselt 20%. Kõrgeima palgalõhega valdkond on finants- ja kindlustustegevus ning madalaim palgalõhe on aastate lõikes veondus ja laondus. Enim mehi töötab ehituse valdkonnas (keskmiselt 53 700), kuid enim naisi hariduse valdkonnas (keskmiselt 49 200). Viimase aasta ehk 2017. aasta kohaselt oli mehi kokku



tööturul 337800 ning naisi 320800, mis tähendab seda, et mehi on tööturul umbes 5% rohkem kui naisi. Samas said mehed 2011-2017. aastate jooksul naistest umbes 28% võrra suuremat tunnipalka. Kõige väiksema palgalõhega majandusharus (veondus ja laondus) töötas keskmiselt 22 400 meest rohkem kui naisi.

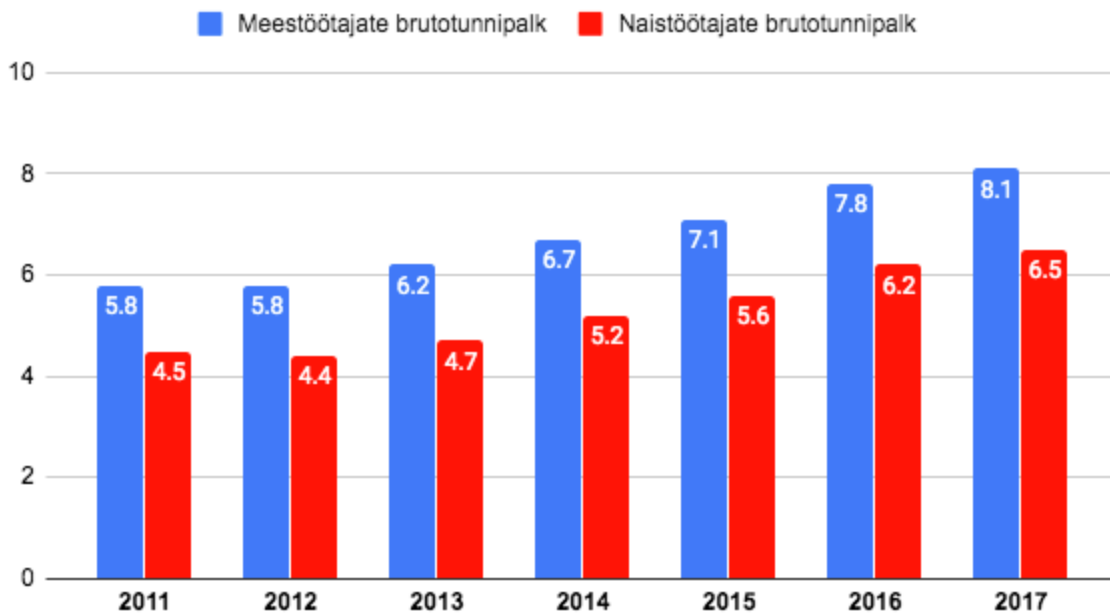
### Palgalõhe protsent 2011-2017



Joonis 1. Palgalõhe protsent aastatel 2011-2017.

Joonis 1 annab ülevaate palgalõhe protsendi muutustest aastatel 2011-2017 kõikides majandusharudes. 2013. aastal oli palgalõhe keskmiselt majandusharudes suurim, kuid pärast seda on palgalõhe langenud. Üldine tendents näitab palgalõhe langust, eriti alates 2014. aastast. 2017. aastal langes palgalõhe võrreldes eelmise aastaga lausa terve protsendi võrra ning võrreldes 2015. aastaga pea kaks protsenti. Miinimum brutopalka väärtused jäävad vaadeldud aastate esimesse poolde, aastate lõikes on nii naiste kui ka meeste brutopalk suurenenud ning üldjuhul ületab iga järgneva aasta tunnipalk eelmise. Siiski pole aasta palgalõhe ennustamisel statistiliselt oluline näitaja, mis tähendab, et palgalõhe ei vähene piisavalt kiiresti.

## Mees- ja naistöötajate brutotunnipalk 2011-2017



Joonis 2. Meeste ja naiste majandusharude keskmise brutotunnipalga võrdlus 2011-2017.

Joonis 2 annab põgusa ülevaate naiste ja meeste tunnipalkade võrdlusest. Joonisel on esitatud samuti kõikide majandusharude keskmine brutotunnipalga tulemus. Üldjoontes on palk igal aastal tõusujoones ning naiste ja meeste palk kasvab samas suurusjärgus iga aastaga. 2013. aastal, kui palgalõhe oli suurim, oli meeste tunnipalk 1.5 euro võrra suuremaks kui naiste oma. Sel aastal tõusis meeste tunnipalk võrreldes eelmise aastaga 10 senti rohkem kui naiste palk.

