

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond

Anita Šestilovskaja

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

Bakalaureusetöö

Juhendaja: lektor Liis Roosaar

Tartu 2026

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

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Soolise palgalõhe ja oskuste seoste teoreetiline käsitus	6
1.1. Soolise palgalõhe mõiste ja teoreetiline taust	6
1.2. Kognitiivsete ja füüsilise oskuste mõisted ja tähtsus tööturul	8
1.3. Soolise palgalõhe ja oskuste seosed.....	10
2. Soolise palgalõhe hindamine Eesti andmetel.....	15
2.1 Andmed ja meetodika	15
2.2 Kirjeldav statistika	18
2.3 Soolise palgalõhe dekompositsioon.....	25
Viidatud allikad.....	37
Lisad.....	42
LISA A. Kognitiivsed ja füüsilised oskused O*NET muutujate alusel.....	42
LISA B. Arvuliste tunnuste kirjeldav statistika	45
LISA C. Kategooriliste tunnuste kirjeldav statistika	46
LISA D. Kirjeldav statistika, haridus.....	48
LISA E. Brutokuupalga ja selle logaritmitud väärtuste normaaljaotuse histogrammid	49
LISA F. Regressioonimudelite 1-3 täielikud tulemused.....	50
LISA G. Dekompositsioon palgalõhest kognitiivsete ja füüsiliste oskuste muutujatega	52
LISA H. Dekompositsioon palgalõhest ISCO koodide muutujatega, mees	53
LISA I. Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni tulemused laiendatud valimiga	55
Summary	56

Sissejuhatus

Sooline võrdõiguslikkus tööturul on üks Euroopa Liidu keskseid põhimõtteid ja peamisi eesmärke. Selle tagamine näeb ette meeste ja naiste tööturul osalemise määra ühtlustamist, nende võrdse osaluse saavutamist majanduse eri sektorites, soolise palgalõhe kaotamist, soolise pensionilõhe vähendamist ning soolise tasakaalu saavutamist poliitikas. (European Commission, n.d.) Võrdse töö eest võrdse tasu saamise põhimõtte sätestati juba 1957. aastal sõlmitud Rooma lepingus, millega pandi alus Euroopa Majandusühendusele (Parliamentary Assembly, 2010). Kahekümnenda sajandi keskpaigast on naiste osalus tööturul ja haridustase järjepidevalt paranenud, kuid sellele vaatamata on meeste ja naiste palkade erinevus jäänud püsivalt globaalseks probleemiks (Kunze, 2017).

Sooline palgalõhe väljendab palkade erinevust meeste ja naiste vahel ning viitab olukorrale, kus naised teenivad vähem kui mehed (Bleiweis, 2020). Selle kujunemist mõjutavad erinevad ühiskondlikud hoiakud ja majanduslikud tegurid. Töölased oskused on võimalik jaotada kognitiivseteks (intellektuaalse võimekuse ja suhtlemisega seotud) ning füüsilisteks (kehalise võimekusega seotud) oskusteks (Welch, 2000). Muutused tööturu struktuuris ja tehnoloogiline areng on viimastel aastakümnetel toonud kaasa kognitiivsete oskuste nõudluse kasvu, samas kui füüsiliste oskuste eest makstav tasu on vähenenud (Rendall, 2017). Mehi ja naisi suunatakse sageli tööturul erinevatele ametikohtadele, lähtudes kindlakskujunenud arusaamadest nende võimete kohta. Meeste tööülesandeid seostatakse tihti spetsiifiliste ja tehniliste oskustega ning naiste omi universaalsete oskustega. (Kallaste et al., 2010) Selline segregatsioon tööturul võib aidata selgitada, miks on soolised palgaerinevused siiani püsinud, mistõttu on oluline analüüsida kognitiivsete ja füüsiliste oskuste rolli palkade kujunemisel.

Eestis on palgalõhe olnud ajalooliselt püsivaks probleemiks, säilides läbi erinevate poliitiliste ja majanduslike üleminekute. See on korduvalt olnud Euroopa riikide seas suurim. Näiteks võib tuua aasta 2022, kui Eesti palgalõhe oli 21,1% ning ületas märkimisväärselt Euroopa Liidu keskmise 12,2% (Eurostat, 2025). Seejuures on õnnestunud selgitada vaid 40% Eesti palgalõhest, mis tähendab, et suurem osa erinevusest jääb selgitamata ning seda ei ole võimalik põhjendada hariduse, ametipositsiooni või tegevusalaga (Täht et al., 2022). Mitmed varasemad rahvusvahelised uuringud on analüüsinud erinevate oskuste rolli palkade kujunemisel (Kaya, 2023; Paweenawat & Liao, 2023; Rendall, 2017; Balcar ja Hedija, 2017). Eesti näitel ei ole kognitiivsete ja füüsiliste oskuste seost palgalõhega varem lähemalt uuritud. Seetõttu on antud teema käsitlemine eriti oluline, et tuvastada tegureid, mis võivad

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

mõjutada palkade kujunemist riigis, kus palgalõhe kuulub jätkuvalt Euroopa suurimate hulka.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada töökohal kasutatavate kognitiivsete ja füüsiliste oskuste seos palgalõhega. Bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- kirjeldada soolise palgalõhe mõistet ja teoreetilist tausta
- selgitada kognitiivsete ja füüsiliste oskuste mõisteid ja nende tähtsust tööturul
- anda ülevaade varasematest uuringutest oskuste ja soolise palgalõhe vaheliste seoste kohta
- töödelda andmeid, moodustada analüüsiks sobiv valim ning anda sellest ülevaade
- viia läbi soolise palgalõhe dekompositsioon ning hinnata, kui võrd on palgalõhe seotud sooliste erinevustega töökohal kasutatavates kognitiivsetes ja füüsilistes oskustes
- tõlgendada analüüsi tulemusi ning võrrelda neid ametialasel jaotusel põhineva palgalõhe dekompositsiooni tulemustega

Bakalaureusetöö koosneb kahest osast. Esimene ehk teoreetiline osa jaguneb kolmeks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis defineeritakse soolise palgalõhe mõiste ning kirjeldatakse selle teoreetilist tausta ja olulisust. Teises alapeatükis jaotatakse oskused kognitiivseteks ja füüsilisteks, defineeritakse vastavad mõisted ning põhjendatakse nende tähtsust tööturul. Kolmandas alapeatükis käsitletakse soolise palgalõhe ning kognitiivsete ja füüsiliste oskuste seoseid, tuues välja varasemate empiiriliste uuringute tulemused.

Teine ehk empiiriline osa on samuti jaotatud kolmeks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis käsitletakse töös kasutatavaid andmeid ja nende päritolu. Töös kasutatakse 2023. aasta rahvastikuregistri andmeid Eesti töötajate kohta. Samuti kirjeldatakse töö metoodikat ja põhjendatakse selle valikut. Teises alapeatükis antakse ülevaade kirjeldavast statistikast, kus tuuakse välja soolised erinevused töötasus, kognitiivsete ja füüsiliste oskuste kasutuses ning ametialases jaotuses. Kolmandas alapeatükis viiakse läbi Oaxaca-Blindleri dekompositsioon ning uuritakse palgalõhe selgitatud ja selgitamata osi.

Märksõnad: sooline palgalõhe, kognitiivsed oskused, füüsilised oskused, Oaxaca-Blindleri dekompositsioon, Eesti

1. Soolise palgalõhe ja oskuste seoste teoreetiline käsitlus

1.1. Soolise palgalõhe mõiste ja teoreetiline taust

Soolise palgalõhe mõiste tähistab meeste ja naiste palkade erinevust (Eurostat, n.d.). See on globaalne nähtus, mille esinemist on täheldatud erinevate riikide majandustes sõltumata nende arengutasemest või kultuurilisest taustast. Soolise palgalõhe ajalugu ulatub aega, kus sotsiaalsete normide kohaselt kandsid pere finantsilise heaolu eest vastutust mehed, mistõttu oli palkade erinevus aktsepteeritavam. (Purdy, 2024) Tänapäevaks on naiste osalemine tööturul suurenenud, vähendades erinevust meeste ja naiste tööhõives (2024. aastal Euroopas vastavalt 80,8% ja 70,8%; Eurostat, 2025). Palgaerinevused on siiski jäänud püsima, viidates sellele, et naised on tööturul vähem konkurentsivõimelised kui mehed. Soolist palgalõhet defineeritakse kui meeste ja naiste keskmise brutotunnipalga vahet, mis on väljendatud protsendina meeste keskmisest brutotunnipalgast (Eurostat, n.d.). Selle arvutamiseks kasutatakse järgmist valemit:

$$(1) \text{ Sooline palgalõhe} = \frac{(\text{meeste keskmine brutotunnipalk} - \text{naiste keskmine brutotunnipalk})}{\text{meeste keskmine brutotunnipalk}} \times 100$$

Palgalõhe arvutamisel arvesse võetud andmed võivad allikati varieeruda, mistõttu ei pruugi palgalõhe näitajad olla erinevates allikates täpselt võrdsed. Euroopa Parlamendi käsitluse järgi arvutatakse sooline palgalõhe erinevusena meeste ja naiste keskmise brutotunnitasu vahel, võttes arvesse kõik kümne või enama töötajaga ettevõtted (European Parliament, 2023). Statistikaamet kasutab sarnast lähenemist, jagades meeste ja naiste keskmiste brutotunnipalkade vahe meeste keskmise brutotunnipalgaga, kuid arvesse võetakse kõik ettevõtted, kus on vähemalt üks töötaja (Statistikaamet, n.d.). OECD definitsiooni järgi jagatakse soolise palgalõhe arvutamiseks meeste ja naiste mediaanpalkade erinevus meeste mediaanpalgaga (OECD, n.d.). Erinevate allikate näitajate põhjal kujuneb välja sarnane trend sõltumata sellest, kas vaadeldakse keskmisi või mediaanpalku.

Sooline palgalõhe on heaolu mõõdikuks nii üksikisiku kui ka ühiskonna tasandil. Palgalõhe kaotamine on soolise võrdsuslikkuse tagamise aluseks. Väiksem palgalõhe tähendaks naiste majandusliku heaolu paranemist, madalamat vaesuse tõenäosust pensionieas ning väiksemat tõenäosust langeda perevägivalla ohvriks. (European Parliament, 2013). Palgavõrdsuse tagamine on oluline vaesuse vähendamiseks, majandusarengu toetamiseks ja naiste maksupanuse tõstmiseks ning on seega tähtis mitte ainult üksikisiku, vaid ka ühiskonna vaatepunktist. Naiste suurem sissetulek tõstab nende tarbimisvõimekust, mis omakorda toetab

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

majandustegevust. Euroopa Parlamendi hinnangul toob palgalõhe vähenemine ühe protsendipunkti võrra kaasa sisemajanduse kogutoodangu suurenemise 0,1% võrra. (European Parliament, 2023)

Soolist palgalõhet põhjustavad mitmed õiguslikud, sotsiaalsed ja majanduslikud tegurid. Nende alla kuuluvad muuhulgas naiste töö alaväärtustamine, palgasüsteemide ebapiisav läbipaistvus ning naiste vähesem töökogemus seoses tihedama eemalviibimisega tööturult (European Parliament, 2013). Lisaks sellele on palgalõhe tihedalt seotud soolise segregatsiooniga ehk meeste ja naiste ebavõrdse jaotumisega tööturul. Segregatsioon võib olla horisontaalne, mis viitab meeste ja naiste ebavõrdsele jaotumisele erinevalt tasustatud sektoritesse, või vertikaalne, mis tähendab meeste paremat esindatust kõrgematel ametikohtadel sektori lõikes. (Charles, 2003) Kuigi mitmed naiste poolt domineeritud töövaldkonnad on ühiskonna toimimiseks hädavajalikud, ei kajastu nende väärtus sageli palgatasemes. Euroopa Komisjoni andmetel on ligikaudu 24% palgalõhest Euroopa Liidus selgitatav naiste koondumisega vähetasustatud sektoritesse nagu hooldus, tervishoid ja haridus (European Commission, n.d.). Mehed on seevastu rohkem esindatud suure kasvupotentsiaaliga ja kõrgemalt tasustatud valdkondades, nagu info- ja kommunikatsioonitehnoloogia, kus ligikaudu 70% eriala õpilastest on Eestis mehed (Sotsiaalministeerium, 2023). Ka ühe tegevusvaldkonna siseselt võivad naised teenida vähem kui mehed seetõttu, et mehi on juhtivatel ametikohtadel rohkem. 2020. aasta III kvartalis moodustasid naised vaid 34% Euroopa Liidus juhtpositsioonidel olevatest töötajatest (Eurostat, 2021).

Soolist palgalõhet on võimalik esitada korrigeeritud ja korrigeerimata kujul. Korrigeerimata palgalõhe viitab meeste ja naiste keskmiste palkade erinevusele, mis ei arvesta tööga seotud teguritega nagu ametikoht, tegevusala ja tööstaaž (Anspal et al., 2010). Samuti ei võeta arvesse individuaalseid karakteristikuid nagu vanus, haridus ja laste arv (European Parliament, 2013). Korrigeeritud palgalõhe näitab, kui suur palgaerinevus jääb alles pärast seda, kui meeste ja naiste erinevused mõõdetavates tunnustes on arvesse võetud (Anspal et al., 2010). Harilikult esitatakse palgalõhe korrigeerimata kujul.

Töötasu erinevuste analüüsimisel eristatakse selgitatud ja selgitamata palgalõhet, mis kokku moodustavad üldise palgalõhe (Kunze, 2008). Selgitatud palgalõhe viitab sellele osale, mida saab põhjendada meeste ja naiste erinevustega palka mõjutavates omadustes, nagu näiteks haridus ja töökogemus. Selgitamata palgalõhe jääb seevastu seletuseta ning seda omistatakse tihti soolisele diskrimineerimisele. (Rotman & Mandel, 2023) Eestis läbi viidud

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

soolise palgalõhe vähendamise projekti (REGE) käigus leiti, et palgalõhest on võimalik ära selgitada ligikaudu 40%. Kõige enam mõjutasid seda amet, tegevusala, ettevõtte keskmine tunnipalk ning naiste osakaal ettevõttes. (Täht et al., 2022) Suurem osa palgalõhest on selgitamata ning seda ei ole võimalik seostada hariduse, ameti, tööaja või majandussektoriga (Eurostat, n.d.).

Soolise palgalõhe kujunemisel mängivad olulist rolli tegurid, mis on seotud töö- ja pereelu tasakaaluga. Naised täidavad tavaliselt suurema osa majapidamistöödest, mis võib suunata neid otsima madalama riski- ja stressitasemega töökohti, mis on ajaliselt paindlikumad ning asuvad elukohale lähemal. Tööandjad võtavad naisi palgates arvesse, et neil on suur tõenäosus jääda vanemapuhkusele või eelistada lühemaid töötunde. Selle alusel kujunevad välja tööandja ootused, et naised puuduvad sagedamini töölt. Tööandjad võivad pidada naisi meestega võrreldes vähem produktiivseteks, väljendades seda töötasude kaudu ehk makstes naistele madalamat palka. (Johnson Filipova, 2024; Unt et al., 2025) Goldin (2014) toob välja, et pausid karjääris võivad kaasa tuua märkimisväärse sissetulekute vähenemise. Tema uuringu kohaselt tõi ligi 18-kuuline töölt eemalolek 1990. aastal bakalaureusekraadi omandanute seas ligi 41%-protsendilise palgakärpe.

Sarnane probleem esineb isegi kaugtööd ja iseseisvat töökorraldust võimaldavas IT-sektoris, mida nähakse sageli paindliku tegevusvaldkonanna. Tambe ja Yang (2025) leiavad uuringu tulemusena, et naised on tehisintellekti, andmeteaduse ja tarkvaraarendusega seotud töökohtadel sageli vähem esindatud, sest need eeldavad tihti keskmisest pikemaid tööpäevi ning tehnoloogiliste oskuste pidevat arendamist. Mitmete IT-sektori töökohtade iseloom on seega vastuolus perekondlike kohustustega, mis on suuremal määral naiste kanda. See näitab, et laste saamisega seotud karjäärikatkestused mõjutavad seega naiste positsiooni tööturul ka kõrgharitud ja kvalifitseeritud töötajate seas.

1.2. Kognitiivsete ja füüsilise oskuste mõisted ja tähtsus tööturul

Töölased oskused on võimalik liigitada kahte gruppi: kognitiivsed ja füüsilised (Welch, 2000; Chesney & Carrell, 2024). Laiemas tähenduses viitavad kognitiivsed oskused võimetele, mis on vajalikud mõtlemiseks, lugemiseks, kuulamiseks, õppimiseks, meeldejätmiseks, arutlemiseks ja keskendumiseks (Indeed Editorial Team, 2024). Füüsilised oskused on seevastu seotud kehalise võimekusega (Spacey, 2022). Järgnevalt käsitletakse kognitiivseid ja füüsilisi oskusi lähemalt, kirjeldades nende olemust ja olulisust erinevatel ametikohtadel.

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

Kognitiivsed oskused hõlmavad intellektuaalseid võimeid ning suhtlemisoskusi. Need on vajalikud teadmiste omandamiseks, loogiliseks mõtlemiseks ja probleemide lahendamiseks. Nende alla kuuluvad muuhulgas suuline ja kirjalik eneseväljendus ja mõistmine, probleemitundlikkus, deduktiivne ja induktiivne arutlus, sotsiaalne tajumine, loovus, ideede genereerimine, originaalsus ja matemaatika. Kõige enam kognitiivseid oskusi nõudvad ametid on juhid, spetsialistid, seadusandjad ja kõrgemad ametnikud. Kognitiivsed oskused on hädavajalikud elukutsete puhul, mis nõuavad keeruliste otsuste tegemist ja kohanemisvõimet. (Kaya, 2023) Chesney ja Carrell (2024) eristavad oma analüüsis kognitiivseid ja füüsilisi võimeid ning leiavad, et neil on erinev mõju töösooritusele. Uuring näitab, et kognitiivne võimekus on tugevamalt seotud väljaõppe eduka läbimise ja pikas perspektiivis kõrgemal ametikohal töötamisega.

