

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond

Birgit Allekõrs

SOOLISED ERINEVUSED PALGAOOTUSTES EESTI NÄITEL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: kaasprofessor Eve Parts

Tartu 2023

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

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Palgaootuse teoreetiline käsitlus.....	5
1.1. Palgaootuse olemus.....	5
1.2. Ülevaade varasematest empiirilistest uuringutest.....	12
2. Soolised erinevused palgaootustes Eestis.....	18
2.1. Metoodika ja valimi kirjeldus.....	18
2.2. Uuringu tulemuste analüüs ja selle järeldused.....	25
Kokkuvõte.....	33
Viidatud allikad.....	36
LISA A. Ülevaade varasematest empiirilistest uuringutest.....	40
LISA B. Valimi kirjeldus vanusegrupi järgi.....	42
LISA C. Valimi kirjeldus haridustaseme järgi.....	43
LISA D. Valimi kirjeldus ametirühma järgi.....	44
LISA E. Valimi kirjeldus töö erialase valdkonna järgi.....	45
LISA F. Regressioonmudeli tulemused.....	47
Summary.....	49

Sissejuhatus

Sooline võrdsus on Euroopa Liidu üks põhiväärtustest. Kuigi meeste ja naiste vaheline ebavõrdsus on hakanud vähenema, ei ole täielik sooline võrdsus veel saavutatud. Näiteks saavad naised meestest madalamat palka ning neil on ka väiksemad karjääri võimalused. Võrdsuse tagamiseks on Euroopa Liit sätestanud reegleid, mis võimaldaks naistel jõuda meestega võrdsele tasemele nii tööturul kui ka palgatasemel. (Equality..., 2019) Näiteks võttis Euroopa Liidu Nõukogu 24. aprillil 2023 vastu direktiivi, millega suurendatakse palgakujunemise läbipaistvust. Selle direktiivi eesmärgiks on vähendada soolist palgalõhet ning tagada nii naistele kui ka meestele võrdne töötasu. (Gender..., 2023)

Eesti andmete põhjal oli naiste brutotunnitasu 14,9% meestes madalam 2021.aastal. Selline palgalõhe oli kõigi aegade madalaim. (Sooline..., 2022) Kuigi Eesti palgalõhe on järjest vähenemas, on see siiski Euroopas üks suuremaid. Eesti on Euroopa Liidu soolise palgalõhe järjestuses esimeste seas. (Equal..., 2021) Arvatakse, et sooline palgalõhe kujundab ka meeste ja naiste vahelisi erinevusi palgaootustes. Varasemates töödes on järeldatud, et indiviid saab just sellist palka, mida ta tööandjalt ootab. Seega võiksid ühtlustused palgaootustes ka ühtlustada töötasusid. (Fernandes et al., 2021; Meriküll & Mõtsmees, 2017; Naiste..., 2015) Empiiriline teadmine palgaootustest on pidevalt täienenemas, sest sellele on hakatud rohkem tähelepanu pöörama.

Sooliste erinevuste vähendamiseks palgaootustes on mitmeid viise. Üheks võimalikuks meetodiks on erinevate poliitikameetmete kasutuselevõtt, mis muudaksid palgad läbipaistvamaks või karjääri võimalused sooliselt võrdsemaks (Bonnard & Giret, 2016; Gender..., 2023). Samuti võib karjäärinõustamine aidata kaasa naiste püüdlustele parematele ametipositsioonidele. Need meetmed võivad aidata vähendada ebavõrdsust tööturul ning sellega vähendada ka palgaootuste lõhet. (Bonnard & Giret, 2016; Fernandes, et al., 2021) Seega on oluline antud bakalaureusetöö teemat uurida, et selgitada soolisi erinevusi sissetuleku ootustes.

Varasemalt ei ole nii bakalaureuse- kui ka magistritöös kirjutatud soolistest erinevustest palgaootustes. Peamiselt on uuritud soolist palgalõhet Eestis (Sagar, 2019) ning uuritud soolist palgalõhet majandusharuti (Logina, 2020). Lisaks on Vellemaa (2020) uurinud oma magistritöös palgalõhe seost isikuomadustega. Sarnasem töö käesolevale palgaootuste teemale on Lehese (2021) bakalaureusetöö, kus ta uuris soolisi erinevusi õiglase töötasu hindamisel. Ta leidis, et naistel on meestest madalam õiglase töötasu hinnang.

Samas on töö teemal ka varasemalt läbi viidud empiiriline uuring Eestis. Meriküll ja Mõtsmees (2017) uurisid soolisi erinevusi palgaootustes ning selle seost palgalõhega

tuginedes 2010.aasta CV Keskuse ning Eesti Tööjõu-uuringu andmebaasidele. Ent rohkem ei ole uuritud seda teemat tuginedes hilisematele andmetele Eestis. Järelikult on uuringu läbiviimine antud bakalaureusetöö teemal hea viis saada ajakohasemaid andmeid soolistest erinevustest palgaootustes.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada palgaootuste erinevusi naiste ja meeste vahel tuginedes Palgainfo andmebaasile.

Lähtuvalt bakalaureusetöö eesmärgist püstitas autor järgmised uurimisülesanded:

- selgitada palgaootuse mõistet ja sellega seonduvaid tegureid;
- anda ülevaade varasematest empiirilistest uuringutest;
- kirjeldada empiirilise uuringu meetodikat ja valimit;
- analüüsida soolisi erinevusi palgaootustes ja teha järeldusi.

Bakalaureusetöö koosneb kahest osast: teoreetilisest ja empiirilisest peatükist. Bakalaureusetöö teoreetilise osa esimeses alapeatükis selgitab autor palgaootuse mõistet ja seda mõjutavad tegureid tuginedes teoreetilistele käsitlustele. Teises alapeatükis tehakse ülevaade varasematest empiirilistest uuringutest ning nende tulemustest, kus on käsitletud soolisi erinevusi palgaootustes. Bakalaureusetöö empiirilise osa esimeses alapeatükis annab autor ülevaate töö meetodikast, uurimisprotsessist ning Palgainfo Agentuuri küsitluse valimist. Selles alapeatükis viiakse läbi andmete kirjeldav statistika ning korrelatsioonanalüüs. Andmete analüüsimiseks on kasutatud andmetöötlustarkvara R. Samuti tutvustatakse regressioonmudelid kasutatavaid sõltuvat ja sõltumatuid tegureid ning selle kuju. Empiirilise osa teises alapeatükis viiakse läbi regressioonanalüüs ja esitatakse selle tulemused. Seejärel analüüsitakse regressioonmudeli tulemusi ning tehakse järeldusi peamiste uurimistulemuste kohta. Lisaks võrreldakse tulemusi ka varasemate teoreetiliste käsitluste ning varasemate empiiriliste uuringutega.

Bakalaureusetöö autor soovib tänada töö juhendajat Eve Partsi tähelepanekute ja soovitude andmise eest ning Palgainfo Agentuuri tööturu- ja palgauuringu andmete kasutamise võimaldamise eest.

Märksõnad: palgaootus, regressioonanalüüs, soolised erinevused

1. Palgaootuse teoreetiline käsitlus

1.1. Palgaootuse olemus

Selles alapeatükis avatakse käesoleva bakalaureusetöö teemaga seotud mõistet ning tuuakse välja palgaootusi kujundavad tegurid. Samuti antakse ülevaade palgaootuste teoreetilistest käsitlustest.

Palgaootus kujuneb indiviididel juba enne tööle asumist olemasoleva palgainformatsiooni põhjal. Kättesaadava informatsiooni alusel kujuneb palgaootuse suurus, mida soovitakse karjääri jooksul saavutada. Palgaootust saab defineerida kui majandusagentide soovi saada ootuspärast töötasu enda tehtud töö eest tulevasel või praegusel ametikohal. (Major & Konar, 1984; Willis & Rosen, 1979) Käesolevas bakalaureusetöös käsitletakse majandusagente üksikisikutena, kelle palgaootusi töö empiirilises osas võrreldakse.

Lisaks olemasolevale palgainfomatsioonile mõjutavad palgaootusi ka individuaalsed ootused. Erinevad autorid on välja pakkunud seisukohti, mille alusel võib kujuneda üksikisiku tuleviku palgaootus. Nii Manski (1993) kui ka Willis ja Rosen (1979) pakkusid oma töös välja, et individuaalsed palgaootused kujunevad ratsionaalselt olemasoleva informatsiooni põhjal. Igal indiviidil on olemas täielik informatsioon palkadest tulevasel töökohal ning nad oskavad prognoosida oma isiklikku sissetuleku suurust, mille alusel kujuneb palgaootus. (Manski, 1993; Willis & Rosen, 1979) Veel on välja pakutud, et palgaootused on lisaks ratsionaalsusele ka osaliselt subjektiivsed. Samuti on leitud, et ootused on uue informatsiooni saamise puhul muutlikud ning ootuste kohanemise ulatus on individuaalselt erinev. (Campbell, 2014; Paola et al., 2005) Peale individuaalsete ootuste mõjutavad palgaootusi ka teised tegurid, millest järgnevalt lähemalt kirjeldatakse.

Major ja Konar (1984) koostasid mudeli, mis selgitab soolisi erinevusi palgaootustes. Nad lisasid mudelisse viis erinevat tegurit, mis selgitavad palgaootuste kujunemist. Samuti tõid nad välja lühiselgitused, miks need on mudelisse lisatud (Major & Konar, 1984):

- karjäärivalikud - mehed ja naised teevad erinevaid haridustee ja ametialaseid valikuid;
- objektiivsed töösisendid - naiste töösisendid (nt produktiivsus) on madalamad;
- tajutavad töösisendid - naised tajuvad, et neil on meestest madalamad töösisendi tasemed;
- ametikoha hüved - mehed ja naised peavad oluliseks erinevaid töö hüvesid;
- sotsiaalsed võrdlusstandardid - nii mehed kui ka naised võrdlevad end erinevate võrdlusgruppidega.

Väljatoodud mudel näitab, et naiste palgaootused on meeste omast madalamad, kuna naistel on erinevad sotsiaalsed võrdlusstandardid, nad peavad erinevaid töökohaga seotud hüvesid olulisemaks, neil on erinev arusaam oma tööpanuse väärtusest, nad erinevad meestest oma töösisendite poolest ning teevad meestest erinevaid karjäärivalikuid (Major & Konar, 1984). Järgnevalt antakse ülevaade palgaootuste teoreetilistest käsitlustest, mis selgitavad,

miks mudelisse on need tegurid lisatud ning kuidas need mõjutavad soolisi erinevusi palgaootustes.

Nii mehed kui ka naised teevad erinevaid karjäärivalikuid, mistõttu on neil erinevad palgaootused. Sotsiaal-kognitiivne karjääriteooria selgitab, kuidas kujunevad indiviididel erinevad karjääri ning akadeemilised huvid, mille alusel tehakse karjäärivalikuid (Lent & Brown, 1996). Teooria kohaselt mõjutavad indiviidide karjäärivalikuid kolm erinevat tegurit: enesetõhususe uskumused, tegude tagajärgede ootused ning isiklikud eesmärgid. (Lent & Brown, 1996) Nimetatud karjäärivaliku mõjutegurite erinevused kujunevad peamiselt sootõttu. Näiteks on leitud, et naistel on meestest madalam enesetõhusus, mistõttu on neil sooliselt erinevad karjäärivalikud ning -ootused. (Hogue et al., 2010; Schweitzer et al., 2014) Enesetõhususe uskumusi saab parandada isiklike saavutuste teel. Edukad eesmärkide saavutused suurendavad enesetõhusust, mis omakorda suurendavad ka palgaootusi. (Hogue et al., 2010; Lent & Brown, 1996) Lisaks mõjutab uskumusi ka võrdlus teiste indiviididega, sotsiaalne veenmine ning erinevad füsioloogilised reaktsioonid keskkonnale. Veel leiti, et üksikisiku eesmärgid on mõjutatud enese uskumustest ning tagajärgede ootustest. (Lent & Brown, 1996) Seega võib palgaootuste soolise lõhe seletuseks olla naiste ja meeste erinevused karjäärivalikutes, kuna neil on erinevad enestunnetused ning karjäärieesmärgid.

