

TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut

Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu

Sotsioloogia ja infoteaduste eriala

Lisanna Lehes

**SOOLISED ERINEVUSED ÕIGLASE TÖÖTASU
HINDAMISEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Ave Roots, PhD Sotsioloogia

Tartu 2021

AUTORIDEKLARATSIOON

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

Lisanna Lehes

28.05.2021

ABSTRACT

Gender differences in the assessment of fair salary

In Estonia, the labor market is highly segregated by gender. The pay gap between Estonian women and men is also one of the largest in Europe. Issues concerning the pay gap and gender inequality have been examined extensively in Estonia, but it is also essential to research the salary that men and women consider fair. The assessment of fair salary provides an opportunity to examine the emergence of the pay gap from another angle.

In terms of the labor market and society in general, this is an important area that needs to be studied and has not been discussed much in the Estonian context. Therefore, the purpose of the bachelor's thesis is to determine the difference between men's and women's perceived fair salary and examine the factors influencing it.

The data comes from the 9th round of the European Social Survey, which was conducted in 2018. Multiple linear regression is used to analyze how characteristics such as working life, family life, beliefs about justice, gender stereotyping, and discrimination affect the assessment of fair salary for men and women.

The results indicate that both work and family life characteristics are linked to the assessment of fair pay. Women have a lower average fair salary rating than men. Gender differences exist in almost all occupational groups. As the qualifications of the worker increase, the less apparent the fair salary gender gap becomes. Further investigation of the perceived fair salary is needed because the gender pay gap between perceived fair salaries causes the actual pay gap.

Keywords: fair salary, gender differences, pay gap, regression analysis

SISUKORD

ABSTRACT	3
SISUKORD	4
SISSEJUHATUS	6
1. KIRJANDUSE ÜLEVAADE.....	8
1.1 Õiglane töötasu	8
1.2 Töötasude erinevuste kujunemise selgitused.....	9
1.3 Töötasude erinevuste selgitused jaotava õigluse kaudu	10
1.3.1 Jaotav õiglus töökeskkonnas	10
1.4 Suhtumine töötasude ebavõrdsusse.....	12
1.5 Selgitatud ja selgitamata palgalõhe	12
1.6 Õiglast töötasu mõjutavad tegurid	13
PROBLEEMISEADE.....	16
2. METOODIKA	17
2.1 Andmestik.....	17
2.2 Analüüsi meetodid	17
2.3 Tunnuste kirjeldus	18
2.3.1 Sõltuv tunnus: brutotöötasu õiglase tase	18
2.3.2 Seletavad tunnused	20
3. ANALÜÜS	23
3.1 Kirjeldav statistika, sõltuva tunnuse seosed seletavate tunnustega	23
3.2 Regressioonanalüüs	32
3.2.1 Üldine õiglase brutotöötasu mudel.....	35
3.2.2 Naiste ja meeste õiglase brutotöötasu mudelite võrdlus	36
4. ARUTELU.....	38
4.1 Soolised erinevused õiglase töötasu osas	38
4.2 Õiglast töötasu mõjutavad tegurid.....	39
4.3 Analüüsi edasiarendamine	41

KOKKUVÕTE	43
KASUTATUD KIRJANDUS.....	44
LISAD	49
Lisa 1. Muutujate kodeerimine	49
Lisa 2. Valimit iseloomustav kirjeldav statistika.....	51
Lisa 3. Statistikut mudelites esineda võiva multikollineaarsuse hindamiseks	52
Lisa 4. Mudelite jääkide normaaljaotuse kontrollimine	55

SISSEJUHATUS

Töötasu on sotsiaalse ebavõrdsuse keskne mõõde, kuna indiviidi käsutuses olevad sissetulekud mõjutavad kõiki isikliku elu sfääre (Liebig jt, 2018). Bakalaureusetöös on põhilise fookuse all õiglaseks peetav brutotöötasu. Õiglase töötasu puhul on tegemist hinnanguga enda jaoks õiglaseks peetavale palgasummale (Ye, You ja Jr, 2017). Arusaamad töötasu õiglusest võivad põhineda erinevatel objektiivsetel ja subjektiivsetel kaalutlustel (Fehr ja Schmidt, 1999). Subjektiivsus tähendab seda, et hinnangud põhinevad selgelt väljendamata kriteeriumitel ja võivad indiviiditi erineda, sõltudes väärtustest ja hinnangutest.

Soov saada osa õiglastest ühiskondlikest hüvedest on üks inimese põhilisi motivaatoreid (Liebig jt, 2018). Eestis on tööturg sooliselt väga segregeeritud. Samuti on ka palgalõhe Eesti naiste ja meeste vahel üks Euroopa suurimaid. Palgalõhet ja soolist ebavõrdsust käsitlevaid teemasid on Eestis uuritud laialdaselt, ent oluline on siinkohal ka uurida, kuidas tajuvad mehed ja naised enda jaoks õiglaseks peetava töötasu summat. Õiglase töötasu hinnangu kaasamine annab võimaluse uurida palgalõhe tekkimist ka teise nurga alt.

Costa-Lopes, Dovidio, Pereira ja Jost (2013) arutlevad, et ebavõrdsus on püsiv, kui see on ühiskonnas õigustatud. Naisi peetakse kuuluvat haavatavasse sotsiaalmajanduslikku rühma, kuna võrreldes meestega on neil madalam sissetulek ja tulenevalt pausidest tööelus keerulisem karjääriredelil edasi liikuda (Rõöm ja Kallaste, 2004). Töökeskkonna kontekstis kipuvad naised võrreldes meestega enda väärtust alahindama. Uuringud on näidanud, et naistel on karjääri alustades ja karjääri haripunktis madalamad palgaootused kui meestel (Sweeney ja McFarlin, 1997). On võimalik, et diskrimineerimise ja soorollide stereotüpiseerimise tõttu tajuvad naised, et nad väärivad madalamat töötasu (Major, 1994).

Õiglustunne oma töötasu osas mõjutab indiviidi subjektiivset heaolu, kuid kujundab ka arvamusi poliitikast ja majandussüsteemist (Liebig jt, 2018). Seetõttu leiab autor, et nii tööturu kui ka laiemalt ühiskonna mõistes on tegemist olulise uurimist vajava valdkonnaga, mida Eesti kontekstis on vähesel määral käsitletud.

Bakalaureusetöö eesmärgist tulenevalt soovitakse esmalt kirjanduse abil leida võimalikud tegurid, mis selgitavad sooliste erisuste tekkimist õiglase töötasu hindamisel. Seejärel luua

regressioonmudelid selgitamaks, kuidas need tegurid mõjutavad soolisi erinevusi õiglase töötasu hindamisel. Töös kasutatakse Euroopa Sotsiaaluuringu 2018. aasta (9. vooru) andmeid.

Töö esimene osa keskendub õiglase töötasu sooliste erinevuste olemasolu ja tekkepõhjuste selgitamisele. Bakalaureusetöö teises osas tutvustatakse analüüsis kasutatavaid andmeid, töö metoodikat ja valitud tunnuseid. Kolmas osa kirjeldab andmeanalüüsi. Tajatud õiglase töötasu ja tegurite vaheliste seoste analüüsimiseks viiakse läbi regressioonanalüüs. Töö neljas osa koosneb tulemuste esitamisest ja arutelust.

Autor soovib tänada bakalaureusetöö juhendajat Ave Rootsi põhjaliku toetuse ja tagasiside eest töö kirjutamisel.

1. KIRJANDUSE ÜLEVAADE

Esimese peatüki eesmärk on selgitada õiglase töötasu sooliste erinevuste olemasolu ja tekkepõhjuseid. Selgitatud on õiglase töötasu mõistet ning, kuidas õiglaseks peetavad töötasud inimeste jaoks kujunevad. Lisaks on antud ülevaade selgitatud ja selgitamata palgalõhest ning uuritud, kuidas suhtutakse töötasude ebavõrdsusesse.

1.1 Õiglane töötasu

Palk ja töötasu viitavad töökohustuste täitmise eest saadud tasule. Sissetulek tähendab saadud hüvitiste hulka, hõlmates endas töötasu ja muud saadud tulud. Õiglane töötasu tähendab seda, et inimest hüvitatakse tema tööks pidamiste järgi õiglaselt (Ye, You ja Jr, 2017). Õiglase brutopalgaga hindamine on seotud majandussüsteemi ja ressursside jaotusega tööturul. Võrdluseks, netopalgaga õigluse tajumist mõjutavad ka riigipõhised maksu- ja sotsiaalkindlustusskeemid, mis võivad riigiti erinevaid arvamusi kujundada (European Social Survey, i.aa.). Õiglusuuringute põhimõtteks on Hatfieldi põhimõte, mis väljendab, et õiglus on vaataja silmades (European Social Survey, i.aa.). Seega sõltub õiglase töötasu hinnang igast individuaalsest vastajast. Õiglase töötasu kujunemise uurimisel tuleb samuti arvestada, et tajutava õiglase töötasu ja tegeliku töötasu vahel on positiivne seos (Ye jt, 2017).

Arusaamad töötasu õiglusest põhinevad objektiivsetel kaalutlustel, näiteks mil määral sarnaneb saadav töötasu turu olukorraga, ning subjektiivsetel kaalutlustel ehk mil määral peegeldab töötasu töötaja väärtust ja panust töökohal (Fehr ja Schmidt, 1999). Töötasu õigluse hindamisel on inimesele oluliseks võrdlusstandardiks need, kes on samast soost ja töötavad samas ametis (Valet, 2018). Seetõttu võivad soolised erinevused õiglase töötasu hindamisel olla tingitud inimese võimalusest end teiste sarnaste inimestega võrrelda. Samuti on Valet (2018) kirjeldanud rahuloleva naistöötaja paradoksi, mis põhineb sellel, et naised, kes töötavad ametites, kus nad moodustavad töötajatest enamuse, võrdlevad end tõenäoliselt teiste naistega ja tajuvad seetõttu vähesemal määral soolist palgalõhet, ning lepivad suurema tõenäosusega madalama palgaga. Seejuures naised, kes töötavad ametites, kus enamuse moodustavad mehed, võrdlevad end pigem meestega, ning neil on teistsugused arusaamad õiglasest palgast.

Töötajad võrdlevad end neile sarnase soo ja oskustega inimestega. Sooline erinevus õiglase töötasu hinnangute vahel võib tekkida mitmel moel, näiteks horisontaalse ja vertikaalse segregatsiooni, aga ka erinevate sooliste individuaalsete iseärasuste mõjul.

1.2 Töötasude erinevuste kujunemise selgitused

Selleks, et mõista soolisi erinevusi õiglase töötasu hindamisel, tuleb mõista ka töötasude erinevuste kujunemist. Varasemalt on leitud erinevaid faktoreid selgitamaks, miks inimesed nõustuvad erinevate töötasudega. Douglas (Douglas, 1982, viidatud Wegener ja Liebig, 2000 kaudu) eeldab, et inimeste veendumused ja väärtused tulenevad sotsiaalsest keskkonnast, milles nad elavad. Sotsiaalse domineerimise teooria (ingl *social dominance theory*) kohaselt on ühiskonnad korraldatud grupipõhiste hierarhiatena, kus vähemalt ühel grupil on kõrgem sotsiaalne staatus ja suurem võim kui teistel gruppidel (Sidanius, Pratto ja Mitchell, 1994, viidatud Costa-Lopes jt, 2013 kaudu).

Sotsiaalne keskkond mõjutab väärtuste ja normide kujunemist. Kui ebavõrdne sotsiaalne korraldus on ühiskonnas õigustatud, on ebavõrdsus püsiv. Meeste ja naiste töötasude varieeruvus on põhjustatud sotsiaalse keskkonna poolt, mis õigustab erinevusi töötasude osas.

Costa-Lopes jt (2013) arutlevad, et ebavõrdsus on püsiv, kui seda peetakse ühiskonnas õiglaseks. Sotsiaalses keskkonnas valitsevad veendumused ja väärtused aitavad inimestel oma tegevust õigustada. Sisuliselt eeldab normide kehtestamine sotsiaalsete ja psühholoogiliste protsesside olemasolu, mille kaudu hoiakud, käitumine ja sotsiaalne korraldus on õigustatud (Costa-Lopes jt, 2013). Sotsiaalse ebavõrdsuse legitimeerimine toimib süsteemselt individuaalsel, grupi ja ühiskonna tasandil. Individuaalsel tasemel võib õiguspärasus ehk legitiimsus lubada inimesel säilitada positiivse eneseteadvuse, teisi samal ajal diskrimineerides. Grupi tasandil tugevdab õiguspärasus domineerivate rühmade soodsamat positsiooni, vähendades samal ajal mittedomineerivate rühmade vastupanu (Costa-Lopes jt, 2013).

Normid põhinevad ühiskondlikel väärtustel, reguleerides sotsiaalset tegevust. Soorollid, mida nii naistele kui ka meestele omistatakse, on endiselt ühiskonnas kinnistunud. Olenemata sellest,

et perekonna tasakaal on muutnud ja ühes peres on mitu töökäijat, on soorollid endiselt olulisteks mõjutajateks ka palgaküsimustes.

1.3 Töötasude erinevuste selgitused jaotava õigluse kaudu

Jaotava õigluse põhimõtted saab defineerida kui moraalseid juhtnööre poliitilistele protsessidele ja struktuuridele, mis mõjutavad hüvede jaotust ühiskonnas (Alves ja Rossi, 1978; Lamont ja Favor, 2017). Sotsiaalse identiteedi teooria (ingl *social identity theory*) kohaselt hindavad inimesed jaotavat õiglust enda jaoks soodsate tingimuste järgi (Shamon ja Duellmer, 2014). Arusaam jaotavast õiglusest on organisatsioonidele oluline, kuna see mõjutab mitmeid organisatsiooni protsesse – töötasu, hüvitiste ja palgatõusude jaotamist (Flint ja Haley, 2013). Jaotava õigluse tajumisest sõltub töötaja pingutus ja pühendumine ettevõttele ning oma töökohale (Poon, 2012; Ye jt, 2017). Töötajad, kes tajuvad oma töötasu õiglasena, on suurema rahuloluga ja väiksema tõenäosusega ettevõttest lahkujad (Kao jt, 2018).

Jaotav õiglus mõjutab hüvede jaotust ühiskonnas, olles tööturu kontekstis olulise tähtsusega. Jaotav õiglus on seotud tehtud töö ja saadud tasu proportsionaalsusega, kuid ka töö rahulolu ja tulemuslikkusega.

1.3.1 Jaotav õiglus töökeskkonnas

Töökeskkonna kontekstis kipuvad naised enda väärtust alahindama. Mehed jagavad preemiaid töökaaslastele panuse alusel, kui naised teevad seda nii, et kõik saaksid võrdselt (Major ja Adams, 1983). Naistel on karjääri alustades ja karjääri haripunktis madalamad palgaootused kui meestel (Major, 1994; McFarlin jt, 1989; Sweeney ja McFarlin, 1997). Kindla palga eest töötasid naised kauem ja tegid kvaliteetsemat tööd kui mehed (Major, McFarlin, Gagnon, 1984).

Uuringud näitavad ka seda, et kui naistele makstakse vähem kui meessoost kolleegidele, ei tunne nad rahulolematust töötasu suhtes (Major, 1994). Selline rahulolematuse puudumine on tingitud sellest, et naised tajuvad, et nad väärivad madalamat töötasu kui mehed (Filippin ja

Ichino, 2005; Major, 1994). Jasso ja Websteri (1997) analüüsis määrasid mehed ja naised meestele kõrgema õiglase töötasu, kuid mehed määrasid mõlemale sugupoolele kõrgema õiglase töötasu kui naissoost vastajad.

Soolised erinevused palgaläbirääkimistel ning inimeste enda ootused kõrgemale palgale võivad põhjustada erinevusi lõplikus töötasus. Dittrich, Knabe ja Leipoldi (2014) eksperimendist selgus, et võrreldes meestöötajatega, suudavad meestööandjad naistöötajatega läbirääkimisi pidades töötasu keskmiselt rohkem madalamaks kaubelda. Olles tööandja rollis, saavutavad naised samasugused läbirääkimistulemused kui meessoost tööandjad. Eksperimendi tulemuste põhjal võiks järeldada, et põhjus võib peituda naistöötajate kehvemas läbirääkimisoskuses. Dittrich jt (2014) eksperimendi käigus ei leitud, et naiste läbirääkimisoskus pakkumiste ja vastupakkumiste tegemisel oleks olnud halvem kui meestel. Autorid (Dittrich jt, 2014) järeldavad, et naised peaks julgustama töötasu alaseid läbirääkimisi pidama ja mitte esimest pakkumist vastu võtma. Barron (2003) järeldab, et ühiskonna poolt pandud piirangud ja psühholoogilised protsessid mõjutavad naised palgaläbirääkimistel.

Uuringud näitavad, et naised üritavad vältida hierarhiate moodustamist, samal ajal on täheldatud, et mehed muudavad juhtideta grupid hierarhilisteks (Sweeney ja McFarlin, 1997). Üheks selgituseks võib pidada seda, et naised on tundlikumad ja rohkem huvitatud sotsiaalsete suhete arendamisest töökaaslastega (Major jt, 1984; Major ja Adams, 1984). Teine võimalik selgitus on see, et naised tuginevad tööalaste tulemuste saavutamiseks ametlikele eeskirjadele ja süsteemidele, kuna diskrimineerimine ja soorollide stereotüüpiseerimine on hoidnud neid peamistest otsustusprotsessidest eemal (McFarlin, 1997).

Õiglaselt hinnatav töötasu mõjutab tööga rahulolu ja seega ka töötaja panust ja produktiivsust töökohal. Üldiselt on naiste palgaootus madalam ja nad on sellega rahul. Naiste madal töötasu tuleneb sellest, et kuigi nad oskaks palgaläbirääkimistel osaleda sama hästi kui mehed, võtavad nad tihti esimese pakkumise vastu.