Füüsilised oskused koosnevad motoorikast ja jõust. Füüsiliste oskuste alla kuuluvad näiteks käeline osavus, vastupidavus, lihaste tugevus, koordinatsioon, reaktsiooniaeg ja paindlikkus. Neid oskusi nõutakse kõige enam lihttöolistelt. (Kaya, 2023) Füüsilised oskused mängivad olulist rolli praktiliste ülesannete puhul, mis nõuavad kehalist võimekust ja täpsust, näiteks ehitustööd. Lisaks on füüsilised oskused väga tähtsad nendel ametikohtadel, kus tehnoloogia ei ole veel võimeline inimesi asendama. Mehed on alati täitnud rohkem füüsilisi tööülesandeid kui naised. Nad on seega süstemaatiliselt rohkem kaasatud rollidesse, mis nõuavad füüsilist pingutust ja jõudu. (Fana et al., 2021; Lordan & Pischke, 2022; Rendall, 2017) Kuna ajalooliselt on tööturg nõudnud just kehalisi oskusi, on see andnud meestele tööturule sisenemisel eelise ja seadnud nad naistega võrreldes soodsamasse olukorda.

Tänapäeva pidevalt muutuval tööturul on kognitiivsed oskused kõrgelt hinnatud. Järjest enam nõutakse töötajalt keeruliste probleemide lahendamist, kiiret õppimisvõimet, ideede genereerimist ja suhtlusoskust erinevate osapooltega. Rendall (2017) on märkinud, et tööturu trendid näitavad olulist nõudluse nihet füüsilistelt oskustelt kognitiivsetele. Kaya (2023) leiab, et aastatel 1994–2008 suurenes USA-s kognitiivsete oskuste väärtus 22% võrra. Füüsiliste oskuste eest saadav tasu vähenes seejuures 30%. Paweenawat ja Liao (2024) regressioonanalüüsi tulemused aastate 1985–2020 põhjal on näidanud, et palgad on positiivselt seotud kognitiivsete oskuste nõudlusega. See tähendab, et kognitiivseid oskusi nõudvad ametid toovad endaga kaasa suurema töötasu. Füüsiliste oskuste koefitsiendid on seejuures negatiivsed ning viitavad sellele, et mida rohkem eeldatakse töökohal füüsiliste oskuste kasutamist, seda madalam on keskmine töötasu sellel töökohal. Nii kognitiivsete kui füüsiliste oskuste koefitsiendid osutavad nende väärtuse kasvule, kuid intellektuaalsete

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

võimete eest saadava tasu suurenemine on oluliselt kiirem. See peegeldab tööturu struktuuris toimuvaid muutusi, kus traditsiooniliste füüsiliste ametite tähtsus väheneb ning esile tõusevad intellektuaalset panust nõudvad rollid.

Kognitiivsete oskuste väärtus tööturul võib erineda sõltuvalt sellest, kuidas on need oskused omandatud. Jimeno et al. (2016) käsitluse järgi on kognitiivseid oskusi võimalik päritolu järgi jaotada kaheks. Need võivad olla omandatud kas formaalse või töökohapõhise õppe käigus. Sakellariou (2013) leiab sarnasele liigitusele tuginedes¹, et kognitiivsete oskuste päritolu mõjutab töötasu suurust ja soolist palkade ebavõrdsust. Uuring näitab, et Soomes on hariduslikul teel omandatud kognitiivsete oskuste eest saadav preemia meeste jaoks oluliselt kõrgem. Samas toovad naistele suuremat finantsilist kasu kooliväliselt omandatud kognitiivsed oskused.

Tehnoloogia areng toob endaga kaasa rutiinsete tööülesannete osakaalu vähenemise. Tootmis- ja teenindussüsteemide automatiseerimise ning tehisintellekti poolt juhtimise tagajärjena on järjest vähem töökohti, mis nõuavad madalat kvalifikatsiooni, füüsilist jõudu ja osavust. Samas suureneb emotsionaalse intelligentsuse väärtus tööturul. Aastatel 1981–2015 vähenes rutiinseid ülesandeid täitvate naistöötajate arv 60%-lt 35%-le. Seejuures suurenes sotsiaalseid oskusi nõudvaid ülesandeid täitvate naiste arv 48%-lt 65%-le. (Fazekas, 2019) See rõhutab, et tehnoloogia arengu ja automatiseerimise tulemusena nihkuvad tööturu vajadused inimliku kontakti ja sotsiaalse intelligentsuse suunas. Lordan & Pischke (2022) on leidnud, et naised on palju enam esindatud inimestevahelise suhtlusega seotud ametikohtadel. Seda just seetõttu, et naised ise väärtustavad töökohti, mis nõuavad sotsialiseerumist. See on kooskõlas naiste suurema esindatusega sotsiaalseid oskusi nõudvates rollides.

1.3. Soolise palgalõhe ja oskuste seosed

Tööturg koosneb erinevaid funktsioone täitvatest ametikohtadest, millel töötamine nõuab vastavaid oskusi ja teadmisi. Sooline palgalõhe sõltub nii sellest, kuidas on mehed ja naised nende töökohtade vahel jaotunud, kui ka sellest, kuidas väärtustatakse naiste ja meeste panust samade töökohtade ja -ülesannete lõikes. Sotsiaalteadlaste sõnul on ühiskonnas sageli kindlad arusaamad selle kohta, et naised ja mehed peaksid pühenduma teatud tüüpi ametitele ja eluvaldkondadele. Seejuures väärtustatakse suurt osa naistele omistatud töödest madalamalt kui meeste omi, mis kajastub ka palgaerinevustes. (Kallaste et al., 2010)

¹ Sakellariou (2013) käsitleb koolis omandatud oskustena neid, mida selgitab hariduse muutuja. Jimeno et al. (2016) lähenemine keskendub eelkõige töökohal omandatud oskustele, mida hinnatakse läbi isiku oskuste seose töökogemuse ja tööülesannete sisuga

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

Inimkapitali teooria kohaselt on meeste ja naiste oskused ja teadmised ajalooliselt erinevad, sest naiste karjäär katkeb sagedamini seoses laste sünni ja hooldamisega (Becker, 1985). Goldin (2014) näitab USA ülikooli lõpetajate andmete põhjal, et 1990.-2006. aastatel oli ärijuhtimise magistrikraadi omandanute seas karjääri alustamisel meeste ja naiste palgatase sarnane, kuid 16 aastat hiljem teenisid naised vaid 55% meeste palgast. Karjäärikatkestused ja nendest tingitud töökogemuse puudumine selgitasid 30% sellest palgalõhest. Tööturul eelistatakse pidevat ja katkestuseta tööpanust ning see paneb naised valima paindlikumaid ametikohti, mis ei nõua spetsiifilisi oskusi ning võimaldavad neil pärast lapse sünni tööle naasta või töökohta vahetada. Nendeks on ametid, mis nõuavad pigem universaalseid oskusi. Mehed seevastu valivad rohkem töökohti, mille puhul on karjääri katkestamine keerulisem ning mis nõuavad spetsiifilisi tööalaseid oskusi. Tööandjad süvendavad seda tendentsi, arvestades naiste võimalike karjäärikatkestustega oma otsuste tegemisel. Nad kohtlevad sageli mehi ja naisi erinevalt nii töökoha pakkumisel, koolitamisel kui ka edutamisel. Selle tulemusena on paljudes ettevõtetes sooline jaotus ametikohtade vahel ebaproportsionaalne. (Kallaste et al., 2010)

Welch (2000) on kirjutanud, et keskmiselt paistavad naised rohkem silma oma intellektuaalse võimekuse poolest. Mehed on seejuures tugevamad füüsilistes tegevustes. See tähendab, et kui kognitiivsete oskuste väärtus tööturul suureneb, tõusevad selle tagajärjel ka naiste palgad meeste töötasu suhtes. Paweenawat ja Liao (2024) on leidnud, et naiste jaoks on kognitiivsete oskuste eest lisanduv preemia suurem kui meestel. Uuringust selgus, et tööturu struktuurilised muutused, mille tagajärjel kasvab kognitiivsete oskuste nõudlus, toob naistele suuremat finantsilist kasu. Naised kalduvad valima ametikohti, mis nõuavad rohkem intellektuaalseid oskusi. Seega loovad füüsiliste oskuste väärtuse vähenemine ja kognitiivsete oskuste väärtuse tõus olukorra, kus naiste suhteline eelis intellektuaalsetes võimetes võib suurendada nende tööhõivet ja palgataset. (Rendall, 2017)

Balcar ja Hedija (2017) on oma uuringus käsitlenud haridust kui kognitiivsete oskuste näitajat ning leidnud, et üks koolitusaasta suurendab naiste töötasu rohkem kui meeste oma. See tähendab, et hariduse eest saadav preemia on naiste jaoks kõrgem kui meestel. Kuna haridus on üks peamisi viise kognitiivsete oskuste omandamiseks, rõhutab see hariduse tähtsust naiste positsiooni parandamisel ja oma konkurentsivõime suurendamisel tööturul.

Wang et al. (2024) väidavad, et digimajanduse väljakujunemine nihutab tööturu nõudlust, muutes kehalised oskused vähem tähtsamaks ning prioritseerides intellektuaalseid ja sotsiaalseid oskusi. Kuna nendes oskustes on naistel eelis, loob see võimaluse naiste

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

palkade kasvuks. Lisaks sellele pakub digimajanduse areng paindlikumaid töövõimalusi. See tekitab töökohti, mis soodustavad tasakaalu saavutamist pere- ja tööelu vahel ning julgustavad naisi tööturul aktiivsemalt osalema. Seeläbi suureneb ka naiste läbirääkimisvõime leibkonnas, võimaldades neil kõrgemat palka saada. Uuring kinnitab, et naistöötajad saavad digimajanduse arengust suuremat finantsilist kasu kui meestöötajad. Mõju on suurem madala ja keskmise oskuste tasemega naistele. Digimajanduse areng annab seega olulise panuse tööturu struktuuriliste muutuste toimumisse ja palgalõhe vähendamisesse.

Meeste ja naiste tööülesanded kipuvad erinema isegi sarnaste ametite puhul. Babcock et al. (2017) leiavad, et naistele määratakse tööl tihedamini ülesandeid, mis on küll vajalikud ettevõtte toimimiseks, kuid annavad vähe juurde töötaja professionaalsele arengule, näiteks aruannete kirjutamine ja ühingutesse kuulumine. See tähendab, et naised panustavad vähem aega ülesannetele, mis võiks kaasa aidata karjääri edendamisele. Sellise ülesannete segregatsiooni tulemuseks on naiste tööga rahulolematuse, madalam palk ning väiksem tõenäosus saada ametikõrgendust (Chan & Anteby, 2016). Samal ajal täidavad mehed Fana et al. (2021) järgi rohkem juhtimise ja koordineerimisega seotud tööülesandeid. Seda ka nendel ametikohtadel, kus naiste osakaal on suurem. Kuna juhtimisülesannetega kaasneb tihti kõrgem palk ja suurem nähtavus organisatsioonis, mõjutab naiste madal esindatus nendes rollides otseselt nende karjääri- ja teenimisvõimalusi, rõhutades soolist ebavõrdsust. See dünaamika rõhutab soolist ebavõrdsust tööturul, kus naiste panust väärtustatakse vähem ning meeste rollid kipuvad olema rohkem strateegilised.

Petö ja Reizer (2021) andmetel on majapidamistöõde ebavõrdne jaotus üks põhilistest põhjustest, miks mehed on naistest tööturul keskmiselt edukamad. Uuring rõhutab, et naised kasutavad tööl oma kognitiivseid oskusi meestest vähem isegi samade ametite lõikes, tuues põhjuseks naiste suurema ajakulu kodustele töödele. Eriti puudutab see naisi, kes elavad koos oma partneriga, sest nende puhul on majapidamistöõdele kulutatud tundide arv peaaegu kaks korda suurem kui meestel. Tulemused näitavad, et ühe lisatunni kulutamine majapidamistöõdele vähendab arvutusoskuse, kirjaoskuse ning info- ja kommunikatsioonitehnoloogia oskuste kasutamist töökohal vastavalt 0,016, 0,024 ja 0,016 standardhälbe võrra. See tähendab, et mida rohkem kulutatakse aega kodustele kohustustele, seda vähem kasutatakse tööülesannetes kognitiivseid ja digitaalseid pädevusi.

Rotman ja Mandel (2023) toovad esile, et meeste ja naiste oskuste väärtustamine tööturul on sageli ebavõrdne, suurendades seeläbi palkade erinevust. Uuringu andmetel moodustab oskuste erinev väärtustamine oluliselt suurema osa palgalõhest kui meeste ja

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

naiste tegelikud erinevused hariduses ja töökogemuses. Isegi siis, kui meeste ja naiste haridustase ja töökogemus on sarnased, saavad mehed suurema tõenäosusega kõrgemat palka. Sellest saab järeldada, et tööturg ei premeeri oskusi sooneutraalselt. Kui sarnase haridusliku ja tööalase taustaga mehi ja naisi koheldakse tööturul erinevalt, siis jääb püsima ka sooline palgalõhe.

Oskuste kasutamine töökohal on oluliseks teguriks, mis mõjutab meeste ja naiste palkade erinevusi. Sarnasel tasemel oskuste omamine ei taga veel võrdset töötasu. Palgatulu kujunemisel mängib lisaks oskuste omandamisele rolli ka nende kasutamine tööülesannete täitmiseks. Varasemad uuringud on näidanud, et isegi kui inimestel on võrdsel tasemel kognitiivsed oskused, põhjustab nende erinev rakendamine töökohal palkade ebavõrdsust. Töötajad, kes kasutavad oma kognitiivseid oskusi harvemini või madalama intensiivsusega, saavad suurema tõenäosusega madalamat tasu kui need, kes kasutavad kognitiivseid oskusi rohkem, ka siis, kui nende töötajate võimed on samal tasemel. (Tverdostup & Paas, 2019) Seega ei piisa palgalõhe täielikuks mõistmiseks vaid inimkapitali mõõtmisest, vaid tuleb arvestada ka konkreetsete oskuste kasutamise ja intensiivsusega töökohal.

Tverdostup & Paas (2019) on leidnud, et matemaatiliste oskuste rakendamine mõjutab positiivselt palga suurust. Palgalõhe dekompositsiooni tulemusena saadi, et nende oskuste kasutamine vähendas erineval määral soolist palgalõhet mitmetes riikides, nagu näiteks Iirimaa (22,0%), Suurbritannias (12,8%), Hispaanias (9,8%), Norras (5,9%) ja Eestis (3,19%). Samuti selgus, et arvutusoskus annab tööturul suuremat töötasu kui lugemisoskus. Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia oskuste kasutamine on samuti oluline tegur, kuid selle mõju sõltub suuresti ametist ja tööülesannetest. Mehed kasutavad matemaatilisi ja info- ja kommunikatsioonitehnoloogia oskusi tööülesannete täitmiseks sageli rohkem. Selle tulemusena omandavad nad rohkem tööpetsiifilisi ja ülesandepõhiseid oskusi. See soodustab meeste töö suuremat tootlikkust ning kõrgemat töötasu võrreldes naistega.

Kokkuvõtlikult saab varasemate uuringute põhjal järeldada, et oskused ning erinevused nende rakendamises ja väärtustamises mängivad olulist rolli soolise palgalõhe kujunemisel. Tööturu struktuurilised muutused on tõstnud kognitiivsete oskuste nõudlust ning loonud naistele uusi võimalusi konkurentsivõime tõstmiseks tööturul. Samas töötavad naised sagedamini ametialadel, kus keeruliste kognitiivsete oskuste kasutamine ja arenguvõimalused on piiratud. See võib vähendada nende võimalusi karjääriredelil tõusta ja kõrgemat tasu teenida. Samal ajal kasutavad mehed samades valdkondades tööülesannete täitmisel rohkem tööpetsiifilisi kognitiivseid võimeid, näiteks matemaatilisi ja digitaalsete pädevusi, mis on

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

tööturul kõrgelt väärtustatud. See on üks faktoritest, miks on meeste töö sageli paremini tasustatud. Seega on erinevused kognitiivsetes ja füüsilistes oskustes ja nende rakendamiseks oluliseks teguriks palgalõhe uurimisel.

2. Soolise palgalõhe hindamine Eesti andmetel

2.1 Andmed ja meetodika

Järgnevas alapeatükis kirjeldatakse bakalaureusetöö empiirilises analüüsis kasutatud andmeid ja meetodikat, sealhulgas töötajate demograafilisi tunnuseid, oskuste näitajaid ning ametialade jaotust ISCO (*International Standard Classification of Occupations*) kategooriate järgi. Samuti antakse ülevaade valimi koostamisest ning töö eesmärgi saavutamiseks kasutatud Oaxaca-Blinderi dekompositsioonist. Andmete töötlemiseks, analüüsimiseks ja visualiseerimiseks on kasutatud statistikapaketti STATA ning programmi Microsoft Excel.

Bakalaureusetöö empiiriline analüüs põhineb 2023. aasta ristanometel Eesti töötajate kohta. Indiviide kirjeldavad taustatunnused pärinevad 2021. aasta Eesti rahvaloenduse andmetest, mille loendusmomendiks on 31. detsember. Rahvaloendus on registripõhine ning selle viib läbi Statistikaamet. Eesti rahvaloendusest on võetud isiku Statistikaameti sisene anonüümitud isikukood, sugu, vanus, rahvus, haridus, perekonnaseis, elukohale vastav asustuspiirkonna tüüp ja maakond. Eeldatakse, et need tunnused on lühiajaliselt suhteliselt püsivad ning ei ole oluliselt muutunud analüüsiperioodiks, mistõttu on nende kasutamine asjakohane.