Samuti on sooline erinevus palgaootustes selgitatav ühiskonnas tekkinud soorollide tõttu. Rolliteooria selgitab meeste ja naiste rollide erinevusi ühiskonnas (Eagly, 1995). Eagly (1995) tõi välja, et soolised erinevused käitumises peegeldavad soorollide ootusi ühiskonnas. Lisaks täheldas ta, et mehed ja naised jagunevad soorollidesse erinevate füüsiliste omaduste tõttu. Näiteks on mehed suuremad, kiiremad ning tugevama kehaehitusega, mis võimaldab neil teha füüsilist tööd tõhusamalt. (Eagly, 1995) Olenevalt ühiskonnast jaotuvad mehed ja naised erinevatesse ametitesse. Üldiselt toimub tööturu segregatsioon olemasolevate soostereotüüpide tõttu ning see mõjutab palgaootusi. (Eagly, 1995; Firestone et al., 1999) Olemasolevate soorollide tõttu kalduvad naised tööle minema ühikonna poolt liigitatud naiste valdkondadesse. Soolised erinevused karjäärivalikutes mõjutavad palgaootusi, sest naised valivad väiksema sissetulekuga ameteid, mis muudab nende palgaootusi madalamaks. (Firestone et al., 1999; Major & Konar, 1984; Treiman & Hartmann, 1981) Soolised erinevused käitumisviisides muudavad indiviidide ootusi töökohale. Näiteks eelistavad naised mitterahalisi hüvesid töökohal. Nendeks hüvedeks võivad olla head töötegemise tingimused ning toredad kolleegid. Mehed eelistavad aga rahalisi hüvesid töökohal. Seepärast on võimalik täheldada ka soolisi erinevusi palgaootustes, sest erinevad töökohaga seotud ootused. (Callahan-Levy & Messé, 1979; Heckert et al., 2002; Jackson et al., 1992; Major &

Konar, 1984) Järelikult on palgaootuste erinevus tingitud ühiskonnas olevate soorollide tõttu, mis peegeldub tööturu segregatsioonis ning ootustest töökohale.

Töökeskonna ebavõrdsuse tajumine rahaliste hüvede näol võib mõjutada palgaootuste suurust. Uuringutes on leitud, et palgasuuruste erinevuse tajumine selgitab naiste väiksemat palgaootust (Desmarais & Curtis, 1997; Schweitzer et al., 2014). Näiteks kui naine sai eelmisel töökohal väiksemat palka, siis on tema palgaootus sarnane eelmise töökoha palgaga. Meestel on kõrgemad palgad ning seepärast on nende palgaootused naistest kõrgemal tasemel. (Desmarais & Curtis, 1997) Ebavõrdsuse tajumine ning isiklikud arvamused muudavad indiviidide ootusi palgasuurusele. Näiteks on leitud, et mehed tunnevad, et nad väärivad kõrgemat palka kui naised. Isegi kui öelda meestele, et nad on tööülesannete tegemisel naistega võrdsel tasemel, siis nad ei vähenda selle informatsiooniga oma palgasoovi suurust. Seega tunnevad naised, et neid koheldakse ebavõrdselt ning see mõjutab nende palgaootusi. (Hogue et al., 2007; Schweitzer et al., 2014) Järelikult mõjutab sooline palgasuuruste erinevus tööturul ka isiklike palgaootusi.

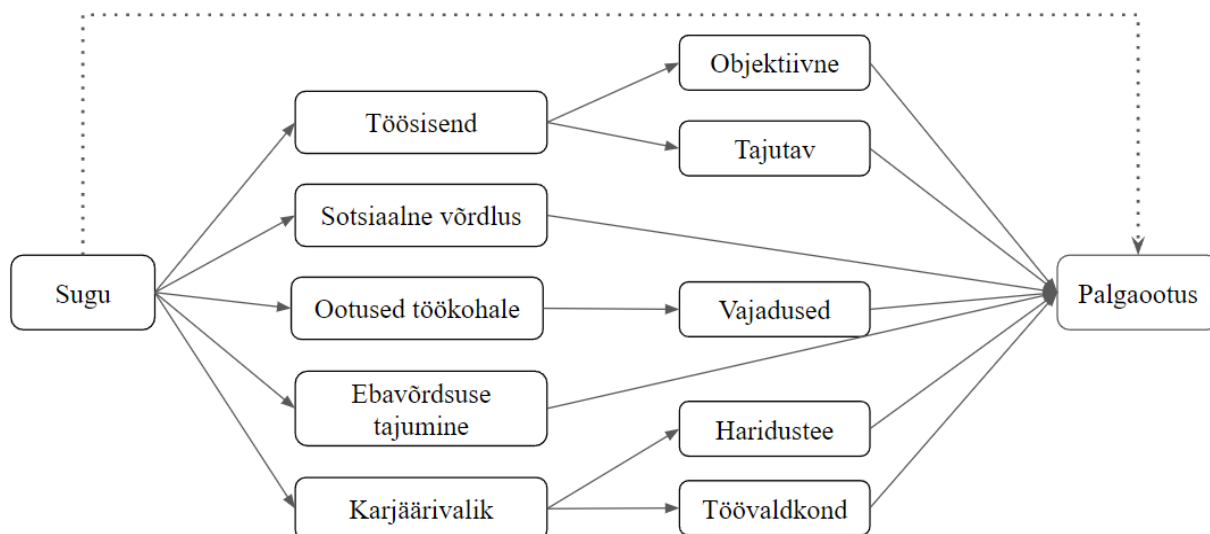
Meestel ja naistel on ühiskonnas erinevad võrdlusstandardid, mistõttu palgaootused erinevad sooliselt. Indiviidid võrdlevad end teiste sarnaste inimestega. Näiteks võrdlevad naised end teiste sarnaste naistega, kes samas valdkonnas töötavad. (Martin, 1989; Sumner & Brown, 1996) Seega saavad naised erinevat informatsiooni palgasuuruste kohta, kuna mehed ja naised töötavad erinevates töövaldkondades. Erinev informatsioon tekitab erinevusi ka palgaootustes. Palgaootuste erinevus peegeldab tegelikku palgalõhet tänu erinevale informatsioonile, mida indiviidid saavad võrreldes oma võrdlusgrupiga. (Schweitzer et al., 2014; Sumner & Brown, 1996) Järelikult selgitavad erinevad soolised võrdlusstandardid ühiskonnas ka soolisi erinevusi palgaootustes. Naised saavad teistsugust informatsiooni palkade kohta ning seepärast jäävad nende palgaootused meestest väiksemaks. (Major & Konar, 1984; Martin, 1989; Schweitzer et al., 2014) Kokkuvõtvalt on nii meestel kui ka naistel erinevad võrdlusstandardid, mis mõjutavad palgaootusi. Järgnevalt tutvustatakse sotsiaalse võrdluse teooriat ning selle edasiarendust, mis selgitab indiviidide soovi võrrelda end teiste sarnaste üksikisikutega.

Sotsiaalse võrdluse teooria kujutab endast inimeste sisemist tungi saada võimalikult täpseid hinnanguid enda arvamuste ja võimete kohta. Festinger (1945) selgitab, kuidas inimene võrdleb enda omadusi, võimeid ja hoiakuid teiste sarnaste inimestega. Ta täheldas, et kui inimesed võrdlevad ennast olulisel määral erineva inimesega, siis antakse subjektiivselt vale hinnang enda võimete kohta. Objektiivsete parameetrite puudumisel hakkab indiviid võrdlema end teiste inimestega. Nendeks parameetriteks võivad olla näiteks eelnevalt paika

pandud standardid, mida indiviid saaks ületada ning selle põhjal oma oskustele hinnang anda. (Festinger, 1945) Triaadiline mudel on Festingeri (1954) sotsiaalse võrdluse teooria edasiarendus, mis seletab võrdluste mõju üksikisikule. Mudelis on välja toodud kolm küsimust, mille alusel võrreldakse end teiste üksikisikutega: eelistuste hindamine (st „Kas indiviidile meeldib X?”), uskumuste hindamine (st „Kas X on õige?”) ning eelistuste ennustamine (st „Kas indiviidile meeldiks X?”). Mudeli järgi on sarnastel indiviididel suurem mõju eelistuste hindamise üle, kuna nad tunduvad tuttavad üksikisikule ning nende eelistusi võetakse arvesse. (Suls et al., 2000) Kokkuvõtvalt selgitavad nii sotsiaalse võrdluse teooria kui ka triaadiline mudel indiviidide soovi end teistega võrrelda ning anda õigeid hinnanguid enda arvamuste kohta.

Soolised erinevused haridusteesdes ning karjääri pausides mõjutavad palgaootusi. Investeering inimkapitali suurendab indiviidi väärtust, mis aitab suurendada tulevast tööpalka (Becker, 1962). Üksikisik saab oma inimkapitali suurendada enda teadmiste ja oskuste akumulatsiooniga. Seega on hariduse omandamine üks viisidest, kuidas enda väärtust tõsta ning palgaootust suurendada. (Becker, 1962; Manski, 1993). Kõrghariduse omandanutel on teadmised ja oskused, mis on tööturul rohkem väärt. Nende oskuste eest makstakse neile kõrgemat töötasu ning seepärast on indiviididel ka suuremad palgaootused. (Becker, 1964; Firestone et al., 1999; Heckert et al., 2002) Mehed ja naised investeerivad oma inimkapitali erinevalt ning seepärast on nende palgaootused erinevad. Lisaks erinevatele haridustee valikutele võtavad naised lapsehoolduspuhkusi, mis peatavad nende karjäärialaste teadmiste kogunemist ning nende inimkapital ei suurene. Seega peatub nende palgaootuste kasv ning naiste palgaootused jäävad meestest väiksemaks. (Firestone et al., 1999; Heckert et al., 2002; Schweitzer et al., 2014) Niisiis suurendab kõrghariduse omandamine palgaootusi ning pausid karjääris peatavad palgaootuste suurenemist.

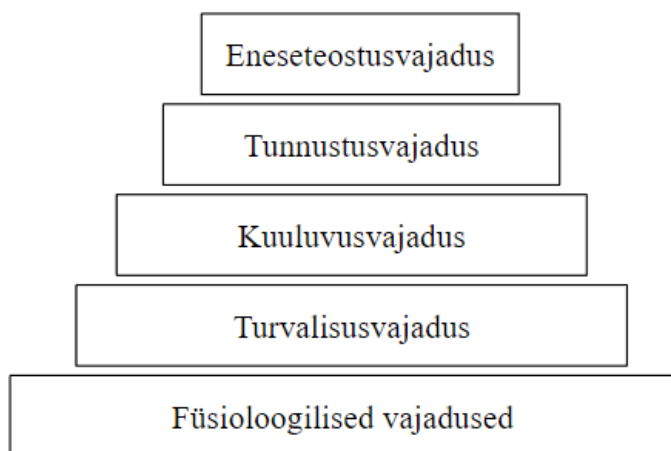
Nagu eelnevalt kirjeldatud, siis palgaootuste kujunemist mõjutavad erinevad tegurid. Joonisel 1 on välja toodud palgaootusi kujundavate tegurite kokkuvõte. Seejärel tutvustatakse lähemalt Maslowi vajaduste hierarhiat, mis samuti selgitab soolisi erinevusi sissetulekute ootustes.



Joonis 1. Palgaootusi kujundavad tegurid

Allikas: autori koostatud (Desmarais & Curtis, 1997; Lawler, 1972; Major & Konar, 1984; Oleson, 2004; Schweitzer et al., 2014) põhjal

Maslowi vajaduste hierarhia motivatsiooniteooriat on kasutatud selgitamaks soolisi erinevusi palgaootustes. See on üks tuntumaid motivatsiooniteooriaid, mis järjestab inimestele olulised vajadused. Maslow (1943) kategoriseerib indiviidide vajadused viide erinevasse rühma. Maslowi hierarhia alumises osas on kõigepealt välja toodud füsioloogilised vajadused, milleta ei saa inimene funktsioneerida. Füsioloogilised vajadused on näiteks uni, vesi ja toit. Teiseks vajaduseks on Maslow järjestanud turvalisusvajaduse. Inimene peab tundma end turvaliselt ja olema stabiilses keskkonnas, et vähendada hirmu teadmatuse eest ja tunda end kaitstuna. Turvalisusvajadusele järgneb kuuluvusvajadus. Kuuluvusvajadus on inimese soov kuuluda erinevatesse sotsiaalsetesse gruppidesse, et tunda end väärtustuna ja aktsepteerituna. Eelviimase vajadusena on Maslow järjestanud tunnustusvajaduse. Selles vajaduse kategoorias soovib inimene tunda end austatuna teiste poolt ning saavutada kindla staatuse. Viimaseks vajaduseks on Maslow välja toonud eneseteostusvajaduse, kus inimene soovib end pidevalt arendada ning saavutada endale seatud eesmärgid. Joonisel 2 on välja toodud Maslowi vajaduste hierarhia.