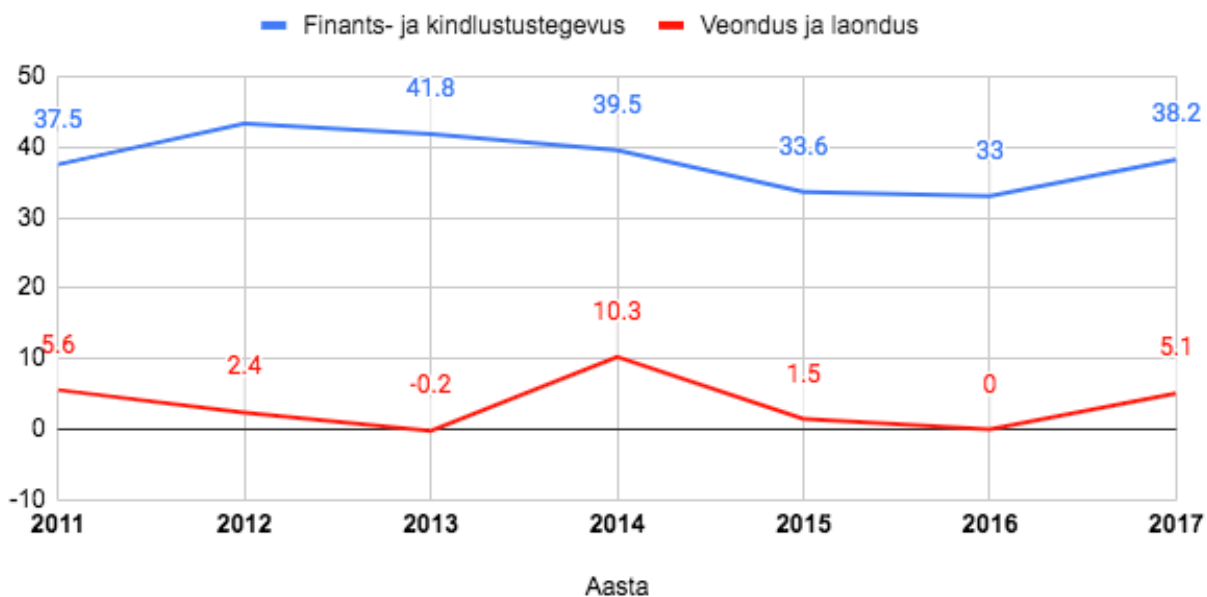
Tabel 2. Korrelatsioonitabel.

		Meestöötajate keskmine brutotunnipalk, eurot	Naistöötajate keskmine brutotunnipalk, eurot	Palgalõhe protsent	Aasta
Meestöötajate keskmine brutotunnipalk, eurot	Pearson Correlation	1	.910**	.488**	.378**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0
Naistöötajate keskmine brutotunnipalk, eurot	Pearson Correlation	.910**	1	0.107	.507**
	Sig. (2-tailed)	0		0.221	0
Palgalõhe protsent	Pearson Correlation	.488**	0.107	1	-0.121
	Sig. (2-tailed)	0	0.221		0.165
Aasta	Pearson Correlation	.378**	.507**	-0.121	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0.165	

\*\*  $p < 0,001$

Lineaarse regressioonanalüüsi jaoks on oluline, et tunnused oleksid omavahel seotud. Samas ei tohi mudelis kasutatavad sõltumatud tunnused omavahel liiga tugevas seoses olla. Korrelatsioon tõlgendab tunnuste seoseid ja nende seoste tugevusest. Sõltuva tunnuse ehk palgalõhega on kõige tugevamas korrelatsioonis meeste brutotunnipalk (vt tabel 2). Meeste brutotunnipalk on palgalõhega positiivses korrelatsioonis, mis tähendab, et mida kõrgem on meeste tunnipalk, seda kõrgem on ka palgalõhe. Meeste brutopalgal on palgalõhega suurem seos kui naiste brutopalgal. Aasta ei ole palgalõhega suuresti seoses, kuid negatiivne korrelatsioon näitab, et palgalõhe on aastatega vähenenud. Meeste ja naiste brutotunnipalga vahel on väga tugev seos, mistõttu neid tunnuseid korruga mudelisse kaasata ei saa, kuna tekiks multikollineaarsuse probleem ning analüüs ei tuleks täpne.

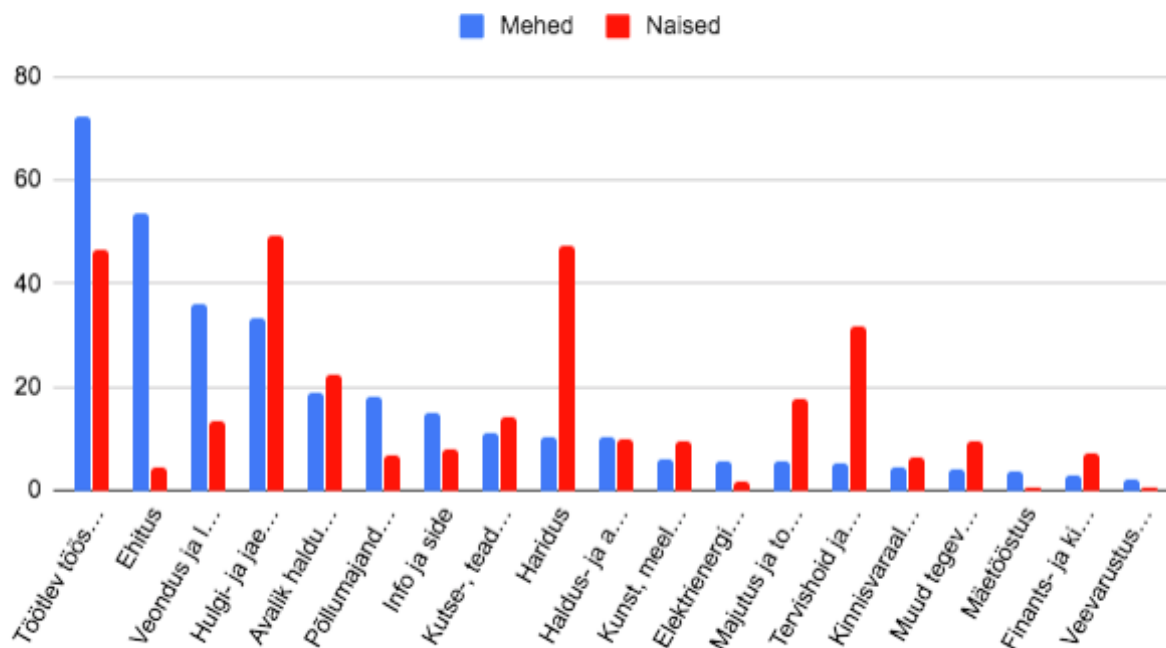
## Palgalõhe finants- ja kindlustustegevuses ning veondus ja laonduses, 2011-2017



Joonis 3. Veondus ja laondus ning finants- ja kindlustustegevus palgalõhe protsent aastatel 2011-2017.