Palgatulu info on pärit Eesti Maksu- ja Tolliameti (EMTA) andmetest, seejuures arvestatakse ainult Eestis tehtud töö eest saadud tulu. Valimisse on kaasatud ainult töötamise registri (TÖR) andmetel täiskoormusega töötajad. Kuna täiskoormusega töötades ei ole alampalgast väiksema palga saamine seaduslik, on valimist kõrvale jäetud isikud, kelle palgatulu jääb alla kehtiva alampalga määra. 2023. aastal oli töötasu alammääraks 725 eurot, mille alusel eemaldati algsest andmestikust 21 858 vaatlust. Lisaks on analüüsisist kõrvale jäetud üle 99. protsentiili ulatuvad ehk äärmuslikud väärtused, mis kajastavad tõenäoliselt erandlikke juhtumeid ning võivad tulemusi moonutada. Selle käigus eemaldati valimist 2360 väärtust.

Töötamise registrist on võetud neljakohalised ISCO koodid, mille põhjal on määratud isikute ametialad. Palgateave ja töötamise registri andmetest on võetud väljavõte 2023. aasta oktoobri seisuga. Seega ei ole andmed mõjutatud sesoonsusest, sest tegemist ei ole suve- ega talveperioodiga, mil tööturгу võivad mõjutada hooajalised tegurid. Kui inimesel oli mitu sissetulekuallikat, kaasati andmetesse suurema sissetulekuga töö. EMTAK (Eesti majanduse tegevusalade klassifikaator) 2008 kood on kasutatud ettevõtete tegevusalade jaotamiseks primaar-, sekundaar ja tertsiarsektorisse.

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

Analüüsi aluseks on 234 593 vaatlust. Valimisse on kaasatud kogu tööealine rahvastik ehk isikud vanusevahemikus 15–74. Mehi on valimis 53,7% (125 884 vaatlust) ja naisi 46,3% (108 709 vaatlust). Valimisse on kaasatud isikud, kelle kohta on olemas täielikud andmed kõigi uuritavate muutujate kohta. Puuduvate või teadmata väärtustena märgitud vaatlused on enne analüüsi andmetest eemaldatud. Kognitiivsete ja füüsiliste oskuste väärtuste puudumise tõttu on algsest valimist eemaldatud 33 183 isikut.

Andmed kognitiivsete ja füüsiliste oskuste kohta pärinevad O*NET (*Occupational Information Network*) andmebaasist. O*NET andmebaas on välja töötatud Ameerika Ühendriikide Töoministeeriumi toetusel ning sisaldab teavet ametitega seotud oskuste, ülesannete ja omaduste kohta (O*NET Resource Center, 2025). O*NET andmebaasis eristatakse 46 oskust, mis sisaldavad 27 kognitiivset ja 19 füüsilist oskust. O*NET andmebaasis sisalduvate oskuste tähtsust ametikohal hinnatakse vastavalt ametitele omistatud SOC (*Standard Occupational Classification*) koodidele. Oskuste jagamisel kahte kategooriasse võetakse eeskujuks Kaya (2023) jaotus ning nende täielik nimekiri ja kirjeldus on toodud lisas A. Kognitiivsete oskuste hulka kuuluvad näiteks matemaatiline analüüsivõime, sotsiaalne taju, teabe organiseerimine ja ajajuhtimine ning füüsiliste oskuste alla liigitatakse käeline osavus, staatiline jõud, keha üldine koordineerimine ja vastupidavus. Kognitiivsete ja füüsiliste oskuste taseme määramisel kasutatakse O*NET andmebaasis sisalduvat näitajat “*Level*”, mis kirjeldab, millisel tasemel oskused on vastava ameti tööülesannete täitmiseks vajalikud. Mõlema grupi jaoks arvutatakse lisas A nimetatud oskuste keskväärtus.

Bakalaureusetöö empiirilise analüüsi läbiviimiseks tuli SOC koodid viia vastavusse rahvusvaheliselt kasutatavate ISCO koodidega. USA-s kasutusel olev SOC koodide süsteem klassifitseerib ametid tööülesannete, oskuste, hariduse ja koolituse põhjal (U.S. Bureau of Labor Statistics, n.d.). ISCO-08 koodid on Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni poolt loodud ametite klassifikatsioon, mis liigitab ametid vastavalt tööülesannetele ja nende täitmiseks vajalikele oskustele (International Labour Organization, n.d.). SOC ja ISCO süsteemide vahel ei kehti alati üks ühele vastavust, seega tuli kasutada kaalutud keskmisi. Kui ühele ISCO koodile vastas mitu SOC koodi, arvutati sellele ISCO koodile vastav oskuste näitaja kui SOC koodide näitajate kaalutud keskmine, kus kaaluna on kasutatud vastavate SOC koodide alla kuuluvate töötajate osakaal. Töötajate arv on saadud Ameerika Ühendriikide 2023. aasta tööturu statistikast (U.S Bureau of Labor Statistics, 2024). Kui mitmele ISCO koodile vastas üks SOC kood, võeti nendele ISCO koodidele samad oskuste väärtused.

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

Ühise mõõteskaala kasutamiseks on Kaya (2023) artikli eeskujul oskuste näitajad viidud vahemikku 0 kuni 1, et need oleksid omavahel võrreldavad. Seda on tehtud näitajate miinimum- ja maksimumväärtuste abil, kasutades järgmist valemit:

$$(2) s_{kj}^* = \frac{s_{kj} - s_{kmin}}{s_{kmax} - s_{kmin}}$$

kus s_{kj} – oskuse k väärtus ametialal j

s_{kmin} – oskuse k minimaalne väärtus andmestikus

s_{kmax} – oskuse k maksimaalne väärtus andmestikus

s_{kj}^* – oskuse k skaleeritud väärtus ametialal j

Empiirilises osas analüüsitakse soolise palgalõhe seost meeste ja naiste kognitiivsete ja füüsiliste oskustega Eesti näitel. Analüüsi teostamiseks kasutatakse Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni, mis on üks levinumaid meetodeid soolise palgalõhe uuringutes. Oaxaca-Blinderi dekompositsioon jaotab palgalõhe selgitatud ja selgitamata osadeks. Selgitatud osa näitab, kui suur osa soolisest palgalõhest tuleneb erinevusest meeste ja naiste karakteristikutest ning selgitamata osa seostatakse meeste ja naiste töö erineva väärtustamisega. (Hlavac, 2018) Käesoleva töö kontekstis võimaldab see meetod hinnata, kuid võrd selgitavad soolist palgalõhet töökohal kasutatavad kognitiivsed ja füüsilised oskused.

Alljärgnevas valemis 3 on toodud Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni mudeli üldine kuju, kus grupp A on mehed ja grupp B on naised. Esimene liidetav tähistab selgitatud osa, mis tuleneb meeste ja naiste keskmiste karakteristikute erinevusest. Teine ja kolmas liidetav on selgitamata osa vastavalt meeste ja naiste poolelt vaadatuna, mis näitab, kuid võrd erinevalt tasustatakse meeste ja naiste omadusi võrreldes referentskordajaga. (Hlavac, 2018)

$$(3) \Delta \bar{Y} = (\bar{X}_A - \bar{X}_B)' \widehat{\beta}_R + \bar{X}'_A (\widehat{\beta}_A - \widehat{\beta}_R) + \bar{X}'_B (\widehat{\beta}_R - \widehat{\beta}_B)$$

kus $\Delta \bar{Y}$ – meeste ja naiste logaritmitud palkade vahe

\bar{X}_A – meeste keskmised karakteristikud

\bar{X}_B – naiste keskmised karakteristikud

$\widehat{\beta}_R$ – referentskordaja, mille suhtes dekomponeeritakse keskmine erinevus

$\widehat{\beta}_A$ – regressioonikordajate hinnangud meeste mudelis

$\widehat{\beta}_B$ – regressioonikordajate hinnangud naiste mudelis

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

Oaxaca-Blinderi dekompositsioon viiakse lisaks oskuste muutujatele läbi ka ühe numbriga märgitud ehk esimese taseme ISCO koodidega, et võrrelda, millisel määral on sooline palgalõhe selgitatav meeste ja naiste jaotumisega erinevatesse ametigruppidesse.

2.2 Kirjeldav statistika

Käesolevas alapeatükis antakse ülevaade kirjeldavast statistikast empiirilise analüüsi aluseks oleva andmestiku kohta. Kirjeldava statistika aluseks on 234 593 vaatlust. Kirjeldav statistika on koostatud EMTA, TÖR ja rahvastikuregistri andmete põhjal loodud ühendatud andmestikust ning uuritud on 2023. aasta seisuga Eesti andmeid.

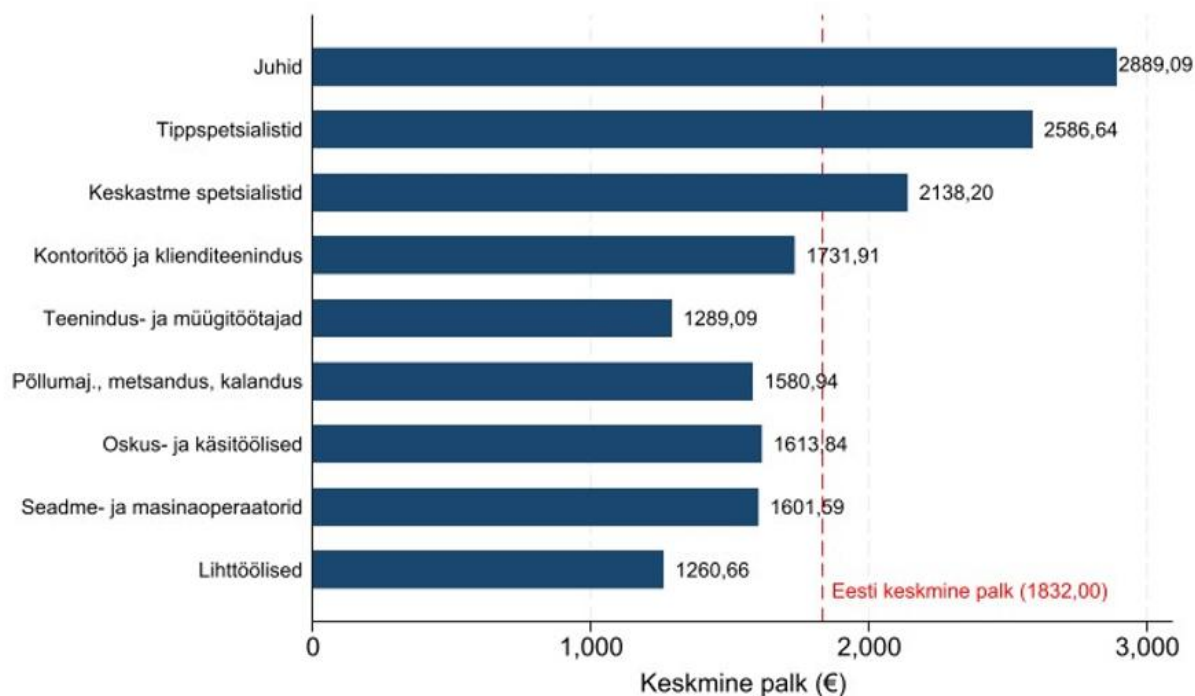
Kirjeldavas statistikas ning hiljem ka Oaxaca-Blinderi dekompositsioonis on kasutatud ametialast jaotust, kus ametid on ISCO koodide alusel jaotatud üheksasse ametialade gruppi lähtudes ametite klassifikaatorist. Kasutatakse Eesti-sisese ametite klassifikaatori esimest taset, mis on võrdsustatud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) klassifikaatoriga ISCO-08 (Statistikaamet, 2017). Esimese taseme ISCO koodide põhjal jaotatakse ametid järgmisteks valdkondadeks: juhid; tippspetsialistid; tehnikud ja keskastme spetsialistid; kontoritöötajad ja klienditeenindajad; teenindus- ja müügitöötajad; põllumajanduse, metsanduse, kalanduse ja jahinduse oskustöölised; oskus- ja käsitöölised; seadme- ja masinaoperaatorid ning koostajad; lihttöölised. Oaxaca-Blinderi dekompositsioonis kasutatud arvuliste tunnuste kirjeldav statistika on toodud lisa B. Kirjeldav statistika kategooriliste tunnuste kohta on esitatud lisa C.

Andmestikus esineb kõige rohkem keskharidusega isikuid (59,2% kõigist vaatlustest, vt lisa D). Kõrghariduse on omandanud 37,2% naistest ja 22,5% meestest. Kuigi naised on meestest keskmiselt haritumad, ei peegeldu see täielikult nende sissetulekutes. Ootuspäraselt vastab kõrgemale haridustasemele kõrgem keskmine palk, kuid palgalõhe esineb kõikide haridustasemete lõikes. Protsentuaalne erinevus on suurim madala haridusega (22,0%) ja väikseim kõrgharidusega (10,9%) töötajate seas. Kõrghariduse omandamine aitab seega naistel oma väärtust tööturul suurendada, kuid ei taga neile meestega võrdset palgataset. Töökohal kasutatavate kognitiivsete oskuste keskmine tase suureneb haridustaseme kasvades (madala, kesk- ja kõrghariduse puhul vastavalt 0,37; 0,41 ja 0,49). Füüsiliste oskuste keskmine tase väheneb haridustaseme kasvades (madala, kesk- ja kõrghariduse puhul vastavalt 0,40; 0,36 ja 0,25).

Keskmine palgatase ametialade lõikes on kujutatud joonisel 1. Ametialade keskmiseid palku võrreldakse 2023. aasta Eesti keskmise brutopalgaga, milleks on 1832 eurot (Statistikaamet, n.d.). Kõige kõrgema palgatasemega on juhid (2889 eurot) ning kõige

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

madalamalt on tasustatud lihttöölised (1261 eurot). Lisaks juhtidele teenivad Eesti keskmisest rohkem tipp- ja keskastme spetsialistid. Teised ametialad jäävad Eesti keskmisest palgast allapoole, lihttöölise palk on seejuures Eesti keskmisest peaaegu 600 eurot madalam. Lisaks on näha märkimisväärne palgaerinevus ametialade vahel, näiteks moodustab lihttöölise keskmine töötasu vaid 44% juhtide palgast.



Joonis 1. Keskmine palk ametialade lõikes

Allikas: autori koostatud EMTA, TÖR ja rahvastikuregistri andmete põhjal

Järgnevalt uuritakse meeste ja naiste keskmiseid palku eraldi, keskendudes töötasude erinevustele ametialade lõikes. Tabelis 1 on toodud meeste ja naiste töötasude võrdlus ametigruppide kaupa ning seda on kõrvutatud kognitiivsete ja füüsiliste oskuste keskmise tasemega vastaval ametialal. Kõigil ametialadel teenivad mehed keskmiselt rohkem kui naised ehk sooline palgalõhe esineb kõikides gruppides sõltumata sellest, kas ametialal töötamine nõuab kognitiivseid või füüsilisi oskusi. See näitab, et töötasude kujunemine ei ole sooliselt neutraalne ning tasustamise erinevused püsivad ka sel juhul, kui ametid on jaotatud gruppidesse töö iseloomu alusel. Sooline palgalõhe jääb vahemikku 11,1-26,2%.

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

Tabel 1

Soolise palgalõhe võrdlus oskuste keskmise tasemega ametialade lõikes

	Naiste keskmise palk (eur)	Meeste keskmise palk (eur)	Palgalõhe (%)	Kognitiivsete oskuste keskmise tase	Füüsiliste oskuste keskmise tase
Juhid	2679,75	3013,27	11,07	0,56	0,23
Tippspetsialistid	2458,06	2815,63	12,70	0,57	0,23
Keskastme spetsialistid	1949,00	2354,50	17,22	0,44	0,25
Kontoritöö ja klienditeenindus	1660,17	1910,26	13,09	0,39	0,22
Teenindus- ja müügiteenindajad	1209,15	1511,40	20,00	0,39	0,30
Põllumajandus, metsandus, kalandus	1449,16	1649,32	12,14	0,45	0,50
Oskus- ja käsitöölised	1250,99	1695,84	26,23	0,42	0,45
Seadme- ja masinaoperaatorid	1314,56	1681,69	21,83	0,32	0,47
Lihttöölised	1105,53	1395,63	20,79	0,26	0,42

Allikas: autori koostatud EMTA, TÖR ja rahvastikuregistri andmete põhjal

Kõige kõrgema kognitiivsete oskuste tasemega on tippspetsialistid (0,57) ja juhid (0,56). Samuti kasutavad kognitiivseid oskusi võrdlemisi palju keskastme spetsialistid (0,44) ning kontoritöötajad ja klienditeenindajad (0,39). Füüsiliste oskuste tase on nendel ametialadel kõige madalam, jäädes vahemikku 0,22-0,25. Füüsiliste oskuste tase on kõrgeim põllumajanduse, metsanduse, kalanduse ja jahinduse oskustöölistel (0,50), kognitiivsete oskuste tase on seejuures üsna sarnane (0,45). Ka oskus- ja käsitöölised kasutavad suhteliselt võrdselt kognitiivseid (0,42) ja füüsilisi (0,45) oskusi. Kõrget füüsiliste oskuste taset nõudvad ametialad, kus kasutatakse samaaegselt kognitiivseid oskusi vähe, on seadme ja masinaoperaatorid (vastavalt 0,47 ja 0,32) ning lihttöölised (0,42 ja 0,26).

Nii meeste kui naiste hulgas on kõige kõrgema palgatasemega juhid. Ühtlasi on see ka kõige väiksema palgaerinevusega grupp, kus palgalõhe on 11,1%. Kõige enam erinevad palgad oskus- ja käsitöölise seas, kus meeste palk on 26,2% suurem. Ametites, kus kognitiivsete oskuste keskmine tase on kõrgeim, on palgalõhe väiksem (vahemikus 11-12%).