1.4 Suhtumine töötasude ebavõrdsusesse

Mitmed uuringud on leidnud seoseid sotsiaalse positsiooni ja ebavõrdsusesse suhtumise vahel. Madalam tajutav sotsiaalne positsioon (Gijsberts, 2002; Hadler, 2005; Roosmaa ja Plotnik, 2011: 358; Wegener ja Liebig, 2000) ja haavatavasse sotsiaalsesse rühma kuulumine (Jæger, 2006) soodustavad võrdõiguslikke vaateid jaotava sotsiaalse õigluse osas ja seda enam hinnatakse ühiskondlikke sissetulekute erinevusi liiga suureks (Hadler, 2005). Naisi peetakse kuuluvat haavatavasse sotsiaalmajanduslikku rühma, kuna võrreldes meestega on neil madalam töötasu, keerulisem karjäärireedelil edasi liikuda ja emaduspuhkusest tulenevad pikemad pausid tööelus (Rõöm ja Kallaste, 2004).

Sugu on töötasude ebavõrdsust käsitlevate veendumuste oluline määraja. Vastupidiselt varasemalt väljendatud seisukohale, et naised lepivad madalama töötasuga, toob Saar (2011: 449) välja, et naised on kriitilisemad ja arvavad sagedamini, et töötasude erinevused on liiga suured. Samuti soosivad kõrgema hariduse ja kõrgema töötasuga inimesed suuremat töötasude ebavõrdsust kui vähem haritud ja madalama töötasuga inimesed (Gijsberts, 2002; Hadler, 2005; Jæger, 2006).

Töötasude ebavõrdsusesse suhtumist mõjutab inimese sotsiaalne positsioon, haridustase, sugu, aga ka saadav töötasu. Madalama sotsiaalse positsiooni ja haridustasemega inimesed, ning ka naised on ühiskonna hüvede jaotamise osas egalitaarsemate põhimõtetega. Mida paremal järjel on inimene, seda sagedamini arvatakse, et töötasude erinevused erinevate ühiskonna gruppide vahel pole liiga suured.

1.5 Selgitatud ja selgitamata palgalõhe

Arvestades väljakujunenud palgalõhet ning soolist segregatsiooni tööturul, kajastavad naiste ja meeste hinnangud õiglasele palgale ka tegelikku soolist palgalõhet (Fernandes jt, 2020). Statistikaameti (2021) andmete põhjal oli 2018. aasta seisuga meeste keskmine brutopalk 1453 eurot ja naiste keskmine brutopalk 1165 eurot. Sooline palgalõhe Eestis on 2020. aasta andmete põhjal 15,6% (*Palgalõhe / Statistikaamet*, i.a.). Selgitamata palgalõhe on varasemalt arvesse võetud tegurite poolt selgitamata jäänud sooline palgalõhe (ingl *Conditional gap*) (Christofides,

Polycarpou ja Vrachimis, 2013). Selgitamata sooline palgalõhe on Eestis umbes 20%, mis võib tähendada seda, et naised küsivad 20% vähem palka ja ka saavad 20% vähem palka (Meriküll ja Mõtsmees, 2017).

Palgalõhe ja sooline segregatsioon mõjutavad õiglase töötasu erinevust naiste ja meeste vahel. Tajutud õiglase töötasu ebavõrdsus on oluline, kuna näitab kuivõrd on soolised erinevused ühiskonnas juurdunud ja kuivõrd mõjutab eristus soo järgi igapäeva elu.

1.6 Õiglast töötasu mõjutavad tegurid

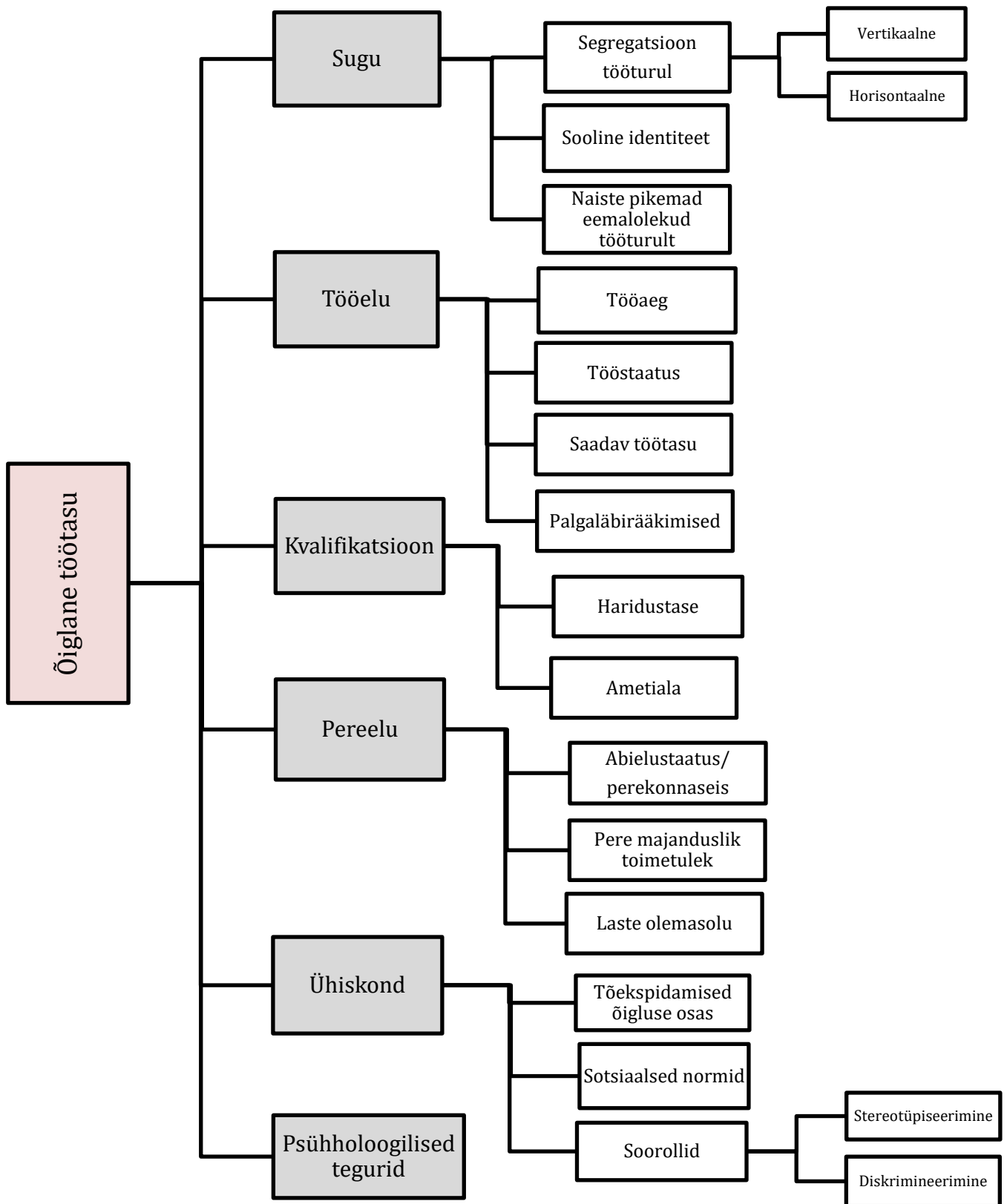
Töötajate töötasu erinevuste legitimeerimise – millist töötasu peetakse õiglaseks konkreetsete gruppide puhul – üle otsustatakse erinevate kriteeriumite alusel. Sugu on oluline õiglase töötasu hinnangut mõjutav tegur (Jasso ja Rossi, 1977). Sotsiaalsed normid, soorollid (Pfeifer ja Stephan, 2019) ja sooline identiteet (ingl *gender identity*) (Bertrand, 2011) on olulised õiglase töötasu hinnangut kujundavad tegurid. Soolised erinevused õiglase töötasu hindamisel on põhjustatud meeste ja naiste individuaalsetest iseärasustest karjääri valikul, kuid ka meeste ja naiste erinevatest lähenemistest palgaläbirääkimistel (Pfeifer ja Stephan, 2019).

Lisaks soole on töötasu õiglust hinnatud ametisfääri tegurite põhjal. Jasso ja Rossi (1977) hinnangul esineb seos inimese kvalifikatsiooni ja tema sissetulekute vahel. Arita jt (2019) uurimus keskendus Jaapani töötajatele. Selle kohaselt on Jaapanis naistöötajate õiglase töötasu madalam kui meestöötajatel, ning osajaga töötajate tajutav õiglase töötasu on madalam kui tavatöötajatel. Vastuolus nende endi huvidega arvavad Jaapanis ebasoodsas olukorras olevad vastajad, nagu mittetöötavad ja naissoost vastajad, et töötasude vahe vastavalt töö tüübile ja soole peaks olema suurem (Arita jt, 2019). Eelneva põhjal võib järeldada, et võrreldes meestega tajuvad naised enda jaoks õiglast töötasu väiksemana ja samas tunnevad, et see on nende jaoks ka õiglase. Jaapan on näide sellest, kuidas traditsioonilises ühiskonnas valitsevad veendumused ja väärtused säilitavad ebavõrdsuse legitimeerimist töötasu osas. Ametisfääri tegurite hulka kuuluvad ka üldine tööturu segregatsioon ja naiste pikemaid eemalolekuid töökohalt (Bertrand, 2011). Näiteks suurema riskikartlikkuse tõttu valivad naised stabiilsed ja väikese riskiga elukutsed, millel puudub üldjuhul kõrge konkurentsikeskkond (Bertrand, 2011). Soolist

erinevust põhjustavad ka struktuursed ebavõrdsused, nagu sooline diskrimineerimine töölevõtmisel ja edutamisel (Sweeney ja McFarlin, 1997).

Töötasu õiglust ei hinnata ainult kvalifikatsiooni suhtes, vaid hindamist mõjutavad ka ametisfääri mittekuuluvad tegurid. Näiteks perekondlikud tegurid, nagu perekonnaseis (Arita jt, 2019; Jasso ja Rossi, 1977; Pfeifer ja Stephan, 2019) ja teadmised pere sissetulekust (Jasso ja Rossi, 1977) ning individuaalsed tegurid, nagu mitmed psühholoogilised tegurid (Bertrand, 2011). Lisaks on selgunud Lõuna-Korea, Jaapani ja USA võrdluses, et laste puudumisel on negatiivne mõju. Arvatakse, et kui töötajal ei ole lapsi, tuleks talle maksta madalamat töötasu kui töötajatele, kellel on näiteks kaks last (Arita jt, 2019).

Andmaks ülevaadet õiglast töötasu mõjutavatest teguritest, on autor koostanud kirjanduse ülevaate põhjal kokkuvõtva Joonise 1.



Joonis 1. Kokkuvõttev skeem kirjanduse ülevaates käsitletud õiglast töötasu mõjutavatest teguritest (autori koostatud)

PROBLEEMISEADE

Tegelikku palgalõhet meeste ja naiste vahel on uuritud laialdaselt, ent oluline on siinkohal uurida, kuidas tajuvad mehed ja naised enda jaoks õiglase töötasu summat. Gijsberts (2002) on rõhutanud, et ebavõrdsuse subjektiivne tajumine on olulisem kui tegelik ebavõrdsus, kuna tajutav ebavõrdsus tekitab ebavõrdsuse. Varasemate uuringute ja kirjanduse põhjal on alust arvata, et meeste ja naiste tõekspidamised õiglase töötasu osas erinevad ka Eesti kontekstis.

Jasso ja Websteri (1999) analüüsis olid soost tulenevad tajutava õiglase töötasu erinevused aja jooksul küll vähenenud, ent soolised erinevused olid endiselt püsivad õiglase töötasu hindamise protsessis. See tähendab seda, et on erinevaid tegureid ja mehhanisme, mis mõjutavad naiste ja meeste õiglase töötasu kujunemist. Kui naised tajuvad madalamat töötasu õiglasena, ei küsi nad ka suure tõenäosusega kõrgemat töötasu ja tegelik sooline töötasude lõhe jääb püsima. Seetõttu on bakalaureusetöö eesmärk välja selgitada meeste ja naiste õiglasena tajutava töötasu erinevus ja uurida seda mõjutavaid tegureid.

Kirjanduse põhjal on õiglast töötasu võimalik kirjeldada läbi erinevate tegurite. Bakalaureusetöö analüüsi on valitud tegurid lähtuvalt varasemate uuringute tulemustest ja sellest, kuidas on neid tegureid võimalik Euroopa Sotsiaaluuringu andmestiku abil realiseerida. Töö keskendub nelja valdkonna karakteristikutele, milleks on tööelu, pereelu, tõekspidamised õigluse osas ning sooline stereotüpiseerimine ja diskrimineerimine. Kindlate valdkondade tegurite arvesse võtmine annab hea ülevaate, kuidas need tegurid täpsemalt aitavad prognoosida ning mõista meeste ja naiste jaoks õiglase töötasu kujunemist.

Bakalaureusetöö eesmärgist tulenevalt on töös püstitatud kaks uurimisküsimust:

- 1) Milline on meeste ja naiste tajutud õiglase töötasu erinevus?
- 2) Kuidas mõjutavad tööelu, pereelu, õigluse tõekspidamised ning soolise stereotüpiseerimise ja diskrimineerimise tegurid meeste ja naiste tajutud õiglast töötasu?

2. METOODIKA

2.1 Andmestik

Bakalaureusetöös kasutatavad andmed pärinevad Euroopa Sotsiaaluuringu (*European Social Survey*, ESS) üheksandast voorust, mis viidi läbi 2018. aastal (ESS Round 9, 2018). ESS on rahvusvaheline sotsiaalteaduslik uuring, mis viiakse läbi iga kahe aasta tagant (European Social Survey, 2021b). ESS-i eesmärgiks on tagada Euroopa ühiskondade arengu ja inimeste käitumise uurimiseks kõrge kvaliteediga andmestik. Uuringu põhjal on võimalik jälgida ja tõlgendada avalikkuse muutuvaid hoiakuid ja töötada välja sotsiaalseid näitajaid Euroopa kohta (European Social Survey, 2021a).

Analüüsi teostamiseks on valitud Euroopa Sotsiaaluuringu andmestik, kuna see sisaldab usaldusväärseid andmeid mitmete valdkondade kohta, mida kaasata õiglase töötasu summat kujundavate tegurite uurimisse. Valimi moodustamisel valitakse iniviidid range tõenäosusliku meetodi abil. Lähtutud on sellest, et valim oleks esinduslik 15 aastaste ja vanemate Eesti elanike suhtes, sõltumata nende rahvusest, kodakondsusest või emakeelest (European Social Survey, 2021c). ESS-i üheksandas voorus on teemaplokk inimeste tunnetusest õigluse ja ebavõrdsuse osas, mis võimaldab bakalaureusetöö uurimisprobleemi süvenenult käsitleda. Analüüsis on kasutatud Eesti andmeid, kus kokku oli 1904 vastajat. Nendest 44% olid mehed ja 56% naised.

2.2 Analüüsi meetodid

Empiirilise analüüsi läbi viimiseks on autor kasutanud kvantitatiivset analüüsi. Esmalt on kirjeldava statistika osas välja toodud olulisemad näitajad ja seosed sõltuva ning seletavate muutujate vahel. Sellele järgneb mitmene lineaarne regressioonanalüüs, et analüüsida selgitavate tegurite ja õiglase brutotöötasu vahelisi seoseid.

Regressioonimudeli koostamise aluseks on idee seletada võimalikult suurt osa sõltuva tunnuse ehk õiglase brutotöötasu variatiivsusest seletavate tunnuste kaudu. Mitmese lineaarse regressioonanalüüsi käigus loodi kolm mudelit: esmalt õiglase brutotöötasu kirjeldamiseks, seejärel mudel naiste ja mudel meeste õiglase brutotöötasu kirjeldamiseks. Töö analüüsi osa

viidi läbi kasutades programmeerimiskeelt R (R Core Team, 2021) ja kasutajaliidest RStudio (RStudio Team, 2021). ESS-i andmete analüüsimisel tuleb arvesse võtta ka iga vastaja tõenäosust sattuda valimisse (European Social Survey, i.ab.). Seetõttu on kirjeldava statistika ja regressioonimudelite juures kaalumiseks kasutatud järelkihistamiskaalusid (ingl *post-stratification weight*).

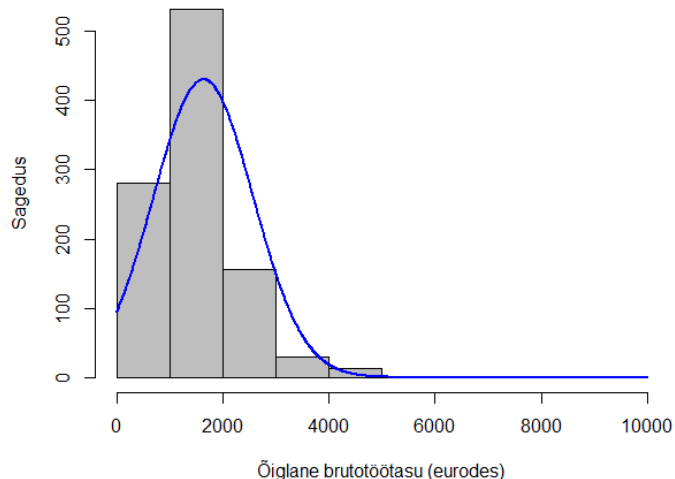
2.3 Tunnuste kirjeldus

Järgnevas analüüsis on kasutusel üks sõltuv tunnus ning kaksteist seletavat tunnust.