Suurima ja väiksema palgalõhega majandusharusid võrreldes on palgalõhe nende tegevusalade vahel väga suur (vt joonis 3). Kõige suurem erinevus ilmes 2013. aastal, kui veondus ja laondus majandusharus oli naiste tunnipalk pisut suurem kui meeste oma. Sel aastal oli palgalõhe antud tegevusalade vahel 42 protsenti. Statistikaameti andmetest selgus, et veondus ja laondus majandusharus esines 2017. aastal kõige väiksem palgalõhe ning finants- ja kindlustustegevuse harus kõige suurem (lisa 1). Finants- ja kindlustussektoris on palgalõhe suurim ehk keskmiselt aastate lõikes 37% (naistel 8 eurot, meestel 13 tunnipalk). Veondus ja laonduse tegevusalal on nende aastate lõikes keskmine palgalõhe vaid 3% (naistel 5,4, meestel 5,6). Mõlema valdkonna palgalõhe on aastate jooksul kõikunud. Veondus ja laondus majandusharus kümne ja -0.2 protsendi ning finants- ja kindlustustegevuse harus 43 ja 33 protsendi vahel. Sarnaseid tulemusi leidsid ka Bergmann, Scheele ja Sorger (2019), kelle analüüsis selgus, et finants- ja kindlustussektor on enim sooliselt segregeerunud erasektor, kuid samas on selle sektori keskmine kuu sissetulek kõigi sektorite suurim. Meeste keskmine brutotunnipalk finants- ja kindlustustegevuse sektoris oli 2017. aastal 15 samal ajal kui naiste brutotunnipalk oli kõigest 9.3 eurot. Kõige väiksem palgalõhe on aga veondus ja laondus majandusharus, kus meeste ja naiste keskmine brutotunnipalk on vastavalt 5,6 ja 5,4 eurot tunnis. Lisa 1 näitab ka teiste majandusharude palgalõhe protsente aastate lõikes.

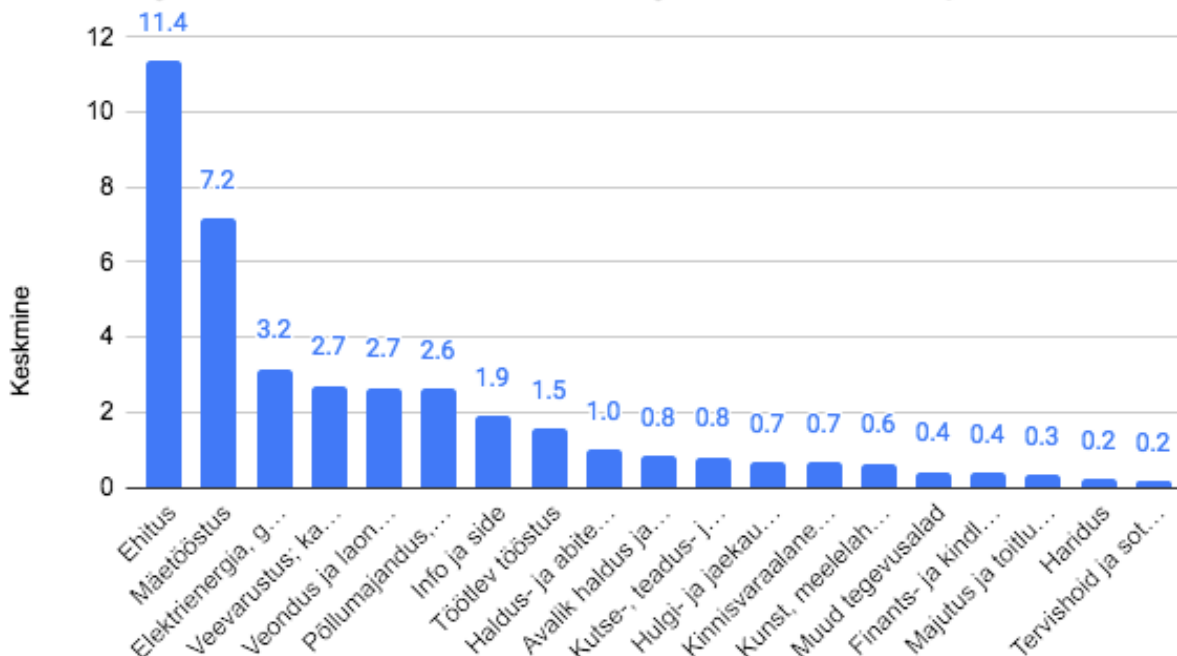
## Meeste ja naiste arv majandusharude kaupa, tuhandetes



Joonis 4. Meeste ja naiste arv majandusharude kaupa, tuhandetes.

Joonistel 4 ja 5 on näha erinevate majandusharude hõivatud töötajate arve. Tabelites on esitatud 2011-2017 aastate keskmised töötajate arvud. Tabelis 5 on esitatud mainitud aastate mees- ja naistöötajate suhe. Töötlevas tööstuses oli nendel aastatel kõige rohkem töötajaid. Segregatsioon oli suurim ehituse valdkonnas, mis tähendas, et selles valdkonnas töötas väga suurel hulgal rohkem mehi kui naisi. Keskmiselt töötab ehitussektoris 50 000 meestöötajat rohkem kui naistöötajat. Naised töötasid enamasti riiklikes sektorites, nagu näiteks tervishoid või haridus. Meeste seas oli lisaks ehitusele populaarne ka töötleva tööstuse ning veondus ja laondus majandusharud. Suurt segregatsiooni on näha ka mäetööstuse majandusharus (Lisa 3, hajuvusdiagramm). Lisa 2 annab täpsema ning põhjalikuma ülevaate kõikide majandusharude hõivatud töötajate kohta. Mida suurem on segregatsiooni näitaja, seda rohkem on majandusharus võrreldes naistöötajatega meestöötajaid.