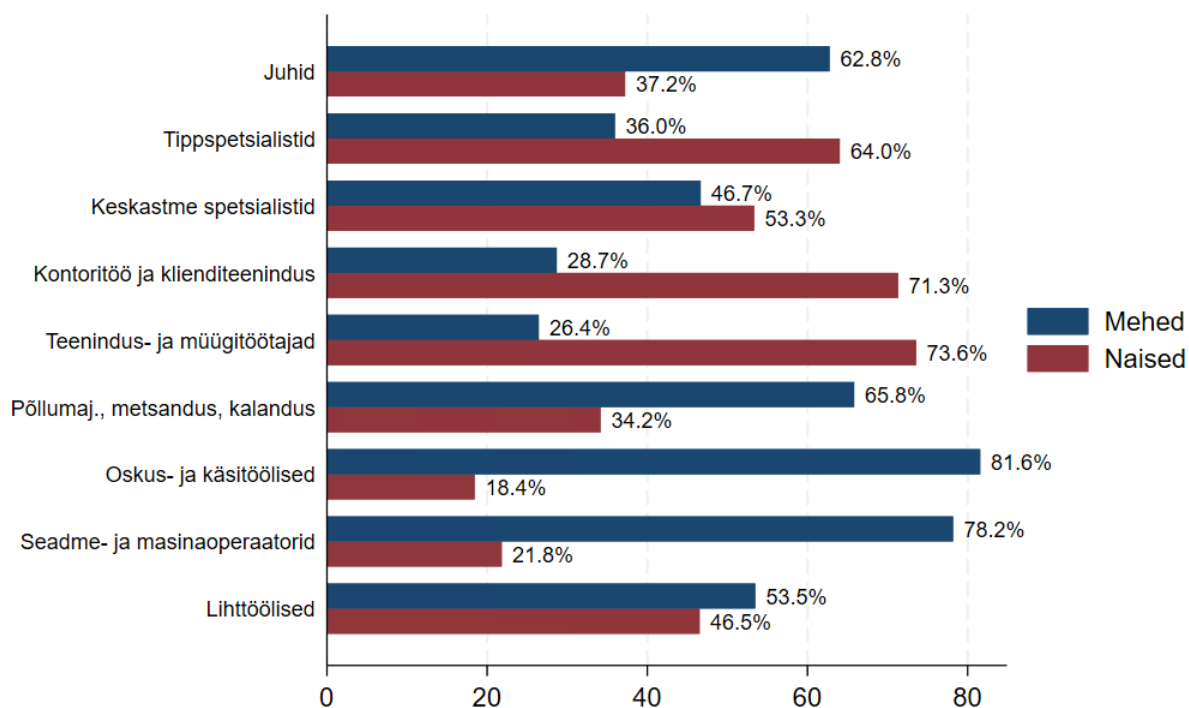
SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

See võib osutada asjaolule, et intellektuaalseid võimeid nõudvatel tööpositsioonidel kujunevad töötasud objektiivsemalt ning haridusele omistatakse suuremat kaalu. Kõrget füüsiliste oskuste taset nõudvatel ametitel kujuneb välja vastupidine muster. Mitmetes gruppides, kus füüsiliste oskuste keskmine tase ületab 0,30, on palgalõhe üle 20%. Tulemus viitab sellele, et füüsilisi oskusi nõudvates ametigruppides väärtustatakse meeste panust kõrgemalt või on naised koondunud madalama tasuga ametitele grupi sees.

Kuigi üldine muster tabelis viitab asjaolule, et palgalõhe on väikseim kõrgema kognitiivsete oskuste tasemega ametites ja suurim kõrgema füüsiliste oskustega ametites, ei kehti see kõikide gruppide puhul. Näiteks põllumajanduse, metsanduse, kalanduse ja jahinduse oskustöölise puhul on füüsiliste oskuste tase üks kõrgemaid, kuid sooline palgalõhe moodustab vaid 12%. Samal ajal on teenindus- ja müügitöötajate kognitiivsete oskuste tase võrdne kontoritöö ja klienditeeninduse omaga (0,39), kuid palgalõhe on nendes gruppides väga erinev, vastavalt 20,0% ja 13,1%. Sellised erandid näitavad, et vaatamata üldisele mustriale, ei ole ametikohal kasutatavate kahte liiki oskuste tase ainus palgalõhe kujundaja ning kõrge kognitiivsete oskuste tase ei taga veel ilmtingimata palgalõhe vähenemist.

Järgnevalt on uuritud soolist segregatsiooni ametialade lõikes. Seda illustreerib joonis 2, kus 100% moodustab ühel ametialal erinevast soost töötajate arv kokku. Meeste ja naiste jaotus on võrdlemisi ühtlane keskastme spetsialistide puhul, kus mehi on 6,6 protsendipunkti võrra vähem ning lihttöölise seas, kus mehi on 7,0 protsendipunkti võrra rohkem. Kõikide teiste ametialade puhul on sooline jaotus ebavõrdne. Mehed domineerivad füüsilisi või tehnilisi oskusi nõudvatel ametialadel nagu oskus- ja käsitöölised (81,6%) ning seadme- ja masinaoperaatorid (78,2%). Naiste osakaal on märgatavalt suurem teenindus- ja müügitöös (73,6%) ning kontoritöös ja klienditeeninduses (71,3%). Juhtivatel positsioonidel on ülekaalus mehed (62,8%).

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS



Joonis 2. Sooline segregatsioon ametialade lõikes (naised + mehed = 100%)

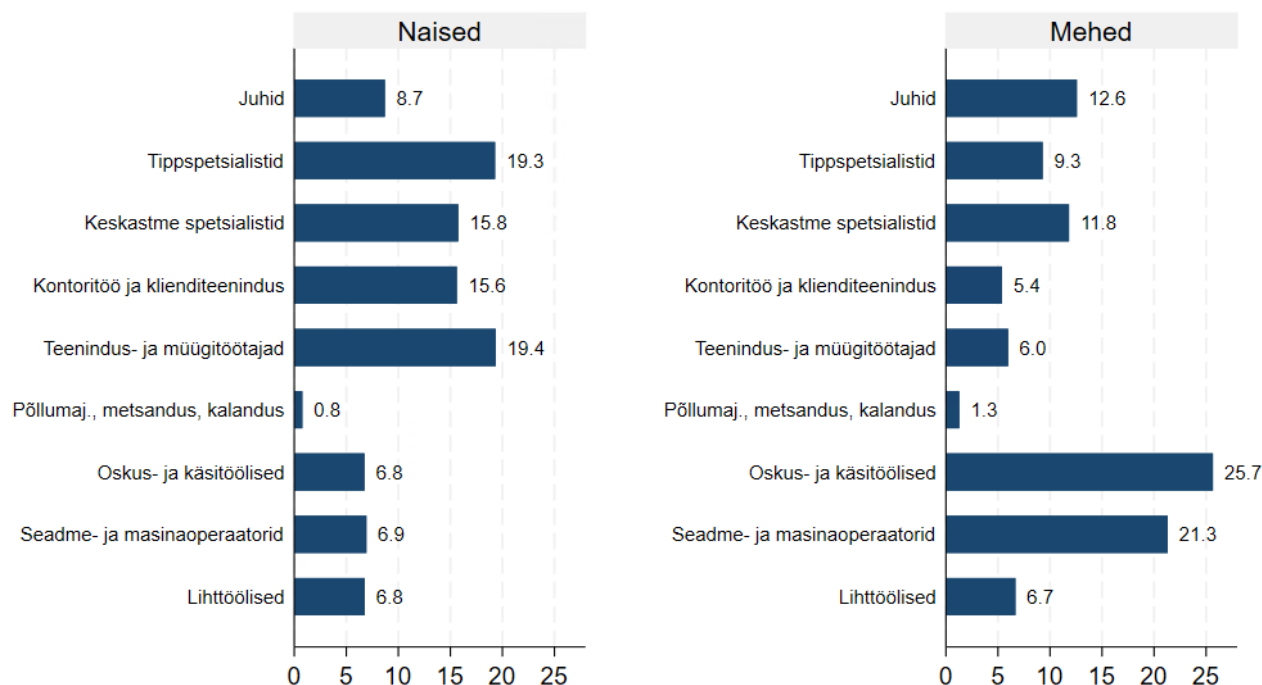
Allikas: autori koostatud EMTA, TÖR ja rahvastikuregistri andmete põhjal

Meeste poolt kõige enam domineeritud ametid on samal ajal ka need, kus füüsiliste oskuste keskmine tase on suurim (0,45-0,50; vt tabel 1). Naiste osakaal on suurim Eesti keskmisest madalama tasuga ametialadel nagu teenindus- ja müügitöötajad ning kontoritöö ja klienditeenindus. Nendes rühmades on füüsiliste oskuste tase üks madalamaid. Samas on naised mõnevõrra paremini esindatud tippspetsialistide rühmas (64%), kus töötasu on Eesti keskmisest suurem, palgalõhe jääb teiste ametialadega võrreldes madalamale ning kognitiivsete oskuste keskmine tase on kõige kõrgem (0,57). Kokkuvõttes kujuneb välja laiem muster, et füüsilisi oskusi nõudvates ametites domineerivad mehed ning kognitiivseid oskusi eeldavatel töökohtadel on veidi paremini esindatud naised, kuid seda ei saa väita kõikide ametirühmade kohta. Näiteks on meeste osakaal märkimisväärselt suurem juhtide seas, kus kognitiivsete oskuste tase on üks kõrgemaid.

Lisaks on uuritud eraldi meeste ja naiste jaotust ametialade vahel, mida on näidatud joonisel 3, kus 100% annab kokku vastava soo esindajate arv. Naiste ja meeste jaotus erinevate ametialade vahel näitab sarnast mustrit. Naiste seas on kõige rohkem teenindus- ja müügitöötajaid (19,4%) ja tippspetsialiste (19,3%), samas kui meestest töötab nendel ametialadel vastavalt vaid 6,0% ja 9,3%. Meeste hulgas on kõige rohkem oskus- ja käsitöölisi

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

(25,6%) ning seadme- ja masinaoperaatoreid (21,3%), mis on ühtlasi kõrgeid füüsilisi oskusi nõudvad ametid. Põllumajanduse, metsanduse, kalanduse ja jahinduse oskustöölisi on nii meeste kui naiste seas kõige vähem (vastavalt 1,3% ja 0,8%). Jooniselt on näha, et mehed töötavad sagedamini füüsilist panust nõudvatel ametitel, samas kui naised on enam hõivatud kognitiivseid oskusi nõudvates rollides.



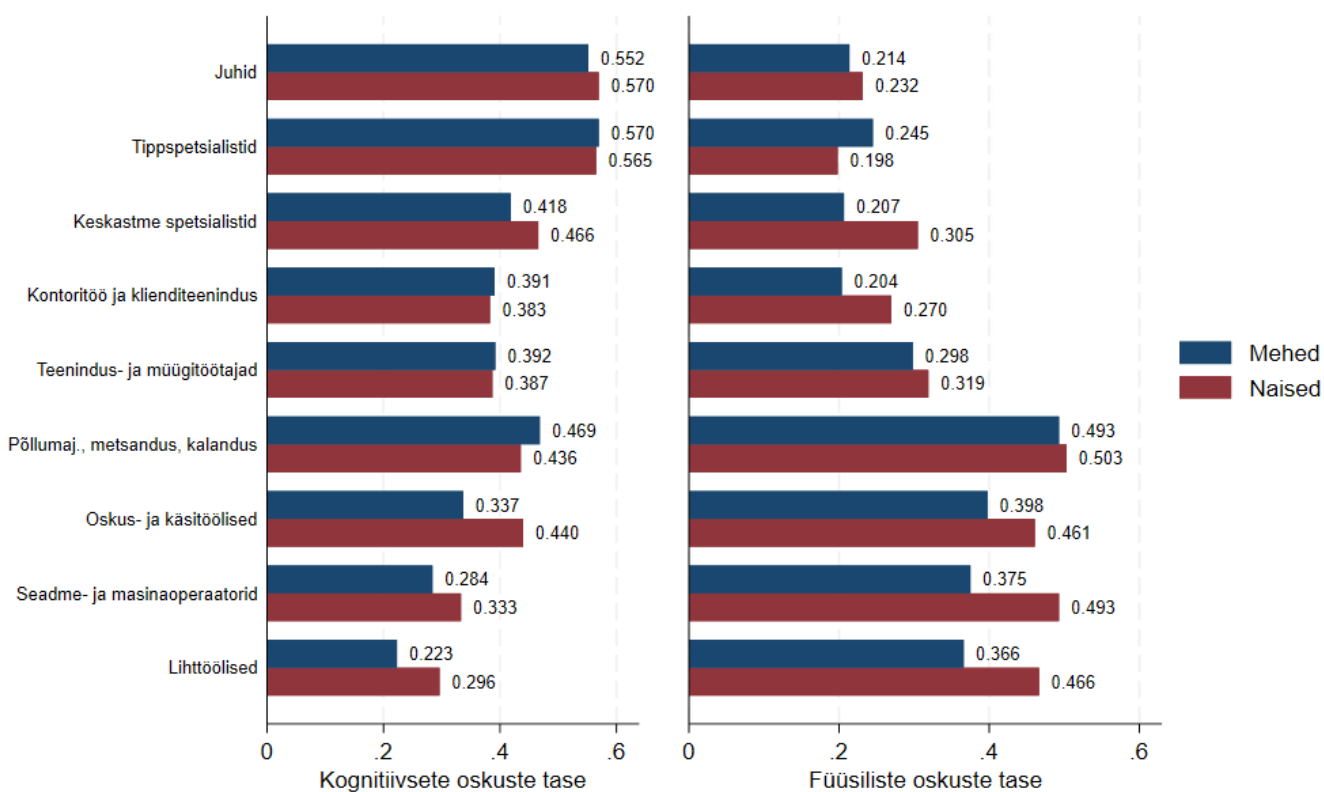
Joonis 3. Ametialane segregatsioon soo lõikes

Allikas: autori koostatud EMTA, TÖR ja rahvastikuregistri andmete põhjal

Järgnevalt on võrreldud meeste ja naiste kognitiivsete ja füüsiliste oskuste keskmist taset üheksa ametiala lõikes, mis on kujutatud joonisel 4. Meeste puhul on keskmine kognitiivsete oskuste tase kõrgeim tippspetsialistide seas (0,57), naiste puhul aga juhtide seas (0,57). Nii mehed kui naised kasutavad kognitiivseid oskusi kõige vähem lihttöölise grupis, kusjuures naiste tase on antud ametialal kõrgem (naistel 0,30 ja meestel 0,22). Kõige suurem erinevus esineb seadme- ja masinaoperaatorite grupis, kus naiste keskmine tase (0,44) ületab meeste oma 0,12 punkti võrra. Füüsiliste oskuste tase on kõige kõrgem põllumajanduse, metsanduse, kalanduse ja jahinduse oskustöölistel nii meeste (0,49) kui naiste (0,50) puhul. Meeste tase on madalaim kontoritöö ja klienditeeninduse (0,20) ning naistel tippspetsialistide (0,20) puhul. Peaaegu kõikidel ametialadel on naiste füüsiliste oskuste tase kõrgem, ainsaks erandiks on tippspetsialistid, kus meeste skoor on 0,05 punkti võrra suurem.

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

Meeste ja naiste keskmiste oskuste tasemeid võrreldes on näha, et erinevused on üsna väikesed kognitiivsete oskuste puhul ning palju suuremad füüsiliste oskuste puhul. Seejuures on vastupidiselt ootustele füüsiliste oskuste tase reeglina kõrgem naistel. See tähendab, et oskuste erinevused ei ole tingitud niivõrd bioloogilisest teguritest, vaid eelkõige tööülesannete jaotumisest ja töö iseloomust erinevates ametites. Kolme suurima palgalõhega ametigrupis, milleks on oskus- ja käsitöölised (26,2%), seadme- ja masinaoperaatorid (21,8%) ning lihttöölised (20,8%), on naiste füüsiliste oskuste tase kõrgem kui meestel (vastavalt 0,06; 0,12; 0,10 punkti suurem). Seega püsib palgalõhe nendes ametigruppides vaatamata sellele, et naised kasutavad füüsilisi oskusi meestest rohkem.



Joonis 4. Meeste ja naiste kognitiivsete ja füüsiliste oskuste võrdlus ametialade lõikes

Allikas: autori koostatud EMTA, TÖR ja rahvastikuregistri andmete põhjal

Kirjeldav statistika viitab märkimisväärsetele erinevustele meeste ja naiste jaotuses ning kognitiivsete ja füüsiliste oskuste kasutamise poolest ametialade lõikes. Ametigrupid erinevad oluliselt palgataseme poolest, seejuures on kõrgema töötasuga ametites kognitiivsete oskuste osakaal suurem. Sooline palgalõhe esineb kõigis vaadeldud ametigruppides sõltumata sellest, kas töö iseloom eeldab pigem kognitiivseid või füüsilisi oskusi. Lisaks ilmneb, et

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

naiste haridustase on keskmiselt meeste omast kõrgem, kuid palgaerinevused säilivad kõigi haridustasemetete puhul. Palgaerinevused püsivad ka nendes gruppides, kus ametigrupi lõikes töökohal kasutatavate kognitiivsete ja füüsiliste oskuste tase on keskmiselt kõrgem naistel.

2.3 Soolise palgalõhe dekompositsioon

Käesoleva alapeatüki fookuses on kognitiivsete ja füüsiliste oskuste seos soolise palgalõhega 2023. aasta Eesti tööturu andmete põhjal. Järgnevalt antakse ülevaade mudelis kasutatud muutujate valikust ja kirjeldatakse Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni tulemusi. Analüüsitakse kognitiivsete ja füüsiliste oskuste panust soolise palgalõhe selgitatud osasse. Analüüsi laiendatakse kasutades Oaxaca-Blinderi dekompositsioonis ISCO ühe numbriga märgitud koode, et hinnata ametite jaotuse rolli soolise palgalõhe kujunemisel.