Joonis 2. Maslowi vajaduste hierarhia

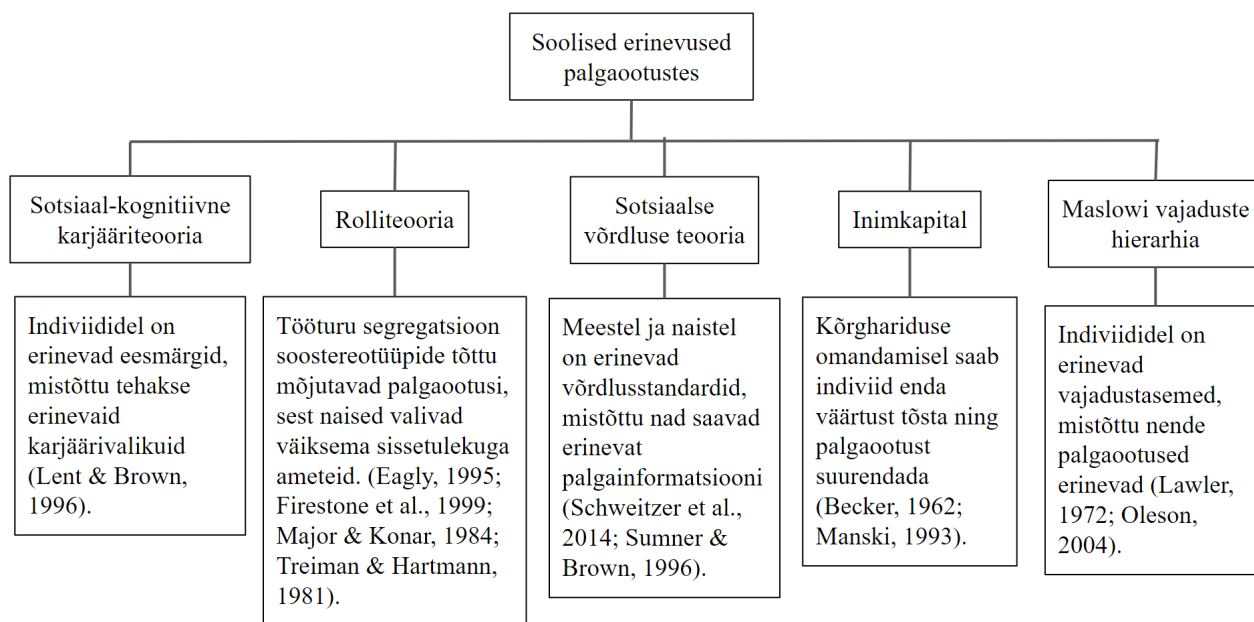
Allikas: autori koostatud (Maslow, 1943) põhjal

Maslow (1943) toob oma teorias välja, et indiviid saab enda vajadused täita ainult kindlas järjekorras, alustades hierarhias kõige madalamalt positsioonilt ning liikudes edasi kõrgematele vajadustele. Indiviid saab liikuda kõrgemale vajadustasemele ainult siis, kui eelnev on rahuldatud. Näiteks ei saa inimene püüelda turvalisusvajaduse poole, kui füsioloogilised vajadused ei ole täidetud. Vastandlikult on pakutud välja, et indiviididel on vajadused erinevas tähtsusjärjekorras ning vajaduste täitmistel ei ole kindlat järjekorda (Wintson, 2016).

Nii Lawler (1972) kui ka Oleson (2004) leidsid, et naistel ja meestel on erinevad vajadused ja eesmärgid, mistõttu nende palgaootused erinevad. Kõrgem palgaootus on nendel indiviididel, kellel on füsioloogilised, turvalisuse, kuuluvuse ja tunnustusvajadused rahuldatud (Lawler, 1972). Mehed peavad rohkem oluliseks eneseteostusvajadust ning töökohal on võimalik teostada seda läbi palga suuruse. Seepärast on meestel ka kõrgemad palgaootused. (Lawler, 1972; Oleson, 2004) Naised peavad olulisemaks kuuluvusvajadust ning seda ei saa palgasuurusega rahuldada, mistõttu on naistel ka väiksemad palgaootused. (Lawler, 1972) Oleson (2004) jõudis oma töös järeldusele, et nii meeste kui ka naiste puhul on palgaootused tugevaimalt seotud turvalisuse ja tunnustusvajadusega. Kokkuvõtvalt on naistel ja meestel erinevad vajadused, mistõttu erinevad ka nende palgaootused töökohal.

Selles alapeatüki käsitleti erinevaid teooriaid, mis selgitavad soolisi erinevusi palgaootustes. Need teooriad kirjeldavad, kuidas palgaootused kujunevad individuaalsete ootuste teel kättesaadava palgainformatsiooni põhjal. Lisaks on selgitatud soolisi erinevusi palgaootustes indiviidide erinevustest karjäärivalikutest, sotsiaalsetes võrdlusstandardites ning ootustest ametikohale. Samuti mõjutavad palgaootusi ka ebavõrdsuse tajumine tööturul.

Nii meestel kui ka naistel on teistsugused karjäärieesmärgid ning -ootused, mistõttu nende palgaootused erinevad. Joonisel 3 on välja toodud palgaootuste teoreetiliste käsitluste kokkuvõte.



Joonis 3. Palgaootuste teoreetiliste käsitluste kokkuvõte

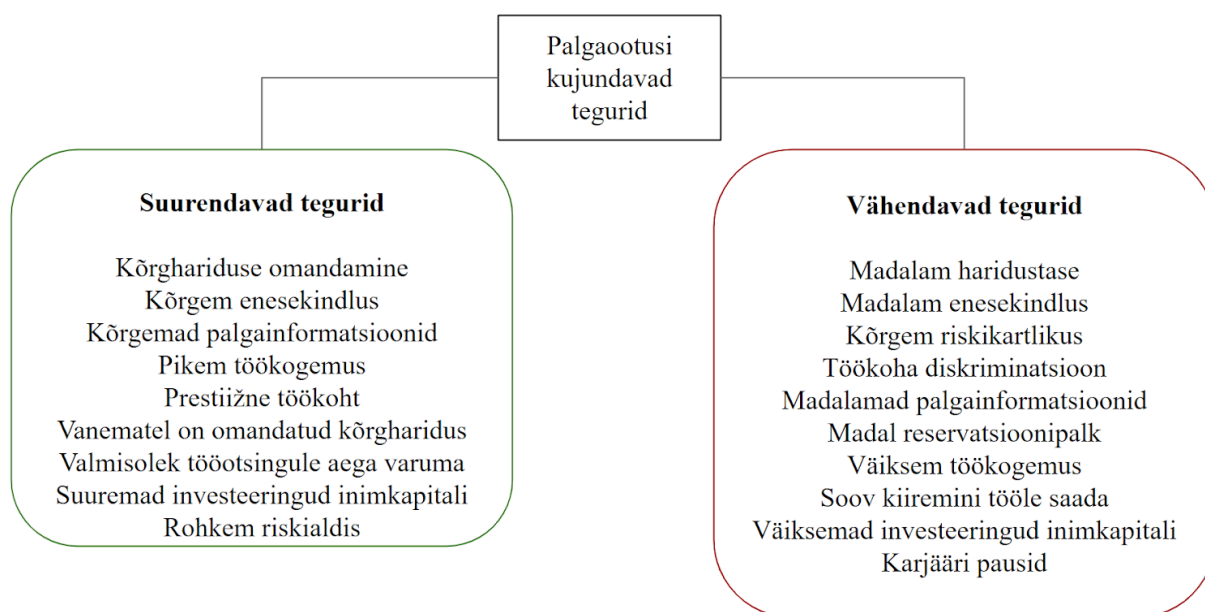
Allikas: autori koostatud joonisel viidatud allikate põhjal

Kokkuvõtvalt mõjutab palgaootuse kujunemist erinevad tegurid. Näiteks sotsiaal-kognitiivse karjääriteooria põhjal teevad individid erinevaid karjäärivalikuid. Samuti võivad ühiskonnas kujunenud rollid mõjutada individide karjäärivalikuid, mistõttu nende palgaootused erinevad. Nii mehed kui ka naised saavad erinevat palgainformatsiooni, kuna nad võrdlevad ennast samast soost individidega. Samuti on täheldatud, et inimkapitali suurendamine kõrgendab palgaootusi. Veel on leitud, et eri soost individidel on erinevad vajadustasemed, mistõttu nende palgaootused erinevad.

1.2. Ülevaade varasematest empiirilistest uuringutest

Käesolevas alapeatükis antakse ülevaade varasematest empiirilistest uuringutest, mille uurimiseesmärgiks on olnud selgitada soolisi erinevusi palgaootustes. Käsitletud uuringud on läbi viidud Euroopas ning lisaks tehakse ülevaade ka Eestis tehtud uuringu tulemustest. Lisas A on välja toodud kokkuvõttev tabel, kus on välja toodud selles peatükis käsitletud uuringud, nende autorid, valim, uurimismeetod ning põhilised tulemused. Järgnevalt kirjeldatakse lähemalt uuringute tulemusi.

Kõik uuringud jõudsid tulemusele, et naistel on meestest väiksemad palgaootused. Tulemuse selgitamiseks tõid uuringute autorid välja, et naised lähevad üldiselt madalapalgalistele ametitele tööle, mistõttu saavad nad meestest erinevat palgainformatsiooni tööturul. Seetõttu kujunevad neil ka madalamad palgaootused. (Bonnard & Giret, 2016; Botelho & Pinto, 2004; Brunello et al., 2004; Fernandes et al., 2021; Kiessling et al., 2019; Meriküll & Mõtsmees, 2017; Zambre, 2018) Lisaks on leitud, et palgaootuste erinevust selgitab ka indiviidi diskriminatsiooni ootused tööturul. Naistel on diskriminatsiooni ootused kõrgemad ning seepärast nad madaldavad oma palgaootusi. Uuringud täheldasid, et naised kardavad ebavõrdset kohtlemist töökohal ning seepärast nad langetavad ennetavalt oma sissetuleku ootusi. Samuti on nad nõus ka minema tööle madalamapalgalistele ametitesse. (Bonnard & Giret, 2016; Brunello et al., 2004) Uuringute autorid jõudsid erinevatele selgitustele palgaootusi kujundavate tegurite osas. Joonisel 4 on välja toodud erinevad tegurid, mis uuringute tulemuste põhjal suurendavad või vähendavad palgaootusi.



Joonis 4. Palgaootusi kujundavad tegurid

Allikas: autori koostatud (Bonnard & Giret, 2016; Botelho & Pinto, 2004; Brunello et al., 2004; Fernandes et al., 2021; Kiessling et al., 2019; Meriküll & Mõtsmees, 2017; Zambre, 2018) põhjal

Mõned varasemad empiirilised uuringud uurisid ka palgaootuse soolise erinevuse seost tegeliku palgalõhega. Leiti, et sooline palgaootuste lõhe on sarnane tegeliku

palgalõhega. Uuringutes järel dati, et in divi idid arvestavad tööturu palgalõhega isiklike palgaootuste kujunemisel. (Fernandes et al., 2021; Kiessling et al., 2019; Meriküll & Mõtsmees, 2017) Eesti andmete põhjal jõuti järeldusele, et naiste palgaootus on 20% väiksem meestest ning nad saavad samaväärselt vähem palka (Meriküll & Mõtsmees, 2017). Seega võib palgalõhe selgitada soolisi erinevusi palgaootustes.

Lisaks leiti Eesti andmete põhjal, et naiste palgaootused on sarnased reservatsioonipalkadele. Reservatsioonipalk on väikseim võimalik palk, mille eest on in divi id nõus töötama. Meriküll ja Mõtsmees (2017) leidsid oma empiirilises uuringus, et Eesti naiste palgaootused on sarnased reservatsioonipalkadele. Autorid selgitasid, et naistel on tavaliselt soov leida kiiremini töökoht, et sissetulekut teenida. Seetõttu nad langetavad oma palgaootusi. Nende langetamine kergendab naistel töökoha leidmist, kuna selle asemel on neil teistsugused ootused töökohale (nt hea töökeskkond). (Meriküll & Mõtsmees, 2017) Seepärast võivad erinevad ootused mõjutada palgaootusi ning naiste palgaootused on sarnased nende reservatsioonipalkadele.

Palgaootused kujunevad in divi ididel subjektiivsete ootuste ning olemasoleva informatsiooni põhjal. Brunello oma kaasautoritega (2004) arvasid, et palgaootused ei kujune täielikult ratsionaalsete ootuste teel, sest see eeldaks, et in divi ididel on olemas täielik informatsioon tuleviku sissetulekutest ning nad näevad ette ootamatuid olukordi. Tegelikult on sellist olukorda aga raske saavutada. Järelikult kujundavad in divi idid endale subjektiivseid ootusi erinevate valikuvõimaluste seas. (Brunello et al., 2004) Lisaks mõjutab kättesaadav informatsioon palgaootuste kujunemist. See informatsioon peaks olema võimalikult kvaliteetne, et majandusagent teeks võimalikult parima finantsotsuse erinevate alternatiivide hulgas. Nendeks alternatiivideks võivad olla näiteks hariduse ning töövaldkonna valik. Üksikisikud kujundavad tuleviku palgaootusi erinevate võimalike variantide puhul. Arvestades erinevaid ootustega tulenevaid alternatiive, tehakse nende hulgas endale võimalikult parim valik. Palgaootused on muutlikud, kuna selle kujunemisel arvestatakse nii kättesaadava informatsiooniga kui ka in divi idi enda eelistustega. (Brunello et al., 2004; Fernandes et al., 2021; Kiessling et al., 2019) Järelikult on palgaootused muutlikud erinevate alternatiivide puhul ning nende põhjal teeb in divi id endale võimalikult parima valiku.