2.3.1 Sõltuv tunnus: brutotöötasu õiglase tase

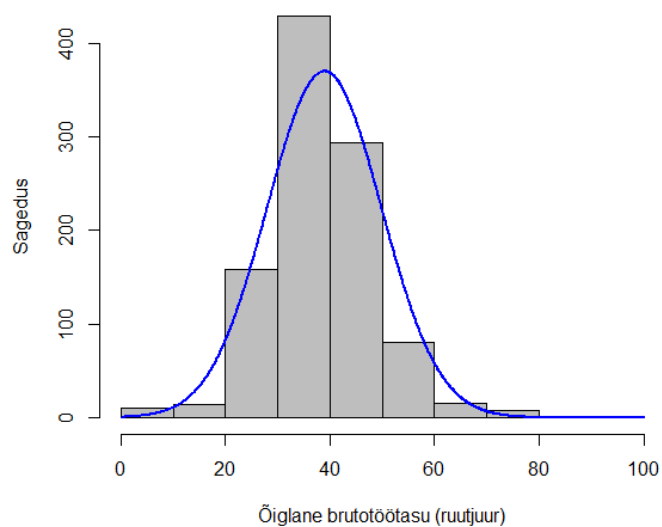
Õiglase palgasumma hindamise mudeli loomisel kasutati sõltuva tunnuseks ESS-i andmestikust tunnus, mis hindas brutotöötasu õiglast taset. Brutotöötasu õiglast taset küsiti algselt uuringus vaid nende indiviidide käest, kes pidasid oma brutotöötasu ebaõiglaselt madalaks ja ka nende käest, kes pidasid oma brutotöötasu ebaõiglaselt kõrgeks. Töös on lõplikku tunnusesse sisse jäetud ka need, kes pidasid oma töötasu õiglaseks – nende puhul on kasutatud nende tegelikku töötasu õiglase töötasuna. Küsimusele vastajate arv oli 1102, kus 414 respondenti vastasid, et nende töötasu on õiglase, 675 respondenti vastasid, et nende töötasu on ebaõiglaselt madal ja 13 respondenti vastasid, et nende töötasu on ebaõiglaselt kõrge. Väikese indiviidide arvu tõttu jäävad lõplikust analüüsist jäävad välja need, kes hindasid oma töötasu ebaõiglaselt kõrgeks.

Tunnuse algset jaotust kirjeldab Joonis 2. Sellelt on näha, et antud tunnus pole normaaljaotusega ja vastused on koondunud madalamate väärtuste poole ehk tegemist on positiivse asümmeetriaga. Asümmeetriakordaja on 2,6 ja järskuskordaja on 14,8. Kuna lineaarse regressioonanalüüsi teostamiseks vajalik normaaljaotus puudub, siis saab jaotust sümmeetrilisemaks muuta tunnust teisendades. Teisendamise eesmärgiks on tulevaste regressioonimudelite vigade normaaljaotuse saavutamine, et tagada lineaarse regressioonanalüüsi eelduste täidetuse. Autor on kasutanud ruutjuur teisendust, kuna ruutjuurteisenduse tulemused (asümmeetria-, järskuskordaja) on normaaljaotusele lähemal kui laialdaselt kasutatud logaritmteisendusel.



Joonis 2. Õiglase brutotöötasu sagedusjaotus (Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring, 2018)

Joonis 3 väljendab teisendatud tunnuse jaotust. Ruutjuuritud õiglase brutotöötasu keskmine on 39,2 ($s = 11$), asümmeetriakordaja 0,5 ja järskuskordaja 3,3. Kordajate põhjal on näha, et teisendatud tunnus sarnaneb normaaljaotusele ja sobib paremini lineaarsesse mudelisse. Regressioonanalüüsis on sõltuva tunnuseks kasutatud teisendatud tunnust ehk ruutjuuritud õiglast brutotöötasu.



Joonis 3. Teisendatud õiglase brutotöötasu sagedusjaotus (Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring, 2018)

2.3.2 Seletavad tunnused

Seletavate muutujate valik põhines töös eelpool (vt ptk 1, Joonis 1) esitatud teoreetilistel kaalutlustel. Teooriast tulenevalt on analüüsi lisatud selgitavateks muutujateks järgnevad tegurid: tööeluga seotud tegurid, nagu kogemus tööturul ja amet; pere majandusliku toimetulekuga seotud tegur, milleks on hinnang leibkonna sissetulekule; õigluse tõekspidamisi kirjeldavad tegurid, nagu hinnangud õiglase töötasu ja ühiskonnas rikkuste jaotamise kohta; muutujad kirjeldamaks võimalike stereotüpiseerimist ja diskrimineerimist, nagu soo mõju inimese tööle võtmisel ja diskrimineeritavasse gruppi kuulumise tunnus. Lisaks on mudelis ka kontrollmuutujaid, milleks on vastajat iseloomustavad sotsiaal-demograafilised tegurid. Nendeks on sugu, abielustaatus, laste olemasolu, sünniriik ning suhe religiooniga. Ülevaatlikkuse huvides kodeerib autor töös kasutatud seletavad muutujad lühemale skaalale. Kodeeritud muutujad on esitatud Lisas 1 ning meeste ja naiste protsentjaotused muutujates Lisas 2. Kõikide tunnuste (v.a tööturu kogemus) korral valiti taustakategooriaks suurema indiviidide arvuga grupp.

Tööturu kogemus on seotud indiviidi tootlikkusega, mis on omakorda seotud töötasu ja hõivesse pääsemisega (Anspal jt, 2014). Töös on selle iseloomustamiseks loodud eraldi tunnus. Selleks on kasutatud aastat, mil indiviid esmakordselt alustas tasustatud töökohal või praktikakohal töötamist ja lahutatud see aastast 2018. Varasemalt on leitud, et tööturu kontekstis on need, kes on töötanud kaks aastat või vähem, teistest gruppidest erinevad, näiteks on alla kaheaastase kogemusega töötajatel suurem töötuse oht (Saar, 2005). Seetõttu on tööturu kogemuse tunnus jaotatud järgnevalt: kuni 2 aastat, 3–10 aastat, 11–20 aastat, 21–30 aastat ning 31 ja rohkem aastat töökogemust. Taustakategooriaks on valitud 11–20 aastane tööturu kogemus, kuna tööturu mõistes on tegu võrdlemisi keskmise grupiga.

Amet on samuti seotud töötasu ja tootlikkusega, vaadates palju inimene on panustanud oma haridusse või töökogemusse, saab hinnata oskuste mõju töötasule (Anspal jt, 2014). Tunnus on jagatud järgnevateks ametikategooriateks: juhid, spetsialistid, keskastme spetsialistid, teenindus- ja müügitöölised, oskustöölised ning lihttöölised. Vähesel indiviidide arvu tõttu on analüüsist välja jäetud sõjaväelased. Taustakategooriaks on spetsialistid.

Analüüsi lisati ka tegur **leibkonna sissetuleku** iseloomustamiseks. Vastused on jaotatud kaheks kategooriaks: need, kes saavad praeguse leibkonna sissetulekuga hakkama ja need, kellel on

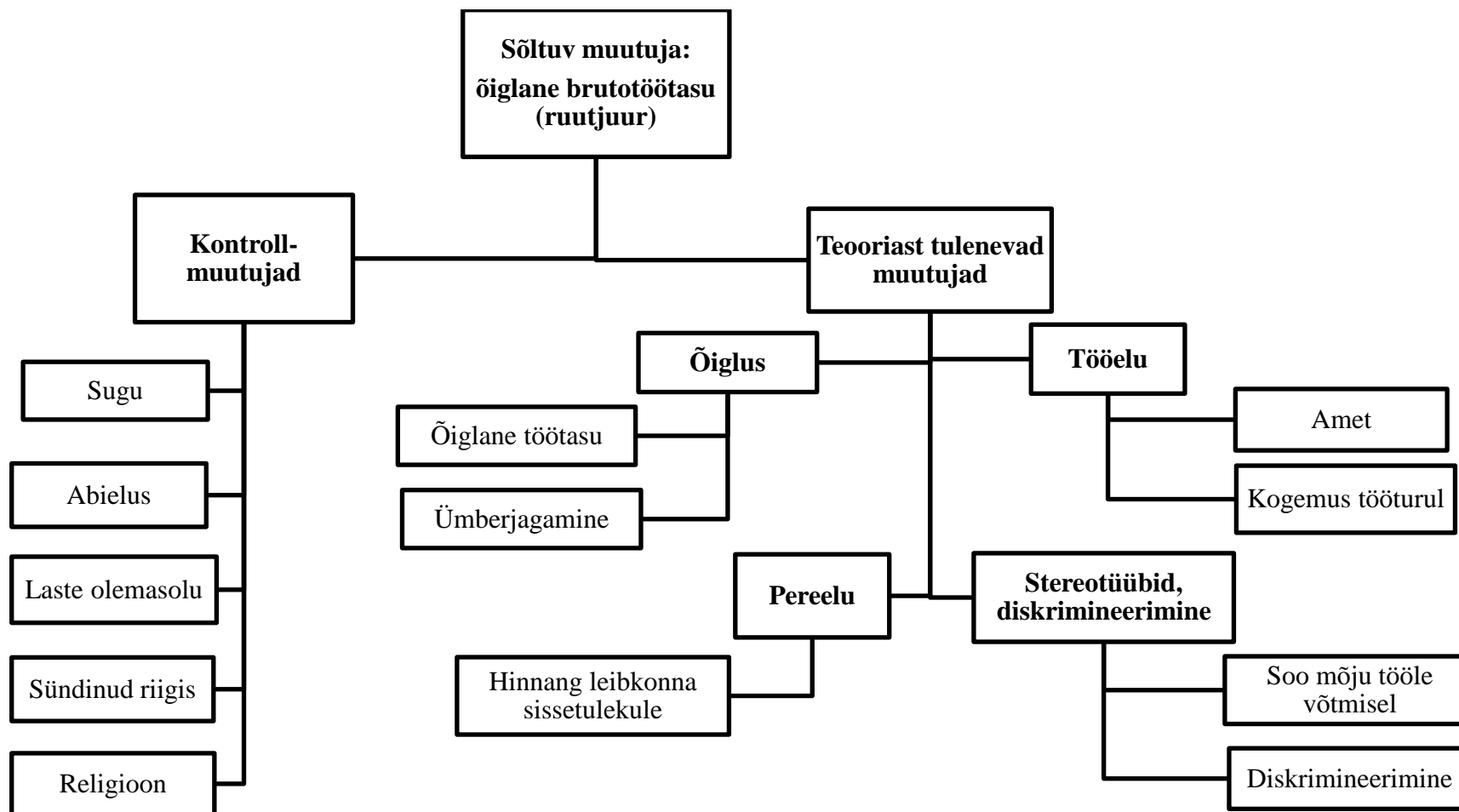
praeguse sissetulekuga raske hakkama saada. Taustakategooriaks on praeguse leibkonna sissetulekuga hakkama saavad inividid.

Õigluse tõekspidamiste osas on mudelisse lisatud indiviidi **hinnang enda brutotöötasu õiglusele**. Tunnus on üheksa punktisel skaalal, kus -4 kuni -1 väljendab ebaõiglaselt madalat töötasu, 0 õiglast töötasu ning 1–4 ebaõiglaselt kõrget töötasu. Muutuja on kodeeritud kahte kategooriasse, kuna ebaõiglaselt kõrget töötasu saajad jäävad vähese indiviide arvu tõttu analüüsist välja: õiglane töötasu ja ebaõiglaselt madal töötasu, mis on ka taustakategooriaks.

Samuti väljendab tõekspidamisi õigluse osas ka **suhtumine ümberjagamise meetmesse**, mis tugines väitele: *ühiskond on õiglane, kui sissetulekud ja rikkus on jaotatud kõigi inimeste vahel võrdselt*. Algne tunnus oli viiepunktisel järjestusskaalal, ent on kodeeritud kolme kategooriasse: need, kes on väitega nõus; need, kes ei ole nõus ega vastu ja need, kes ei ole väitega nõus. Taustakategooriaks on need inividid, kes pole väitega nõus.

Muutuja kirjeldamiseks võimalikku soo alusel stereotüpiseerimist on arvamused, kas **sugu mõjutab inimese tööle võtmist**, kus on kaks kategooriat: avaldab mõju, mis on ka taustakategooriaks ning ei avalda mõju. Samuti on kaasatud ka üldist diskrimineerimist kirjeldav tunnus, mis on **diskrimineeritavasse gruppi kuulumise** tunnus, kus on kaks kategooriat: diskrimineeritavasse gruppi kuulumine ja mittekuulumine, mis on ka taustakategooriaks.

Andmaks ülevaadet analüüsi kaasatud Euroopa Sotsiaaluuringu andmestiku muutujatest, on autor koostanud kirjanduse ülevaate (vt ptk 1, Joonis 1) ning mudelis kasutatavate muutujate põhjal Joonise 4. Regressioonianalüüsis on sõltuvaks muutujaks ruutjuuritud õiglase brutotöötasu hinnang.



Joonis 4. ESS-i andmestiku abil regressioonimudelisse analüüsitavad muutujad (autori koostatud)

3. ANALÜÜS

Kirjeldava statistika osas uuritakse seletavate tunnuste lõikes õiglase brutotöötasu erinevus sugude vahel. Seejärel on esitatud regressioonanalüüsi tulemused kolmes mudelis: üldine õiglast brutotöötasu kirjeldav mudel, naiste õiglast brutotöötasu kirjeldav mudel ja viimaks meeste õiglast brutotöötasu kirjeldav mudel.

3.1 Kirjeldav statistika, sõltuva tunnuse seosed seletavate tunnustega

Järgnevalt on analüüsitud selgitavaid muutujaid ja esitatud kirjeldav statistika regressioonanalüüsis kasutatava alamandmestiku osas. Tabelis 1 on esitatud Eesti meeste ja naiste õiglase brutotöötasu hinnang, tegelik töötasu ja ruutjuuritud hinnang õiglasele brutotöötasule. Lisaks teisendatud õiglase brutotöötasu tunnusele, on võrdlemiseks ja parema ülevaate saamiseks tabelisse lisatud ka õiglase brutotöötasu algne jaotus.

Tabel 1. Arvuliste muutujate kirjeldav statistika Eesti meeste ja naiste kohta

Muutuja		Mees	Naine
Töötasu (eurodes)	Keskväärtus	1391,0	1058,0
	Standardhälve	890,0	655,0
	Mediaan	1275,0	900,0
	Miinum	0,0	0,0
	Maksimum	5000,0	4000,0
	Standardviga	44,1	31,3
	N	406	437
Õiglase brutotöötasu (ruutjuur)	Keskväärtus	42,5	37,0
	Standardhälve	10,8	8,8
	Mediaan	42,4	34,6
	Miinum	16,1	10,0
	Maksimum	100,0	70,7
	Standardviga	0,5	0,4
Õiglase brutotöötasu (eurodes)	Keskväärtus	1916,0	1452,0
	Standardhälve	1076,0	700,0
	Mediaan	1800,0	1200,0
	Miinum	260,0	101,0
	Maksimum	10000,0	5000,0
	Standardviga	51,6	31,5
	N	435	494

Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring, 2018

Pärast puuduvate väärtuste eemaldamist kasutatakse regressioonanalüüsis 929 indiviidi andmeid. Kuna andmestik hõlmab indiviide alates 15- eluaastast, siis välja jäänud individid ei ole uuritava ainese poolest sobilikud ehk nad ei käi tööl ega teeni töötasu, mille alusel küsiti uuringus töötasu õigluse ja õiglase töötasu hinnangu küsimusi. Samuti eemaldati need individid, kes arvasid, et nad teenivad ebaõiglaselt kõrget töötasu ($n = 13$).

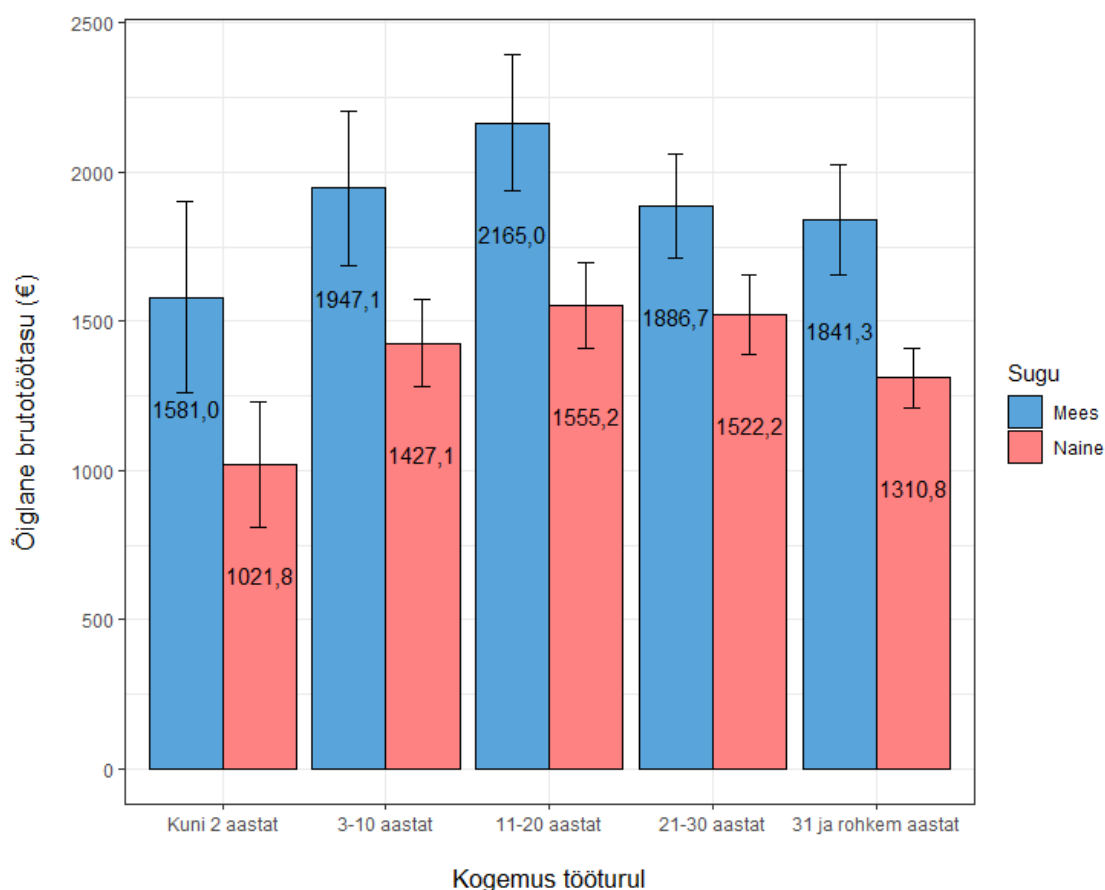
Tabelist 1 selgub, et naistel on madalam keskmine õiglase brutotöötasu hinnang kui meestel. Meeste õiglaseks peetav keskmine brutotöötasu on 1916 eurot ja naistel 1452 eurot. Seega on naiste hinnang tajutava õiglase töötasu osas meeste omast neljandiku võrra väiksem (24,3%). Samas on meestel õiglase brutotöötasu standardhälve ($s = 1076$) suurem kui naistel ($s = 700$), mis viitab suuremale hajuvusele keskvärtuse ümber. Arvestades õiglase töötasu mediaani, on naiste ja meeste vahe 30%, kus meeste õiglase töötasu mediaan on 1800 eurot ja naiste puhul 1200 eurot. Kahe grupi keskmiste võrdlemiseks saab kasutada ka t-testi. T-test põhineb t-statistikul, mille väärtus arvutatakse, kasutades gruppide keskmisi ja standardhälbeid ning võttes arvesse ka vastajate arvu grupis (Tooding, 2015). Võrreldes meeste ja naiste õiglast brutotöötasu on t-statistiku väärtuseks 9,02, vabadusastmete arv on 927 ning olulisuse tõenäosus ($p < 0,001$). Selle põhjal saab järeldada, et naiste keskmiste hinnangute usaldusvahemikud õiglase brutotöötasu osas ei kattu ja on statistiliselt oluliselt erinevad.