Mudeli sõltuvaks muutujaks on brutokuupalk². Brutokuupalga tunnuse jaotuseks ei ole normaaljaotus ning seega on väärtusi logaritmitud, et saavutada normaaljaotusele sarnasemat kuju. Lisas E on toodud histogrammid brutokuupalga ning selle logaritmitud väärtuste jaotustest, kust on näha, et logaritmitud väärtuste graafikul on tihedusjoone kuju normaaljaotusele märgatavalt lähemal. Seega kasutatakse edaspidises analüüsis sõltuva muutujana brutokuupalga logaritmitud väärtusi.

Demograafilistest muutujatest on mudelisse kaasatud vanus, rahvus, perekonnaseis, asustuspiirkonna tüüp ja elamispiirkond. Lisaks vanusele kasutatakse sõltumatu muutujana ruutu võetud vanuse tunnust, et kirjeldada mitte-lineaarset seost vanuse ja palga vahel. Varasemad uuringud näitavad, et seos vanuse ja palga vahel ei ole lineaarne, sest sageli kasvab töötasu karjääri alustades kiiresti, stabiliseerub keskeas ning väheneb vanemas eas (Scarfe et al., 2023). Vanus ruudus tunnuse kasutamine võimaldab arvestada selle seosega regressioonimudel. Rahvuse muutuja puhul eristatakse viit gruppi: eestlased, venelased, ukrainlased, teistest Euroopa Liidu riikidest pärit isikud ning muud rahvused. Perekonnaseis on jaotatud nelja kategooriasse: vallalised, abielus, lahutatud ja lesed. Asustuspiirkonna muutuja eristab kolme asustusüksuse tüüpi: linnaline, maaline ja väikelinnaline asustuspiirkond. Piirkond on määratletud NUTS 3 jaotuse alusel ning jaguneb Põhja-, Kesk-, Kirde-, Lääne- ja Lõuna-Eestiks (Statistikaamet, n.d.). Haridus on jaotatud kolmeks tasemeks (madal, kesk- ja kõrgharidus). Hariduse muutuja kaasamisel on tuginetud alapeatükis 1.3 käsitletud teooriale. EMTAK 2008 koodide alusel on määratud ettevõtte sektor (primaar-, sekundaar- või tertsiaarsektor).

² Analüüsi on kaasatud ainult täistööajaga töötajad, seetõttu on kuupalga kasutamine sobilik.

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

Enne Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni läbiviimist on koostatud lineaarsed regressioonimudelid, et hinnata sõltumatute muutujate seost palgatasemega. Lisas F on esitatud regressioonimodelite täielikud tulemused. Enne regressioonimodelite koostamist on hinnatud kohandamata palgalõhe, mis on valimis teisi tegureid arvestamata ligikaudu 9,7%. Esmalt koostatakse kontrollmudel (mudel 1a), kus kasutatakse sõltuva muutujana logaritmitud brutopalka ning sõltumatute muutujatena kaasatakse vanus, rahvus, perekonnaseis, asustuspiirkonna tüüp, piirkond ja haridus. Lisaks on robustsuse testimiseks hindamised läbi viidud ka suurema valimiga (mudel 1b), kus on kasutatud samu muutujaid mis mudelis 1a. Mudelis 1b on valimisse kaasatud ka need isikud, kelle puhul ei ole teada kognitiivsete ja füüsiliste oskuste näitajaid (valimi suurus 267 776). Lisaarvutuste eesmärgiks on hinnata, kas tulemused kehtivad ka laiemas valimis, mille struktuur ei ole mõjutatud oskuste näitajate puudumisest. Erineva valimiga kontrollmudeli hindamiste võrdlus näitab, et sõltumatute muutujate seosed palgaga püsivad sarnasena sõltumata valimi suurusest. Laiendatud valimis suureneb palgalõhe 3,62 protsendipunkti, kuid kontrollmuutujate seosed palgalõhega jäävad mõlema hindamise puhul samasse suurusjärku. Põhijäreldused säilivad seega ka valimi laiendamisel ning tulemused on robustsed.

Mudel 2 (vt lisa F) sisaldab lisaks kontrollmuutujatele kognitiivsete ja füüsiliste oskuste muutujaid ning mudel 3 ISCO ühe numbriga märgitud koode. Soo muutuja on kõigis mudelites negatiivne ja statistiliselt oluliselt erinev nullist olulisuse nivool 0,05. Kohandatud determinatsioonikordaja on kontrollmudelis 0,189, suureneb oskuste lisamisel (0,232) ning on suurim ISCO koodide lisamisel (0,284). Haridustase on kõigis mudelites positiivse seosega, palgalõhe väheneb oluliselt haridustaseme kasvades. Põhja-Eestiga võrreldes on teistes piirkondades palk madalam. Oskuste muutujad on statistiliselt olulised, seejuures on kognitiivsetel oskustel palgaga positiivne ning füüsilistel oskustel negatiivne seos. ISCO koodidega mudelis on kõik ametigrupid statistiliselt olulised ning baaskategooriaks on juhid. Juhtidega võrreldes on kõikidel ametigruppidel palgaga negatiivne seos, erandiks on tippspetsialistid.

Regressioonimudelites on uuritud võimalikku heteroskedastiivsuse ohtu. Selleks viidi läbi Breusch-Pagani test, mille tulemusena tuvastati heteroskedastiivsus kõigi kolme mudeli puhul ($p < 0,05$). Sellest lähtuvalt on mudelites kasutatud robustseid standardvigu. Samuti on mudelites kontrollitud multikollineaarsuste ohtu, milleks viidi läbi VIF test. Kõigi muutujate puhul olid VIF väärtused väiksemad kui viis, ainsateks eranditeks olid muutujad vanus ja

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

vanus ruudus. Nende muutujate puhul on multikollineaarsus ootuspärane, sest need on omavahel seotud. Multikollineaarsuse probleemi seega regressioonimudelites ei esine.

Järgnevalt viiakse läbi Oaxaca-Blinderi dekompositsioon. Tabelis 2 on toodud Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni tulemused kognitiivsete ja füüsiliste oskuste tunnustega, kus iga muutuja kohta on näidatud selle panus palgalõhe selgitatud ja selgitamata komponendi. Tulemuste paremaks tõlgendamiseks on arvatud iga komponendi osakaal kogu palgalõhest. Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni aluseks olevad regressioonid eraldi meestele ja naistele on esitatud lisa G.

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

Tabel 2. *Oaxaca-Blinderi dekompositsioon palgalõhest kognitiivsete ja füüsiliste oskuste muutujatega*

	Panus palgalõhe selgitatud osasse			Panus palgalõhe selgitamata osasse		
	β	Standardviga	Osakaal kogu palgalõhest (%)	β	Standardviga	Osakaal kogu palgalõhest (%)
Vanus	0,008***	0,002	8,18	0,080***	0,020	78,47
Rahvus	-0,001***	0,000	-0,96	0,001	0,001	1,20
Perekonnaseis	0,000	0,001	0,10	0,042***	0,002	41,54
Asustuspiirkona tüüp	0,000	0,000	0,20	0,005**	0,001	4,70
Piirkond	-0,004***	0,000	-3,94	-0,003	0,002	2,98
Haridus	-0,033***	0,001	-32,91	-0,008***	0,005	-8,01
Sektor	0,016***	0,000	16,06	-0,040***	0,005	-39,75
Kognitiivsed oskused	0,005***	0,000	4,93	-0,226***	0,006	-222,76
Füüsilised oskused	-0,034***	0,001	-33,40	0,047***	0,004	46,40
Vabaliige				0,241***	0,023	236,99
Meeste keskmine palk	7,443***	0,001				
Naiste keskmine palk	7,342***	0,001				
Kokku palgalõhe	0,102***	0,002				
Selgitatud osa kokku	-0,042***	0,001	-41,73			
Selgitamata osa kokku	0,144***	0,002	141,73			
Kokku palgalõhe ($\exp(\beta)-1$)	10,69					

Märkus: *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1; standardvead on robustsed; vaatluste arv (N) 234 593

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

Tabelist 2 on näha, et kogu palgalõhe on mudelis ligikaudu 10,7% (arvutatud $\exp(\beta)-1$). Selgitatud ja selgitamata osad on statistiliselt olulised. Selgitatud osa (-0,042) on mudelis negatiivne, mis tähendab, et soolised erinevused valitud tunnustes ei selgita palgalõhet. Teisisõnu, kui meeste ja naiste omadused oleksid mudelis kasutatud muutujate lõikes võrdsed, oleks palgalõhe veelgi suurem. Selgitamata osa sisaldab ka regressioonimudeli vabaliiget, mis kajastab erinevust palgalõhes, mida ei ole võimalik põhjendada ühegi mudelis kasutatud tunnusega.

Haridus³ moodustab olulise osa selgitatud palgalõhest, seejuures on koefitsient negatiivne (-0,033). Negatiivne tulemus on hariduse puhul loogiline, sest naiste haridustase on keskmiselt kõrgem kui meestel, kuid see ei taga neile meestega võrdset töötasu. Käesoleva töö raames kasutatud valimis on samuti kõrgharidusega naiste osakaal suurem kui kõrgharidusega meeste oma (vastavalt 37,2% ja 22,5%; vt lisa D). See tähendab, et kõrgem haridustase on palgaga positiivselt seotud ning viitab asjaolule, et naiste palk oleks veelgi madalam, kui haridustase oleks sugude lõikes võrdne. Naiste kõrgem haridustase kompenseerib osaliselt teistest teguritest tulenevat madalamat palka ning selle kadumisel suureneks palgalõhe veelgi. Demograafilistest tunnustest selgitab palgalõhet kõige enam vanus (8,18% kogu erinevusest). Ettevõtte sektor selgitab 16,1% kogu palgalõhest, mis tähendab, et mehed töötavad kõrgemapalgalistes sektorites.

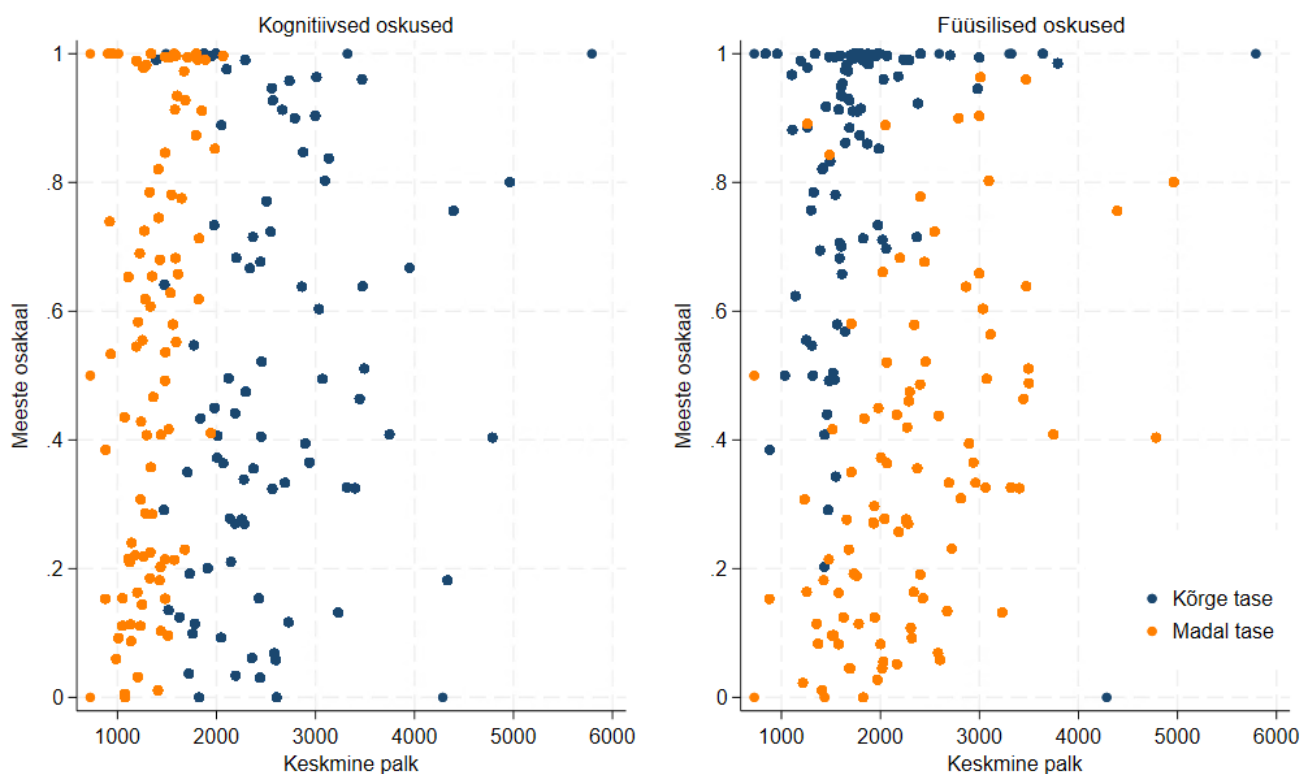
Oskuste muutujad on statistiliselt olulised. Meeste ja naiste kognitiivsete oskuste erinevused selgitavad palgalõhet 4,9%. Kognitiivsete oskuste selgitamata osa koefitsient on seejuures -0,226, mis viitab väga suurele vahele nende oskuste tasustamises meeste ja naiste puhul. Sama kognitiivsete oskuste taseme puhul on naiste keskmine palk ligikaudu 20,2% madalam kui meeste oma. Füüsiliste oskuste panus palgalõhe selgitatud osasse on negatiivne (-33,4%). Füüsilisi oskusi nõudvad ametid on keskmiselt madalamalt tasustatud ning nendes ametigruppides on meeste osakaal suurem (vt joonis 3). See põhjendab füüsiliste oskuste negatiivset panust palgalõhesse, viidates asjaolule, et palgalõhe oleks veelgi suurem, kui naiste osakaal füüsilisi oskusi nõudvatel ametialadel oleks meestega võrdne.

Joonis 5 illustreerib oskuste taseme, keskmise palga ja meeste osakaalu vahelisi seoseid, toetades Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni tulemuste tõlgendamist. Iga joonisel esitatud punkt vastab ühele ISCO neljakohalise koodi ametile, kus keskmine palk ja meeste

³ Mudelis katsetati ka alternatiivset haridustasemete jaotust, kasutades kõiki esialgseid haridustasemete kateegooriaid (kokku 11). See ei mõjutanud oluliselt hinnanguid ning palgalõhe selgitatud osa selle tulemusena ei suurenenud. Seega kasutati põhianalüüsis kolmeastmelist haridustasemete jaotust.

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

osakaal on arvatud ametikoodile vastavate töötajate andmete põhjal. Oskuse kõrge tase tähistab ameteid, millele vastav oskuse näitaja ületab valimi keskmise ning madal tase viitab ametitele, mille oskuse näitaja jääb alla valimi keskmise. Kognitiivsete oskuste puhul on palgataset vaadates näha üsna selget jaotust kõrge ja madala oskustasemega ametite vahel. Kõrgele kognitiivsete oskuste tasemele vastavad ka kõrgemad palgad. Samas esineb kõrge kognitiivsete oskuste tasemega ametite hulgas nii suure kui väikese meeste osakaaluga ameteid, viidates sellele, et joonisel ei ilmne oskustaseme seost meeste osakaaluga vastaval ametialal. See on kooskõlas Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni tulemusega, mille kohaselt tuleneb kognitiivsete oskuste roll soolise palgalõhe kujunemisel eeskätt nende erinevast tasustamist meeste ja naiste puhul, mitte niivõrd meeste ja naiste jaotumisest nende oskuste lõikes.



Joonis 5. Kognitiivsete ja füüsiliste oskuste tase, keskmine palk ja meeste osakaal

Märkus: Kõrge tase – valimi keskmisest suurem; madal tase – valimi keskmisest väiksem

Allikas: autori koostatud EMTA, TÖR ja rahvastikuregistri andmete põhjal

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

Füüsiliste oskuste puhul on seevastu jooniselt 5 näha seos oskuste taseme ja meeste osakaalu vahel. Kõrge füüsiliste oskuste tasemega ametitel on meeste osakaal üldjuhul suurem, mis viitab samuti meeste paremale esindatusele neid oskusi nõudvatel positsioonidel. Samas on kõrge füüsiliste oskuste tasemega isikud koondunud madalama palgaga ametitele. See toetab Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni tulemusena saadud füüsiliste oskuste negatiivset panust soolise palgalõhe selgitatud osasse, sest meeste suurem esindatus madalamalt tasustatud ametitel vähendab palgaerinevust meeste ja naiste vahel.

Käesolevas bakalaureusetöös on lisaks kognitiivsetele ja füüsilistele oskustele uuritud ka seda, millisel määral on võimalik palgalõhet selgitada ISCO ühe numbriga märgitud koodide abil. Tabelis 3 on toodud Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni tulemused, kus kognitiivsete ja füüsiliste oskuste asemel on sõltumatu muutujana kasutatud ISCO koodide alusel loodud 9 ametigrupi. Kõik teised sõltumatud muutujad on jäetud samaks ning dekompositsioonile vastavad regressioonimudelid eraldi meestele ja naistele on toodud lisa H.

Tabel 3 näitab, et palgalõhe kokku moodustab ligikaudu 10,7%, selgitatud osa on negatiivne (-0,026). ISCO koodide muutuja on statistiliselt oluline ja negatiivne (-0,023). Meeste ja naiste jagunemine uuritud 9 ametigrupi vahel ei aita palgalõhet selgitada. Saadud tulemus näitab, et naised ei ole koondunud madalapalgalistele ametialadele. ISCO koodide muutuja panus palgalõhe selgitamata osasse on väga suur (koefitsient 0,106), mis tähendab, et sama ametigrupi sees tasustatakse naisi ja mehi erinevalt ning meeste palgatase on märkimisväärselt kõrgem. Töö käigus uuriti ka ISCO kahe numbriga märgitud koodide abil loodud ametigruppe, kuid nende kasutamine osutus Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni läbiviimisel ebaotstarbekaks. Valimis esines 39 ISCO teise taseme kategooriat ning mitmed neist olid väga väikese esindatusega, põhjustades multikollineaarsust. Seetõttu kasutati analüüsis ISCO esimest taset, tagades võrreldavad tulemused meeste ja naiste vahel.