Üksikisikud võrdlevad end teiste sarnaste in divi ididega, et saada täpset palgainformatsiooni. Informatsioon selgitab palgaootuste kujunemist (Fernandes et al., 2021). Mehed ja naised saavad erinevat palgainformatsiooni, kuna mehed ja naised töötavad erinevates valdkondades. Naiste palgaootus on madalam, kuna nad saavad informatsiooni

teistelt naistelt, kes töötavad madalapalgalistel ametikohtadel. Meeste palgaootus on kõrgem, sest nemad saavad palgainformatsiooni sarnastelt meestelt oma töövaldkonnast. (Botelho & Pinto, 2004; Brunello et al., 2004; Fernandes, 2021, Kiessling et al., 2019) Saadav informatsioon on kvaliteetsem, kui võrreldakse end indiviididega, kes töötavad sarnases valdkonnas ning on sama haridustasemega, mida võrdlev üksikisik on omandamas. (Brunello et al., 2004) Kuna informatsioon palkadest on sooliselt erinev, siis nii mehed kui ka naised ennustavad enda tuleviku sissetulekuid sarnaselt tegelikule palgalõhele. Samuti teevad mehed ja naised erinevaid valikuid hariduses ning ametialades kättesaadava informatsiooni põhjal. (Fernandes et al., 2021) Seega mõjutavad erinevad palgainformatsioonid karjäärialaste valikute tegemist ning naisdomineeritud valdkondades on naistel väiksemad palgaootused.

Mehed ja naised investeerivad oma inimkapitali erinevalt, mistõttu on neil erinevad palgaootused. Inimkapitali erinevad tasemed võivad tekitada ebavõrdsust tööturul (Bonnard & Giret, 2016). Inimkapital näitab, millised on indiviidi oskused ja teadmised. Kui need on üksikisikute vahel oluliselt erinevad, siis indiviidid lähevad nendesse valdkondadesse tööle, kus nende oskusi saab efektiivselt ära kasutada. Seepärast tekib tööturul segregatsioon. (Bonnard & Giret, 2016) Kõrgemad palgaootused annavad indiviidile stiimulit haridustee jätkamiseks, et enda inimkapitali suurendada uute teadmise ja oskuste näol. Mida kõrgem haridustase ning rohkem töökogemust on indiviidil olemas, seda kõrgem on tema inimkapital. Mida kõrgem on indiviidi inimkapital, seda väärtuslikum ta on tööandjale. See aga kõrgendab indiviidi palgaootusi. (Bonnard & Giret, 2016; Botelho & Pinto, 2004; Brunello et al., 2004; Fernandes et al., 2021) Vastupidiselt kõrgetele palgaootustele vähendavad väiksemad palgaootused stiimulit investeerida haridusse, et uusi oskusi ja teadmisi omandada. Seetõttu indiviidi inimkapital väheneb. (Zambre, 2018) Samuti on täheldatud, et naised teevad karjääripause lapsehoolduspuhkuste näol, mis vähendavad neil tööl olnud aega. Seepärast nende inimkapital väheneb. (Kiessling et al., 2019, Meriküll & Mõtsmees, 2017) Kokkuvõttes suurendavad palgaootust kõrgemate haridustasemete omandamine ning akumulereeritud töökogemus.

Kõrghariduse omandamine mõjutab palgaootusi. Empiirilised uuringud järeldasid, et lõpuaastatel õppivatel tudengitel on madalamad palgaootused esmakursuslastest (Brunello et al., 2004; Botelho & Pinto, 2004). Uuringute autorid selgitasid, et vanematel tudengitel on parem informatsioon tegelikest palkadest ning nende ootused tulevastest sissetulekutest muutuvad õppeprogrammi läbides realistlikumaks (Brunello et al., 2004; Botelho & Pinto, 2004). Samuti täheldati, et nendel indiviididel on väiksemad palgaootused, kellel läheb kauem aega õppeprogrammi läbimiseks või ei omanda kõrgharidust. Indiviidid tunnetavad, et

mahajäämus on negatiivne signaal tööandjale ning seepärast see vähendab nende palgaootusi. (Brunello et al., 2004; Kiessling et al., 2019) Lisaks jõudis Brunello oma kaasautoritega (2004) tulemusele, et kõrgemad palgaootused on nendel tudengitel, kelle vanematel on omandatud kõrgharidus. Nad pakkusid selle põhjuseks välja, et vanemad saavad anda täpsemat informatsiooni oma töövaldkonna sissetulekust enda lapsele. Samuti saavad nad kiirema ligipääsu tutvusvõrgustikule läbi vanemate, mistõttu on nende palgaootused teistest erinevad. (Brunello et al., 2004) Seega on palgaootus kõrgem neil, kes omandavad kõrghariduse nominaalajaga.

Palgaootused on muutlikud karjääri jooksul. Kiessling leidis oma kaasautoritega (2019), et palgaootused tõusevad kuni 50-eluaastani ning peale seda need stabiliseeruvad. Autorid selgitasid, et pensionile minemisel palgaootused vähenevad, kuna indiviidi produktiivsus väheneb. (Kiessling et al., 2019) Järelikult vanematel indiviididel on kõrgemad palgaootused seepärast, et neil on rohkem töökogemust, mis suurendab nende varem mainitud inimkapitali. Pensionieas sissetuleku ootused vähenevad, kuna indiviid ei ole töö enam efektiivne.

Mehed ja naised erinevad iseloomuomaduste poolest, mistõttu on neil erinevad palgaootused. Mehed on enesekindlamad ning nad on valmis võtma suuremat riski, mistõttu on neil suuremad sissetuleku ootused (Fernandes et al., 2021; Zambre, 2018). Mehed hindavad end keskmiselt kõrgemalt oma oskuste poolest, mistõttu on nad valmis küsima ka kõrgemat palka. Naised on ebakindlamad oma võimetes ning seepärast on neil ka väiksemad palgaootused. (Brunello et al., 2004; Botelho & Pinto, 2004; Kiessling et al., 2019) Zambre (2018) leidis, et naised on riskikartlikumad ning nad ei ole valmis palju kaotama, mistõttu neil on madalamad palgaootused meestest. Naised eelistavad teisi tööhüvesid peale palga, näiteks tööpaindlikkust. Seepärast lähevad naised madalamapalgaliste ametitesse tööle. (Zambre, 2018) Seega võivad iseloomuomadused mõjutada indiviidide tööalast valikut.

Palgaootused mõjutavad üksikisiku töövaldkonna valikut ning seeläbi ka tööturu segregatsiooni. Näiteks täheldasid Meriküll ja Mõtsmees (2017), et naised töötavad madalamapalgalistes töövaldkondades, kuna neil on väiksemad palgaootused. Järelikult mõjutavad palgaootused indiviidi valikut ametialal, et tema sissetuleku ootused oleksid täidetud. See aga tekitab tööturul segregatsiooni, kui indiviididel on erinevad palgaootused. (Brunello et al., 2004; Fernandes et al., 2021; Meriküll & Mõtsmees, 2017) Empiirilised uuringud on leidnud, et palgaootused varieeruvad valdkonniti. Näiteks on madalamad palgaootused humanitaarvaldkonnas ning kõrgemad ootused loodusteaduste valdkonnas. Seda selgitati sellega, et naised on rohkem esindatud esimeses valdkonnas ning mehed on rohkem

teises valdkonnas. (Bonnard & Giret, 2016; Botelho & Pinto, 2004; Kiessling et al., 2019; Zambre, 2018) Järelikult selgitavad meeste ja naiste erinevused palgaootustes tööturu segregatsiooni.

Käesolevas alapeatükis tutvustati varasemate empiiriliste uuringute tulemusi. Kõik tööd kasutasid erinevaid tegureid, et selgitada soolisi erinevusi palgaootustes. Tabelis 1 on välja toodud uuringutes kasutatud tegurid, mille alusel tehakse käesoleva bakalaureusetöö uurimismeetodi jaoks muutujate valik.

Tabel 1

Varasemates uuringutes kasutatud tegurid

	Botelho & Pinto (2004)	Brunello et al. (2004)	Bonnard & Giret (2016)	Meriküll & Mõtsmees (2017)	Zambre (2018)	Kiessling et al. (2019)	Fernandes et al. (2021)
Amet				x	x	x	x
Haridustase			x	x	x		x
Kursus	x	x					
Sugu	x	x	x	x	x	x	x
Töökogemus (aastates)	x						
Töövaldkond				x		x	x
Vanemate haridustase		x					x
Vanus		x		x		x	x
Õppevaldkond			x		x	x	x

Märkus: x - empiirilistes töödes kasutusel olevad tegurid

Allikas: autori koostatud tabelis viidatud allikate põhjal

Kokkuvõttes tabelis 1 on välja toodud erinevad tegurid, mida empiirilised uuringud on varasemalt kasutanud. Kõik selles peatükis käsitletud uuringud kasutasid oma analüüsis sugu. Neljas erinevas uuringus kasutati õppevaldkonda, vanust ning ametit analüüsi läbiviimiseks. Ainult ühes uuringus kasutati tegurit töökogemus, et selgitada soolisi erinevusi palgaootustes.

Toetudes teoreetilistele käsitlustele ning varasemalt tehtud empiirilistele uuringutele, saab autor püstitada bakalaureusetöö empiirilise osa jaoks 5 sisukat hüpoteesi:

H1: Naistel on meestest väiksemad palgaootused.

H2: Mida kõrgem on vanus, seda kõrgem on indiviidi palgaootus.

H3: Mida kõrgem on haridustase, seda kõrgem on indiviidi palgaootus.

H4: Erinevates ametirühmades indiviidide palgaootused varieeruvad.

H5: Erinevates töö erialastes valdkondades indiviidide palgaootused varieeruvad.

Püstitatud hüpoteeside testimiseks rakendatakse kvantitatiivset uurimismeetodit järgmises peatükis. Samuti tutvustatakse kasutatavaid andmeid ning metoodika valikut.

2. Soolised erinevused palgaootustes Eestis

2.1. Metoodika ja valimi kirjeldus

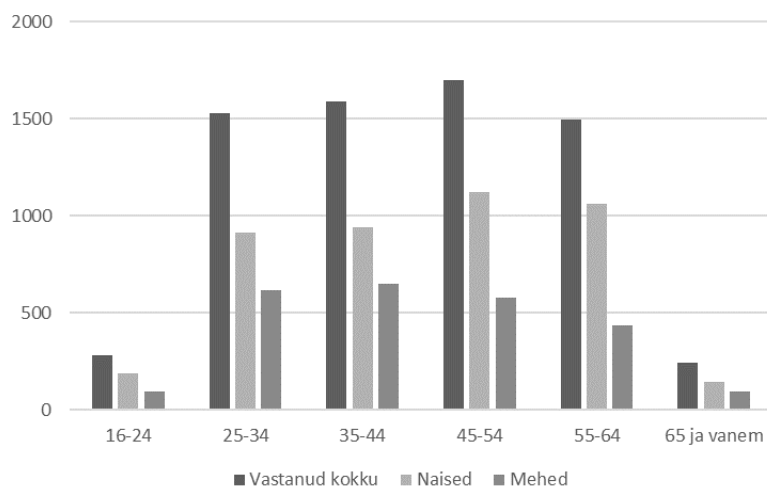
Käesolevas peatükis annab töö autor ülevaate empiirilises analüüsis kasutatavatest Palgainfo Agentuuri andmetest ning koostab nendest kirjeldava statistika. Samuti kasutatakse t-testi, et hinnata soolisi erinevusi keskmistes palgaootustes gruppide lõikes. Lisaks tutvustatakse töös kasutatavat metoodikat. Andmete analüüsimiseks on kasutatud andmetöötlustarkvara R.

Bakalaureusetöös kasutatakse Palgainfo Agentuuri poolt Eestis läbi viidud tööturu- ja palgauuringute andmeid. Uuringuid viiakse läbi kaks korda aastas ning Agentuur kogub töötasude andmeid nii töötajatelt kui ka organisatsiooni esindajatelt. Tavapäraselt osaleb uuringutes ligikaudu 10000 töötajat ning 300 organisatsiooni. (Palgainfo..., n.d.) Bakalaureusetöös on kasutusel Palgainfo Agentuuri 2020.aasta sügise uuringu andmeid. Järgnevate aastate (2021, 2022 ja 2023) Palgainfo Agentuuri uuringuid ei kasutatud, kuna nendes ei kajastatud kõiki vajalikke tegureid analüüsi tegemise jaoks või ei olnud uuring andmebaasis kättesaadav. Seega kasutatakse kolm aastat varem kogutud andmeid uurimiseesmärgi täitmiseks.

Käesoleva bakalaureusetöö analüüsis kasutatakse järgmiseid muutujaid: praeguse töökoha palgaootus, töö erialane valdkond, ametirühm, sugu, vanusegrupp ning haridustase. Muutujate valik tehti varasemate empiiriliste uuringute ning teoreetiliste käsitluste põhjal. Kuna Palgainfo andmed ei kajasta kõiki tegureid, mida varasemad empiirilised uuringud on oma mudelites kasutanud, siis valiti analüüsi ainult kattuvad tegurid. Järgnevalt esitatakse muutujate kirjeldav statistika ning põhjendatakse regressioonmudeli valikut.