Selleks, et hinnata õiglast töötasu tuleb arvesse võtta ka indiviidi tegelik töötasu. Kendalli mitteparameetiline korrelatsioonikordaja ei ole tundlik erindite suhtes, mida palgatunnustes võib esineda. Analüüsi käigus selgus, et tavalise brutotöötasu ja õiglase brutotöötasu vahel on Kendalli korrelatsioonikordaja väärtus 0,65 ($p < 0,001$). See tähendab kasvavat monotoonset seost: mida kõrgem on indiviidi tegelik töötasu, seda kõrgem on ka tema õiglaseks hinnatav töötasu.

Järgnevalt on autor esitanud seosed sõltuva muutuja, õiglase brutotöötasu hinnangu ning kategoriaalsete selgitavate muutujate vahel. Kuna tegu on väiksemahuliste valimitega, siis on usaldusvahemike arvutamiseks kasutatud Studenti jaotust ehk t-jaotust. Väikese valimi korral tuleb arvestada ka dispersiooni hindamisel tekkiva võimaliku veaga, mis omakorda võib muuta keskmise hinnangu ebatäpsemaks. Seetõttu on usaldusvahemike arvutamisel normaaljaotuse kvantiil asendatud t-jaotuse kvantiiliga. Tulemuste tõlgendamisel on kasutatud 95% usaldusnivood.

Soo ja tööturu kogemuste lõikes on kõikide gruppide puhul tegemist statistiliselt oluliste erinevustega meeste ja naiste keskmiste hinnangute vahel (vt Joonis 5). Kõrgeimat õiglast brutotöötasu soovivad 11–20 aastase tööturu kogemusega mehed (n = 110), kus keskmine hinnang on 2165 eurot, CI[1936,4;2393,6]. Naiste seas on kõrgeim hinnang grupis, kus tööturu kogemus jääb 11–20 aasta vahele (n = 103) ja keskmine hinnang on 1555 eurot, CI[1412;1698,4].

Meeste ja naiste puhul jäävad madalaimad keskmiste usaldusvahemikud kuni 2 – aastase tööturu kogemusega indiviidide gruppi. Seda võib seostada alles tööturule sisenemise ja vähese kogemusega. Samuti on jooniselt näha, et kõrgeimad õiglase brutotöötasu hinnangud on meestel ja naistel töökarjääri keskel.



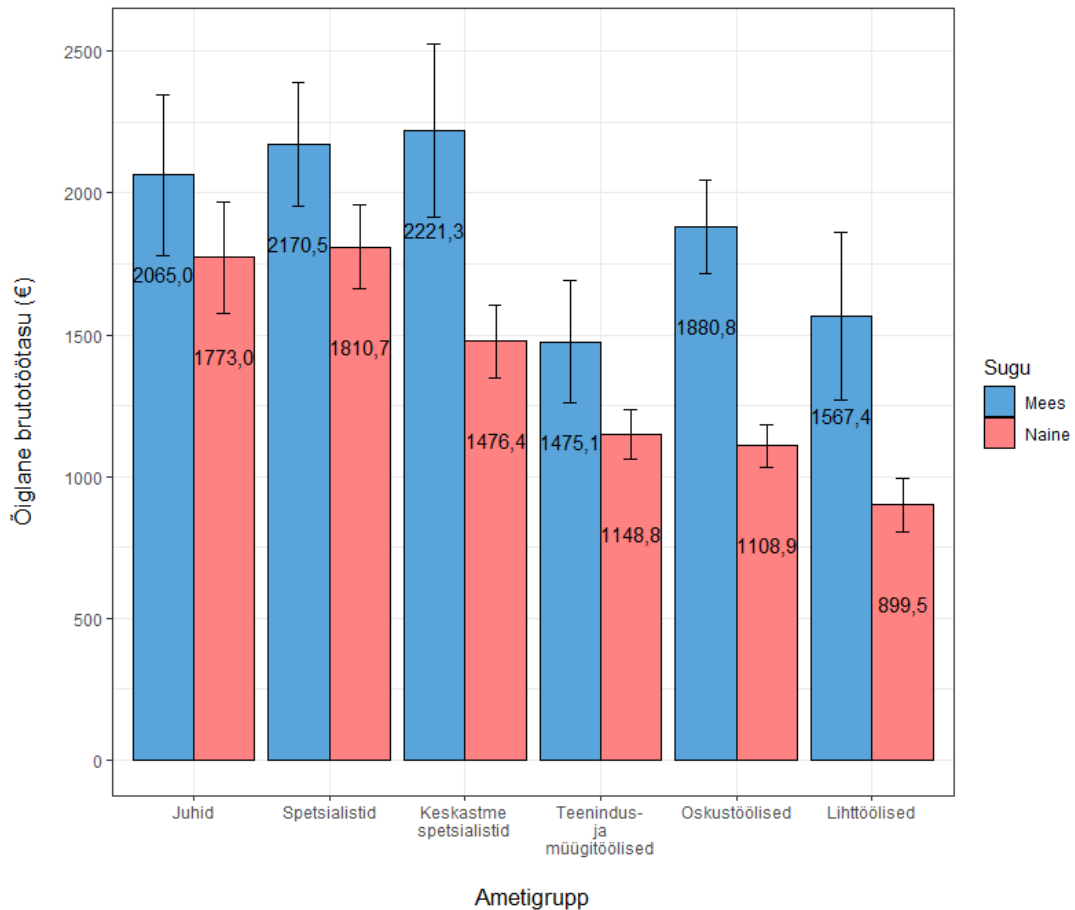
Joonis 5. Keskmiste usaldusvahemikud 95% nivool soo ja tööturu kogemuse lõikes (Euroopa Sotsiaaluuring, 2018)

Sarnaselt varasemalt järeldatule selgus, et igas ametigrupis hindavad naised oma õiglase brutotöötasu meeste omast madalamaks. Ametigruppide võrdluses (vt Joonis 6) selgub, et kõrgeima õiglase brutotöötasu hinnangu annavad meestest keskastmespetsialistid (n = 54), kus keskmine on 2221 eurot, CI[1915,8;2526,8]. Naistel on kõrgeim keskmine õiglase brutotöötasu hinnang spetsialistide grupis (n = 124), kus keskmine on 1810 eurot, CI[1663,3;1958,2].

Naiste ja meeste keskmise õiglase brutotöötasu usaldusvahemikud kattuvad juhtide ja spetsialistide seas. Seetõttu ei ole põhjust kinnitada statistiliselt olulisi naiste ja meeste vahelisi erinevusi nendes gruppides.

Statistiliselt olulise keskmiste erinevuse meeste ja naiste vahel saab kinnitada järgmistes gruppides: keskastme spetsialistid, teenindus- ja müügitöölised, oskustöölised ning lihttöölised. Edaspidi on võimalik arutleda selle üle, mis põhjustab soolised erinevused õiglase töötasu hindamisel erinevates ametigruppides. Üldiselt on naistel ja meestel erinev arusaam oma väärtusest tööturul, kuid on võimalik, et olles ametialase hierarhia tipus, hindavad ka naised oma väärtust ja õiglast töötasu sarnasemal tasemel, mis mehedki.

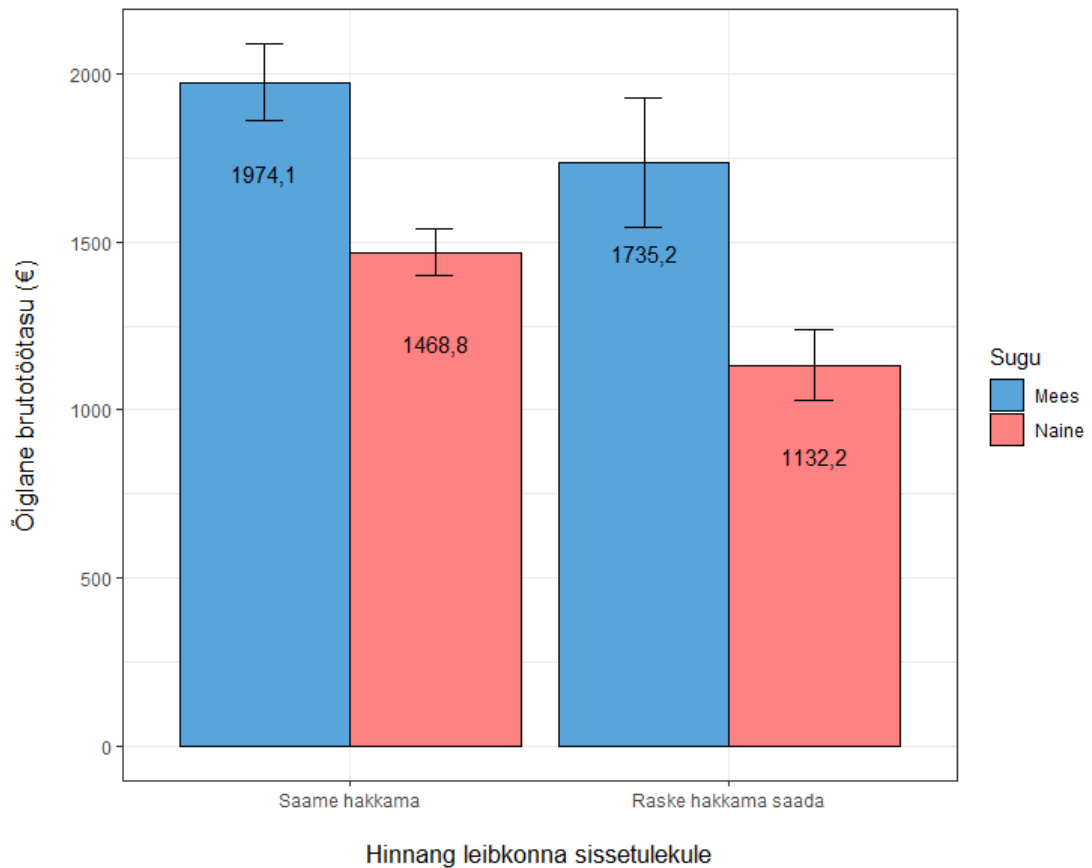
Vaadates Tabelis 1 (vt ptk 3.1) esitatud statistilisi näitajaid, siis on näha, et naised hindasid oma keskmise õiglase töötasu meeste omast 25% väiksemaks. Ametigruppide põhjal on suurim erinevus naiste ja meeste vahel oskus- ja lihttöölise grupis. Naised hindavad nendes gruppides oma keskmise õiglase brutotöötasu meeste omast 42% väiksemaks. Seejärel on suurim erinevus keskastmespetsialistide grupis, kus naised hindavad oma õiglase brutotöötasu meeste omast 34% väiksemaks. Teenindus- ja müügitöölise seas on naiste ning meeste vahe 22%. Spetsialistide grupis hindavad naised oma õiglase brutotöötasu meeste omast 17% madalamaks. Juhtide seas on sooline erinevus 14% mis on erinevate ametigruppide seas kõige väiksem. Kuigi usaldusnivoo põhjal juhtide ja spetsialistide grupis naiste ja meeste vahel statistiliselt oluline erinevus puudus, on siiski näha, et kõrgema kvalifikatsiooniga ametites palgalõhe õiglase töötasu osas väheneb.



Joonis 6. Keskmiste usaldusvahemikud 95% nivool soo ja ametite lõikes (Euroopa Sotsiaaluuring, 2018)

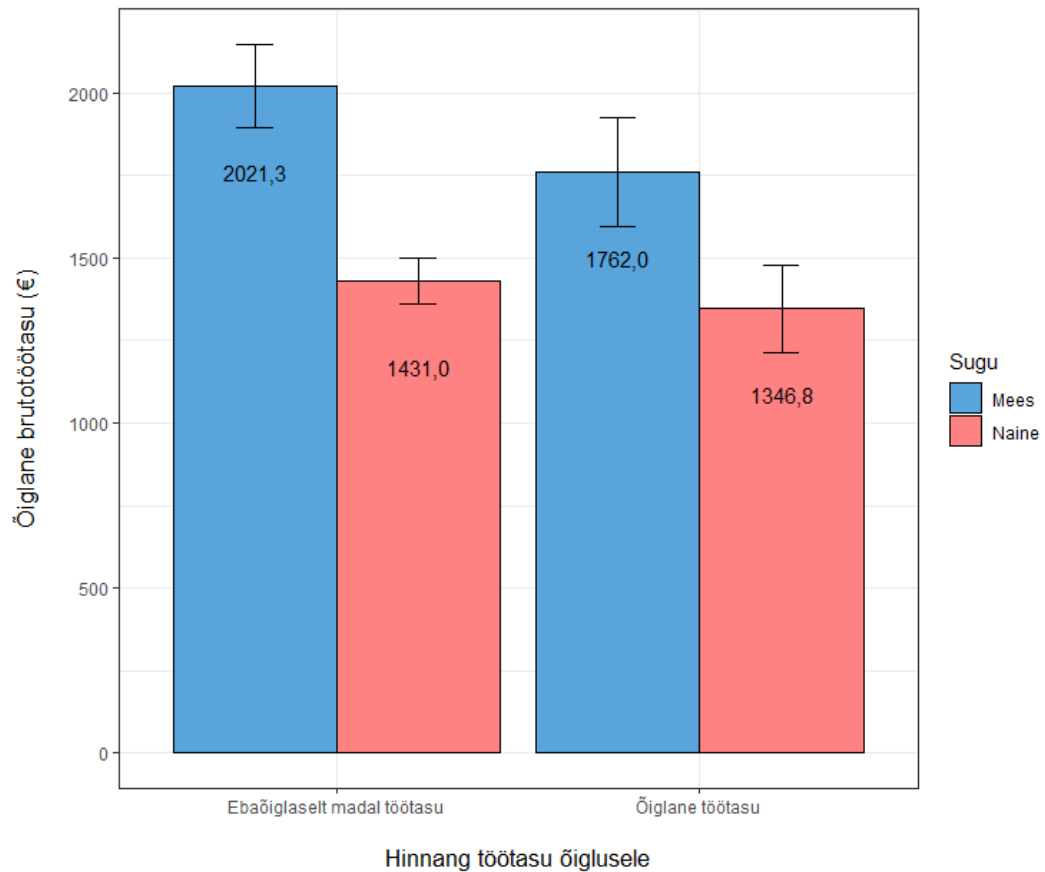
Joonisel 7 on esitatud keskmine õiglase brutotöötasu leibkonna sissetuleku hinnangute ja soo lõikes. Mõlemas leibkonna sissetuleku grupis esinevad statistiliselt olulised erinevused meeste ja naiste vahel õiglase töötasu hinnangu osas. Grupis, kus leibkonna sissetulekuga saadakse hakkama on naiste (n = 403) keskmine õiglase brutotöötasu 1469 eurot, CI[1398;1539] ja meeste (n = 369) keskmine õiglase brutotöötasu on 1974 eurot, CI[1859,7;2088,5]. Grupis, kus leibkonna sissetulekuga on raske hakkama saada on naiste (n = 91) keskmine 1132 eurot, CI[1026,9;1237,5], ning meeste (n = 66) keskmine on 1735 eurot, CI[1544;1926,3].

On näha, et nendel, kellel on raske leibkonna sissetulekuga hakkama saada, hindavad oma õiglase töötasu madalamaks. See võib tuleneda sellest, et kui leibkonnal on raske hakkama saada, siis suure tõenäosusega see töö, mis nad teevad, ei ole nii stabiilne.