## Meeste ja naiste tööhõive suhe majandusharu kaupa



Joonis 5. Meeste ja naiste tööhõive suhe majandusharude kaupa.

### 2.4. Regressioonanalüüs

Käesoleva regressioonanalüüsi sõltuvaks tunnuseks on 2011-2017 aasta palgalõhe ning sõltumatuteks tunnusteks on meeste ja naiste brutotunnipalk eurodes, sooline segregatsioon ning majandusharu ehk majandussektor. Regressioonanalüüs eeldab arvulisi tunnuseid, mistõttu on analüüsis vaja kasutada abitunnuseid. Majandussektori tunnus on tarvis ümber kodeerida kaheväärtuseliseks tunnuseks ehk indikaatoritunnuseks. Täidetud on kõik regressioonanalüüsi eeldused. Analüüsi taustakategooria on majandusharu, kus palgalõhe on suurim (finants- ja kindlustustegevus). Regressioonanalüüs on koostatud kahes mudelis: meeste brutopalk ja naiste brutopalk eraldi. Kuna aasta ei ole mudelis oluline, ei kaasata seda regressioonanalüüsi.

Regressiooni põhivalem:

$$y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

#### Regressioonanalüüs, naiste brutotunnipalk

Tabel 3. Lineaarne regressioonimudel palgalõhe prognoosimiseks, naistöötajate brutotunnipalk.

	Standardiseerimata koefitsient		Standardiseeritud koefitsient		
	Regressioonikordaja	Standardhälve	Beta	t	Sig.
Vabaliige	51.4	3.5		14.7	0.00
Naiste brutotunnipalk, eurot	-1.7	0.4	-0.3	-4.1	0.00
Segregatsioon	-0.2	0.3	-0.1	-0.8	0.44
Majandusharu=Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	-30.9	2.1	-0.7	-15.0	0.00
Majandusharu=Ehitus	-21.9	4.2	-0.5	-5.2	0.00
Majandusharu=Elektrenergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varusta	-22.9	2.2	-0.5	-10.3	0.00
Majandusharu=Haldus- ja abitegevused	-28.5	2.3	-0.7	-12.2	0.00
Majandusharu=Haridus	-20.7	2.3	-0.5	-8.9	0.00
Majandusharu=Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	-12.1	2.4	-0.3	-5.0	0.00
Majandusharu=Info ja side	-11.6	2.0	-0.3	-5.7	0.00
Majandusharu=Kinnisvaraalaane tegevus	-28.4	2.5	-0.7	-11.3	0.00
Majandusharu=Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	-21.0	2.5	-0.5	-8.4	0.00
Majandusharu=Kutse-, teadus- ja tehnikaalaane tegevus	-20.9	2.1	-0.5	-10.0	0.00
Majandusharu=Majutus ja toitlustus	-26.7	2.6	-0.6	-10.4	0.00
Majandusharu=Muud	-30.3	2.7	-0.7	-11.3	0.00

teenindavad tegevused					
Majandusharu=Mäetööstus	-8.5	3.4	-0.2	-2.5	0.01
Majandusharu=Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	-28.5	2.5	-0.7	-11.5	0.00
Majandusharu=Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	-15.2	2.2	-0.4	-6.9	0.00
Majandusharu=Töötlev tööstus	-13.5	2.4	-0.3	-5.6	0.00
Majandusharu=Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	-32.0	2.4	-0.8	-13.5	0.00
Majandusharu=Veondus ja laondus	-38.2	2.3	-0.9	-16.3	0.00
$R^2$	0.87	3.75			

Sõltuv tunnus: Palgalõhe protsent

Tausttunnus: Finants- ja kindlustussektor

Regressioonimudeli tabel annab vajalikku teavet palgalõhe protsendi prognoosimiseks (vt tabel 3 ja 4). Antud regressioonimudel ennustab palgalõhe protsenti, kus taustakategooriaks on finants- ja kindlustustegevus. Tausttunnus on valitud suurima palgalõhega tegevusala järgi. Iga indikaatoritunnus on võrreldud taustakategooriaga. Analüüsis on loetud majandusharud samaväärseteks üksusteks. Statistiline olulisus ei ole mudelis tähenduslik, kuna tegemist on kõiksete andmetega Eesti kohta. Regressioonikordaja näitab, mitu ühikut muutub sõltuv tunnus, kui sõltumatu tunnus muutub ühe ühiku võrra. Negatiivne regressioonikordaja näitab naiste palgalõhe protsendi langust, kui naiste brutotunnipalk tõuseks ühe euro võrra. Seega kui naiste brutotunnipalk tõuseks ühe euro võrra, langeks palgalõhe ligikaudu 2 protsendi võrra. Kui meeste brutotunnipalk tõuseks ühe euro võrra, langeks palgalõhe ligikaudu 0.4 protsendi võrra. Seega ei mõjuta meeste palgatõus või langus palgalõhet suuresti. Nagu kirjeldavast statistikast välja tuli, on veondus ja laondus tegevusala palgalõhe kõige väiksem. Veondus ja laondus ning finants- ja kindlustusvaldkonna majandusharude palgalõhe erineb umbes 38 protsendi võrra, seega on



finants- ja kindlustusvaldkonna palgalõhe 38 protsenti suurem kui väikseima palgalõhega majandusharus. Vabaliige tähistab ennustatud väärtust, kui kõik muutujad on n-ö baas alustel. Antud mudeli põhijuhtumi puhul tähendab see, et finants- ja kindlustussektori palgalõhe on 51 protsenti. Teiste majandusharude prognoos on arvutatav, liites (antud juhul lahutades) vabaliikmele majandusharu regressioonikordaja. Determinatsioonikordaja ehk korrelatsioonikordaja ruut väljendab mudeli kirjeldusvõimet. Determinatsioonikordaja näitab, kui suure osa sõltuva muutuja variatsioonist võib seletada sõltumatute muutujatega. Antud mudel kirjeldab 87 protsenti sõltuva muutuja variatiivsusest. Regressioonikordaja näitab sõltuva tunnuse muutu sõltumatu tunnuse ühe ühikulise muutuse korral. Standardiseeritud beeta-kordaja paneb kõik tunnused samale skaalale ning aitab neid paremini võrrelda. Standardhälve iseloomustab vastuste hajuvust keskmise ümber.