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

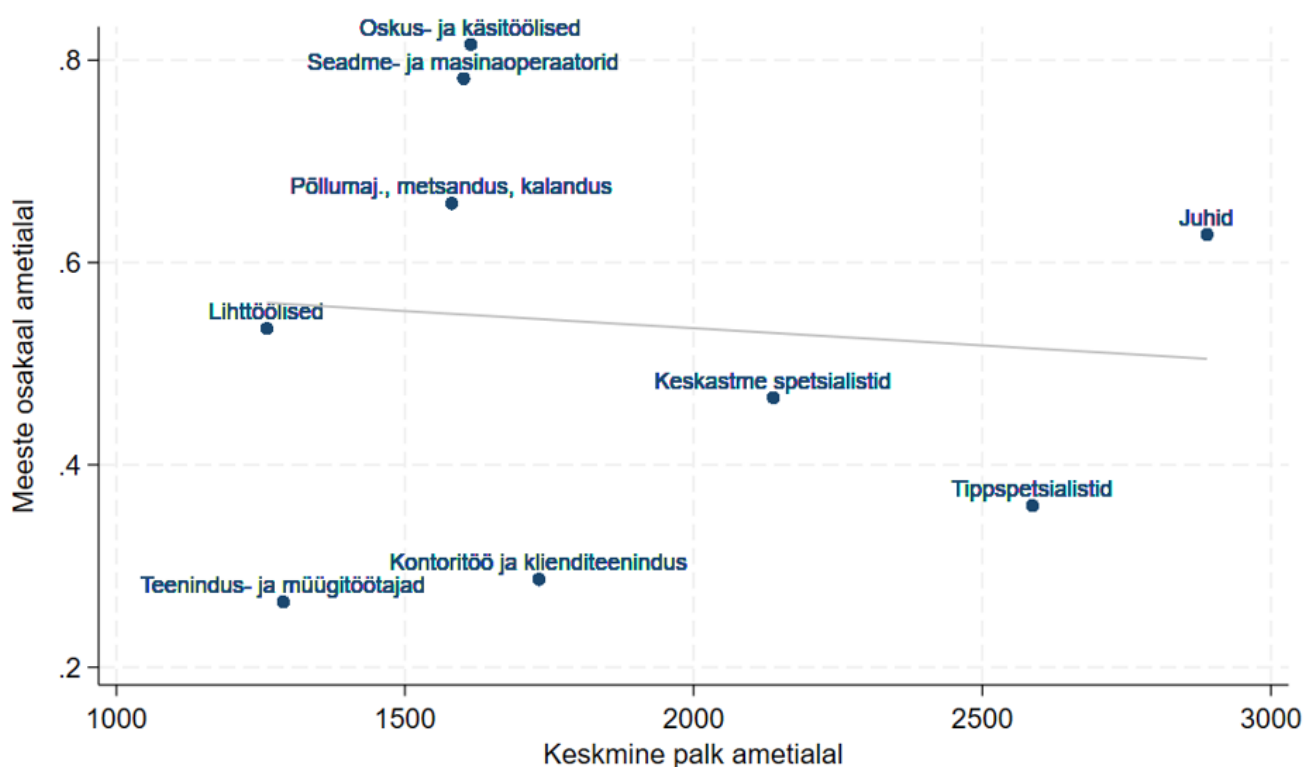
Tabel 3. *Oaxaca-Blinderi dekompositsioon palgalõhest ISCO koodide muutujatega*

	Panus palgalõhe selgitatud osasse			Panus palgalõhe selgitamata osasse		
	β	Standardviga	Osakaal kogu palgalõhest (%)	β	Standardviga	Osakaal kogu palgalõhest (%)
Vanus	0,008***	0,002	8,09	0,022	0,019	21,67
Rahvus	-0,001**	0,000	-0,75	0,001	0,001	1,28
Perekonnaseis	0,000	0,001	0,23	0,037***	0,002	36,84
Asustuspiirkona tüüp	0,000	0,000	0,19	0,004*	0,001	3,45
Piirkond	-0,004***	0,000	-3,71	0,002	0,002	1,97
Haridus	-0,024***	0,001	-23,44	0,004	0,079	3,73
Sektor	0,017***	0,001	16,57	-0,044***	0,005	-42,95
ISCO	-0,023***	0,002	-22,41	0,106***	0,007	104,51
Vabaliige				-0,005	0,021	-4,92
Meeste keskmine palk	7,443***					
Naiste keskmine palk	7,342***					
Kokku palgalõhe	0,102***	0,002				
Selgitatud osa kokku	-0,026***	0,002	-25,25			
Selgitamata osa kokku	0,127***	0,002	125,25			
Kokku palgalõhe ($\exp(\beta)-1$)	10,69					

Märkus: *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1; standardvead on robustsed; vaatluste arv (N) 234 593

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

Ametialade rolli palgalõhe kujunemisel illustreerib joonis 6, kus on näidatud ametialade keskmise palgataseme seost meeste osakaaluga vastaval ametialal. Joonisel ei kujune välja positiivset seost ning see toetab Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni tulemusi. Meeste osakaal varieerub suuresti ametialade lõikes, kuid meeste poolt domineeritud ametid ei ole ilmingimata hästi tasustatud. Kõrgemapalgaliste ametite seas on kaks vastandlikku näidet. Mehed moodustavad suurema osa juhtidest, mis on kõige kõrgema keskmise palgaga ametigrupp. Samas on tippspetsialistide seas mehi alla 40%. Mehed on enim esindatud oskus- ja käsitöölised ning seadme- ja masinaoperaatorite seas, kuigi nende gruppide puhul on palgatase võrdlemisi madal. Jooniselt on näha, et kõrge palk ei tähenda suurt meeste osakaalu vastaval ametialal. Kuna uuritud tegurite vahel ei ole positiivset seost, ei saa ISCO ühenumbriilise koodiga märgitud ametialad palgalõhet selgitada.



Joonis 6. Ametialade palgatase ja meeste osakaal

Allikas: autori koostatud EMTA, TÖR ja rahvastikuregistri andmete põhjal

Robustsuse testimiseks võrreldi tulemusi alternatiivse mudeliga, kus Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni kaasati eelnevalt kasutatud kontrollmuutujad ning jäeti välja oskuste ja ISCO koodide tunnused. Alternatiivse mudeli hindamised viidi läbi suurema valimiga, kust

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

on eemaldatud kontrollmuutujate puuduvad väärtused, kuid on kaasatud isikud, kelle kohta puuduvad oskuste andmed. Alternatiivse mudeli hindamisel kasutatud valimi suuruseks on 267 776 (53,1% mehi ja 46,9% naisi). Lisas I on toodud alternatiivse mudeliga (mudel 3) läbi viidud Oaxaca-Blindleri dekompositsiooni tulemuste võrdlused oskuste (mudel 1) ja ametialade (mudel 2) mudelitega. Tabelis on esitatud soolise palgalõhe selgitatud osa koefitsiendid. Mudelis 1 on palgalõhe 5,9 protsendipunkti võrra suurem kui mudelites 2 ja 3. Selgitatud osa on kontrollmudelis samuti negatiivne ning jääb sarnasesse suurusjärku (-0,023). Selgitamata osa on kontrollmudelis veelgi suurem, kuid jääb samasse suurusjärku (0,177). Kontrollmuutujate (vanus, rahvus, perekonnaseis, asustuspiirkond, piirkond, haridus ja sektor) panus palgalõhe selgitatud osasse on kõigi kolme mudeli lõikes väga sarnane. Valimi laiendamisel seega tulemuste üldised järeldused ei muutunud ning tulemused on robustsed.

Empiirilise analüüsi tulemused näitavad, et palgad on positiivselt seotud kognitiivsete ning negatiivselt füüsiliste oskustega. See on kooskõlas varasemate uuringutega, mille kohaselt on kognitiivsed oskused tööturul paremini tasustatud (Paweenawat ja Liao, 2024; Kaya, 2023). Töökohal kasutatavate kognitiivsete oskuste soolised erinevused aitavad palgalõhet vähesel määral selgitada. Füüsiliste oskuste negatiivne panus palgalõhesse peegeldab nende oskuste väärtust tööturul ning soolist jaotust neid oskusi nõudvatel töökohtadel. See ühtib teoreetilise käsitlusega, mille põhjal on füüsilisi oskusi eeldavad ametid tavaliselt meeste poolt domineeritud ning on tööturul madalamalt tasustatud. Palgalõhe selgitatud komponent tervikuna osutus negatiivseks, mis oli vastuolus ootusega, et meeste ja naiste erinevused töökohal kasutatud oskustes aitavad palgalõhet selgitada. Tulemused viitavad sellele, et palgaerinevused püsivad ka sama oskuste tasemega meeste ja naiste puhul.

Kokkuvõte

Sooline palgalõhe on oluliseks probleemiks nii Eestis kui ka mujal maailmas, viidates palkade ebavõrdsele jaotumisele meeste ja naiste vahel. Selle vähendamine on tähtis sotsiaalse õigluse saavutamiseks ja majandusliku arengu tagamiseks. Palgalõhe kaotamine tähendaks naiste jaoks võrdseid karjäärivõimalusi, suuremat majanduslikku sõltumatust ja väiksemat vaesusriski. Samuti suureneks naiste panus majandusse. Suur osa palgalõhest püsib selgitamata ning selle põhjused ulatuvad kaugemale haridusest ja ametipositsioonist. Eesti on Euroopa Liidus üks suurima soolise palgalõhega riike, mistõttu on palgalõhe uurimine Eesti näitel eriti aktuaalne.

Varasemad uuringud on näidanud, et oskustel on seos soolise palgalõhega. Oskused jaotatakse kognitiivseteks ja füüsilisteks. Kognitiivsed oskused hõlmavad intellektuaalseid võimeid ja suhtlemisoskust, füüsilised oskused viitavad seevastu kehalisele võimekusele ja vastupidavusele. Tööturu muutused ja tehnoloogiline areng on viinud kognitiivsete oskuste väärtuse tõusuni, samas kui füüsiliste oskuste eest makstav tasu on vähenenud.

Naised kalduvad töötama ametikohtadel, mis nõuavad rohkem kognitiivseid ja sotsiaalseid oskusi, näiteks haridus-, tervishoiu- ja teenindussektorites. Mehed seevastu täidavad sagedamini füüsilist pingutust nõudvaid rolle, näiteks ehitussektoris ja tootmises. Naised saavad seega suuremat finantsilist kasu kognitiivsete oskuste väärtuse kasvust. Samas on probleemiks asjaolu, et oskusi ei väärtustata tööturul sugude lõikes võrdselt. Paljud traditsiooniliselt naistele omistatud valdkonnad, mis nõuavad sotsiaalset panust, on sageli vähem tasustatud kui meeste domineeritud ametid. Ka ühe ametiala lõikes teenivad mehed naistest rohkem ning sageli täidavad nad juhtivaid ülesandeid, mis on paremini tasustatud.

Käesolevas bakalaureusetöös uuriti meeste ja naiste töökohal kasutatavate kognitiivsete ja füüsiliste oskuste seost palgalõhega. Empiiriline analüüs põhineb 2023. aasta Eesti registriandmetel täiskoormusega töötajate kohta. Analüüsi raames on kasutatud ISCO koodide alusel ametite jagamist üheksasse ametiala gruppi. Sooline palgalõhe esineb andmestikus kõikide ametialasummade ja haridustasemete puhul. Naised on meestest keskmiselt haritumad ning töötavad sagedamini ametialadel, mis eeldavad kõrgemat kognitiivsete oskuste taset. Füüsilisi võimeid nõudvatel ametialadel domineerivad valdavalt mehed.

Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni tulemusena oli palgalõhe selgitatud osa negatiivne. Kognitiivsed oskused selgitasid 4,9% kogu palgalõhest, füüsilised oskused palgalõhet ei selgitanud. Märkimisväärne osa palgalõhest jäi selgitamata, viidates sellele, et meeste ja

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

naiste oskusi väärtustatakse tööturul erinevalt. Lisaks oskuste muutujatega viidi Oaxaca-Blinderi dekompositsioon läbi ka ISCO koodidel põhinevate ametialade muutujatega. Selgitatud palgalõhe oli negatiivne ning meeste ja naiste jagunemine üheksa ametigrupi vahel ei aidanud palgalõhet selgitada. Selgitamata osa negatiivne koefitsient viitab sellele, et sama ametirühma sees tasustatakse meeste ja naiste tööd erinevalt. Edasistes uuringutes oleks võimalik uurida kognitiivseid ja füüsilisi võimeid detailsemalt, näiteks vaadeldes matemaatilisi ja sotsiaalseid oskusi eraldi. Samuti võiks eristada, kas oskused on omandatud formaalse hariduse kaudu või töökohal õppimise käigus. Kuigi käesolevas töös kasutatud koondnäitajad ei selgitanud palgalõhet ulatuslikult, võimaldaks oskuste eraldi käsitlemine täpsemalt hinnata nende seost palgalõhega.

Viidatud allikad

1. Anspal, S., Kraut, L. & Room, T. (2010). *Sooline palgalõhe Eestis*. Vaadatud 09.09.2025
https://www.praxis.ee/uploads/2014/03/2010_Sooline_palgalohe.pdf
2. Babcock, L., Recalde, M. P., Vesterlund, L. & Weingart, L. (2017). Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability. *American Economic Review*, 107(3), 714–747. <https://doi.org/10.1257/aer.20141734>
3. Balcar, J. & Hedija, V. (2017). Influence of female managers on gender wage gap and returns to cognitive and non-cognitive skills. *Gender Work Organ*, 26(5), 722–737. <https://doi.org/10.1111/gwao.12261>
4. Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 33–58. <https://doi.org/10.1086/298075>
5. Bleiweis, R. (2020). *Quick Facts About the Gender Wage Gap*. Center for American Progress. Vaadatud 29.12.2024 <https://www.americanprogress.org/article/quick-facts-gender-wage-gap/>
6. Chan, C. K. & Anteby, M. (2016). Task Segregation as a Mechanism for Within-job Inequality: Women and Men of the Transportation Security Administration. *Administrative Science Quarterly*, 61(2), 184–216. <https://doi.org/10.1177/0001839215611447>
7. Charles, M. (2003). Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets. *Acta Sociologica*, 46(4), 267–287. <https://doi.org/10.1177/0001699303464001>
8. Chesney, A. J. & Carrell, S. E. (2024). Brain versus brawn: Ordinal rank effects in job training. *Journal of Public Economics*, 238(1), 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2024.105197>
9. European Commission. (n.d.). *Gender Equality Strategy*. Vaadatud 03.09.2025
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
10. European Commission. (n.d.). *The gender pay gap situation in the EU*. Vaadatud 23.11.2024 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en
11. European Parliament. (2013). *Application of the principle of equal pay for men and women for equal work of equal value*. Vaadatud 26.11.2024
<https://data.europa.eu/doi/10.2861/21577>

12. European Parliament. (2023). *Understanding the gender pay gap: definition and causes*.
Vaadatud 30.11.2024
<https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes>
13. Eurostat. (2021). *Women remain outnumbered in management*. Vaadatud 04.12.2024
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210305-2>
14. Eurostat. (2025). *Gender statistics*. Vaadatud 23.09.2025
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics
15. Eurostat. (n.d.). *Glossary: Gender pay gap (GPG)*. Vaadatud 04.12.2024
[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Gender_pay_gap_\(GPG\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Gender_pay_gap_(GPG))
16. Fana, M., Villani, D., & Bisello, M. (2021). *Mind the Task: Evidence on Persistent Gender Gaps at the Workplace*. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology. Seville: European Commission.
<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC124065>
17. Fazekas, K. (2019) *The impact of the increasing significance of non-cognitive skills on the labour market situation of women*. Budapest: Hungarian Academy of Sciences.
18. Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. <http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
19. Hlavac, M. (2018). *Package “oaxaca” for Blinder-Oaxaca Decomposition in R*.
Vaadatud 10.11.2025 <https://medium.com/@MarekHlavac/package-oaxaca-for-blinder-oaxaca-decomposition-in-r-part-1-introduction-and-theory-b8dafb085a31>
20. Indeed Editorial Team. (2024). *What is Cognitive Ability? Definition and Examples*.
Vaadatud 05.01.2025 <https://ca.indeed.com/career-advice/career-development/cognitive-ability>
21. International Labour Organization. (n.d.). *Measuring the gender wage gap*. Vaadatud 06.01.2025
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_756660.pdf
22. International Labour Organization. (n.d.). *International Standard Classification of Occupations (ISCO)*. Vaadatud 09.09.2025 <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-occupation/>