Joonis 7. Keskmiste usaldusvahemikud 95% nivool soo ja leibkonna sissetulekute lõikes (Euroopa Sotsiaaluuring, 2018)

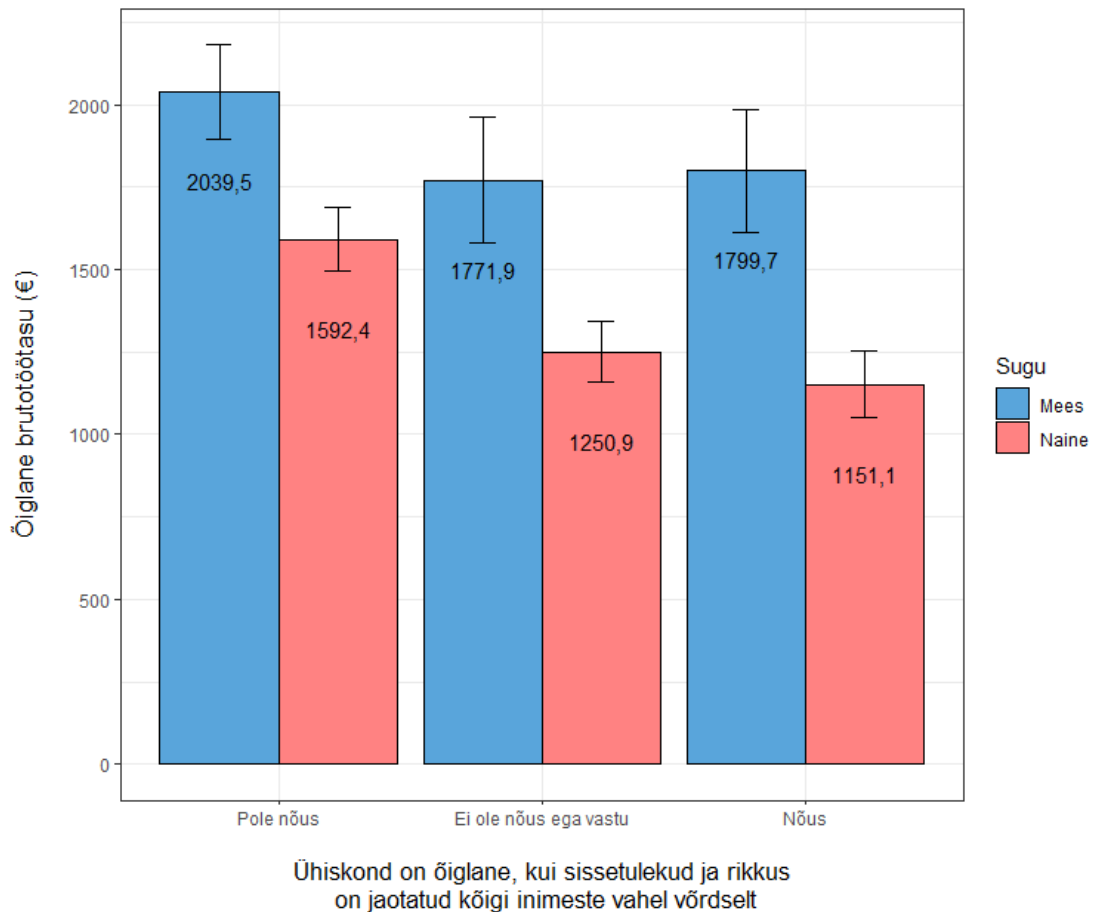
Joonisel 8 on esitatud keskmine õiglane brutotöötasu soo ja töötasu õigluse hinnangu lõikes. Enamasti peeti töötasu ebaõiglaselt madalaks (295 meest, 352 naist), kus seda tegid 71% naiste ja 68% meeste proportsioonist. Keskmiste hinnangute statistilise erinevuse naiste ja meeste vahel saab kinnitada nii ebaõiglaselt madalat töötasu saavate indiviidide grupis kui ka õiglast töötasu saavate indiviidide grupis.



Joonis 8. Keskmiste usaldusvahemikud 95% nivool soo ja töötasu õigluse hinnangu lõikes (Euroopa Sotsiaaluuring, 2018)

ESS-i üheksanda vooru õigluse blokis uuriti seda, mis teeb ühiskonna õiglaseks või ebaõiglaseks. Joonisel 9 on kirjeldatud mittenõustumist, erapooletust ja nõustumist järgmise väitega: *Ühiskond on õiglane, kui sissetulekud ja rikkus on jaotatud kõigi inimeste vahel võrdselt*. Jooniselt on näha, et väitega mittenõustuvate meeste ($n = 262$) ja naiste ($n = 255$) keskmine hinnang õiglasele töötasule on kõrgem. Samuti on 95% usaldusnivool kõikide gruppide puhul tegemist statistiliselt oluliste erinevustega meeste ja naiste keskmiste hinnangute vahel.

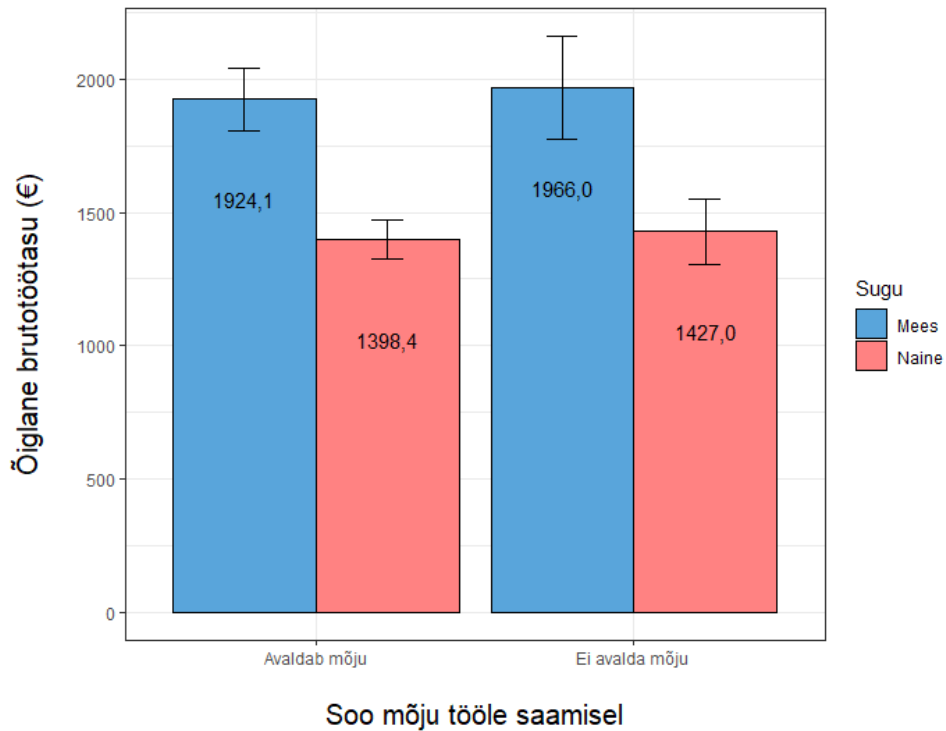
Vaadates jaotumist keskmise tegeliku töötasu järgi, selgus, et naised ja mehed, kes pole väitega nõus, teenivad kõrgemat keskmist tegelikku töötasu. Sellest võib järeldada, et paremal järjel olevad inimesed ei soovi varade võrdsemat jaotamist.



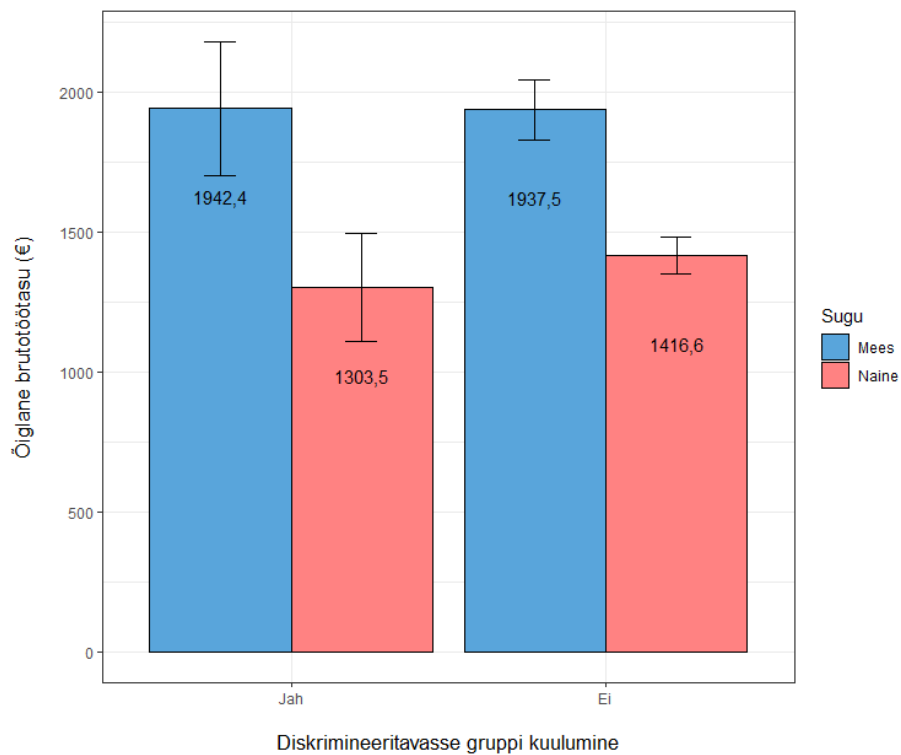
Joonis 9. Keskmiste usaldusvahemikud 95% nivool soo ja ühiskonna õigluse põhimõtete lõikes (Euroopa Sotsiaaluuring, 2018)

Varasemates uuringutes on õiglase töötasu sooliste erinevuste võimaliku põhjusena puhul esile tõstetud stereotüpiseerimine ja diskrimineerimine. Joonisel 10 on esitatud keskmine õiglane brutotöötasu soo ja soo mõjuga tööle saamise lõikes. Selgub, et erinevus meeste ja naiste vahel mõlemas grupis esineb, ent suuri erinevusi ei esine kahe grupi võrdluses. Enamus siiski arvab, et inimese sugu võib töölevõtmist mõjutada (292 meest, 350 naist) (vt Joonis 10). See on meeste proportsioonist 67% ja naiste proportsioonist 71%.

Joonisel 11 on kujutatud keskmine õiglane brutotöötasu soo ja diskrimineeritavasse gruppi kuulumise lõikes. Siinkohal on 9% naistest ja 7% meestest märkinud end diskrimineeritavasse gruppi kuuluvaks. Naiste ja meeste keskmiste hinnangute vahel esinevad küll 95% usaldusnivool kõikide gruppide puhul statistiliselt olulised erinevused, ent õiglase töötasu hinnangud ei erine suures osas diskrimineeritud ja mittediskrimineeritud gruppide lõikes.



Joonis 10. Keskmiste usaldusvahemikud 95% nivool soo ja soo mõjul tööle saamise lõikes (Euroopa Sotsiaaluuring, 2018)



Joonis 11. Keskmiste usaldusvahemikud 95% nivool soo ja diskrimineeritavasse gruppi kuulumise lõikes (Euroopa Sotsiaaluuring, 2018)

3.2 Regressioonanalüüs

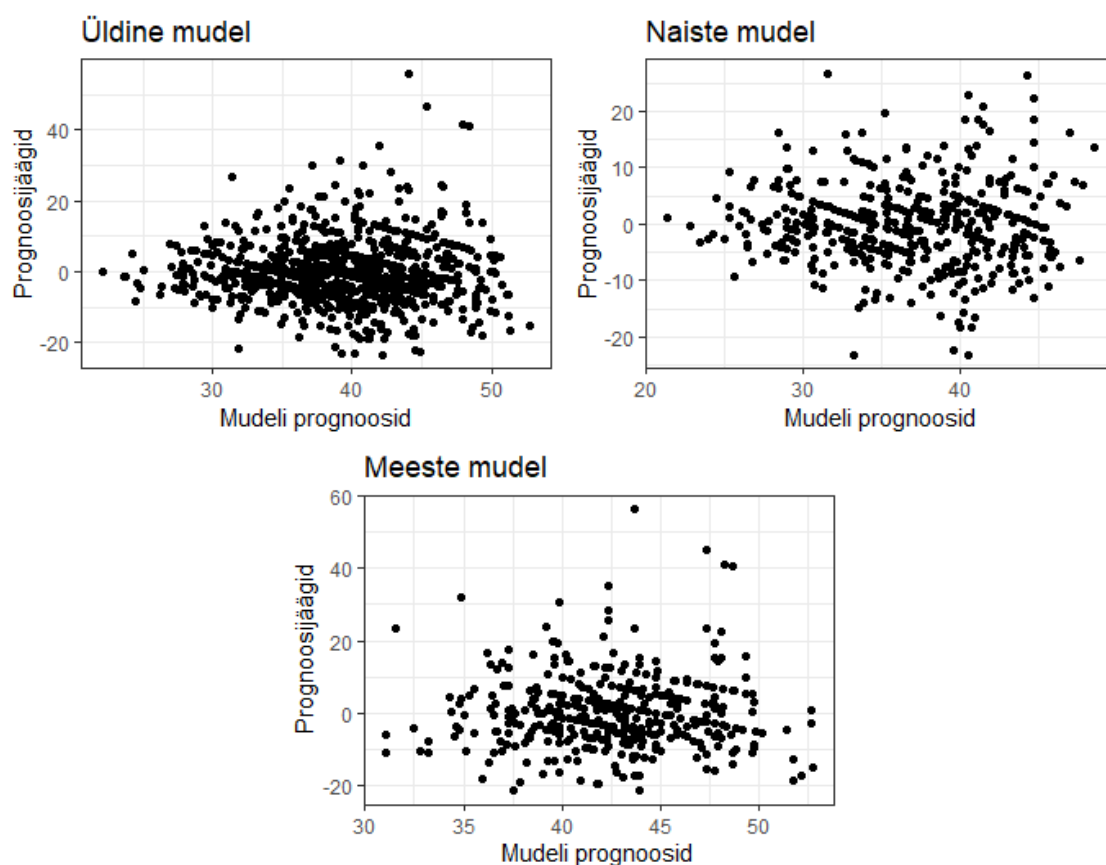
Lineaarse regressioonanalüüsi käigus loodi erinevad mudelid, et uurida kuivõrd osutuvad regressioonimudelite kohaselt õiglase brutotöötasu hindamisel olulisteks teguriteks eelnevas analüüsis käsitletud muutujad. Sõltuvaks tunnuseks on ruutjuuritud õiglase brutotöötasu. Seletavad muutujad on valitud kirjanduse ülevaates esitatu põhjal (vt ka Joonis 1 ja Joonis 4). Mudelite kokkuvõte on esitatud tabelis 2. Koos regressioonikordajatega on esitatud nende standardviga ja olulisuse nivoo. Toodud on ka iga mudeli valimi suurus, F-statistik, jääkide standardviga ja kohandatud determinatsioonikordaja. Kohandatud determinatsioonikordaja arvestab valimi mahtu ja seletavate tunnuste arvu mudelis.

Lineaarse mudeli kasutamine eeldab teatud tingimuste täitmist. Multikollineaarsuse puhul esineb argumenttunnuste ehk seletavate tunnuste vahel tugev korrelatsioon. Täpse mudeli saamiseks on vaja omavahel sõltumatuid muutujaid. Multikollineaarsuse kontrolliks kasutatakse tolerantsikordajat (ingl *tolerance*) ja näitajat VIF (ingl *variance inflation factor*). Mõlemad on indeksid, mis näitavad multikollineaarsuse esinemist mudelis (vt Lisa 3). Tunnuse tolerants aitab hinnata multikollineaarsuse riski, mõõtes seda osa sõltumatu tunnuse dispersioonist, mida ei saa seletada või väljendada ülejäänud seletavate tunnuste kaudu. Kõrgem tolerants annab seega märku multikollineaarsuse puudumisest ja tunnuse sobivusest mudelisse. VIF-i korral, mis on üle nelja, oleks vaja täiendavat uurimist ning VIF üle kümne viitab multikollineaarsuse probleemile (*Collinearity Diagnostics, Model Fit & Variable Contribution*). Lisas 3 on esitatud multikollineaarsuse testimise tabel. Multikollineaarsusega mudelites probleemi esine. Küll aga tuleb multikollineaarsuse testimisel tabelite lugemisel (vt Lisa 3) arvestada, et mitme kategooriaga tunnuste sees võib esineda multikollineaarsust.

Enamus lineaarsetele regressioonimudelitele esitatavatest nõuetest on seotud vigadega, mida hinnatakse mudeli jääkide alusel. Eelduseks on, et mudeli jäägid on normaaljaotusega. Lihtsaim viis selle kontrollimiseks on kasutada kvantiil-kvantiil diagrammi, mida kasutatakse uuritava tunnuse jaotuse võrdlemiseks normaaljaotusega. Kui jaotused on sarnased, moodustub joonisel punktidest diagonaalne sirge. Lisas 4 on esitatud kvantiil-kvantiil diagrammid kõigi mudelite jääkide kohta. On näha, et üldjuhul moodustub kõigi mudelite puhul punktidest diagonaalne sirge, ent samuti on näha, et ülemise saba lähedal olevad andmepunktid ei lange täpselt joonele.

See võib tuleneda mudelis esinevatest erinditest, mille põhjustavad ebatavaliselt kõrgete õiglaste töötasudega inividid.

Lineaarne regressioon eeldab homoskedastsust ehk ühtlast punktide jaotumist sirgel. Heteroskedastsus võib mõjutada kirjeldatavust. Heteroskedastsuse hindamiseks võiks kasutada Breusch-Pagani testi, ent kuna test sõltub inividide arvust, ei pruugi see praeguse töö inividide arvu kontekstis nii täpseid tulemusi anda. Seetõttu on hindamiseks kasutatud visuaalset vaatlust. Selgus, et kõigi kolme mudeli puhul jaotuvad jäägid ühtlaselt ja heteroskedastsusega probleemi pole (vt Joonis 12).