### Regressioonanalüüs, meeste brutotunnipalk

Tabel 4. Lineaarne regressioonimudel palgalõhe prognoosimiseks, meestöötajate brutotunnipalk.

	Standardiseerimata koefitsient		Standardiseeritud koefitsient		
	Regressioonikordaja	Standardhälve	Beta	t	Sig.
Vabaliige	43.6	5.0		8.8	0.00
Meeste brutotunnipalk, eurot	-0.4	0.4	-0.1	-1.1	0.26
Segregatsioon	-0.3	0.3	-0.1	-0.8	0.42
Tegevus=Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	-30.9	3.0	-0.7	-10.4	0.00
Tegevus=Ehitus	-19.5	4.9	-0.5	-4.0	0.00
Tegevus=Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varusta	-22.7	2.9	-0.5	-7.9	0.00
Tegevus=Haldus- ja abitegevused	-26.4	3.3	-0.6	-7.9	0.00
Tegevus=Haridus	-18.4	3.2	-0.4	-5.8	0.00

Tegevus=Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	-9.1	3.1	-0.2	-2.9	0.00
Tegevus=Info ja side	-12.1	2.3	-0.3	-5.2	0.00
Tegevus=Kinnisvaraala tegevus	-25.3	3.6	-0.6	-7.0	0.00
Tegevus=Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	-17.8	3.4	-0.4	-5.2	0.00
Tegevus=Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	-20.3	2.8	-0.5	-7.3	0.00
Tegevus=Majutus ja toitlustus	-23.3	3.7	-0.6	-6.4	0.00
Tegevus=Muu teenindavad tegevused	-26.4	3.9	-0.6	-6.9	0.00
Tegevus=Mäetööstus	-5.9	3.8	-0.1	-1.5	0.13
Tegevus=Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	-26.1	3.5	-0.6	-7.5	0.00
Tegevus=Tervishoid ja sotsiaaltoetused	-13.4	2.9	-0.3	-4.7	0.00
Tegevus=Töötlev tööstus	-10.6	3.1	-0.3	-3.4	0.00
Tegevus=Veevarustus ; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	-30.5	3.4	-0.7	-9.0	0.00
Tegevus=Veondus ja laondus	-37.0	3.4	-0.9	-10.7	0.00
$R^2$	0.908	3.407			

Sõltuv tunnus: Palgalõhe protsent

Tausttunnus: Finants- ja kindlustussektor

## ARUTELU

Finants- ja kindlustussektor on enamasti sooliselt segunenud erasektor, kus keskmise kuu sissetulek on kõigi teenindussektorite suurim (Bergmann et al, 2019). Mida siiski teha püsivaks palgalõhe vähendamiseks? Nagu võib tabelist 1 näha, ei muutu numbrid alati paremuse suunas. Näiteks tõusis aastal 2016 mäetööstuse sektoris palgalõhe 2011. aastaga võrreldes hoopis 4,1%. Kuigi üldjoontes muutub palgalõhe kõikides sektorites väiksemaks, ei pruugi see iga aastaga kahaneda. Soolise palgalõhe vähendamise eelduseks on ühiskonna teadlikkus, aktsepteerimine ja tolereerimine. Samuti tuleb tähelepanu pöörata veelgi teadlikkusele ning info levikule. Teine väga tähtis osa seadusandlusel, mis mõjutab ühiskonna arvamusi, kuid samas ka karmistab arvamusi ja tegevusi. Ka seadused suunavad ühiskonda. Sobiva seadusandlusega tuleks välja töötada sammud naiste tööhõive toetamiseks eriti pärast lapsepuhkust (Tverdostup & Paas, 2017). Kuna naistel on bioloogilised eelised meeste ees, siis toimub perekonnas spetsialiseerumine nii, et koostöö oleks võimalikult efektiivne. Finants- ja kindlustussektori algatused peaksid keskenduma läbipaistmatute paindlike makse- ja boonusskeemide teemale, mis näib naiste jaoks ebasoodsas olukorras (Bergmann et al, 2019). Eestis on palgalõhe oluline. Meeste keskmine tunnipalk on 2011-2017 aasta jooksul alati naiste omast kõrgem. Üks erand veondus- ja laondus haridus 2013. aastal, kui naiste palk oli meeste omast 0.2 protsendi võrra kõrgem. Tulemused kehtivad kogu Eesti riigi kohta, kuna tegemist ei ole individipõhise valimiga, vaid kõikse andmestikuga. Suurim palgalõhe finants- ja kindlustussektoris. Kuigi meeste palk on naiste omast tunduvalt suurem, on näha aastate lõikes naiste palga suuremat kasvu. Palgalõhe aastate lõikes väheneb, kuid mitte olulisel määral. Kõige suurem palgalõhe on finants- ja kindlustussektoris (2011-2017 aasta jooksul keskmiselt 38 protsenti) kõige väiksem palgalõhe on veondus ja laondus sektoris, keskmiselt 3.5 protsenti. Enim on palgalõhega seoses need kaks majandusharu.

# KOKKUVÕTE

Töö eesmärgiks oli kirjeldada soolist palgalõhet majandusharuti ning vaadelda lineaarses regressioonianalüüsis palgalõhet kui sõltuvat tunnust ning segregatsiooni, majandusharu ja brutopalgala mõju sellele. Selgus, et aasta ei ole palgalõhe mõttes oluline, mistõttu oleks tarvis veelgi suuremat tähelepanu pöörata palgalõhe vähendamisele, et seda oleks ka aastate lõikes näha. Eesti on jätkuvalt Euroopas suurima palgalõhega riik.