Palgainfo Agentuuri 2020.aasta sügise uuringule vastas kokku 9733 indiviidi. Edasisest analüüsist eemaldati need, kes ei vastanud kõigile mudelis kasutuses olevatele teguritele palgaootuse kohta. Pärast andmestiku korrastamist jäi valimi suuruseks 6837, kellest 64% olid naised ja 36% olid mehed. Vanuseliselt oli kõige rohkem vastanuid vanusegrupis 45-54 aastased (25%) ja kõige vähem vastanuid vanusegrupis 75 ja vanem (<1%). Kuna vastajaid oli vanimas vanusegrupis vähem, otsustas töö autor moodustada

analüüsi jaoks uue vanusegrupi, liites üle 75 aastased vastajad 65-74 vanusegrupiga. Joonisel 5 on välja toodud vastanute jaotus vanusegruppide lõikes.



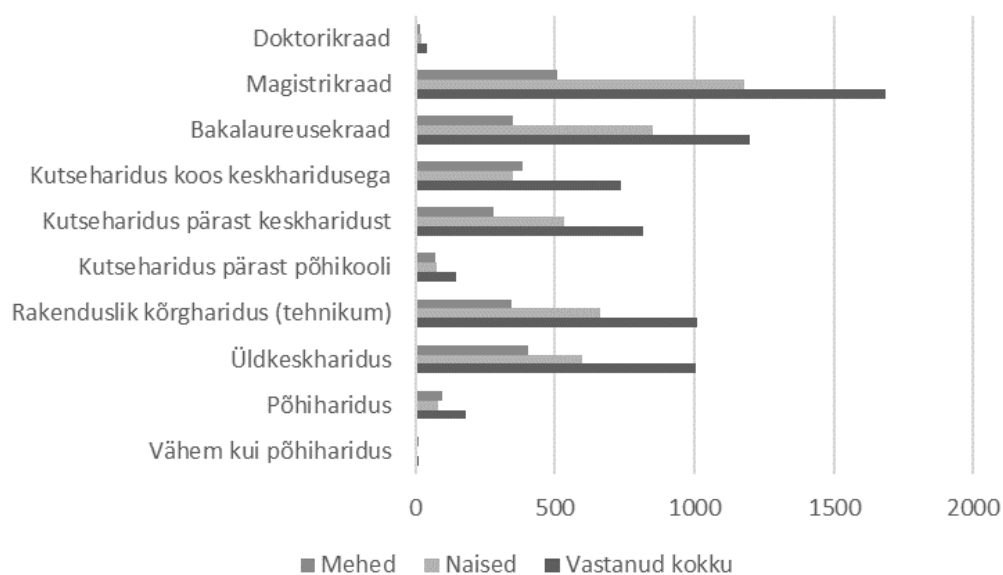
Joonis 5. Vastanute jaotus vanusegruppide lõikes

Allikas: autori koostatud 2020.aasta sügise Palgainfo andmete põhjal

Uuringule vastanute seas oli osakaalult rohkem vanemaid naisi ning nooremaid mehi. Vastanute seas oli kõige enam naisi vanusegrupis 45-54 aastased (26%). Sellele vanusegrupile järgnes 55-64 aastased (24%). Meeste seas oli vastanuid kõige rohkem vanusegrupis 35-44 aastased (26%). Meeste vanusegrupile järgnes 25-34 aastased (25%). Nii naisi kui ka mehi oli vanusegruppides 16-24 aastased (4%) ning 75 ja vanem (<1%) võrdse osakaaluga.

Palgaootuste keskmised on sooliselt erinevad vanusegruppide lõikes. Töö autor kontrollis t-testiga, kas naiste ja meeste keskmised palgaootuste erinevused on statistiliselt olulised vanusegruppide lõikes. Testi tulemustel selgus, et soolised erinevused palgaootuste keskmistes ei ole statistiliselt olulised vanusegrupis 65 ja vanem. Ülejäänud vanusegruppides on need statistiliselt olulised olulisusnivool 0,01. Nii meestel kui ka naistel on kõige kõrgemad palgaootuste keskmised vanusegrupis 35-44. Meestel on palgaootuste keskmine 2264 ning naistel 1635 selles vanusegrupis. Naiste madalaim sissetuleku ootuste keskmine on vanusegrupis 16-24 (1201). Meestel on kõige väiksem palgaootuste keskmine vanusegrupis 65 ja vanem (1422). Vanusegruppide lõikes on võimalik täheldada, et naistel on meestest väiksemad keskmised palgaootused. Lisas B näeb valimi kirjeldust nii valimi peale kokku kui ka sooliselt eraldi kõigi uuringus olevate vanusegruppide kohta. Samuti on lisas B välja toodud naiste ja meeste palgaootuste keskmised vanusegruppide lõikes ning t-testi tulemused.

Haridustaseme järgi on 59% vastanutest kõrgharidusega, jagunedes vastavalt 15% rakenduslike kõrgharidusega, 18% bakalaureusekraadiga, 25% magistrikraadiga ning 1% doktorikraadiga. Haridustaseme gruppide lõikes on enim indiviide magistrikraadiga (25%). Erinevad kutsehariduse tasemed moodustasid 25% vastanutest. Kõige vähem inimesi oli lõpetamata põhiharidusega (<1%). Joonisel 6 on välja toodud vastanute jaotus haridustasemete lõikes.



Joonis 6. Vastanute jaotus haridustasemete lõikes

Allikas: autori koostatud 2020.aasta sügise Palgainfo andmete põhjal

Vastanute jaotus haridustasemete lõikes on sooliselt erinev. Kõige rohkem vastanuid oli omandanud magistrikraadi nii meeste (21%) kui ka naiste (27%) seas. Magistrikraadiga vastanud meestele järgnesid kutsehariduse koos keskharidusega (16%) ning üldkeskhariduse (16%) omandanud mehed. Magistrikraadi omandanud naistele järgnesid bakalaureusekraadi (19%) ning rakendusliku kõrghariduse (15%) omandanud naised. Nii mehi kui ka naisi oli haridustasemetel vähem kui põhiharidus (<1%) ja doktorikraad (1%) võrdselt jaotunud.

Sarnaselt vanusegruppidega, erinevad meeste ja naiste keskmised palgaootused haridustasemete lõikes. Sooliselt on kõige kõrgemad keskmised palgaootused doktorikraadi omandanutel. Naistel on palgaootuste keskmine 1990 ja meestel 2397 sellel haridustasemel. Meeste madalaim sissetuleku ootuste keskmine on haridustasemel vähem kui põhiharidus (1242). Naiste madalaim on haridustasemel põhiharidus (1066). Naistel on meestest kõrgem palgaootuste keskmine haridustasemel vähem kui põhiharidus (vastavalt 1300 ja 1242).

Teistel haridustasemetel on naistel meestest madalamad ootuste keskmised. T-testi tulemustel selgus, et soolised erinevused palgaootuste keskmistes ei ole statistiliselt olulised haridustasemetel vähem kui põhiharidus ning doktorikraad. Teistel haridustasemetel on need statistiliselt olulised olulisusnivool 0,01. Lisas C on välja toodud valimi kirjeldus nii valimi peale kokku kui ka sooliselt eraldi kõigi uuringus olevate haridustasemete kohta. Lisaks on seal välja toodud ka soolised palgaootuste keskmised haridustasemete lõikes ning t-testi tulemused.

Järgnevalt on välja toodud vastanute jaotus ametirühma ja töö erialase valdkonna järgi. Uuringus olid ametirühmad jaotatud 10 gruppi ning töö erialased valdkonnad 32 gruppi. Kõige suurema osakaalu moodustasid vastanutest tippspetsialistid (28%). Neile järgnesid kesktaseme spetsialistid ja tehnikud (16%) ning ametnikud (12%). 15% vastanutest olid oma ametirühmaks märkinud juhi positsiooni. Müügi- ja teenindustöötajad moodustasid vastanutest 10%, oskustöötajad ja käsitöölised 9%, lihttöölised 5% ning mootorsõidukite ja liikurmasinate juhid 3%. Kõige väiksema osakaaluga vastanutest moodustasid sõjaväelased (<1%). Töö erialases valdkonnas moodustas kõige suurema osakaalu vastanutest kaubanduse, sisseostu ja müügi valdkond (15%). Sellele järgnes tööstus ja tootmine (11%), haridus ja koolitus (8%) ning transport, laondus ja logistika (7%). Kõige vähem oli vastatud järgnevates töövaldkondades (kõigil osakaal <1%): esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d, isikuteenindus (iluteenindus), kaevandus, keskkonnahoid ja jäätmekäitlus ning veevarustus ja kanalisatsioon.

Mehed ja naised jaotuvad erinevalt ametirühmade ja töö erialase valdkonna järgi. Naisi on kõige rohkem ametirühmas tippspetsialistid (30%). Neile järgnevad kesktaseme spetsialistid ja tehnikud (18%) ning ametnikud (16%). Samuti on mehi kõige rohkem ametirühmas tippspetsialistid (24%). Meestele järgnevad oskustöötajad ja käsitöölised (17%) ning kesktaseme spetsialistid ja tehnikud (12%). Nii mehi kui ka naisi on kõige vähem ametirühmas sõjaväelane (<1%). Kõige suurema osakaalu naistest töö erialases valdkonnas moodustas kaubanduse, sisseostu ja müügi valdkond (17%). Sellele järgnesid naiste seas hariduse ja koolituse (12%), finantsvaldkonna ja raamatupidamise (8%) ning kontori- ja administratiivtöö (8%) valdkonnad. Meeste seas moodustas kõige suurema osakaalu tööstuse ja tootmise valdkond (19%). Sellele järgnesid meeste seas transpordi, laonduse ja logistika (15%), ehitus- ja elektritööde (11%) ning kaubanduse, sisseostu ning müügi (10%) valdkonnad.

Keskmised palgaootused erinevad sooliselt nii ametirühmade kui ka töö erialase valdkondade lõikes. Naiste suurim palgaootuste keskmine on ametirühmas valdkonnajuhid ja

projektijuhid (2100). Meeste kõrgeim keskmine on ametirühmas juhid (2866). Meestel ja naistel on madalaimad sissetuleku ootuste keskmised ametirühmas lihttöölised (vastavalt 1283 ja 967). T-testi tulemustel selgus, et soolised erinevused palgaootuste keskmistes ei ole statistiliselt olulised ametirühmades sõjaväelane ning mootorsõidukite ja liikurmasinate juhid. Ülejäänud ametirühmadel on need statistiliselt olulised olulisusnivool 0,01. Naistel on kõige kõrgem palgaootuste keskmine info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia töövaldkonnas (2183). Meestel on see kõrgeim panganduse ja kindlustuse valdkonnas (3230). Mõlemal sool on kõige madalamad sissetuleku ootuste keskmised koristus- ja puhastustööde valdkonnas (meestel 1018 ja naistel 994). T-testi tulemustel töö erialases valdkonnas selgus, et soolised erinevused palgaootuste keskmistes ei ole statistiliselt olulised seitsmeteistkümmes töövaldkonnas. Viies töövaldkonnas on soolised erinevused palgaootuste keskmistes statistiliselt olulised olulisusnivool 0,05. Kaheksas töövaldkonnas on need statistiliselt olulised olulisusnivool 0,01. Kahes töövaldkonnas on testi tulemused puudulikud, kuna naiste ja meeste jaotused olid nendes gruppides madalad. Üldiselt on võimalik täheldada, et ametirühmades ja töö erialastes valdkondades on naistel meestest väiksemad sissetuleku ootuste keskmised. Lisas D on nii valimi peale kokku kui ka sooliselt eraldi välja toodud valimi kirjeldus ametirühmade järgi. Sarnaselt näeb valimi kirjeldust ka lisas E töö erialase valdkonna järgi. Nii lisas D kui ka lisas E on välja toodud t-testi tulemused ning soolised palgaootuste keskmised vastavalt ametirühmade ning töö erialase valdkondade lõikes.

Tabelis 2 on välja toodud 2020.aasta sügise Palgainfo Agentuuri uuringu praeguse töökoha palgaootuse kirjeldav statistika. Töö autor on välja arvutanud kirjeldava statistika nii tervele valimile kui ka sooliselt eraldi. Valimi peale kokku on keskmine palgaootus 1684. Meestel on keskmine palgaootus valimist kõrgem (1996) ning naistel on see madalam (1507). T-testiga selgus, et naiste ja meeste keskmine palgaootuse erinevus on statistiliselt oluline ($p=0.000$) olulisusnivool 0,01. Palgaootuse miinimum on nii valimil kui ka meeste ja naiste seas 200. Kuutasu alammääraks täistööajaga töötamise korral oli 2020.aastal kehtestatud 584 eurot (Töötasu..., 2020). Madal palgaootus võib tuleneda sellest, et indiviid käib osalise tööajaga tööl, mistõttu on tal madalam palk osalise koormuse eest. Seetõttu võib üksikisikul kujuneda ka madalam sissetuleku ootus. Palgaootuse maksimum on nii meestel kui ka tervel valimil 11000. Naistel on palgaootuse maksimum väiksem (7000). Palgaootuse mediaan on tervel valimil ning naistel 1500. Meestel on palgaootuse mediaan kõrgem (1800). Palgaootuse kirjeldavast statistikast saab täheldada, et meestel on naistest kõrgemad palgaootused.