Joonis 12. Jääkide jaotuse hindamine regressioonimudelites

Tabel 2. Õiglast brutotöötasu prognoosivad regressioonimudelid

Muutuja	Mudel 1		Mudel 2 – naised		Mudel 3 – mehed	
	β	(se)	β	(se)	β	(se)
Vabaliige	50,40***	1,13	46,11***	1,30	48,68***	1,89
Sugu – ref mees						
Naine	-5,55***	0,67	-	-	-	-
Abielus – ref ei						
Jah	1,20	0,75	1,09	0,86	0,82	1,28
Laste olemasolu – ref ei						
Jah	0,33	0,87	-1,82*	1,05	2,72*	1,41
Sündinud (Eesti) riigis – ref jah						
Ei	-0,89	1,11	-1,32	1,25	-0,64	1,92
Religioon – ref Ei						
Jah	0,34	0,77	1,39*	0,82	-0,97	1,40
Kogemus tööturul – ref 11–20 aastat						
Kuni 2 aastat	-5,70***	1,44	-6,01***	1,61	-5,02**	2,53
3–10 aastat	-1,56	1,00	-2,07*	1,21	-0,96	1,61
21–30 aastat	-2,03**	0,89	-0,96	1,07	-3,34**	1,44
31 ja rohkem aastat	-3,39***	0,86	-2,03**	0,98	-4,93***	1,45
Amet – ref Spetsialistid						
Juhid	-1,63	1,03	-0,10	1,12	-2,54	1,91
Keskastme spetsialistid	-1,78*	1,05	-2,58**	1,10	0,42	2,00
Teenindus- ja müügitöölised	-8,11***	0,98	-7,91***	0,97	-7,70***	2,12
Oskustöölised	-5,35***	0,96	-8,05***	1,27	-4,11**	1,63
Lihttöölised	-9,21***	1,28	-10,43***	1,29	-6,13**	2,61
Hinnang leibkonna sissetulekule – ref saame hakkama						
Raske hakkama saada	-2,41***	0,83	-2,84***	0,94	-2,31	1,42
Töötasu õiglus – ref ebaõiglaselt madal töötasu						
Õiglane töötasu	-4,60***	0,67	-4,24***	0,77	-4,94***	1,12
Suhtumine ümberjagamisse – ref ei ole nõus						
Ei ole nõus ega vastu	-1,90***	0,73	-2,28***	0,82	-1,42	1,24
Nõus	-2,82***	0,81	-3,70***	0,92	-1,27	1,38
Soo mõju tööle saamisel – ref avaldab mõju						
Ei avalda mõju	0,83	0,64	1,32*	0,76	0,47	1,05
Diskrimineeritavasse gruppi kuulumine – ref ei						
Jah	-1,10	1,16	-1,08	1,24	-0,51	2,14
Valim	929		494		435	
F-statistik	16,107***		13,950***		3,492***	
Jääkide standardviga	9,078		7,381		10,591	
Kohandatud R ²	0,246		0,333		0,098	

Märkus: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. Lühendid: (se) – standardviga, p – olulisuse tõenäosus, β – regressioonikordaja, ref – taustakategooria. Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring, 2018 (autori koostatud).

3.2.1 Üldine õiglase brutotöötasu mudel

Esimene mudel kaasas 929 indiviidi andmed. Mudel tervikuna on statistiliselt usaldusväärne ($p < 0,01$). Õiglase brutotöötasu koguhajuvusest moodustab 25% regressioonhajuvus ehk mudel seletab ära 25% sõltuva tunnuse hajuvusest ($R^2 = 0,246$). Mudel erineb statistiliselt olulisel määral konstantsest mudelist (F-statistik = 16,107, $p < 0,01$). Mudelis on õiglase brutotöötasu hindamisel statistiliselt olulised seosed soo, tööturu kogemuse, ameti, leibkonna sissetuleku hinnangu, töötasu õigluse ning ümberjagamisse suhtumise vahel.

Võrreldes meestega on naiste hinnang õiglasele töötasule väiksem. Inimesed, kes on leibkondades, kus on raske leibkonna sissetulekuga hakkama saada, hindavad ka oma õiglase töötasu madalamaks.

Tööturu kogemuse puhul on märgata seda, et võrreldes 11–20 aastat tööturul viibinutega, on kuni kahe aastase töökogemusega indiviididel ning 31 ja rohkem tööturul viibinutel madalaim hinnang õiglasele töötasule. Ametigrupi osas joonistub regressioonikordajate põhjal välja hierarhiline seos. Mida madalamal ametipositsioonil on inimene, seda väiksem on tema õiglase töötasu hinnang, võrreldes seda spetsialisti ametipositsioonil olevate indiviididega. Madalaimad hinnangud võrreldes spetsialistidega on teenindus- ja müügitöölise ning lihttöölise seas.

Vaadates õiglase töötasu summa kujunemist hinnatava töötasu õigluse põhjal, selgub, et võrreldes nendega, kes arvavad, et neil on ebaõiglaselt madal töötasu, hindavad õiglase töötasu saajad oma õiglast töötasu madalamaks. Tundub, et need, kes arvavad, et nad teenivad ebaõiglaselt vähe, on rahulolematud oma töötasuga ja seetõttu on neil õiglase töötasu hinnang kõrgem kui neil, kes oma töötasuga rahul on.

Õigluse jaotuspõhimõtte tunnus kirjeldab egalitaarsust ehk võrdsuse alusel rikkuste ja sissetulekute jaotamist ühiskonnas. Tabelist 2 on näha, et mida enam ollakse nõus hüvede võrdse jaotamisega, seda madalam on ka hinnang õiglasele töötasule

3.2.2 Naiste ja meeste õiglase brutotöötasu mudelite võrdlus

Teine mudel kaasas 494 indiviidi andmed ja kirjeldab naiste õiglase brutotöötasu kujunemist. Mudel on statistiliselt usaldusväärne, prognoosides sõltuva tunnuse väärtust populatsioonis paremini kui konstante mudel (F-statistik = 13,950, $p < 0,01$) ja kirjeldab õiglase brutotöötasu koguhajuvusest 33% ($R^2 = 0,33$). Naiste mudelis on õiglase brutotöötasu hindamisel statistiliselt olulised seosed laste olemasolu, religiooni ehk usulahku kuulumisega, tööturu kogemuse, ameti, leibkonna sissetuleku hinnangu, töötasu õigluse, ümberjagamisse suhtumisega ning hinnanguga, kuidas sugu mõjutab tööle saamist.

Kolmas mudel kaasas 435 indiviidi andmed ja kirjeldab meeste õiglase brutotöötasu kujunemist. Mudel tervikuna on statistiliselt usaldusväärne (F-statistik = 3,492, $p < 0,01$), ja erineb statistiliselt olulisel määral konstantsest mudelist. Õiglase brutotöötasu koguhajuvusest moodustab 10% regressioonhajuvus ($R^2 = 0,098$). Mudelis on õiglase brutotöötasu hindamisel statistiliselt olulised seosed laste olemasolu, tööturu kogemuse, ameti ja töötasu õiglusega.

Laste olemasolu on nii naiste kui ka meeste mudelis olulise tähtsusega. Võrreldes naistega (vt Tabel 2, Mudel 2 – naised) on laste olemasolu meeste õiglase brutotöötasu hinnangule koefitsiendi järgi positiivse mõjuga. Laste olemasolu tähendab meeste jaoks kõrgemat õiglast töötasu, naiste jaoks aga madalamat. Saab arutleda, kas laste olemasolu olulisus meeste õiglase töötasu kujunemisel on seotud soolisest segregatsioonist tulenevate kaalutlustega. Nimelt on varasemalt tõestatud perekohustuste positiivne mõju meeste tööpanusele, aga negatiivne mõju naiste tööpanusele (Bielby, 2018:788). Lisaks on võimalik, et laste kui ülalpeetavate olemasolu, tõstab meeste stabiilsust töötajana ja loob väiksema tõenäosuse töökoha vahetamiseks. Naiste puhul võib efekt olla negatiivne, kuna laste saamise tõttu ei ole naiste tööelu nii stabiilne ja esinevad pikemad pausid tööelus.

Tööturu kogemuse puhul on märgata, et võrreldes 11–20 aastase töökogemusega on nii naiste kui ka meeste jaoks statistiliselt olulised erinevused tööturu alguses ja lõpus. Seega hindavad tööturule sisenejad ja lahkujad oma õiglase töötasu väiksemaks, kui seda teevad töökarjääri keskel viibivad individid. Sellest võib järeldada, et karjääris kesktasemele jõudes ei ole erinevused õiglase töötasu hinnangu osas nii erinevad, kui need on karjääri alguses ja lõpus.

Ameti puhul oli taustakategooriaks spetsialistid. Tabelist 2 on näha, et juhte spetsialistidega võrreldes, on juhtide hinnang õiglasele töötasule madalam. Samas tuleb arvestada, et statistiliselt olulist erinevust nende gruppide vahel ei esine ja tõenäoliselt esineb selline seos ainult analüüsitavas valimis ning populatsiooni hinnates oleksid tulemused teistsugused. Naiste puhul on statistiliselt oluline erinevus kõigis ametigruppides (v.a juhid). Meeste puhul on võrreldes spetsialistidega statistiliselt olulised erinevused teenindus- ja müügitöölise, oskustöölise ning lihttöölise grupis. Üldjuhul naisi ja mehi vaadates, joonistub regressioonikordajate põhjal välja loogiline hierarhiline seos — võrreldes spetsialisti ametipositsioonil olevate indiviididega, mida madalamal ametipositsioonil on inimene, seda väiksem on tema õiglase töötasu hinnang.

Naiste puhul on näha, et nendel, kellel on raske leibkonna sissetulekuga hakkama saada, hindavad oma õiglase töötasu madalamaks, kui need, kes saavad oma leibkonna sissetulekuga hakkama. Meestel statistiliselt olulist erinevust selle näitajaga ei esinenud, ent koefitsient oli naiste omaga sarnane.

Arvestades õigluse põhimõtteid, siis on töötasude õiglust iseloomustav tunnus mõlema sugupoole mudelis statistiliselt oluline. Need, kes arvavad end teenivat ebaõiglasele vähe on rahulolematud oma töötasuga. Seetõttu on õiglase brutotöötasu hinnang kõrgem neil, kes oma töötasu õiglaseks hindavad. Õigluse jaotuspõhimõtet esindav tunnus on statistiliselt oluline vaid naiste mudelis. Ühiskonna õigluse ehk ümberjagamise põhimõtete osas hindavad rohkem võrdsust pooldavad naised oma õiglase brutotöötasu madalamaks.

Naiste puhul oli 90% nivool mõjutajaks ka religioon ehk usulahku kuulumine. Naistel on see seotud kõrgema õiglase töötasu hinnanguga, samas meestel väiksemaga. Tuleb arvestada, et meeste puhul ei ole tegu statistiliselt olulise tunnusega.

Võrreldes nende naistega, kelle arvates sugu mõjutab tööle saamist, hindavad 90% nivool oma õiglast töötasu kõrgemaks naised, kes arvavad, et sugu ei mõjuta tööle saamist. Meeste puhul on seos sarnane, kuid koefitsient on väiksem ja statistiliselt mitteoluline.

4. ARUTELU

Töö eesmärk oli välja selgitada meeste ja naiste õiglase tajutava töötasu erinevus ja uurida seda mõjutavaid tegureid. Järgnevalt võrreldakse kõnealuse töö tulemusi varasemate uurimuste tulemustega ja kasutatud kirjandusel põhinevate teooriatega. Seejärel on arutletud analüüsi edasiarendamise võimalustest.

4.1 Soolised erinevused õiglase töötasu osas

Bakalaureusetöö esimene eesmärk oli välja selgitada meeste ja naiste erinevus tajutud õiglase töötasu osas. Gijsberti (2002) hinnangul on ebavõrdsuse subjektiivne tajumine olulisem kui tegelik ebavõrdsus. Bakalaureusetöö analüüs kinnitas, et õiglase töötasu hinnangu osas, mis on iseloomult subjektiivne, esinevad naiste ja meeste vahel olulised erinevused. Naistel on madalam keskmine õiglase töötasu hinnang kui meestel. Meeste keskmine õiglaseks peetav töötasu on 1916 eurot ja naistel 1452 eurot. **Seega hindasid naised keskmiselt oma õiglase töötasu meeste omast neljandiku võrra väiksemaks** (vt ptk 3.1, Tabel 1). Arvestades mediaanpalka, hindavad naised oma õiglase töötasu meeste omast kolmandiku võrra väiksemaks. **Õiglase mediaanpalk oli meestel 1800 eurot ja naistel 1200 eurot.** Bakalaureusetöö tulemused annavad aimu, et naiste hinnangud õiglase töötasu suhtes on meestega võrreldes palju tagasihoidlikumad. See annab aluse eeldada, et naised küsivad ka tööandja juures tagasihoidlikumat töötasu.

Lähemalt ametigruppe võrreldes selgus, et erinevused naiste ja meeste õiglase töötasu hinnangu vahel on pea igas ametigrupis — keskastme spetsialistide, teenindus- ja müügitöölise, oskustöölise ning lihttöölise seas. **Suurim erinevus naiste ja meeste vahel oli neist oskuse ja lihttöölise grupis, kus naised hindasid oma õiglase töötasu meeste omast 42% väiksemaks.** Keskastmespetsialistide grupis hindasid naised oma õiglase töötasu meestest 34% väiksemaks, teenindus - ja müügitöölise seas 22%, spetsialistide seas 17% ja juhtide seas 14% väiksemaks.

Paljude inimeste teekond tööturul algab teenindus- ja müügitöö või lihttöö valdkonnas, ent juba seal saavad alguse meeste ja naiste tasustamiserinevused, mis võivad mõjutada õiglase töötasu

hinnangu kujunemist. Tundub, et kvalifikatsiooni kasvades erinevused õiglase töötasu hinnangutes meeste ja naiste vahel vähenevad.

4.2 Õiglast töötasu mõjutavad tegurid

Bakalaureusetöö teine eesmärk oli uurida, kuidas mõjutavad õiglast töötasu tegurid, mis iseloomustavad tööelu, pereelu, õigluse tõekspidamisi ning soolist stereotüüpiseerimist ja diskrimineerimist. Analüüs kinnitas, et **õiglase töötasu hindamisel on lisaks soole olulised mõjutajad ka tööeluga seotud karakteristikud**. Näiteks ametigrupp, töötasu ja tööturu kogemus. Sarnaselt Ye jt (2017) tulemustele, selgus ka siinses töös, et tegeliku töötasu ja tajutava õiglase töötasu vahel on positiivne seos. **Saadav tegelik töötasu mõjutab oluliselt mõlema sugupoole hinnanguid enda jaoks õiglaseks peetava palgasumma kujunemise osas**. On võimalik, et õiglaste töötasude erinevus on kujundatud tegelike töötasude ebavõrdsuse poolt.

Jasso ja Rossi (1977) on väljendanud, et inimese kvalifikatsiooni ja töötasu vahel esineb seos. Töö analüüsi osas selgus, et **tööturu kogemuse põhjal hindasid madalaima õiglase töötasu invidiidid, kes on karjääri alguses (kuni 2 aastane kogemus) ja lõpus (31 ja rohkem aastat kogemust)**. Esimest võib seostada alles tööturule sisenemise ja vähese kogemusega, viimast aga võimaliku vanussurve mõjuga tööturul. Ametigrupp on õiglase töötasu hindamisel oluline näitaja, peegeldades kvalifikatsiooni ja töötasu seost. Eelkõige on see seotud tegeliku saadava töötasuga, mis mõjutab hinnanguid õiglase töötasu osas. **Igas ametigrupis hindasid naised oma õiglase töötasu meeste omast madalamaks**. Meeste seas andsid kõrgeima õiglase töötasu hinnangu keskastmetspetsialistid (n = 54), kus keskmine oli **2221 eurot** ning naiste seas spetsialistid (n = 124), kus keskmine oli **1810 eurot**.

Gijsberts (2002) on märkinud, et mida suurem on inimese sissetulek, seda rohkem on ebavõrdsus inimese arvates õigustatud. Töö analüüsi osas selgus, et õigluse põhimõtete osas **hindasid õiglase töötasu kõrgemaks need naised ja mehed, kes ei ole nõus sissetulekute ja muude rikkuste jaotamisega kõikide vahel võrdselt**.

Pereelu faktorite puhul selgus, et leibkonna hinnang sissetulekuga toimetulekule ja laste olemasolu mõjutavad õiglase töötasu hinnangut. **Õiglase töötasu hindasid kõrgemaks need naised, kes olid oma leibkonna sissetulekuga rahul.** Õiglase töötasu prognoosimisel oli laste olemasolu mõlema sugupoole jaoks olulise tähtsusega. **Kui meeste õiglase töötasu hinnangule mõjus laste olemasolu positiivselt, siis naistele mõjus see negatiivselt.** Näiteks teevad naised rohkem tasustamata tööd ja emaduspuhkusest tulenevad pausid tööelus jätavad vähem aega palgatööks ja langetavad stabiilsust töötajana. Samas, meeste puhul võib ülalpeetavate olemasolu tõsta nende stabiilsust töötajana. Seaduspärad, mis kehtivad tegeliku soolise palgalõhe osas, peegelduvad ka selles, mida peetakse töötasude puhul õiglaseks. Analüüsi põhjal võib järeldada, et lisaks tööelu käsitlevatele karakteristikutele on oluline arvestada ka pereelu karakteristikuid, nagu abielustaatus ja laste olemasolu.