Antud töös vaadeldi põhjalikumalt palgalõhe kirjeldavat statistikat ning brutotunnipalga ja segregatsiooni mõju palgalõhele. Analüüsist tulenevalt võib välja tuua mitmeid järeldusi:

- Palgalõhe Eestis on aastatel 2011-2017 keskmiselt 20%;
- Keskmise palk Eestis 2011-2017 aastatel oli meestel 6.8 ning naistel 5.3 eurot;
- Viimase aasta ehk 2017. aasta kohaselt oli mehi kokku tööturul 337800 ning naisi 320800, mehi on tööturul umbes 5% rohkem kui naisi;
- Mehed said 2011-2017. aastate jooksul naistest umbes 28% võrra rohkem palka;
- Üldine tendents näitab alates 2014. aastast palgalõhe langust, kuid seos aastaga pole statistiliselt oluline;
- Suurim segregatsioon Eestis on ehituse majandusharus, mis tähendab, et selles valdkonnas; töötas väga suurel hulgal rohkem mehi kui naisi;
- Naised töötasid enamasti riiklikes sektorites, näiteks tervishoiu või hariduse valdkonnas;
- Meeste seas oli lisaks ehitusele populaarne ka töötleva tööstuse ning veondus ja laondus majandusharud;
- Meeste keskmine tunnipalk on 2011-2017 aasta jooksul alati naiste omast kõrgem;
- Aasta ei mõjuta palgalõhet suuresti;
- Kui naiste brutotunnipalk tõuseks ühe euro võrra, langeks palgalõhe ligikaudu 2 protsendi võrra;
- Kui meeste brutotunnipalk tõuseks ühe euro võrra, langeks palgalõhe ligikaudu 0.4 protsendi võrra;
- Palgalõhe on suurim finants- ja kindlustussektoris, kuid see ei ole sooliselt segregeerunud majandusharu.

## KASUTATUD KIRJANDUS

Anspal, S. (2015). Gender wage gap in Estonia: a non-parametric decomposition. *Baltic Journal of Economics*, 15(1), 1-16.

<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1406099X.2015.1022436?needAccess=true>

Anspal, S., Kraut, L., Rõõm, T. (2010). Sooline palgalõhe Eestis: empiiriline analüüs. Uuringuraport. Eesti Rakendusuringute Keskus CENTAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Sotsiaalministeerium.

[https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/Ministeerium\\_kontaktid/Valjaanded/gender\\_pay\\_gap\\_estonia\\_analysis.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/gender_pay_gap_estonia_analysis.pdf)

Anspal, S., Biin, H., Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L. (2009). Sooline palgalõhe. Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade. Eesti Rakendusuringute Keskus CENTAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Tallinn.

[http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja\\_Sotsiaalpoliitika/1\\_raport.pdf](http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja_Sotsiaalpoliitika/1_raport.pdf)

Antonczyk, D., Fitzenberger, B., Sommerfeld, K. (2010). Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. *Labour economics*, 17(5), 835-847.

Bergmann, N., Scheele, A., Sorger, C. (2019). Variations of the same? A sectoral analysis of the gender pay gap in Germany and Austria. *Gender, Work & Organization*, 26(5), 668-687.

Borrowman, M., Klasen, S. (2019). Drivers of gendered sectoral and occupational segregation in developing countries. *Feminist Economics*, 1-33.

Charles, M., Bradley, K. (2009). Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries. *American Journal of Sociology*, 114, 924–976.

Dickinson, D. L., Oaxaca R. L. (2009). Statistical Discrimination in Labor Markets: An Experimental Analysis. *Southern Economic Journal* 2009, 76(1), 16–31.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.4284/sej.2009.76.1.16>

England, P., Allison, P., Wu, Y. (2007). Does bad pay cause occupations to feminize, Does feminization reduce pay, and how can we tell with longitudinal data? *Social Science Research*, 36(3), 1237-1256.

Gaddis, I., Klasen, S. (2014). “Economic Development, Structural Change and Women’s Labor Force Participation: A Re-Examination of the Feminization U Hypothesis.” *Journal of Population Economics* 27(3): 639–81.

Gannon, B., Plasman, R., Ryex, F., Tojerow, I. (2007). Inter-industry wage differentials and the gender wage gap: evidence from European countries. *Economic and Social Review*, 38(1), 135.

Gender pay gap in unadjusted form. (10.11.2019). Eurostat.  
<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en>

Halapuu, V. (2015). Infotöötlusoskuste roll soolise ja keelelise palgalõhe selgitamisel Eestis: PIAAC uuringu temaatiline aruanne nr 4. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.  
<http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/46964/PALGALOHED.pdf>

Kandil, M., Woods, J. G. (2002). Convergence of the gender gap over the business cycle: a sectoral investigation. *Journal of economics and business*, 54(3), 271-292.

Masso, J., Meriküll, J., Vahter, P. (2020) The Role of Firms in the Gender Wage Gap.

McGuinness, S., Kelly, E., Callan, T., O'Connell, P. J. (2009). The Gender Wage Gap in Ireland. Evidence from the National Employment Survey 2003.  
[https://www.ihrec.ie/app/uploads/downloadold/pdf/the\\_gender\\_wage\\_gap\\_in\\_ireland.pdf](https://www.ihrec.ie/app/uploads/downloadold/pdf/the_gender_wage_gap_in_ireland.pdf)

Oras, K., Niinepuu, E. (2019). Soolane palgalõhe. Statistikaablogi.  
<https://blog.stat.ee/2019/01/14/soolane-palgalohe/>

Statistikaameti kodulehekülg (2019). <https://www.stat.ee/>

Tverdostup, M., Paas, T. (2017). Gender-specific human capital: identification and quantifying its wage effects. *International Journal of Manpower*, 26(6), 1–24.