Tabel 2

Praeguse töökoha palgaootuse kirjeldav statistika

	N	Miinumum	1. kvartiil	Mediaan	Keskmine	3. kvartiil	Maksimum	Standardhälve
Kokku	6837	200	1200	1500	1684	2000	11000	798
Mees	2469	200	1450	1800	1996	2500	11000	975
Naine	4368	200	1100	1500	1507	1800	7000	610

Allikas: autori koostatud 2020.aasta sügise Palgainfo andmete põhjal

Järgmisena viib autor läbi korrelatsioonanalüüsi kasutatavate näitajate vahel, et hinnata seoste suunda, tugevust ning olulisust. Samuti saab korrelatsioonimaatriksi abil tuvastada võimalikku multikollineaarsuse ohtu, mis võib esineda järgnevalt tutvustavas regressioonmudelil. Multikollineaarsuse olemasolu võib viia ebatäpsete tulemuste tõlgendamiseni. Uurimismeetodi jaoks valitud tegurid jaotuvad erinevatesse andmetüüpidesse: pidev (praeguse töökoha palgaootus), binaarne (sugu), kategooriline (vanusegrupp, haridustase, töö erialane valdkond, ametirühm). Seosekordajate valikul on lähtunud andmetüübi tugevusest. Andmetüüpe saab järjestada alustades tugevaimast: arvuline tunnus, järjestustunnum, nominaaltunnum (Paas & Raus, 2022). Seosekordaja on valitud lähtudes nõrgimast andmetunnusest (Paas & Raus, 2022). Seega on seoste kirjeldamisel kasutatud Spearmani seosekordajat järjestustunnuste (haridustase, vanusegrupp) puhul. CramerV korrelatsioonikordajat on kasutatud nominaaltunnuste (ametirühm, sugu, töö erialane valdkond) puhul. Tabelis 3 on välja toodud korrelatsioonanalüüsi tulemused.

Tabel 3

Korrelatsioonimaatriks

	Palgaootus	Töö erialane valdkond	Ametirühm	Vanusegrupp	Haridustase	Sugu
Palgaootus	1	0.194**	0.277**	-0.159**	0.289**	0.345**
Töö erialane valdkond	0.194**	1	0.449**	0.152**	0.205**	0.56**
Ametirühm	0.277**	0.449**	1	0.101**	0.190**	0.364**
Vanusegrupp	-0.159**	0.152**	0.101**	1	0.058**	0.099**
Haridustase	0.289**	0.205**	0.190**	0.058**	1	0.17**
Sugu	0.345**	0.56**	0.364**	0.099**	0.17**	1

Märkus: ** - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01

Allikas: autori koostatud 2020.aasta sügise Palgainfo andmete põhjal kasutades tarkvara R

Korrelatsioonanalüüsi tulemustel selgus, et tegurite omavahelised seosed on peamiselt nõrgad, kuid statistiliselt olulised olulisusnivool 0,01. Lisaks selgus, et ainult palgaootuse seos vanusegrupiga on negatiivne ($r=-0.159$). Keskmise tugevusega seosed on ametirühma ja töö erialase valdkonna ($r=0.449$) ning soo ja töö erialase valdkonna ($r=0.56$) vahel. Kõige nõrgim seos ($r=0.058$) on haridustaseme ning vanusegrupi vahel. Samuti selgus, et multikollineaarsuse oht puudub, kuna tegurite omavahelised seosed on nõrgad. Töö autor otsustab teha kõigi valitud teguritega regressioonanalüüsi, kuna varasemate empiiriliste uuringute põhjal olid need olulised muutujad.

Soolisi erinevusi palgaootustes uuritakse edasi regressioonanalüüsiga. Mudeli sõltuv muutuja on praeguse töökoha palgaootus. Mudeli sõltumatud muutujad on töö erialane valdkond, ametirühm, sugu, vanusegrupp ning haridustase. Regressioonanalüüsis kasutatakse log-lineaarset mudeli kuju. Palgaootus on paremkaldeline ning selle logaritmine võimaldab sõltuvat tegurit viia normaaljaotuse kujule (Bonnard & Giret, 2016; Botelho & Pinto, 2004; Meriküll & Mõtsmees, 2017). Paljud varasemalt käsitletud empiirilised uuringud kasutasid log-lineaarset regressioonmudeli kuju, et uurida soolisi erinevusi palgaootustes (Bonnard & Giret, 2016; Botelho & Pinto, 2004; Fernandes et al., 2021; Kiessling et al., 2019). Koostatud regressioonmudeli (1) kuju on järgmine:

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \beta_4 X_{4i} + \beta_5 X_{5i} + u_i \quad (1)$$

kus $\ln Y_i$ - naturaallõgaritm i -nda uuritava praeguse töökoha palgaootusest,

X_{1i} - i -nda uuritava sugu,

X_{2i} - i -nda uuritava vanusegrupp,

X_{3i} - i -nda uuritava haridustase,

X_{4i} - i -nda uuritava ametirühm,

X_{5i} - i -nda uuritava töö erialane valdkond,

β_0 - vabaliige,

β_1, \dots, β_5 - regressioonimudeli parameetrid,

u_i - vealiige,

$i = 1, 2, \dots, 6837$ - vaatluste arv.

Töö autor kodeeris kategoorilised sõltumatud muutujad faktoriteks, et andmetöötlustarkvara R saaks läbi viia regressioonanalüüsi. Järgmises peatükis esitatakse analüüsi tulemused ning tehakse järeldusi nende põhjal.

2.2. Uuringu tulemuste analüüs ja selle järeldused

Selles alapeatükis avaldatakse regressioonanalüüsi tulemused ning tehakse nendest üldistusi. Samuti selgitatakse välja, kas varasemalt püstitatud sisukad hüpoteesid kinnitatakse või lükatakse ümber. Lisas F on välja toodud tulemuste kokkuvõtte regressioonmudeli parameetrite, standardvea, t-statistiku ning parameetri statistilise olulisuse kohta. Järgnevalt analüüsitakse tulemusi ning seostatakse need teoreetiliste käsitluste ning varasemate empiiriliste uuringute tulemustega.

Analüüsi tulemusena selgus, et regressioonmudel on statistiliselt oluline olulisusnivool 0,05. Samuti selgus determinatsioonikordaja abil, et mudeli kirjeldamise tase on keskmine ($R^2=0.46$). Multikollineaarsuse testimiseks kasutati dispersiooni inflatsioonitegurit (VIF). Mudelis puudub multikollineaarsuse oht, kuna kõikide muutujate VIF väärtused on väiksemad kui 5. Samuti selgus Kolmogorov-Smirnovi testiga, et jääkliikmed on normaaljaotusega.

Lisaks selgus mudeli diagnostikat läbi viies, et mudelis on heteroskedastiivsus ning töö autor ei saanud seda eemaldatud. Heteroskedastiivsuse testimisel kasutati nii Breusch-Pagani kui ka White'i teste. Mõlemad testid näitasid, et mudelis on heteroskedastiivsus. See tähendab, et juhuslike vigade tinglikud dispersioonid ei ole konstantsed. Heteroskedastiivsuse likvideerimiseks proovis töö autor ükshaaval eemaldada mudelis olevaid tegureid või neid kodeerida. Nende tegemiste tulemusel jäi heteroskedastiivsus mudelisse ning töö autor arvestab sellega analüüsi tulemuste tõlgendamisel. Bakalaureusetöö autor pakub välja, et mudelisse võis heteroskedastiivsus tekkida seepärast, et palgaootuste suurused on indiviididel erinevad, mistõttu dispersioonid ei ole konstantsed. Seega võib heteroskedastiivsus mudelisse tekkida modelleeritava protsessi eripärast.

Järgnevalt kirjeldatakse mudelite parameetreid erinevate osadena, alustades sõltumatutest teguritest sugu ja vanusegrupp. Vanusegrupile on määratud võrdlusgrupiks 16-24 aastased, et võrrelda palgaootuste muutusi vanemaks saades. Nii soo kui ka

vanusegrupi parameetrid on statistiliselt olulised. Vanusegrupp 55-64 on statistiliselt oluline olulisusnivool 0,05. Ülejäänud vanusegrupid on statistiliselt olulised olulisusnivool 0,01.

Tabelis 4 on välja toodud nende tegurite parameetrid.

Tabel 4

Regressioonmudeli soo ja vanusegrupi tulemuste parameetrid

	β
Vabaliige	7.701**
Naine	-0.198**
Vanus (võrdlusgrupp 16-24)	β
25-34	0.128**
35-44	0.165**
45-54	0.127**
55-64	0.044*
65 ja vanem	-0.101**

Märkus: * - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,05; ** - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01; sõltuv muutuja: praeguse töökoha palgaootus

Allikas: autori koostatud 2020.aasta sügise Palgainfo andmete põhjal kasutades tarkvara R

Tabelist 4 selgus, et naiste palgaootus on meestest 19.8% madalam. Seega saab töö esimeses osas välja toodud sisukat hüpoteesi, naistel on meestest väiksemad palgaootused, vastu võtta. Käesoleva regressioonanalüüsi tulemus on sarnane ka varasemalt välja toodud empiiriliste uuringutega, kus leiti, et naistel on meestest madalamad sissetuleku ootused (Bonnard & Giret, 2016; Botelho & Pinto, 2004; Brunello et al., 2004; Fernandes et al., 2021; Kiessling et al., 2019; Meriküll & Mõtsmees, 2017; Zambre, 2018). Kõige sarnasem on käesoleva analüüsi tulemus Meriküll ja Mõtsmehe (2017) tööga, kus nad leidsid, et sooline palgaootuste erinevus on 20%. Lisaks on teoreetilisest käsitlusest Major ja Konar (1984) leidnud, et meestel on naistest kõrgemad palgaootused. Seega on regressioonmudeli tulemus soo kohta sarnane nii teoreetiliste käsitluste kui ka empiiriliste uuringutele.

Samuti selgus tabeli tulemuste analüüsist, et vanemaks saades kasvavad palgaootused, kuid mingist vanusest hakkavad sissetuleku ootused kahanema. Vanusegruppidel 25-34 ja 45-54 on palgaootuste kasv võrdväärne, vastavalt 12.8% ja 12.7%. Kõige suurem palgaootuste kasv on vanusegrupis 35-44 (16.5%). Vanusegrupis 55-65 on palgaootuste kasv väikseim (4.4%) ning vanusegrupis 65 ja vanem on palgaootused kahanevad (-10.1%). Järelikult ei saa sisukat hüpoteesi, mida kõrgem on vanus, seda kõrgem on indiviidi

palgaootus, vastu võtta. Analüüsi tulemustes selgus, et teatud vanusest hakkavad üksikisiku sissetuleku ootused vähenema. Sarnase tulemuseni jõudis ka Kiessling oma kaasautoritega (2019), kus nad leidsid, et palgaootused suurenevad kuni 50-eluaastani ning peale seda ootused stabiliseeruvad. Käesoleva regressioonanalüüsi põhjal saab järeldada, et kasutatava andmestiku põhjal hakkavad palgaootused stabiliseerumise asemel kahanema. Mudeli põhjal ei saa öelda, millisest eluaastast hakkab palgaootus kahanema, kuna tegur on varasemalt Palgainfo Agentuuri poolt kategoriseeritud. See-eest saab mudeli põhjal järeldada, et palgaootused hakkavad kahanema vanusegrupis 55-64.

Järgnev osa kirjeldab regressioonmudeli erinevate haridustasemete parameetreid. Haridustasemetele on võrdlusgrupiks määratud bakalaureusekraad. Sellega võrreldes saab töö autor teha järeldusi, kas kõrgem haridustase aitab kaasa kõrgemate sissetulekute ootuste kujunemisele. Mudelis olnud haridustase, rakenduslik kõrgharidus ei osutunud statistiliselt oluliseks. Kõik ülejäänud haridustasemed on statistiliselt olulised olulisusnivool 0.01. Lisaks kontrollitakse t-testiga, kas meeste ja naiste erinevused palgaootuste keskmistes on statistiliselt olulised haridustasemete lõikes. Hiljem seotakse tulemused varasemate uuringute tulemustega. Tabelis 5 on välja toodud haridustasemete parameetrid, t-testi tulemused, soolised palgaootuste keskmised ning soolised osakaalud haridustasemete lõikes.