Varasem kirjandus on osutanud võimalikule stereotüpiseerimise ja diskrimineerimise seosele õiglaseks peetava töötasu osas. Eesti vastajate kohta tehtud regressioonanalüüsis diskrimineerimise tunnus statistiliselt olulise tähtsusega ei olnud. Erinevused esinesid küll meeste ja naiste vahel, ent keskmise õiglase töötasu hinnangu erinevusi ei esinenud diskrimineeritud ja mittediskrimineeritud gruppide seas. **Soo mõju tööle saamisel pidas mõjutavaks teguriks 67% meestest ja 71% naistest.** Naiste puhul oli soo mõju tööle saamisel ka regressioonimudelil olulise tähtsusega. **Need naised, kes ei arvanud, et sugu mõjutab tööle saamist, hindasid õiglaseks peetava töötasu kõrgemaks.**

Tundub, et soolised erinevused õiglase töötasu osas on tugevalt seotud ka tegeliku soolise palgalõhega. Tegelik ja õiglase töötasu soolised erinevused on sarnased – meeste ja naiste keskmise töötasu põhjal on erinevus 20% (vt ptk 1.5) ja töös leitud keskmise õiglase töötasu erinevus sugude vahel on 25%. Fehr ja Schmidt (1999) väidavad, et arusaamad töötasu õiglusest põhinevad erinevatel kaalutlustel, näiteks mil määral ühtlustub saadav töötasu turu olukorraga ning, kuidas peegeldab töötasu töötaja väärtust ja panust töökohal. Samuti on töötasu õigluse hindamisel inimeste jaoks olulisemaks võrdlusstandardiks inimesed, kes on samast soost ja töötavad samas ametis (Valet, 2018). Toetudes eelnevalt toodule ja teades seda, et Eestis on sooline palgalõhe üks Euroopa suurimatest, on seletatav, miks ka naiste ja meeste õiglaseks peetav töötasu erineb.

Sotsiaalne keskkond, milles inimene elab ja on üles kasvanud, on oluliseks mõjutajaks väärtuste ja normide kujunemisel. Normid on seotud naiste ja meeste töötasude suure varieeruvusega, kuna sotsiaalne keskkond õigustab erinevusi töötasu osas. Selleks, et vähendada naiste ja meeste vahet tegeliku ja õiglaseks peetava töötasu osas, on Eesti kontekstis vajalik tagada töötasude läbipaistvus ja pidev arutelu ühiskonnas. Läbipaistvus tagab selle, et töötajatel on suurem teadlikkus diskrimineerimisest ja olles teadlik diskrimineerimisest, on kergem tagada töötasude võrdsust meeste ja naiste seas.

4.3 Analüüsi edasiarendamine

Eelnevad tulemused annavad alust arvata, et soolised erinevused esinevad ka ametialade lõikes. Valeti (2018) kirjeldatud rahuloleva naistöötaja paradoks põhines sellel, et naised, kes töötavad naiste poolt domineeritud ametites võrdlevad end tõenäoliselt teiste naistega ja tajuvad seetõttu vähesemal määral soolist palgalõhet. Töökeskkondadele keskendumine võimaldab uurida, mil moel mõjutab soolise tasakaalu olemasolu või puudumine õiglase töötasu hinnangu kujunemist. Seetõttu tuleks edaspidi uurida soolist segregatsiooni õiglase töötasu osas ametialade ja töökeskkondade lõikes.

Praegused tulemused pakuvad erinevaid võimalusi valdkonna edasiseks uurimiseks. Ühest küljest tasuks edaspidi uurida juba eelnevalt mainitud naiste ja meeste vahelist segregatsiooni õiglase töötasu tajumise osas ametialade kaupa. Õiglase töötasu ja sooliste erinevuste uurimisel tuleks kaasata ka psühholoogilised tegurid, nagu isikuomaduste ja töötasu koosmõju, näiteks analüüsides enesehinnangut ja rahulolu, aga ka töökeskkonna kontekstis õiglase töötasu ja pingutuse ning pühendumuse vahelisi seoseid (nt ptk 1.3 ja 1.3.1 käsitletud teemad).

Õiglase brutotöötasu tunnuses esines erindeid, mida polnud mõistlik eemaldada, kuna tegu polnud mõõtmisvea, vaid ebatavaliselt kõrgete õiglase töötasudega. Siinpuhul tuleks tulevikus arvestada robustse lineaarse regressiooni (ingl *robust linear regression*) võimalustega, mis on alternatiiviks vähimruutude meetodil põhinevale lineaarsele regressioonile. Eelkõige aitaks see andmetega, kus on palju erindeid, ning lisaks saab seda kasutada mõjukate andmepunktide tuvastamiseks. Kuna vahepeal jäi gruppidesse liiga vähe indiviide, siis oleks analüüsi

edasiarendades vaja arvestada suurema hulga indiviididega. Olenemata sellest võiks lõputöö siiski anda aimu üldisest tendentsist sooliste erinevuste osas õiglase töötasu hindamisel.

KOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö eesmärk oli välja selgitada meeste ja naiste õiglasena tajutud töötasu erinevus ja uurida seda mõjutavaid tegureid. Töö eesmärgi täitmiseks tutvus autor varasema teemat käsitleva kirjandusega ja defineeris neli valdkonda, mille abil prognoosida ning mõista meeste ja naiste jaoks õiglase töötasu summa kujunemist. Nendeks valdkondadeks olid: tööelu, pereelu, tõekspidamised õigluse osas ning sooline stereotüüpiseerimine ja diskrimineerimine.

Kvantitatiivne analüüs viidi läbi kasutades Euroopa Sotsiaaluuringu 9. vooru ehk 2018. aasta Eesti andmeid. Autor koostas mitmest lineaarset regressioonanalüüsi, et uurida selgitavate muutujate seost sõltuva muutuja ehk õiglase brutotöötasu hinnanguga. Töös loodi selleks kolm mudelit: esmalt õiglase brutotöötasu kirjeldamiseks, seejärel mudel naiste ja mudel meeste õiglase brutotöötasu kirjeldamiseks.

Analüüsis selgus, et naistel oli madalam õiglase töötasu hinnang kui meestel. Ametigruppide seas esines suurim sooline erinevus oskus- ja lihttöölise grupis. Analüüsi valitud kindlate valdkondade tegurid, nagu tööelu, pereelu, tõekspidamised õigluse osas ning stereotüüpiseerimise ja diskrimineerimise tegurid, kirjeldasid hästi õiglase töötasu kujunemist. Töös selgus, et tunnused, nagu tööturu kogemus ja ametigrupp mõjutavad oluliselt hinnanguid õiglase töötasu osas. Õiglase töötasu hindasid madalamaks tööturule sisenejad ja lahkujaid, aga ka ametihierarhias madalamatesse ametigruppidesse kuulujad. Samuti selgus, et laste olemasolu oli mõlema sugupoole õiglase töötasu hinnangule olulise tähtsusega. Meeste õiglase töötasu hinnangule mõjus laste olemasolu positiivselt, naistele aga negatiivselt.

Palgahindamise valdkond on mitmekesine ja käsitletud kirjanduse põhjal on veel valdkondi, mida siinses töös ei kaasatud, ent mida tuleks edaspidi rakendada õiglase töötasu uurimises. Praegustest tulemustest lähtuvalt tuleks naiste ja meeste vahelist segregatsiooni õiglase töötasu tajumise osas uurida ametialade kaupa ning arvestada nii isikuomaduste kui ka erinevate töökeskkonda kirjeldavate teguritega. Lõputöö selgitas õiglase töötasu sooliste erinevuste olemasolu ja tekkepõhjuseid. Tajutava õiglase töötasu uurimine on oluline, kuna tajutava õiglase töötasu soolistest erinevustest saavad alguse ka tegeliku töötasu erinevused meeste ja naiste vahel. Läbipaistvuse tagamine suurendaks teadlikkust diskrimineerimisest ja aitaks seeläbi soolist erinevust tegeliku ja õiglase töötasu osas vähendada.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Alves, W. M., ja Rossi, P. H. (1978). Who Should Get What? Fairness Judgments of the Distribution of Earnings. *American Journal of Sociology*, 84(3), 541–564. Kasutatud 02.01.2021, <https://www.jstor.org/stable/2778254>
- Anspal, S., Järve, J., Jürgenson, A., Masso, M., ja Seppo, I. (2014). *Oskuste kasulikkus tööturul - PIAAC uuringu temaatiline aruanne nr 1*. Haridus- ja Teadusministeerium. Kasutatud 03.04.2021, <https://dspace.ut.ee/handle/10062/44385>
- Arita, S., Nagayoshi, K., Taki, H., Kanbayashi, H., Takenoshita, H., ja Yoshida, T. (2019). *Legitimation of Income Inequality in Japan: A Comparison with South Korea and the United States*. Kasutatud 04.01.2021, <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02160502>
- Barron, L. A. (2003). Ask and you shall Receive? Gender Differences in Negotiators' Beliefs about Requests for a Higher Salary. *Human Relations*, 56(6), 635–662. <https://doi.org/10.1177/00187267030566001>
- Bertrand, M. (2011). Chapter 17 - New Perspectives on Gender. D. Card ja O. Ashenfelter (Toim), *Handbook of Labor Economics* (B, Kd 4, lk 1543–1590). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02415-4](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02415-4)
- Bielby, W. T. (2018). Social Stratification in Sociological Perspective. D. B. Grusky (Toim), *The Structure and Process of Sex Segregation* (lk 786–797). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429494642-106>
- Christofides, L. N., Polycarpou, A., ja Vrachimis, K. (2013). Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe. *Labour Economics*, 21, 86–102. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.01.003>
- Collinearity Diagnostics, Model Fit & Variable Contribution*. (s.a.). Salvestatud 3. aprill 2021, https://cran.r-project.org/web/packages/olsrr/vignettes/regression_diagnostics.html
- Costa-Lopes, R., Dovidio, J. F., Pereira, C. R., ja Jost, J. T. (2013). Social psychological perspectives on the legitimation of social inequality: Past, present and future. *European Journal of Social Psychology*, 43(4), 229–237. <https://doi.org/10.1002/ejsp.1966>
- Dittrich, M., Knabe, A., ja Leipold, K. (2014). Gender Differences in Experimental Wage Negotiations. *Economic Inquiry*, 52(2), 862–873. <https://doi.org/10.1111/ecin.12060>

- ESS Round 9: European Social Survey Round 9 Data. (2018). *Data file edition 3.1. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC*. doi:10.21338/NSD-ESS9-2018.
- Euroopa Sotsiaaluuringu küsitlusankeet*. (2018). Kasutatud 03.04.2021, https://www.yti.ut.ee/sites/default/files/www_ut/ess9_ee_questionnaire.pdf
- European Social Survey. (2021a). *Data and Documentation by Round | European Social Survey (ESS)*. Kasutatud 25.03.2021, <https://www.europeansocialsurvey.org/data/download.html?r=9>
- European Social Survey. (2021b). *Participating Countries | European Social Survey (ESS)*. Kasutatud 25.03.2021, http://www.europeansocialsurvey.org/about/participating_countries.html
- European Social Survey. (2021c). *Sampling | European Social Survey (ESS)*. Kasutatud 25.03.2021, https://www.europeansocialsurvey.org/methodology/ess_methodology/sampling.html
- European Social Survey. (i.aa). *Data by theme | European Social Survey (ESS)*. Kasutatud 25.03.2021, <https://www.europeansocialsurvey.org/data/themes.html?t=justfair>
- European Social Survey. (i.ab). *Weighting | European Social Survey (ESS)*. Kasutatud 25.03.2021, https://www.europeansocialsurvey.org/methodology/ess_methodology/data_processing_archiving/weighting.html
- Fehr, E., ja Schmidt, K. M. (1999). A Theory of Fairness, Competition, and Cooperation. *The Quarterly Journal of Economics*, 114(3), 817–868. <https://doi.org/10.1162/003355399556151>
- Fernandes, A., Huber, M., ja Vaccaro, G. (2020). Gender Differences in Wage Expectations. *arXiv: General Economics*. Kasutatud 06.01.2021, <https://www.semanticscholar.org/paper/Gender-Differences-in-Wage-Expectations-Fernandes-Huber/7f6b24e5261273363ad92796a1ada22af3544c5d>
- Filippin, A., ja Ichino, A. (2005). Gender wage gap in expectations and realizations. *Labour Economics*, 12(1), 125–145. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.03.004>
- Flint, D., ja Haley, L. (2013). Distributive justice in human resource management: A multisystem approach. *The Journal of the American Academy of Business Cambridge*, 2, 50–57. Kasutatud 09.01.2021, <https://www.researchgate.net/profile/Douglas->

- Flint/publication/316171135_Distributive_justice_in_human_resource_management_A_multisystem_approach/links/58f4ff64a6fdcc11e569fc26/Distributive-justice-in-human-resource-management-A-multisystem-approach.pdf
- Gijsberts, M. (2002). The Legitimation of Income Inequality in State-socialist and Market Societies. *Acta Sociologica*, 45(4), 269–285.
<https://doi.org/10.1177/000169930204500402>
- Hadler, M. (2005). Why Do People Accept Different Income Ratios?: A Multi-level Comparison of Thirty Countries. *Acta Sociologica*, 48(2), 131–154.
<https://doi.org/10.1177/0001699305053768>
- Jæger, M. M. (2006). Welfare Regimes and Attitudes Towards Redistribution: The Regime Hypothesis Revisited. *European Sociological Review*, 22(2), 157–170.
<https://doi.org/10.1093/esr/jci049>
- Jasso, G., ja Rossi, P. H. (1977). Distributive Justice and Earned Income. *American Sociological Review*, 42(4), 639–651. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/2094561>
- Jasso, G., ja Webster, M. (1997). Double Standards in Just Earnings for Male and Female Workers. *Social Psychology Quarterly*, 60(1), 66–78. JSTOR.
<https://doi.org/10.2307/2787012>
- Kao, A. C., Jager, A. J., Koenig, B. A., Moller, A. C., Tutty, M. A., Williams, G. C., ja Wright, S. M. (2018). Physician Perception of Pay Fairness and its Association with Work Satisfaction, Intent to Leave Practice, and Personal Health. *Journal of General Internal Medicine*, 33(6), 812–817. <https://doi.org/10.1007/s11606-017-4303-8>
- Lamont, J., ja Favor, C. (2017). Distributive Justice. E. N. Zalta (Toim), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Winter 2017). Metaphysics Research Lab, Stanford University. Kasutatud 03.01.2021,
<https://plato.stanford.edu/archives/win2017/entries/justice-distributive/>
- Liebig, S., Adriaans, J., Kittel, B., Weinhardt, M., Jasso, G., Rattner, A., Tóth, I. G., Medgyesi, M., Sabbagh, C., ja Steiber, N. (2018). *Justice and Fairness in Europe: Coping with Growing Inequalities and Heterogeneities* [ESS Round 9 Question Module Design Template]. Kasutatud 26.03.2021,
https://www.europeansocialsurvey.org/docs/round9/questionnaire/ESS9_justice_final_module_template.pdf

- Major, B. (1994). From Social Inequality to Personal Entitlement: the Role of Social Comparisons, Legitimacy Appraisals, and Group Membership. M. P. Zanna (Toim), *Advances in Experimental Social Psychology* (Kd 26, lk 293–355). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60156-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60156-2)
- Major, B., ja Adams, J. B. (1983). Role of gender, interpersonal orientation, and self-presentation in distributive-justice behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(3), 598. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.3.598>
- Major, B., McFarlin, D. B., ja Gagnon, D. (1984). Overworked and underpaid: On the nature of gender differences in personal entitlement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(6), 1399–1412. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.47.6.1399>
- McFarlin, D., Frone, M., Major, B., ja Konar, E. (1989). Predicting career-entry pay expectations: The role of gender-based comparisons. *Journal of Business and Psychology*, 3, 331–340. <https://doi.org/10.1007/BF01023050>
- Meriküll, J., ja Mötsmees, P. (2017). Do you get what you ask? The gender gap in desired and realised wages. *International Journal of Manpower*, 38(6), 893–908. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0197>
- Pfeifer, C., ja Stephan, G. (2019). Why women do not ask: gender differences in fairness perceptions of own wages and subsequent wage growth. *Cambridge Journal of Economics*, 43(2), 295–310. <https://doi.org/10.1093/cje/bey035>
- Poon, J. M. L. (2012). Distributive Justice, Procedural Justice, Affective Commitment, and Turnover Intention: A Mediation–Moderation Framework¹. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(6), 1505–1532. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00910.x>
- R Core Team. (2021). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing. Kasutatud 10.04.2021, <https://www.R-project.org/>.
- Roosmaa, E.-L., ja Plotnik, H. (2011). Distributive Justice Beliefs: Egalitarian vs Inegalitarian Principles. E. Saar (Toim), *Towards a Normal Stratification Order: Actual and Perceived Social Stratification in Post-Socialist Estonia* (lk 339–370). Peter Lang Internationaler Verlag der Wissenschaften.
- RStudio Team. (2021). *RStudio: Integrated Development Environment for R*. Kasutatud 10.04.2021, <http://www.rstudio.com/>

- Rõõm, T., ja Kallaste, E. (2004). *Naiste ja meeste palkade erinevus Eestis* (Poliitikaanalüüs Nr 8). Praxis Poliitikauuringute Keskus. Kasutatud 05.01.2021, <http://www.praxis.ee/tood/naiste-ja-meeste-palkade-erinevus-eestis>
- Saar, E. (2005). New Entrants on the Estonian Labour Market: A Comparison with the Eu Countries. *European Societies*, 7(4), 513–546. <https://doi.org/10.1080/14616690500194092>
- Saar, E. (2011). Evaluation of Income Differences. E. Saar (Toim), *Towards a Normal Stratification Order: Actual and Perceived Social Stratification in Post-Socialist Estonia* (lk 433–458). Peter Lang Internationaler Verlag der Wissenschaften.
- Shamon, H., ja Duclmer, H. (2014). Raising the Question on ‘Who Should Get What?’ Again: On the Importance of Ideal and Existential Standards. *Social Justice Research*, 27, 340–368. <https://doi.org/10.1007/s11211-014-0217-3>
- Statistikaamet. (2021). *PA624: Täis- ja osalise tööajaga töötajate keskmine brutotunnitasu ja tunnitasu detaillid soo ja tegevusala (EMTAK 2008) järgi, oktoober*. Statistika andmebaas. Kasutatud 04.01.2021, <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&SubSessionId=fac01f8b-48f6-48c9-8b07-99991f15f8e2&themetreeid=3>
- Sweeney, P. D., ja McFarlin, D. B. (1997). Process and Outcome: Gender Differences in the Assessment of Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 18(1), 83–98. JSTOR. Kasutatud 10.01.2021, <https://www.jstor.org/stable/3100277>
- Tooding, L.-M. (2015). *Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes: Kd 2. täiend tr.* Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Valet, P. (2018). Social Structure and the Paradox of the Contented Female Worker: How Occupational Gender Segregation Biases Justice Perceptions of Wages. *Work and Occupations*, 45(2), 168–193. <https://doi.org/10.1177/0730888417753048>
- Wegener, B., ja Liebig, S. (2000). Is the “Inner Wall” Here to Stay? Justice Ideologies in Unified Germany. *Social Justice Research*, 13(2), 177–197. <https://doi.org/10.1023/A:1007549923948>
- Ye, T., You, S., ja Jr, L. R. (2017). When Does More Money Work? Examining the Role of Perceived Fairness in Pay on the Performance Quality of Crowdworkers. *Proceedings of the International AAAI Conference on Web and Social Media*, 11(1), Article 1. Kasutatud 05.02.2021, <https://ojs.aaai.org/index.php/ICWSM/article/view/14876>