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

23. Jimeno, J. F., Lacuesta, A., Martinez-Matute, M. & Villanueva, E. (2016). Education, labour market experience and cognitive skills: Evidence from PIAAC. *Banco de España Working paper No. 1635*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2901354>
24. Johnson Filipova, L., Balcar, J., Plasova, B., Brixiova Schwidrowski, Z. (2024). Explaining the Male-Female Wage Gap: Do Gender Role Attitudes Matter? *Sociologia*, 56(2), 120–153. <https://doi.org/10.31577/sociologia.2024.56.2.5>
25. Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L. & Turk, P. (2010). *Sooline palgalõhe Eestis: Juhtumite uuringud*. Sotsiaalministeerium. Vaadatud 30.12.2024
https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/2_raport.pdf
26. Kaya, E. (2023). Gender wage gap trends in Europe: The role of occupational skill prices. *International Labour Review*, 162(3), 385–405. <https://doi.org/10.1111/ilr.12338>
27. Kunze, A. (2008). Gender wage gap studies: consistency and decomposition. *Empirical Economics*, 35(1), 63–76. <https://doi.org/10.1007/s00181-007-0143-4>
28. Kunze, A. (2017). The Gender Wage Gap in Developed Countries. *IZA Discussion Papers*, No. 10826. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2989616>
29. Lordan, G. & Pischke, J. (2022). Does Rosie Like Riveting? Male and Female Occupational Choices. *Economica*, 89(353), 110–130.
<https://doi.org/10.1111/ecca.12390>
30. OECD. (n.d.). *Gender wage gap*. Vaadatud 04.12.2024
<https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html>
31. O*NET Resource Center. (2025). *About O*NET*. Vaadatud 20.03.2025
<https://www.onetcenter.org/overview.html>
32. Parliamentary Assembly. (2010). *The wage gap between women and men*. Vaadatud 05.12.2024 <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17831&lang=en>
33. Paweenawat, S. W. & Liao, L. (2024). Brain over brawn: Job polarisation, structural change, and skill prices. *The Economic and Labour Relations Review*, 35(1), 163–194. <https://doi.org/10.1017/elr.2024.1>
34. Petö, R. & Reizer, B. (2021). Gender differences in the skill content of jobs. *Journal of Population Economics*, 34(1), 825–864. <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00825-6>

35. Purdy, E. R. (2024). *Gender Pay Gap*. Salem Press Encyclopedia, Research Starters. Vaadatud 29.12.2024 <https://research-ebSCO-com.ezproxy.utlib.ut.ee/c/qlurcm/viewer/html/igrxjxhwzf>
36. Rendall, M. (2017). *Brain versus Brawn: The Realization of Women's Comparative Advantage*. University of Zurich, Working paper No. 491. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1635251>
37. Rotman, A. & Mandel, H. (2023). Gender-Specific Wage Structure and the Gender Wage Gap in the U.S. Labor Market. *Social Indicators Research*, 165(1), 585–606. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-03030-4>
38. Sakellariou, C. (2013). Are cognitive skills relevant in gender earnings decompositions? *Bulletin of Economic Research*, 65(2), 134–153. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8586.2011.00430.x>
39. Scarfe, R., Singleton, C., Sunmoni, A., Telemo, P. (2023). The age-wage-productivity puzzle: Evidence from the careers of top earners. *Economic Inquiry*, 62(2), 584–606. <https://doi.org/10.1111/ecin.13191>
40. Sotsiaalministeerium. (2023). *Palgalõhe*. Vaadatud 28.12.2024 <https://sm.ee/lapsed-ja-hoolekanne/vordsed-voimalused-ja-sooline-vordoiguslikkus/palgalohe>
41. Spacey, J. (2022). *54 Examples of Physical Abilities*. Simplicable. Vaadatud 05.01.2025 <https://simplicable.com/culture/physical-abilities>
42. Statistikaamet. (2017). *Ametite klassifikaator*. Vaadatud 28.04.2024 <https://klassifikaatorid.stat.ee/item/stat.ee/371ce1b7-030a-450e-985a-0bd232d76d73/21>
43. Statistikaamet. (2024). *Sooline palgalõhe on aastaga vähenenud*. Vaadatud 16.12.2024 <https://www.stat.ee/et/uudised/sooline-palgalohe-aastaga-vahenenud>
44. Statistikaamet. (n.d.). *Rahvaloendus: Haldusüksuste tasemed ja ruumiandmed*. Vaadatud 05.05.2024 <https://rahvaloendus.ee/et/loendus-2021/metoodika-ja-kvaliteet/haldusüksuste-tasemed-ja-ruumiandmed>
45. Statistikaamet. (n.d.). *Palgalõhe*. Vaadatud 06.01.2025 <https://stat.ee/et/avastatistikat/valdkonnad/tooelu/palk-ja-toojoukulu/palgalohe>
46. Statistikaamet. (n.d.). PA101: Keskmine brutokuupalk, mediaan, detšiilid ja töötajate arv [statistika andmebaas]. Vaadatud 01.10.2025 https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__palk-ja-toojeukulu__palk__aastastatistika/PA101/table/tableViewLayout2

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

47. Tambe, P. B. & Yang, T. (2025). The Hidden Cost of IT Innovation: Access to Emerging Technologies and the Gender Wage Gap. *MIS Quarterly*, 49(2), 677–700.
<https://doi.org/10.25300/MISQ/2024/18268>
48. Tverdostup, M. & Paas, T. (2019). Immigrant–native wage gap in Europe: the role of cognitive skills and their use at work. *International Journal of Manpower*, 40(1), 154–175. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2018-0087>
49. Tverdostup, M. & Paas, T. (2019). *Valuation of Human Capital and the Gender Wage Gap in Europe*. University of Tartu - Faculty of Economics and Business Administration Working Paper Series No. 118.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3460494>
50. Täht, K., Roosalu, T., Unt, M., Aavik, K., Pilvre, B., Kääramees, M. (2022). *Sooline palgalõhe Eestis: kujunemise tagamaad ja vähendamise võimalused*. Programmi RITA tegevuse 1 projekti “Soolise palgalõhe vähendamine (REGE)” lõpparuanne
51. Unt, M., Lauri, T. & Täht, K. (2025). Do All Mothers Benefit Equally? The Effect of Childcare, Parental Leave Policies and Gender Norms on the Motherhood Wage Penalty by Occupational Group. *Studies of Transition States and Societies*, 17(1), 53–68. <https://doi.org/10.58036/stss.v17i0.1093>
52. U.S Bureau of Labor Statistics. (2024). *Employment by major occupational group*. Vaadatud 11.04.2025 <https://www.bls.gov/emp/tables/emp-by-major-occupational-group.htm>
53. U.S. Bureau of Labor Statistics. (n.d.). *Standard Occupational Classification*. Vaadatud 12.09.2025 <https://www.bls.gov/soc/>
54. Wang, Y., Huang, B., Pan, Y. & Shao, P. (2024). Which groups benefit more? Evidence from the impact of the digital economy on the gender wage gap. *Applied Economics*, 56(58), 8462–8480. <https://doi.org/10.1080/00036846.2023.2290597>
55. Welch, F. (2000). Growth in Women’s Relative Wages and in Inequality among Men: One Phenomenon or Two? *American Economic Review*, 90(2), 444–449.
<https://doi.org/10.1257/aer.90.2.444>

Lisad

LISA A

Kognitiivsed ja füüsilised oskused O*NET muutujate alusel

Kognitiivsete oskuste alla kuuluvad muutujad	
O*NET muutuja	Kirjeldus
Kõne mõistmine	Sõnade ja lausetena esitatud teabe ja ideede kuulamine ja mõistmine
Kirjutatu mõistmine	Kirjalikult esitatud teabe ja ideede lugemine ja mõistmine
Suuline eneseväljendus	Teabe ja ideede edastamine suulisel teel teistele arusaadaval viisil
Kirjalik eneseväljendus	Teabe ja ideede edastamine kirjalikul teel teistele arusaadaval viisil
Ideede rohkus	Suure hulga idee genereerimine etteantud teema kohta
Originaalsus	Ebatavaliste või nutikate ideede genereerimine etteantud teema või olukorra kohta või loov lähenemine probleemi lahendamisele
Probleemitundlikkus	Võime tuvastada, et midagi on valesti või läheb tõenäoliselt valesti
Deduktiivne arutlemine	Üldiste reeglite rakendamine loogiliste lahenduste leidmiseks keerulisele probleemile
Induktiivne arutlemine	Erineva info kombineerimine üldiste reeglite või järelduste loomiseks
Teabe organiseerimine	Asjade või toimingute paigutamine kindlas järjestuses või mustris vastavalt konkreetsele reeglile või reeglite kogumile
Kategooriline paindlikkus	Erinevate reeglikogumite genereerimine või kasutamine asjade kombineerimiseks või grupeerimiseks erineval viisil
Matemaatiline analüüsivõime	Õigete matemaatiliste meetodite või valemite valimine probleemi lahendamiseks
Arvutusoskus	Numbrit liitmine, lahutamine, korrutamine või jagamine kiiresti ja korrektselt
Meeldejätmise	Teabe, näiteks sõnade, numbrite, piltide ja toimingute meeldejätmise

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

Kiirus järeltuste tegemisel	Teabe kiire mõistmine, kombineerimine ja organiseerimine tähenduslikeks mustriteks
Paindlikkus järeltuste tegemisel	Segavate materjalide hulka peidetud tuntud mustri tuvastamine
Taju kiirus	Sarnasuste ja erinevuste kiire ja täpne võrdlemine tähtede, numbrite, objektide, piltide või mustrite vahel
Ruumiline orientatsioon	Asukoha teadmine keskkonna suhtes
Visualiseerimine	Kujutlemine, kuidas miski näeb välja pärast selle ümberpaigutamist või ümberkorraldamist
Selektiivne tähelepanu	Võime keskenduda ülesandele pikema aja jooksul ilma tähelepanu kaotamata
Ajajuhtimine	Kahe või enama tegevuse või teabeallika vahel liikumine
Sotsiaalne taju	Teiste reaktsioonide tajumine ja nende reaktsioonide põhjuste mõistmine
Koordinatsioon	Oma tegevuse kohandamine vastavalt teiste tegevusele
Veenmine	Inimeste veenmine oma meelt või käitumist muutma
Läbirääkimine	Inimeste kokkutoomine ja lepitamine
Juhendamine	Teistele millegi õpetamine
Teenindamisele orienteeritus	Inimeste aitamise viiside aktiivne otsimine
Füüsiliste oskuste alla kuuluvad muutujad	
O*NET muutuja	Kirjeldus
Käe stabiilsus	Käe ja käsivarre hoidmine stabiilsena käsivarre liigutamisel või kindlas asendis hoidmisel
Käeline osavus	Käe või kahe käe kiire liigutamine esemete haaramiseks, manipuleerimiseks või kokkupanemiseks
Sõrmede osavus	Täpsete ja koordineeritud liigutuste sooritamine ühe või mõlema käe sõrmedega, et haarata, manipuleerida või kokku panna väga väikeseid esemeid
Juhtimise täpsus	Masina või sõiduki kiire ja korduv reguleerimine täpsesse asendisse
Mitme jäseme koordinatsioon	Kahe või enama jäseme koordineerimine istudes, seistes või lamades

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

Reaktsioonile orienteeritus	Kahele või enamale signaalile reageerimiseks kiiresti kahe või enama liigutuse vahel valimine
Liikumise juhtimine	Oma liigutuste või seadme liigutamise ajastamine arvestades liikuva objekti kiiruse ja/või suuna muutumisega
Reaktsiooniaeg	Kiire reageerimine signaalile selle ilmumisel
Randme ja sõrmede liikumiskiirus	Sõrmede, käte ja randmetega kiirete ja korduvate liigutuste sooritamine
Jäsemete liikumiskiirus	Käte ja jalgade kiire liigutamine
Staatiline jõud	Maksimaalse lihasjõu rakendamine esemete tõstmiseks, lükkamiseks, tõmbamiseks või kandmiseks
Plahvatuslik jõud	Lühikese aja vältel maksimaalse lihasjõu rakendamine edasiliikumiseks või eseme viskamiseks
Dünaamiline jõud	Lihaskõuetõstmise või pidev rakendamine aja jooksul
Keha keskosa jõud	Kõhu- ja alaselja lihaste kasutamine keha toetamiseks korduvate või pidevate liigutustega väsimata
Vastupidavus	Füüsilise jõupingutuse sooritamine pikema aja jooksul ilma väsimise või hingeldamiseta
Ulatuslik paindumus	Keha, käte ja/või jalgade painutamine, sirutamine, keeramine või ulatamine
Dünaamiline paindumus	Kiire ja korduv keha, käte ja/või jalgade painutamine, sirutamine, keeramine või ulatamine
Keha üldine koordineerimine	Käte, jalgade ja kere liikumise koordineerimine, kui kogu keha on liikumises
Keha üldine tasakaal	Tasakaalu hoidmine või taastamine, kui keha on ebastabiilses asendis

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

LISA B

Oaxaca-Blinderi dekompositsioonis kasutatud arvuliste tunnuste kirjeldav statistika

	Keskväärtus	Standardhälve	Meeste keskväärtus	Naiste keskväärtus
Brutokuupalk (eur)	1833,12	947,98	1925,18	1726,51
Logaritmitud brutokuupalk	7,397	0,478	7,443	7,342
Vanus (aastates)	43,38	12,09	42,78	44,28
Kognitiivsete oskuste tase	0,426	0,126	0,431	0,421
Füüsiliste oskuste tase	0,329	0,148	0,380	0,270

Allikas: autori koostatud EMTA, TÖR ja rahvastikuregistri andmete põhjal

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

LISA C

Oaxaca-Blinderi dekompositsioonis kasutatud kategooriliste tunnuste kirjeldav statistika

		Vaatluste arv	Protsent valimist	Naised (%)	Mehed (%)
Sugu	Mees	125 884	53,7	0	100,0
	Naine	108 709	46,3	100,0	0
Rahvus	Eestlane	163 066	69,5	46,7	53,3
	Venelane	58 040	24,7	47,2	52,8
	Ukrainlane	5 529	2,4	37,9	62,1
	Euroopa Liidust pärit (v.a Eesti)	3 646	1,6	43,3	56,7
	Muu rahvus	4 312	1,8	35,9	64,2
Perekonnaseis	Vallaline	95 339	42,0	43,7	56,3
	Abielus	95 036	41,8	43,9	56,1
	Lahutatud	32 653	14,4	58,0	42,0
	Lesk	4 299	1,9	82,4	17,6
Asustuspiirkonna tüüp	Linnaline asustuspiirkond	143 592	61,2	48,2	51,8
	Maaline asustuspiirkond	67 683	28,9	42,4	57,6
	Väikelinnaline asustuspiirkond	23 318	9,9	46,2	53,8
Piirkond	Põhja-Eesti	113 179	48,2	48,5	51,5
	Kesk-Eesti	21 636	9,2	42,9	57,1
	Kirde-Eesti	21 799	9,3	41,4	58,6
	Lääne-Eesti	25 583	10,9	46,5	53,5
	Lõuna-Eesti	52 396	22,3	45,0	55,0
Haridus	Madal haridus	26 995	11,5	30,4	69,6
	Keskharidus	138 868	59,2	43,2	56,8
	Kõrgharidus	68 730	29,3	58,9	41,1
Sektor	Primaarsektor	26 593	11,3	46,2	53,8

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

	Sekundaarsektor	82 670	35,2	32,0	68,0
	Tertsiaarsektor	125 330	53,4	55,8	44,2
	Juhid	24 194	10,3	37,2	62,8
	Tippspetsialistid	32 432	13,8	64,0	36,0
Ametiala	Tehnikud ja keskastme spetsialistid	32 009	13,6	53,3	46,7
	Kontoritöötajad ja klienditeenindajad	23 942	10,2	71,3	28,7
	Teenindus- ja müügitöötajad	28 789	12,3	73,6	26,4
	Põllumajanduse, metsanduse, kalanduse ja jahinduse oskustöölised	2 473	1,1	34,2	65,8
	Oskus- ja käsitöölised	40 080	17,1	18,4	81,6
	Seadme- ja masinaoperaatorid ning koostajad	34 746	14,8	21,8	78,2
	Lihttöölised	15 928	6,8	46,5	53,5