Tabel 5

Regressioonmudeli haridustaseme tulemuste parameetrid ja t-testi tulemused

Haridustase (võrdlusgrupp bakalaureusekraad)	β	Meeste palgaootuste keskmine	Meeste osakaal (%)	Naiste palgaootuste keskmine	Naiste osakaal (%)	T-test
Vähem kui põhiharidus	-0.235**	1242	86	1300	14	0.824
Põhiharidus	-0.168**	1564	54	1066	46	0.000**
Üldkeskharidus	-0.11**	1828	40	1246	60	0.000**
Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	-0.022	2021	34	1504	66	0.000**
Kutseharidus pärast põhikooli	-0.116**	1904	48	1030	52	0.000**
Kutseharidus pärast keskharidust	-0.117**	1677	34	1237	66	0.000**
Kutseharidus koos keskharidusega	-0.103**	1693	53	1179	47	0.000**
Magistrikraad	0.088**	2368	30	1838	70	0.000**
Doktorikraad	0.18**	2397	44	1990	56	0.182

Märkus: * - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,05; ** - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01; sõltuv muutuja: praeguse töökoha palgaootus

Allikas: autori koostatud 2020.aasta sügise Palgainfo andmete põhjal kasutades tarkvara R

Tabelis 5 on näha, et kõige sarnasem palgaootus bakalaureusekraadi omandanutele on rakendusliku kõrgharidusega üksikisikutel (-2.2%), kuid see haridustase ei osutunud statistiliselt oluliseks. Sellele järgneb magistrikraadi haridustase (8.8%), mis on kõrgem bakalaureusekraadi omandanud palgaootustest. Kõige kõrgem sissetuleku ootus on doktorikraadi omandanud (18%) indiviididel. Lisaks on võimalik tabelist täheldada, et üldkeskhariduse ning kutsehariduse omandanutel on sarnased palgaootuste tasemed võrreldes bakalaureusekraadi haridustasemega. Kõik tabelis välja toodud üldkeskhariduse ning kutsehariduse haridustasemed jäävad -11% ligi. Veel saab välja tuua, et kõige väiksem palgaootus on neil, kes ei ole põhiharidust omandanud (-23.5%). Seepärast saab varasemalt püstitatud sisukat hüpoteesi, mida kõrgem on haridustase, seda kõrgem on indiviidi palgaootus, vastu võtta. Samale järeldusele jõudsid ka eelnevas peatükis välja toodud Bonnard ja Giret (2016), Botelho ja Pinto (2004), Brunello *et al.* (2004) ja Fernandes *et al.* (2021) empiirilised uuringud. Nemad tõid välja, et hariduse omandamine aitab suurendada indiviidi kapitali, mis tõstab tema väärtust tööandjale. Seepärast on üksikisikul ka suuremad sissetuleku ootused. (Bonnard & Giret, 2016; Botelho & Pinto, 2004; Brunello *et al.*, 2004; Fernandes *et al.*, 2021) Samuti on teoreetilistest käsitlustest leitud, et kõrghariduse omandamisega saab individ oma väärtust tõsta, mille tõttu tema palgaootus suureneb (Becker, 1962; Manski, 1993). Seega läheb regressioonmudeli tulemused kokku nii teoreetiliste käsitluste kui ka varasemate empiiriliste uuringutega. Kokkuvõttes on kõrgema haridustaseme omandanud indiviididel kõrgemad palgaootused.

Lisaks on tabelis 5 võimalik t-testi tulemuste põhjal järeldada, et naiste keskmised palgaootused on meestest madalamad ka siis, kui nad on meestega sarnase haridustaseme omandanud. Näiteks on magistrikraadi omandanutest naiste osakaal meestest suurem (vastavalt 70% ja 30%), kuid naiste palgaootuste keskmine on meestest madalam (vastavalt 1838 ja 2368) sellel haridustasemel. Sarnast keskmiste sissetuleku ootuste tulemust on võimalik täheldada ka madalamate haridustasemetega. Näiteks põhihariduse omandanutel on meeste osakaal naistest suurem (vastavalt 54% ja 46%) ning meeste palgaootuste keskmine on naistest kõrgem (vastavalt 1564 ja 1066) sellel haridustasemel. Seega olenemata haridustasemest, on naiste palgaootuste keskmised meestest madalamad.

Järgnevalt kirjeldatakse regressioonmudeli ametirühma parameetreid. Ametirühmade võrdlusgrupiks on juhid, et võrrelda erinevate ametirühmade palgaootusi. Selle osa eesmärgiks on analüüsida, kas erinevates ametirühmades on indiviidide palgaootused erinevad. Esialgse analüüsi tulemusel selgus, et ametirühm sõjaväelane ei ole statistiliselt oluline. Ametirühm valdkonnajuhid ja projektijuhid on statistiliselt olulised olulisusnivool

0,05. Ülejäänud ametirühmad on statistiliselt olulised olulisusnivool 0,01. Samuti tuuakse välja t-testi tulemused, et uurida soolisi erinevusi palgaootuste keskmistes ametirühmade lõikes. Tabelis 6 on välja toodud ametirühmade parameetrid, t-testi tulemused, soolised palgaootuste keskmised ning soolised osakaalud ametirühmade lõikes.

Tabel 6

Regressioonmudeli ametirühma tulemuste parameetrid ja t-testi tulemused

Ametirühm (võrdlusgrupp juhid)	β	Meeste palgaootuste keskmine	Meeste osakaal (%)	Naiste palgaootuste keskmine	Naiste osakaal (%)	T-test
Valdkonnajuhtid ja projektijuhtid	0.055*	2749	51	2100	49	0.000**
Sõjaväelane	-0.08	1914	78	1796	22	0.895
Tippspetsialistid	-0.113**	2300	31	1780	69	0.000**
Esmatasandi juhid	-0.15**	2051	35	1616	65	0.000**
Kesktaaseme spetsialistid ja tehnikud	-0.241**	1846	27	1508	73	0.000**
Seadme- ja masinaoperaatorid	-0.3**	1666	65	1188	35	0.000**
Oskustöötajad ja käsitöölised	-0.31**	1763	66	1194	34	0.000**
Mootorsõidukite ja liikurmasinate juhid	-0.313**	1711	95	1525	5	0.447
Ametnikud	-0.347**	1475	17	1245	83	0.000**
Müügi- ja teenindustöötajad	-0.422**	1242	22	1087	78	0.000**
Lihttöölised	-0.563**	1283	39	967	61	0.000**

Märkus: * - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,05; ** - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01; sõltuv muutuja: praeguse töökoha palgaootus

Allikas: autori koostatud 2020.aasta sügise Palgainfo andmete põhjal kasutades tarkvara R

Tabelist 6 selgus, et palgaootused varieeruvad erinevates ametirühmades. Juhtidest suuremad palgaootused on valdkonnajuhtidel ja projektijuhtidel (5.5%). Juhtidest kõige madalamad palgaootused on ametirühmas lihttöölised (-56.3%). Lisaks on võimalik täheldada, et tippspetsialistide (-11.3%), esmatasandi juhtide (-15%) ning kesktaaseme spetsialistide ja tehnikute (-24.1%) ametirühmades on väiksemad palgaootused juhtidega võrreldes. Samuti saab välja tuua, et mõned ametirühmad jäävad -30% ligi: mootorsõidukite ja liikurmasinate juhid (-31.3%), seadme- ja masinaoperaatorid (-30%) ning oskustöötajad ja käsitöölised (-31%). Järelikult on kõikides ametirühmades erinevad sissetuleku ootused. Seega saab varasemalt püstitatud sisukat hüpoteesi, erinevates ametirühmades indiviidide palgaootused varieeruvad, vastu võtta. Varasemad uuringud on järeldanud, et palgaootuste erinevus ametirühmades on selgitatav soolisest jaotusest tööturul (Fernandes et al., 2021;

Kiessling et al., 2019). Seda on põhjendatud sellega, et naised on tavaliselt madalapalgalistel ametikohtadel tööl ning neil kujunevad seetõttu madalamad palgaootused (Botelho & Pinto; Brunello et al., 2004; Fernandes, 2021; Kiessling et al., 2019). Samuti on teoreetilised käsitlused jõudnud järeldusele, et mehed ja naised jaotuvad erinevatesse ametitesse ühiskonnas, mistõttu on neil erinevad pagaootused. Need käsitlused leidsid, et naised on rohkem madalama sissetulekuga ametites tööl, mis vähendab nende palgaootusi. (Eagly, 1995; Firestone et al., 1999; Major & Konar, 1984; Treiman & Hartmann, 1981) Seega saab regressioonmudeli palgaootuste varieeruvust ametirühmades selgitada teoreetiliste käsitluste ja varasemate empiiriliste uuringute põhjal. Kokkuvõttes on erinevates ametirühmades indiviidide sissetuleku ootused erinevad.

Lisaks on tabelis 6 võimalik t-testi tulemuste põhjal järeldada, et naiste keskmised palgaootused on meestest madalamad ametirühmade lõikes. Kõige madalama palgaootusega ametirühmas, lihttöölised, on naised (61%) rohkem kui mehed (39%). Selles ametirühmas on naiste keskmine palgaootus väiksem meeste omast (vastavalt 967 ja 1283). Samuti on ametirühmades ametnikud ning müügi- ja teenindustöötajad naiste osakaal meestest suurem, aga naiste sissetuleku ootused on meestest madalamad. Need tulemused lähevad kokku eelnevalt välja toodud teoreetilise käsitlusega, kus naised töötavad rohkem madalama sissetulekuga ametites, mistõttu on nende palgaootused meestest väiksemad (Eagly, 1995; Firestone et al., 1999; Major & Konar, 1984; Treiman & Hartmann, 1981). Lisaks on võimalik täheldada, et nendes ametites, kus mehed on rohkem, on naistel väiksemad sissetuleku ootused. Nendeks ametirühmadeks on valdkonnajuhid ja projektijuhid, seadme- ja masinoperaatorid ning oskustöötajad ja käsitöölised. Kokkuvõttes on naiste keskmised sissetuleku ootused meestest madalamad ametirühmade lõikes.

Viimase osana kirjeldatakse regressioonmudeli töö erialase valdkonna parameetreid. Töövaldkondade võrdlusgrupiks on määratud ehitus- ja elektritööd. Esmase analüüsi tulemusel selgus, et 32st andmestikus olevast töövaldkonnast 12 ei osutunud statistiliselt oluliseks. Näiteks eelmises alapeatükis väljatoodud töövaldkonnad isikuteenindus (iluteenindus), keskkonnahoid ja jäätmekäitlus ning veevarustus ja kanalisatsioon ei olnud statistiliselt olulised. Nendes oli ka kõige vähem vastanuid. Lisaks ei olnud statistiliselt oluline näiteks õigusvaldkond ning finantsvaldkond ja raamatupidamine. Statistiliselt olulised olid töö erialased valdkonnad elektrienergia ja soojuse tootmine, sport ja vaba aeg ning turundus, reklaam ja suhtekorraldus olulisusnivool 0.05. Ülejäänud valdkonnad olid statistiliselt olulised olulisusnivool 0.01. Lisaks kontrollitakse t-testiga, kas soolised erinevused palgaootuste keskmistes on statistiliselt olulised töö erialase valdkondade lõikes.

Tabelis 7 on välja toodud statistiliselt olulised töö erialased valdkondade parameetrid, t-testi tulemused, soolised palgaootuste keskmised ja soolised osakaalud töö erialaste valdkondade lõikes.