Wolszczak-Derlacz, J. (2013). Mind the gender wage gap—the impact of trade and competition on sectoral wage differences. *The World Economy*, 36(4), 437-464.

# LISAD

Lisa 1. Palgalõhe protsent aastatel 2011-2017 majandusharuti.

<b>Tegevusala</b>		<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Tegevusalad kokku	Palgalõhe, %	22.9	24.6	24.8	23.5	22.2	20.9	20.9
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	Palgalõhe, %	14.7	7	12.7	14.5	20.1	19.2	13.2
Mäetööstus	Palgalõhe, %	32.3	33.9	33.7	26	32.3	36.4	31.1
Töötlev tööstus	Palgalõhe, %	29.8	31	31.5	29.1	29.7	29.5	28
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	Palgalõhe, %	18.3	18.4	18.1	16.6	16.8	13.8	14.7
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	Palgalõhe, %	11.8	8.2	13.6	9	11.2	8.9	5.9
Ehitus	Palgalõhe, %	17.2	22	21.3	15.3	21.7	15.3	16
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	Palgalõhe, %	31.8	33.8	33	32.4	32.6	29	28.1
Veondus ja laondus	Palgalõhe, %	5.6	2.4	-0.2	10.3	1.5	0	5.1
Majutus ja toitlustus	Palgalõhe, %	18.8	18.3	19.3	20.9	14.8	19.7	15.9
Info ja side	Palgalõhe, %	27.5	29.8	30.1	25.4	23.3	24.7	25.2
Finants- ja kindlustustegevus	Palgalõhe, %	37.5	43.3	41.8	39.5	33.6	33	38.2
Kinnisvaraalane tegevus	Palgalõhe, %	22.9	15.7	10.5	27.3	10.8	11.9	13.5

Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	Palgalõhe, %	18.3	17.5	21.4	14.9	24.7	18.5	22.8
Haldus- ja abitegevused	Palgalõhe, %	9	16.7	18.4	20.4	8.3	16.3	12.2
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	Palgalõhe, %	10.2	9.8	12.1	9.1	6.2	8	10.9
Haridus	Palgalõhe, %	24.7	25.4	26.4	25.3	20.7	18.8	16.2
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	Palgalõhe, %	28.1	27.3	22	29.7	27.6	26	27.9
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	Palgalõhe, %	24	28.1	20.3	21.2	27.1	24.5	17.9
Muud teenindavad tegevused	Palgalõhe, %	23.4	12.5	27.4	21	14.1	7.8	1.1

Lisa 2. Hõivatud soo ja tegevusala järgi, tuhandetes.

Sugu	Tegevusala	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Mehed ja naised	Tegevusalad kokku	603.2	614.9	621.3	624.8	640.9	644.6	658.6
	Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	26.6	27.6	26.5	24.1	25	25	23.1
	Mäetööstus	5.8	4.9	4.8	4.2	3.1	3.3	4.1
	Töötlev tööstus	119.1	115.5	116.4	114	120.6	120.7	124.9
	Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	8.1	9.2	7.1	8.1	7.6	6.3	7.4
	Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus	3.7	3.3	3	3.1	3	3	3.3
	Ehitus	58.9	58.2	56.6	58.7	61.8	57.9	57