Allikas: autori koostatud EMTA, TÖR ja rahvastikuregistri andmete põhjal

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

LISA D

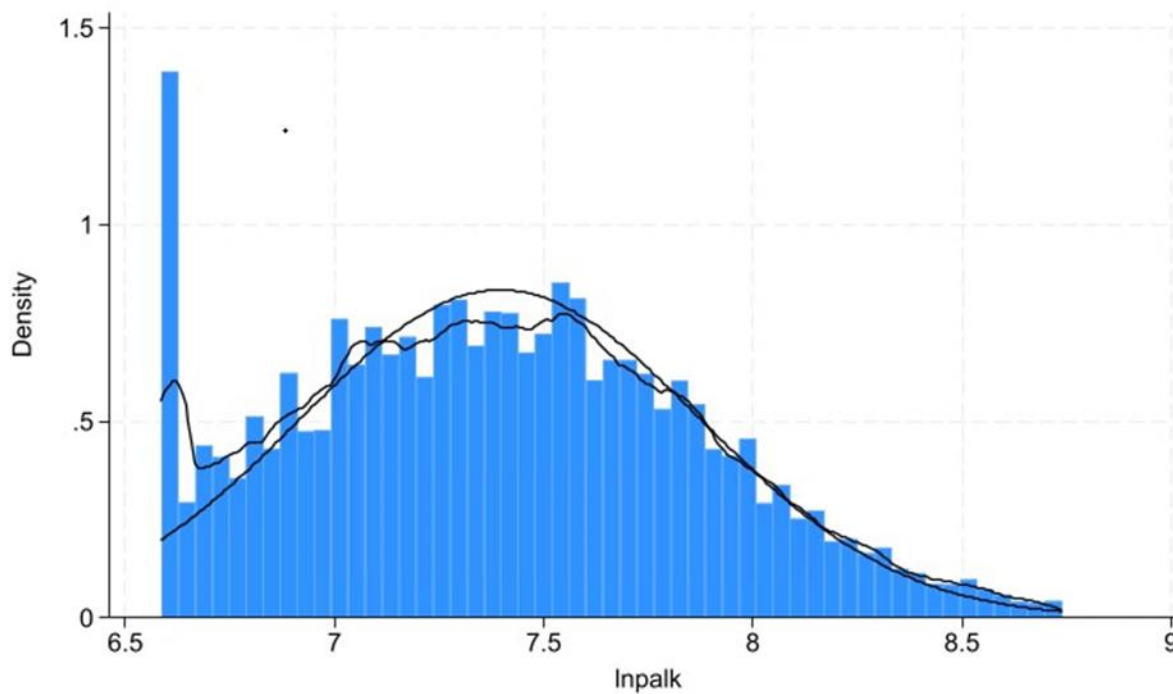
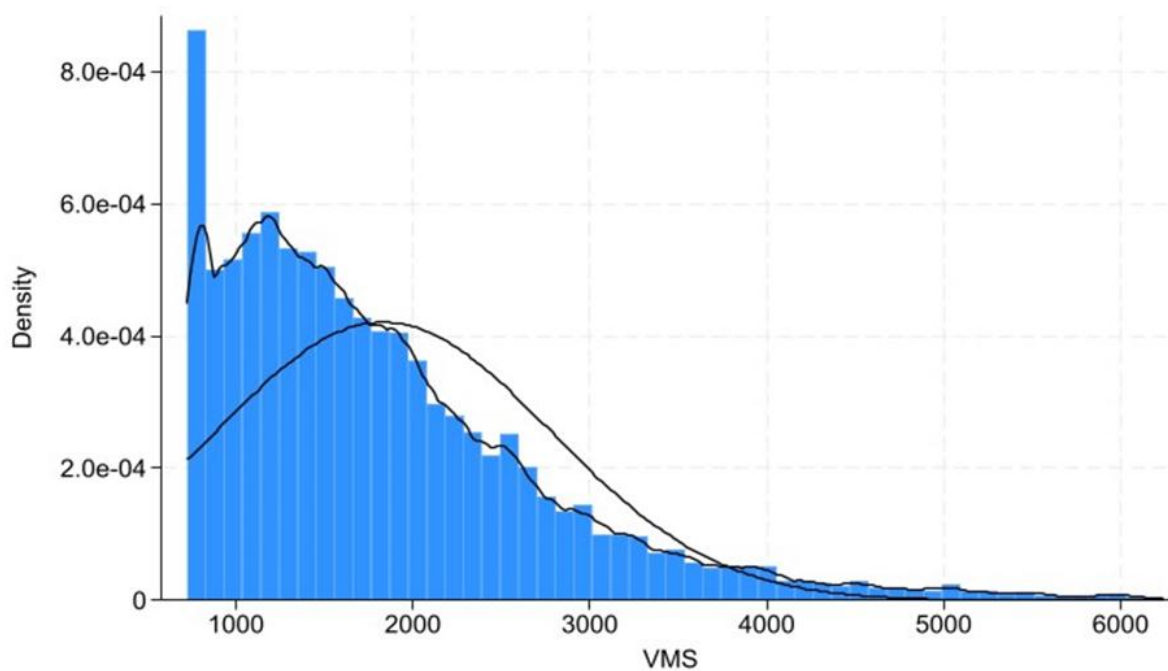
Kirjeldav statistika, haridus

	Madal haridus	Keskharidus	Kõrgharidus
Vaatluste arv	26 995	138 868	68 730
Osakaal (%)	11,51	59,20	29,30
Meeste arv	18 778	78 840	28 266
Naiste arv	8217	60 028	40 464
Meeste osakaal (%)	14,92	62,63	22,45
Naiste osakaal (%)	7,56	55,22	37,22
Meeste keskmine brutopalk (eur)	1630	1796	2482
Naiste keskmine brutopalk (eur)	1271	1461	2212
Palgalõhe (%)	22,02	18,65	10,88
Kognitiivsete oskuste keskmine tase	0,372	0,405	0,494
Füüsiliste oskuste keskmine tase	0,402	0,356	0,245

Allikas: autori koostatud EMTA, TÕR ja rahvastikuregistri andmete põhjal

LISA E

Brutokuupalga ja selle logaritmitud väärtuste normaaljaotuse histogrammid



Allikas: autori koostatud EMTA andmete põhjal

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

LISA F

Regressioonimudelite 1-3 täielikud tulemused

sõltuv muutuja - logaritmitud brutokuupalk	Mudel 1a Valim: 234 593		Mudel 1b Valim: 267 776		Mudel 2 Valim: 234 593		Mudel 3 Valim: 234 593	
	β	Standard- viga	β	Standard- viga	β	Standard- viga	β	Standard- viga
mees	baas	baas	baas	baas	baas	baas	baas	baas
naine	-0,145***	0,002	-0,188***	0,002	-0,150***	0,002	-0,140***	0,002
vanus	0,018***	0,000	0,028***	0,001	0,017***	0,000	0,015***	0,000
vanuse ruut	-0,000***	0,000	-0,000***	0,000	-0,000***	0,000	-0,000***	0,000
rahvus - eestlane	baas	baas	baas	baas	baas	baas	baas	baas
rahvus - venelane	-0,167***	0,002	-0,191***	0,003	-0,125***	0,002	-0,107***	0,002
rahvus - ukrainlane	-0,171***	0,006	-0,197***	0,008	-0,109***	0,006	-0,084***	0,005
rahvus - muud EL riigid	-0,108***	0,008	-0,139***	0,009	-0,079***	0,007	-0,068***	0,007
rahvus - muu	-0,159***	0,007	-0,180***	0,010	0,120***	0,007	-0,105***	0,007
perekonnaseis - vallaline	baas	baas	baas	baas	baas	baas	baas	baas
perekonnaseis - abielus	0,025***	0,002	0,029***	0,003	0,015***	0,002	0,010***	0,002
perekonnaseis - lahutatud	0,007**	0,003	0,001	0,004	0,006**	0,003	0,007**	0,003
perekonnaseis - lesk	0,005	0,006	-0,002	0,009	0,007	0,006	0,010*	0,006
asustuspiirkond - linnaline	baas	baas	baas	baas	baas	baas	baas	baas
asustuspiirkond - maaline	-0,018***	0,002	-0,026***	0,003	-0,005**	0,002	-0,003	0,002
asustuspiirkond - väikelinn	0,038***	0,003	0,035***	0,004	0,032***	0,003	0,029***	0,003
piirkond - Põhja-Eesti	baas	baas	baas	baas	baas	baas	baas	baas
piirkond - Kesk-Eesti	-0,105***	0,003	-0,116***	0,004	-0,087***	0,003	-0,076***	0,003
piirkond - Kirde-Eesti	-0,121***	0,003	-0,149***	0,004	-0,119***	0,003	-0,111***	0,003
piirkond - Lääne-Eesti	-0,165***	0,003	-0,177***	0,004	-0,147***	0,003	-0,135***	0,003
piirkond - Lõuna-Eesti	-0,128***	0,002	-0,132***	0,003	-0,112***	0,002	-0,101***	0,002
haridus - madal haridus	baas	baas	baas	baas	baas	baas	baas	baas
haridus - keskharidus	0,122***	0,003	0,166***	0,003	0,084***	0,003	0,063***	0,003
haridus - kõrgharidus	0,419***	0,003	0,516***	0,004	0,290***	0,003	0,194***	0,003
sektor - primaarsektor	baas	baas	baas	baas	baas	baas	baas	baas
sektor - sekundaarsektor	0,051***	0,003	0,058***	0,004	0,057***	0,003	0,038***	0,003
sektor - tertsiaarsektor	0,010***	0,003	0,029***	0,004	-0,011***	0,0003	-0,011***	0,003
kognitiivsed oskused					0,783***	0,008		
füüsilised oskused					-0,315***	0,007		
amet 1							baas	baas
amet 2							0,051***	0,004
amet 3							-0,104***	0,004

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

amet 4							-0,229***	0,004
amet 5							-0,438***	0,004
amet 6							-0,344***	0,010
amet 7							-0,328***	0,004
amet 8							-0,292***	0,004
amet 9							-0,477***	0,005
vabaliige	7,119***	0,011	6,889***	0,012	6,946***	0,011	7,454***	0,011
kohandatud R2	0,18925		0,18907		0,23227		0,28413	

Märkus: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$; standardvead on robustsed; amet 1 – juhid (baaskategooria); amet 2 – tippspetsialistid; amet 3 – tehnikud ja keskastme spetsialistid; amet 4 – kontoritöötajad ja klienditeenindajad; amet 5 – teenindus- ja müügitöötajad; amet 6 – põllumajanduse, metsanduse, kalanduse ja jahinduse oskustöölised; amet 7 – oskus- ja käsitöölised; amet 8 – seadme- ja masinaoperaatorid ning koostajad; amet 9 – lihttöölised

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

LISA G

Oaxaca-Blinderi dekompositsioon palgalõhest kognitiivsete ja füüsiliste oskuste muutujatega, meeste ja naiste mudelid

sõltuv muutuja - logaritmitud brutokuupalk	Mehed		Naised	
	β	Standardviga	β	Standardviga
vanus	0,020***	0,001	0,014***	0,001
vanus2	-0,000***	0,000	-0,000***	0,000
rahvus - eestlane	baas	baas	baas	baas
rahvus - venelane	-0,118***	0,004	-0,123***	0,003
rahvus - ukrainlane	-0,106***	0,007	-0,105***	0,009
rahvus - muud EL riigid	-0,060***	0,010	-0,089***	0,010
rahvus - muu	-0,127***	0,009	-0,084***	0,010
perekonnaseis - vallaline	baas	baas	baas	baas
perekonnaseis - abielus	0,060***	0,003	-0,033***	0,003
perekonnaseis - lahutatud	0,012***	0,005	-0,020***	0,004
perekonnaseis - lesk	0,047***	0,015	-0,020***	0,007
asustuspiirkonna tüüp - linnaline	baas	baas	baas	baas
asustuspiirkonna tüüp - maaline	0,004	0,003	-0,012***	0,003
asustuspiirkonna tüüp - väikelinn	0,037***	0,005	0,030***	0,004
piirkond - Põhja-Eesti	baas	baas	baas	baas
piirkond - Kesk-Eesti	-0,067***	0,005	-0,111***	0,005
piirkond - Kirde-Eesti	-0,095***	0,005	-0,160***	0,004
piirkond - Lääne-Eesti	-0,145***	0,004	-0,143***	0,004
piirkond - Lõuna-Eesti	-0,122***	0,004	-0,095***	0,003
haridus - madal haridus	baas	baas	baas	baas
haridus - keskharidus	0,087***	0,004	0,085***	0,004
haridus - kõrgharidus	0,270***	0,005	0,295***	0,005
sektor - primaarsektor	baas	baas	baas	baas
sektor - sekundaarsektor	0,045***	0,004	0,084***	0,004
sektor - tertsiaarsektor	-0,353***	0,005	0,013***	0,004
kognitiivsed oskused	0,525***	0,011	1,062***	0,011
füüsilised oskused	-0,308***	0,009	-0,483***	0,011
vabaliige	6,994***	0,017	6,754***	0,015
vaatluste arv	125 884		108 709	

Märkus: *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1; standardvead on robustsed

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

LISA H

Oaxaca-Blinderi dekompositsioon palgalõhest ISCO koodide muutujatega, meeste ja naiste mudelid

sõltuv muutuja - logaritmitud brutokuupalk	Mehed		Naised	
	β	Standardviga	β	Standardviga
vanus	0,018***	0,001	0,014***	0,001
vanus2	-0,000***	0,000	-0,000***	0,000
rahvus - eestlane	baas	baas	baas	baas
rahvus - venelane	-0,102***	0,003	-0,108***	0,003
rahvus - ukrainlane	-0,083***	0,007	-0,084***	0,008
rahvus - muud EL riigid	-0,052***	0,010	-0,078***	0,009
rahvus - muu	-0,109***	0,009	-0,076***	0,010
perekonnaseis - vallaline	baas	baas	baas	baas
perekonnaseis - abielus	0,051***	0,003	-0,035***	0,003
perekonnaseis - lahutatud	0,012***	0,005	-0,004	0,003
perekonnaseis – lesk	0,039**	0,015	-0,018***	0,006
asutuspiirkonna tüüp - linnaline	baas	baas	baas	baas
asustuspiirkonna tüüp - maaline	0,004	0,003	-0,008***	0,003
asustuspiirkonna tüüp - väikelinn	0,033***	0,005	0,028***	0,004
piirkond - Põhja-Eesti	baas	baas	baas	baas
piirkond - Kesk-Eesti	-0,061***	0,005	-0,010***	0,004
piirkond - Kirde-Eesti	-0,093***	0,004	-0,148***	0,004
piirkond - Lääne-Eesti	-0,135***	0,004	-0,135***	0,004
piirkond - Lõuna-Eesti	-0,113***	0,003	-0,087***	0,003
haridus - madal haridus	baas	baas	baas	baas
haridus - keskharidus	0,067***	0,003	0,061***	0,004
haridus - kõrgharidus	0,195***	0,005	0,193***	0,004
sektor - primaarsektor	baas	baas	baas	baas
sektor - sekundaarsektor	0,038***	0,004	0,046***	0,004
sektor - tertsiaarsektor	-0,045***	0,005	0,020***	0,004
amet 1	baas	baas	baas	baas
amet 2	0,047***	0,006	0,008	0,006
amet 3	-0,056***	0,006	-0,177***	0,006
amet 4	-0,187***	0,007	-0,294***	0,006

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

amet 5	-0,367***	0,007	-0,513***	0,006
amet 6	-0,352***	0,014	-0,320***	0,014
amet 7	-0,277***	0,006	-0,472***	0,007
amet 8	-0,234***	0,006	-0,407***	0,007
amet 9	-0,425***	0,007	-0,558***	0,006
vabaliige	7,377***	0,016	7,383***	0,014
vaatluste arv	125 884		108 709	

Märkus: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$; standardvead on robustsed; amet 1 – juhid (baaskategooria); amet 2 – tippspetsialistid; amet 3 – tehnikud ja keskastme spetsialistid; amet 4 – kontoritöötajad ja klienditeenindajad; amet 5 – teenindus- ja müügitöötajad; amet 6 – põllumajanduse, metsanduse, kalanduse ja jahinduse oskustöölised; amet 7 – oskus- ja käsitöölised; amet 8 – seadme- ja masinaoperaatorid ning koostajad; amet 9 – lihttöölised

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

LISA I

Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni tulemused laiendatud valimiga (robustsuse test)

	Mudel 4		Mudel 5		Mudel 6	
	β	Standard- viga	β	Standard- viga	β	Standard- viga
Vanus	0,008***	0,002	0,008***	0,002	0,019***	0,003
Rahvus	-0,001***	0,000	-0,001**	0,000	0,001***	0,000
Perekonnaseis	0,000	0,001	0,000	0,001	0,001*	0,001
Asustuspiirkonna tüüp	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000***	0,000
Piirkond	-0,004***	0,000	-0,004***	0,000	-0,003***	0,001
Haridus	-0,033***	0,001	-0,024***	0,001	-0,049***	0,001
Sektor	0,016***	0,000	0,017***	0,001	0,008***	0,001
Kognitiivsed oskused	0,005***	0,000				
Füüsilised oskused	-0,034***	0,001				
ISCO			-0,023***	0,002		
Meeste keskmine palk	7,443***		7,443***		7,412***	0,002
Naiste keskmine palk	7,342***		7,342***		7,263***	0,002
Kokku palgalõhe	0,102***	0,002	0,102***	0,002	0,153***	0,002
Selgitatud osa kokku	-0,042***	0,001	-0,026***	0,002	-0,023***	0,001
Selgitamata osa kokku	0,144***	0,002	0,127***	0,002	0,177***	0,002
Kokku palgalõhe (exp(β)- 1)	10,69		10,69		16,57	
Vaatluste arv (N)	234 593		234 593		267 776	

Märkus: *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1; standardvead on robustsed

Summary

GENDER WAGE GAP AND SKILLS OF MEN AND WOMEN IN ESTONIA

Anita Šestilovskaja

Gender wage gap is a significant and persistent issue, reflecting unequal pay between men and women. Despite rising female labour market participation and higher educational attainment among women, substantial wage differences continue to exist. Reducing the pay gap is important for achieving equal career opportunities and greater economic independence for women. A large part of the wage gap remains unexplained, which means that it can not be attributed to such characteristics as education and work experience. Over the years, Estonia has repeatedly recorded the largest wage gap in the European Union, which is why studying the pay gap in Estonia is particularly relevant.

Previous research suggests that skills play an important role in wage differences between men and women. They are commonly divided into cognitive skills, which include intellectual abilities and social skills, and physical skills, which are related to strength and endurance. Changes in the labour market and technological progress have increased the demand for cognitive skills, while the relative value of physical skills has declined. Women tend to work in fields that require more cognitive skills, such as education, healthcare and service. Men, on the other hand, are more likely to perform roles that require physical effort, such as construction and manufacturing. However, skills are not necessarily equally rewarded across genders.

The aim of this bachelor's thesis is to determine to what extent the gender pay gap can be explained by the differences in cognitive and physical skills that men and women use in the workplace. The empirical analysis is based on data for full-time employees in 2023 in Estonia and applies the Oaxaca-Blinder decomposition method to assess how cognitive and physical skills are related to the gender wage gap. The analysis also uses a division of occupations into nine occupational groups based on ISCO codes. The gender wage gap exists for all occupations and education levels in the dataset.

The Oaxaca-Blinder decomposition shows that the explained component of the gender wage gap is negative. Cognitive skills account of 4,9% of the total wage gap, while physical skills do not contribute to explaining it. A significant part of the wage gap remains unexplained, suggesting that the skills of men and women are rewarded differently. In addition to skills, the Oaxaca-Blinder decomposition was also conducted using occupational

SOOLINE PALGALÕHE NING MEESTE JA NAISTE OSKUSED EESTIS

group variables based on ISCO codes. The explained component of the wage gap remains negative, which means that differences between the distribution of men and women across nine occupational groups do not explain the pay gap. Future research could examine cognitive and physical skills in greater detail, separating them by categories. Although the composite skill measures used in this study did not explain the gender wage gap to a large extent, analysing individual skills would allow for a more precise assessment of their relationship with the gender wage gap.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Anita Šestilovskaja,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Sooline palgalõhe ning meeste ja naiste oskused Eestis“, mille juhendaja on Liis Roosaar, 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 lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Anita Šestilovskaja

09.01.2025