LISAD

Lisa 1. Muutujate kodeerimine

Muutuja	Küsimus	ESS-i kodeerimine	Autori kodeerimine
Sugu	Vastaja sugu	1 – mees 2 – naine	Ühtib ESS-i kodeeringuga
Abielus	Kas olete praegu või olete kunagi olnud abielus?	1 – jah 2 – ei	Ühtib ESS-i kodeeringuga
Laste olemasolu	Kas Teil on lapsi (arvestage ainult neid lapsi, kelle bioloogiline ema/isa olete)?	1 – jah 2 – ei	Ühtib ESS-i kodeeringuga
Sündinud riigis	Kas Te olete sündinud (praeguse territoriaalse jaotuse järgi) Eestis?	1 – jah 2 – ei	Ühtib ESS-i kodeeringuga
Religioon	Kas Te olete kunagi pidanud ennast mõne usu või usulahu tunnistajaks?	1 – jah 2 – ei	Ühtib ESS-i kodeeringuga
Töötasu	Mis on Teie tavaline kuu brutotöötasu enne sellelt maksude ära maksmist?	-	Ühtib ESS-i kodeeringuga
Kogemus tööturul	Mis aastal Te alustasite esmakordselt sellisel töökohal (tasustatud töökoht või tasustatud praktikakoht) töötamist?	-	Kuni 2 aastat 3-10 aastat 11 – 20 aastat 21 – 30 aastat 31 ja rohkem aastat
Amet	Milline on/oli Teie põhitöökoha või ameti nimetus?	Rahvusvaheline ametite klassifikaator, ISCO-08 <i>Allikas: International Labour Organization (ILO)</i>	1000 – 1439 Juhid 2000 – 2659 Spetsialistid 3000 – 3522 Keskastmespetsialistid 4000 – 5419 Teenindus- ja müügitöölised 6000 – 8350 Oskustöölised 9000 – 9629 Lihttöölised

Lisa 1 järg

Muutuja	Küsimus	ESS-i kodeerimine	Autori kodeerimine
Hinnang leibkonna sissetulekule	Milline järgnevatest kirjeldustest vastab Teie arvates kõige paremini Teie leibkonna praegusele sissetulekute tasemele?	1 - Elan /elame mugavalt praeguse sissetuleku juures 2 - Saame hakkama praeguse sissetuleku juures 3 - Praeguse sissetuleku juures on raske hakkama saada 4 - Praeguse sissetuleku juures on väga raske hakkama saada	1 – 2 Saame hakkama 3 – 4 Raske hakkama saada
Hinnang töötasu õiglusele	Kas Teie arvates on Teie brutotöötasu ebaõiglaselt madal, õiglane või ebaõiglaselt kõrge?	-4 – äärmiselt ebaõiglane -3 – väga ebaõiglane -2 – mõnevõrra ebaõiglane -1 – veidi ebaõiglane 0 – õiglane töötasu 1 – veidi ebaõiglane 2 – mõnevõrra ebaõiglane 3 – väga ebaõiglane 4 – äärmiselt ebaõiglane	-4 - -1 ebaõiglaselt madal töötasu 0 – õiglane töötasu 1-4 – ebaõiglaselt kõrge töötasu
Suhtumine ümberjagamise meetmetesse	Ühiskond on õiglane, kui sissetulekud ja rikkus on jaotatud kõigi inimeste vahel võrdselt.	1 - Olen täiesti nõus 2 - Olen nõus 3 - Ei ole nõus ega ole vastu 4 - Ei ole nõus 5 - Ei ole üldse nõus	1 – 2 Nõus 3 - Ei ole nõus ega vastu 4 – 5 Pole nõus
Soo mõju tööle saamisel	Mis Te arvate, kui palju mõjutab Teie arvates Eestis iga järgmine tegur otsust, kas võtta inimene tööle või mitte?	1 - Mitte eriti või ei mõjuta üldse 2 - Mõjutab veidi 3 - Mõjutab üsna palju 4 - Mõjutab väga palju	1 Ei avalda mõju 2 – 4 Avaldab mõju
Diskrimineeritavasse gruppi kuulumine	Kas Te enda arvates kuulute mõnda gruppi, mida siin riigis diskrimineeritakse?	1 – Jah 2 - Ei	Ühtib ESS-i kodeeringuga

Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring 2018; (*Euroopa Sotsiaaluuringu küsitlusankeet*, 2018) (autori koostatud)

Lisa 2. Valimit iseloomustav kirjeldav statistika

Muutuja		Mees (n = 435)		Naine (n = 494)	
		%	n	%	n
Abielustaatus	Jah	53	230	62	305
	Ei	47	205	38	189
Laste olemasolu	Jah	70	304	81	326
	Ei	30	131	19	81
Sündinud (Eesti) riigis	Jah	91	397	90	445
	Ei	9	38	10	49
Religioon	Jah	19	83	29	142
	Ei	81	352	71	352
Kogemus tööturul	Kuni 2 aastat	5	20	6	28
	3–10 aastat	16	70	14	68
	11–20 aastat	25	110	21	103
	21–30 aastat	21	92	21	106
	31 ja rohkem aastat	33	143	38	189
Amet	Juhid	16	70	13	62
	Spetsialistid	14	60	25	124
	Keskastme spetsialistid	12	54	14	69
	Teenindus- ja müügitöölised	9	41	26	128
	Oskustöölised	43	187	11	56
	Lihttöölised	5	23	11	55
Hinnang leibkonna sissetulekule	Saame hakkama	85	369	82	403
	Raske hakkama saada	15	66	18	91
Töötasu õiglus	Ebaõiglaselt madal töötasu	68	295	71	352
	Õiglane töötasu	32	140	29	142
Suhtumine ümberjagamise meetmetesse	Pole nõus	60	262	52	255
	Ei ole nõus ega vastu	23	98	28	138
	Nõus	17	75	20	101
Soo mõju tööle saamisel	Avaldab mõju	67	292	71	350
	Ei avalda mõju	33	143	29	144
Diskrimineeritavasse gruppi kuulumine	Jah	7	29	9	43
	Ei	93	406	91	451

Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring 2018 (autori koostatud)

Lisa 3. Statistikud mudelites esineda võiva multikollineaarsuse hindamiseks

Tabel 3. Statistikud esimeses mudelis multikollineaarsuse hindamiseks

Mudel 1		
Muutuja	Tolerantsi- kordaja	VIF
Sugu: naine	0,788	1,269
Abielus: jah	0,627	1,595
Laste olemasolu: jah	0,587	1,702
Sündinud (Eesti) riigis: ei	0,860	1,163
Religioon: Jah	0,812	1,232
Kogemus tööturul: Kuni 2 aastat	0,779	1,284
Kogemus tööturul: 3–10 aastat	0,629	1,590
Kogemus tööturul: 21–30 aastat	0,623	1,605
Kogemus tööturul: 31 ja rohkem aastat	0,506	1,975
Amet: Juhid	0,647	1,545
Amet: Keskastme spetsialistid	0,665	1,503
Amet: Teenindus- ja müügitöölised	0,607	1,647
Amet: Oskustöölised	0,485	2,062
Amet: Lihttöölised	0,712	1,404
Hinnang leibkonna sissetulekule: Raske hakkama saada	0,894	1,119
Töötasu õiglus: Õiglane töötasu	0,892	1,121
Suhtumine ümberjagamise meetmetesse: Ei ole nõus ega vastu	0,853	1,172
Suhtumine ümberjagamise meetmetesse: Nõus	0,863	1,158
Soo mõju tööle saamisel: Ei avalda mõju	0,968	1,033
Diskrimineeritavasse gruppi kuulumine: Jah	0,890	1,123

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2018

Tabel 4. Statistikut teises mudelis multikollineaarsuse hindamiseks

Mudel 2 - naised		
Muutuja	Tolerantsi- kordaja	VIF
Abielus: jah	0,660	1,515
Laste olemasolu: jah	0,626	1,597
Sündinud (Eesti) riigis: ei	0,858	1,165
Religioon: Jah	0,817	1,223
Kogemus tööturul: Kuni 2 aastat	0,722	1,385
Kogemus tööturul: 3–10 aastat	0,595	1,679
Kogemus tööturul: 21–30 aastat	0,584	1,711
Kogemus tööturul: 31 ja rohkem aastat	0,483	2,071
Amet: Juhid	0,736	1,359
Amet: Keskastme spetsialistid	0,707	1,415
Amet: Teenindus- ja müügitöölised	0,609	1,641
Amet: Oskustöölised	0,721	1,386
Amet: Lihttöölised	0,707	1,415
Hinnang leibkonna sissetulekule: Raske hakkama saada	0,892	1,121
Töötasu õiglus: Õiglane töötasu	0,871	1,148
Suhtumine ümberjagamise meetmetesse: Ei ole nõus ega vastu	0,829	1,206
Suhtumine ümberjagamise meetmetesse: Nõus	0,835	1,198
Soo mõju tööle saamisel: Ei avalda mõju	0,934	1,071
Diskrimineeritavasse gruppi kuulumine: Jah	0,906	1,104

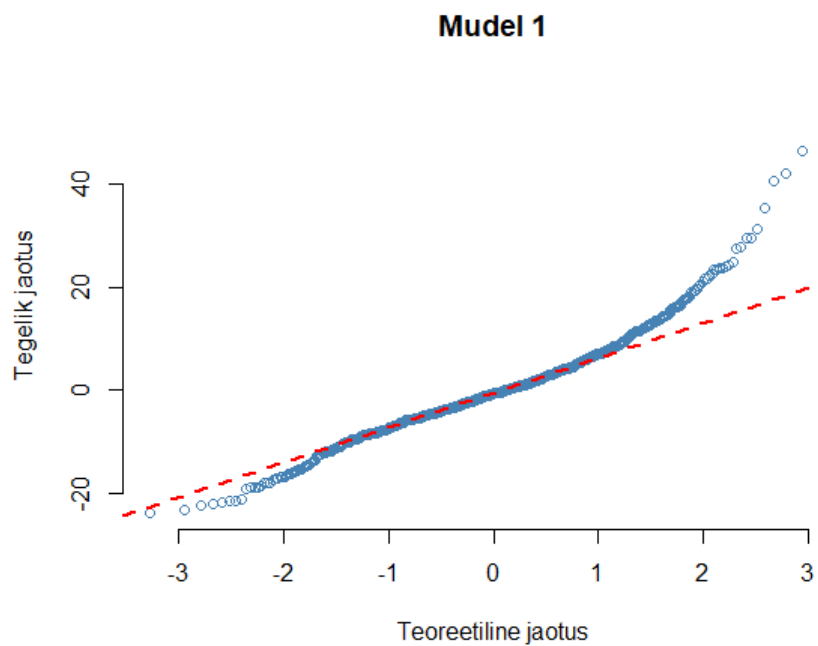
Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2018

Tabel 5. Statistikut kolmandas mudelis multikollinearsuse hindamiseks

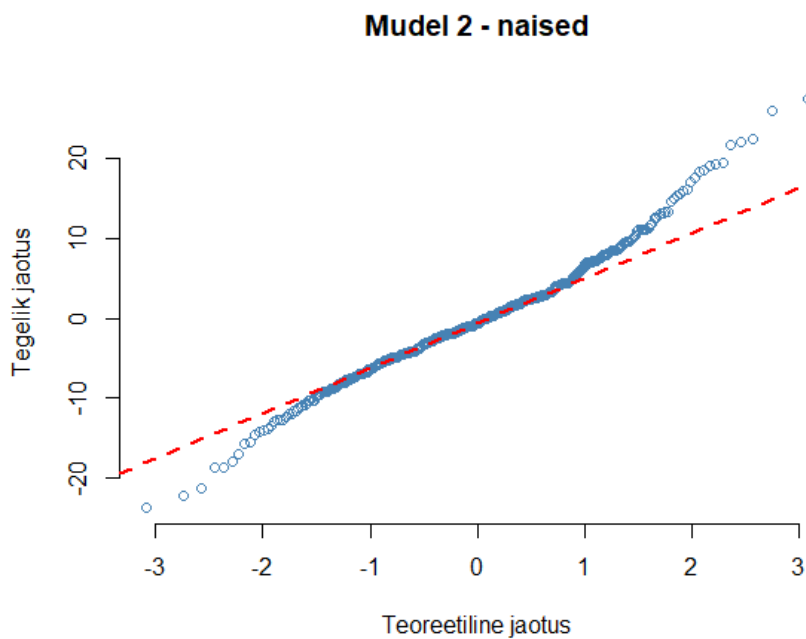
Mudel 3 - mehed		
Muutuja	Tolerantsi- kordaja	VIF
Abielus: jah	0,573	1,745
Laste olemasolu: jah	0,541	1,847
Sündinud (Eesti) riigis: ei	0,837	1,195
Religioon: Jah	0,799	1,251
Kogemus tööturul: Kuni 2 aastat	0,802	1,247
Kogemus tööturul: 3–10 aastat	0,647	1,546
Kogemus tööturul: 21–30 aastat	0,646	1,548
Kogemus tööturul: 31 ja rohkem aastat	0,520	1,924
Amet: Juhid	0,524	1,909
Amet: Keskastme spetsialistid	0,584	1,712
Amet: Teenindus- ja müügitöölised	0,635	1,575
Amet: Oskustöölised	0,384	2,602
Amet: Lihttöölised	0,713	1,402
Hinnang leibkonna sissetulekule: Raske hakkama saada	0,877	1,141
Töötasu õiglus: Õiglane töötasu	0,872	1,147
Suhtumine ümberjagamise meetmetesse: Ei ole nõus ega vastu	0,870	1,149
Suhtumine ümberjagamise meetmetesse: Nõus	0,861	1,161
Soo mõju tööle saamisel: Ei avalda mõju	0,974	1,027
Diskrimineeritavasse gruppi kuulumine: Jah	0,830	1,205

Andmed: Euroopa Sotsiaaluuring 2018

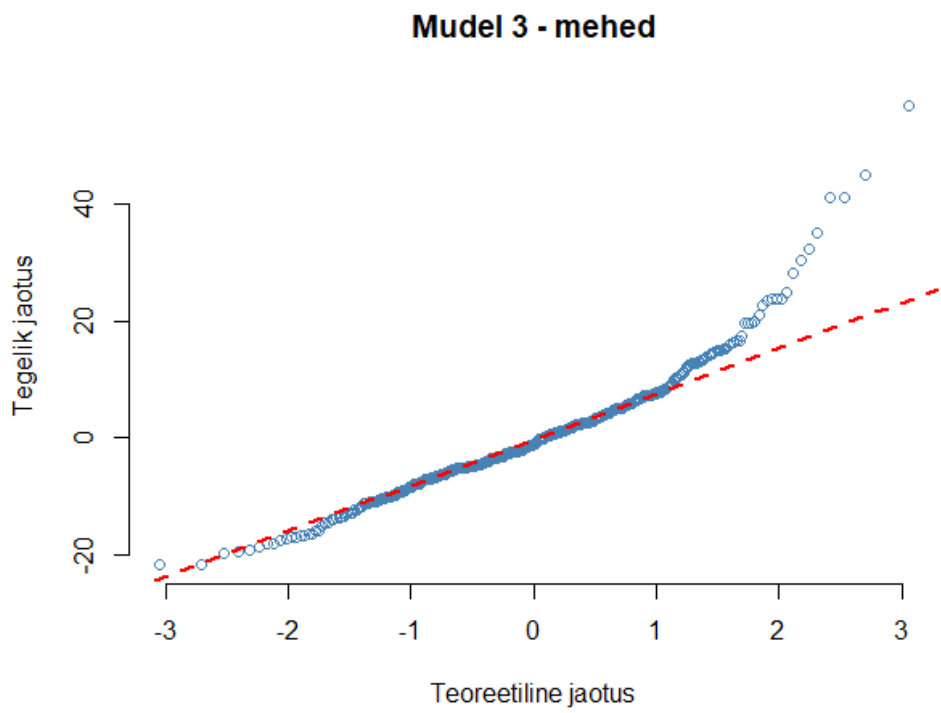
Lisa 4. Mudelite jääkide normaaljaotuse kontrollimine



Joonis 13. Õiglase brutotöötasu prognoosijääkide kvantiilgraafik normaaljaotuse suhtes



Joonis 14. Naiste õiglase brutotöötasu prognoosijääkide kvantiilgraafik normaaljaotuse suhtes



Joonis 15. Meeste õiglase brutotöötasu prognoosijääkide kvantiilgraafik normaaljaotuse suhtes

Lihthtsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Lisanna Lehes,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihthtsentsi) minu loodud teose „Soolised erinevused õiglase töötasu hindamisel“, 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 Commons'i 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 lihthtsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Lisanna Lehes

28.05.2021