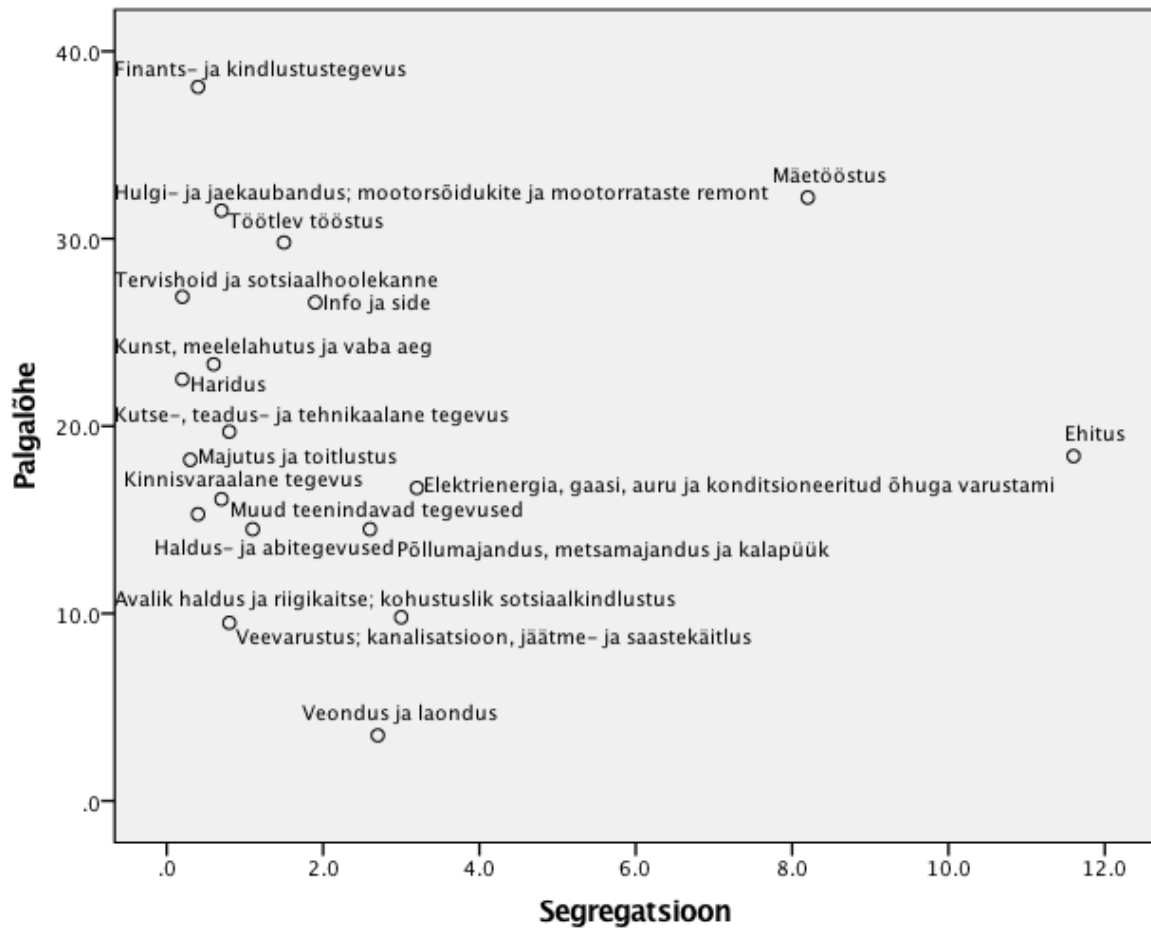


	Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	81.1	79.1	81.1	81.2	83.9	83.7	87.5
	Veondus ja laondus	48.3	51	46.9	50.8	46.7	50.8	52.4
	Majutus ja toitlustus	18.4	18.8	23.4	25.8	26.1	26.5	25.5
	Info ja side	16.7	18.5	19.7	22.1	26.3	28.3	31.1
	Finants- ja kindlustustegevus	10.3	10.9	10.2	8.2	9.5	11	12
	Kinnisvaraalne tegevus	10.7	10.7	11.7	11.5	10.3	11.8	10.3
	Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	23.1	23.2	26.2	26.7	25.5	24.7	29.3
	Haldus- ja abitegevused	17.4	21.3	22.7	18.8	18.6	21.3	23.5
	Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	39.3	40.1	43	45.1	42.4	39.7	38.7
	Haridus	56.5	61.8	56.1	55	60.6	57.6	56.8
	Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	34.6	34.5	36.4	38.6	39.1	39.4	37.8
	Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	14.2	14.9	17.1	16.6	14.2	17.5	17
	Muud tegevusalad	10.5	11.4	12.4	12.3	16.7	16.1	16.9
Mehed	Tegevusalad kokku	302.7	309.4	314.7	320	327.9	329.4	337.8
	Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	19.2	19.9	19.5	17.3	17.1	18.7	17
	Mäetööstus	4.9	4.4	4.5	3.9	2.6	2.7	3.5
	Töötlev tööstus	71.7	70.1	70.1	67.6	74.3	74.2	76.9
	Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	6.4	7.1	5.4	6	5.6	4.7	5.6
	Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus	2.4	2.1	2.3	2.5	2.3	2.3	2.4
	Ehitus	52.9	53.4	53	54.7	56.7	52.9	52.5

	Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	32.8	32	32.4	34.4	34.4	31.8	35.1
	Veondus ja laondus	33.2	35.7	34.1	36.9	34.7	38.5	39.1
	Majutus ja toitlustus	4	4.3	6.6	6.8	5.4	6	7.5
	Info ja side	10.2	10.6	12.6	14.5	17.9	19.1	21.6
	Finants- ja kindlustustegevus	3	2.4	2.4	2.6	2.3	3.4	4.3
	Kinnisvaraalane tegevus	3.8	3.8	4.4	5	4.6	4.8	4.5
	Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	10.2	10.3	12	12.4	12	9.7	13
	Haldus- ja abitegevused	9.4	9.7	9.4	10.1	9.8	11.4	12.6
	Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	18.3	18.3	20.2	20.5	19.9	18.4	16.1
	Haridus	8.4	11.4	11.5	9.6	10.3	11.4	10.4
	Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	5.4	4.6	3.2	5.3	8	6.7	4.2
	Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	4.6	5.8	7.2	6.4	5.7	7.9	6
	Muud tegevusalad	2	3.6	3.9	3.7	4.4	4.9	5.6
Naised	Tegevusalad kokku	300.5	305.5	306.6	304.8	312.9	315.3	320.8
	Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	7.4	7.7	7	6.8	7.8	6.3	6.2
	Töötlev tööstus	47.4	45.4	46.3	46.4	46.4	46.5	48
	Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	1.6	2.1	1.7	2.1	2	1.6	1.8
	Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus	1.3	1.2	..	..	..	..	0.8
	Ehitus	6.1	4.9	3.6	4	5.1	5	4.4
	Hulgi- ja jaekaubandus;	48.3	47.1	48.6	46.8	49.5	51.9	52.5

mootorsõidukite ja mootorrataste remont								
Veendus ja laendus	15.1	15.4	12.8	13.9	12	12.4	13.3	
Majutus ja toitlustus	14.3	14.5	16.8	19	20.7	20.5	18.1	
Info ja side	6.5	7.9	7.1	7.6	8.4	9.3	9.5	
Finants- ja kindlustustegevus	7.3	8.4	7.8	5.5	7.2	7.6	7.7	
Kinnisvaraalne tegevus	6.8	7	7.3	6.5	5.7	6.9	5.8	
Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus	13	12.9	14.2	14.3	13.5	15	16.3	
Haldus- ja abitegevused	8	11.6	13.3	8.7	8.8	9.9	11	
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	21	21.7	22.8	24.6	22.5	21.3	22.6	
Haridus	48.1	50.4	44.5	45.4	50.4	46.2	46.4	
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	29.2	30	33.2	33.4	31.1	32.7	33.6	
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	9.6	9.1	9.8	10.2	8.5	9.6	10.9	
Muud tegevusalad	8.5	7.8	8.6	8.6	12.2	11.3	11.3	

Lisa 3. Palgalõhe ja segregatsiooni hajuvusdiagramm, 2011-2017 aastate keskmised.



## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Mai-Liis Logina,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose Sooline palgalõhe majandusharuti, mille juhendaja on Ave Roots, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commonsi litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

*Mai-Liis Logina*  
**28.05.2020**