Tabel 7

Regressioonimudeli töö erialase valdkonna tulemuste parameetrid ja t-testi tulemused

Töö erialane valdkond (võrdlusgrupp ehitus- ja elektritööd)	β	Meeste palgaootuste keskmine	Meeste osakaal (%)	Naiste palgaootuste keskmine	Naiste osakaal (%)	T-test
Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia	0.118**	2701	72	2183	28	0.000**
Pangandus ja kindlustus	0.111**	3230	16	1779	84	0.04*
Turundus, reklaam ja suhtekorraldus	-0.075*	2005	17	1857	83	0.385
Tööstus ja tootmine	-0.078**	1933	64	1270	36	0.000**
Elektrienergia ja soojuse tootmine	-0.113*	1721	74	1715	26	0.974
Kinnisvarahaldus ja -vahendus	-0.118**	1726	68	1500	32	0.181
Põllumajandus, metsandus ja kalandus	-0.13**	1666	55	1353	45	0.019*
Sport ja vaba aeg	-0.138*	1515	29	1432	71	0.632
Kontori- ja administratiivtöö	-0.143**	1478	8	1343	92	0.105
Kaubandus, sisseost ja müük	-0.162**	1919	24	1266	76	0.000**
Korraldus- ja päästeteenistus	-0.162**	1346	76	1422	24	0.514
Sotsiaaltöö ja hoolekanne	-0.164**	1839	7	1276	93	0.12
Majutus ja toitlustus	-0.177**	1405	14	1116	86	0.006**
Haridus ja koolitus	-0.179**	1734	12	1590	88	0.042*
Loodus- ja tehnikateadused	-0.21**	2297	26	1546	74	0.002**
Info- ja andmetöötlus	-0.223**	1425	13	1185	87	0.278
Koristus- ja puhastustööd	-0.233**	1018	14	994	86	0.861
Kunst, kultuur ja humanitaaria	-0.268**	1591	23	1414	77	0.066
Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d	-0.27**	1600	13	1571	88	0.955

Märkus: * - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,05; ** - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01; sõltuv muutuja: praeguse töökoha palgaootus

Allikas: autori koostatud 2020.aasta sügise Palgainfo andmete põhjal kasutades tarkvara R

Tabel 7 kirjeldab indiviidide palgaootusi erinevates töö erialastest valdkondades. Ehitus- ja elektritöö valdkonnast kõrgemad palgaootused on info- ja telekommunikatsioonitehnoloogias (11.8%) ning pangandus ja kindlustuse valdkonnas (11.1%). Võrdlusgrupist kõige väiksemad palgaootused on valdkonnas esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d (-27%). Analüüsi käigus selgus, et osadel

valdkondadel on palgaootused samaväärsed. Näiteks mõndade töö erialase valdkondade palgaootused jäävad -11.5% ligi: elektrienergia ja soojuste tootmine (-11.3%) ning kinnisvarahaldus ja -vahendus (-11.8%). Veel on võimalik täheldada võrdväärseid palgaootusi kaubanduse, sisseostu ja müügi (-16.2%), korrakaitse ja päästeteenistuse (-16.2%) ning sotsiaaltöö ja hoolekande (-16.4%) valdkondades. Samuti on seda näha ka tööstuse ja tootmise (-7.8%) ning turunduse, reklaami ja suhtekorralduse (-7.5%) valdkondades. Järelikult on mõndades töö erialastes valdkondades sissetuleku ootused samaväärsed. Veel on võimalik täheldada, et erinevate valdkondade palgaootused on võrreldes ehitus- ja elektritöö valdkonnaga madalamad. Seega saab varasemalt püstitatud sisukat hüpoteesi, erinevates töö erialastes valdkondades indiviidide palgaootused varieeruvad, vastu võtta. Teoreetilised käsitlused on leidnud, et palgaootuste erinevus töö erialastes valdkondades on selgitatav soolisest jaotusest töövaldkonniti, kuna naiste ja meeste võrdlusstandardid on erinevad (Martin, 1989; Sumner & Brown, 1996). Üksikisikud saavad erinevaid palgainformatsioone erinevatest valdkondadest, mistõttu on soolised palgaootused erinevad. Naised saavad informatsiooni tavaliselt madalama sissetulekuga valdkondadest, mis vähendab nende palgaootusi. (Major & Konar, 1984; Martin, 1989; Schweitzer et al., 2014) Samale tulemusele on jõudnud ka varasemad empiirilised uuringud, et sooline jaotus töövaldkonniti kujunab indiviididele erinevaid palgaootusi (Botelho & Pinto, 2004; Brunello et al., 2004; Fernandes et al., 2021; Kiessling et al., 2019). Sarnaselt ametirühma järeltulemusele, saab sissetulekute ootuste varieeruvust erialastes valdkondades selgitada nii teoreetiliste käsitluste kui ka empiiriliste uuringute põhjal. Üldiselt saab järeldada, et erinevates töö erialastes valdkondades on indiviidide palgaootused erinevad.

Tabelis 7 on soolised erinevused keskmistes palgaootustes statistiliselt olulised seitsmes töövaldkonnas. Näiteks osutus statistiliselt oluliseks pangandus ja kindlustus, kus naised (84%) on meestest (16%) rohkem, kuid meeste keskmine palgaootus on naistest kõrgem (vastavalt 3230 ja 1779). Veel on loodus- ja tehnikateaduste, hariduse ja koolituse, majutuse ja koolituse ning kaubanduse, sisseostu ja müügi töövaldkondades naised meestest rohkem, kuid naiste sissetuleku ootused on madalamad nendes valdkondades. Need tulemused on sarnased eelnevalt välja toodud teooriatega, kus naised on rohkem madalamapalgalistes töövaldkondades tööl ning seepärast kujunevad neil väiksemad palgaootused (Botelho & Pinto, 2004; Major & Konar, 1984). Samuti on võimalik täheldada, et nendes valdkondades, kus mehi on rohkem, on naistel ka väiksemad palgaootused. Nendeks valdkondadeks on näiteks tööstus ja tootmine ning info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia. Seega on naistel meestest madalamad keskmised sissetuleku ootused töövaldkondade lõikes.

Käesolevas alapeatükis selgus, et bakalaureusetöös kasutatavas regressioonmudelil esineb heteroskedastiivsus ning töö autor ei saanud seda eemaldatud. Seetõttu ei pruugi regressioonanalüüsi tulemused olla täpsed. Selles alapeatükis analüüsiti palgaootuste seost soo, vanuse, haridustaseme, ametirühma ning töö erialase valdkonnaga. Kasutatava regressioonmudeliga võeti vastu viiest neli sisukat hüpoteesi.

Kokkuvõte

Käesolevas bakalaureusetöös käsitleti soolisi erinevusi palgaootustes. Palgaootust saab käsitleda kui inimese ettekujutust palgast, mida ta soovib saada tulevasel või praegusel ametikohal. Igal inimesel kujuneb individuaalne palgaootus erinevate otsuste, isiklike vajaduste ning olemasoleva informatsiooni põhjal. Palgaootused on aja jooksul muutlikud ning sissetuleku ootuste muutus on individuaalselt erinev.

Bakalaureusetöö teoreetilisest osas selgus, et palgaootuste kujunemist on käsitletud erinevalt ning seda mõjutavad erinevad tegurid. Näiteks mõjutavad palgaootusi erinevad karjäärivalikud, isiklikud eelistused ametikoha hüvedele, kättesaadav palgainformatsioon ning sotsiaalsed võrdlusstandardid. Teoreetilised käsitlused on jõudnud järeldusele, et naised erinevad meestest märgatavalt eelmainitud tegurite osas, mistõttu on neil ka madalamad palgaootused. Nii mehed kui ka naised teevad erinevaid karjäärivalikuid isiklike eesmärkide ning enesetõhususe tõttu. Samuti on ühiskonnas varasemalt väljakujunenud soorollid üks põhjustest, miks inividid teevad erinevaid karjäärivalikuid. Nende karjäärivalikute tõttu on nii meestel kui ka naistel erinevad võrdlusstandardid, mistõttu nende töötasu ootused erinevad. Indiviidid saavad palgainformatsiooni teistelt sarnastelt inimestelt, kes samas töövaldkonnas töötavad. Järelikult mõjutavad sissetuleku ootuste kujunemist erinevad tegurid.

Kõik bakalaureusetöös käsitletud empiirilised uuringud järeldasid, et naistel on meestest väiksemad palgaootused. Sarnaselt teoreetilisele käsitlusele töid uuringute autorid välja, et naised teevad meestest erinevaid karjäärivalikuid ning lähevad madalapalgalistele ametitele tööle, mistõttu saavad nad erinevat palgainformatsiooni tööturul. Lisaks leidsid mõned uuringud, et indiviidid arvestavad tööturu palgalõhega isiklike palgaootuste kujunemisel. Kuna naised saavad palgainformatsiooni teistelt naistelt, kes on madalamapalgalistel ametitel tööl, siis on ka nende palgaootused väiksemad. Veel on täheldatud, et üksikisiku inimkapitali akumulatsioon mõjutab tööpalga ootusi. Näiteks nendel indiviididel, kes on omandatud kõrgema haridustaseme ning saanud rohkem töökogemust, on kõrgemate palgaootustega. Naised teevad tavaliselt karjääripause, mis peatab nende inimkapitali akumulatsiooni. Seetõttu on neil ka madalamad sissetuleku ootused. Sarnaselt

teoreetilistele käsitlustele leidsid varasemad empiirilised uuringud, et palgaootusi selgitavad erinevad tegurid.

Bakalaureusetöös kasutati Palgainfo Agentuuri poolt 2020. aasta sügisel läbiviidud uuringu andmeid. Muutujate valik uurimismeetodi jaoks tehti varasemate empiiriliste uuringute ning teoreetiliste käsitluste põhjal. Uurimismeetodina kasutati regressioonanalüüsi. Mudeli sõltuv muutuja oli praeguse töökoha palgaootus ning sõltumatud muutujad olid sugu, töö erialane valdkond, ametirühm, vanusegrupp ja haridustase. Regressioonanalüüsis kasutatakse log-lineaarset mudeli kuju. Palgaootuste logaritmine aitab sõltuvat tegurit viia normaaljaotuse kujule.

Regressioonanalüüsi tulemusel selgus, et naiste palgaootus on meestest madalam ning mida kõrgem on indiviidi haridustase, seda kõrgemad on tema palgaootused. Need kaks tulemust läksid kokku nii teoreetiliste käsitlustega kui ka empiiriliste uuringutega. Samuti jõudis töö autor järeldusele, et vanemaks saades palgaootused kasvavad, kuid mingist vanusest hakkavad need kahanema. Sellisele sarnasele tulemusele jõudis ka Kiessling *et al.* (2019), kuid tema uuringus need palgaootused stabiliseeruvad peale kindlat vanust. Veel leiti, et palgaootused varieeruvad erinevates ametirühmades ning töö erialastes valdkondades. Mõlemas teguris oli palju statistiliselt mitteolulisi grupe, mille tulemusi ei saanud töö autor tõlgendada. Ametirühmade ja töövaldkondade regressioonanalüüsi tulemused olid selgitatavad teooria ning empiiriliste uuringutega. Regressioonanalüüsi tulemusel võeti vastu neli püstitatud sisukat hüpoteesi. Need hüpoteesid väitsid, et naistel on meestest väiksemad palgaootused ning mida kõrgem on haridustase, seda kõrgem on indiviidi palgaootus. Lisaks väideti, et nii ametirühmades kui ka töö erialastes valdkondades indiviidide palgaootused varieeruvad. Autor peab käesoleva bakalaureusetöö suurimaks puuduseks heteroskedastiivsuse olemasolu regressioonmudelil, mistõttu ei pruugi regressioonanalüüsi tulemused olla täpsed.

Kuna varasemalt ei ole nii bakalaureuse- kui ka magistritasemetel kirjutatud soolistest erinevustest palgaootustes, siis see töö annab hea aluse edasisteks uuringuteks. Näiteks saaks analüüsida, kuidas on palgaootused ajas muutuvad või uurida, kas esineb seost palgaootuste erinevuste ja palgalõhe vahel. Viimane uurimus annaks parema ülevaate, kas töötasu ootuste erinevus on tingitud tööturu palgalõhest. Empiiriliste uuringute põhjal selgus, et tööturu diskriminatsioon võib mõjutada palgaootusi. Seega selle uurimine võiks anda täiendavaid teadmisi sissetulekute ootuste kujunemise kohta. Lisaks on empiirilised uuringud analüüsinud palgaootusi nende käest, kes on alles sisenemas tööturule. Neil ei ole varasemat töökogemust võrreldes nendega, kes on juba varem töötanud. Tulemused on näidanud, et varasem

töökogemus võib palgaootusi mõjutada. Järelikult saaks uurida palgaootusi neilt, kes on sisenemas tööturule ning võrrelda seda tegelikkusega. Veel saaks kvalitatiivselt koguda täiendavaid arvamusi, mis võib palgaootusi kujundada ning analüüsida neid tulemusi kvantitatiivsete tulemustega.

Viidatud allikad

1. Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49. <http://doi.org/10.1086/258724>
2. Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. (3rd ed.). The University of Chicago Press.
3. Bonnard, A., & Giret, J.-F. (2016). Gender differences in French undergraduates' academic plans and wage expectations. *Gender and Education*, 28(4).
<https://doi.org/10.1080/09540253.2016.1156060>
4. Botelho, A., & Pinto, L. C. (2004). Students' expectations of the economic returns to college education: Results of a controlled experiment. *Economics of Education Review*, 23(6), 645-653. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2004.03.005>
5. Brunello, G., Lucifora, C., & Winter-Ember, R. (2004). The Wage Expectations of European Business and Economics Students. *The Journal of Human Resources*, 39(4), 1116-1142. <https://doi.org/10.2307/3559041>
6. Callahan-Levy, C. M., & Messé, L. A. (1979). Sex differences in the allocation of pay. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(3), 433-446.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.3.433>
7. Campbell, C. M. (2014). The formation of wage expectations in the effort and quit decisions of workers. *Economic Modelling*, 42, 313-322.
<https://doi.org/10.1016/j.econmod.2014.07.002>
8. Desmarais, S., & Curtis, J. (1997). Gender Differences in Pay Histories and Views on Pay Entitlement Among University Students. *Sex Roles* 37(9), 623-642.
<https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1007/BF02936332>
9. Eagly, A. H. (1995). The science and politics of comparing women and men. *American Psychologist*, 50(3), 145-158. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.50.3.145>
10. *Equal Pay? Time to close the gap!* (2021, november). European Commission.
https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equal_pay_day_factsheet_2022_en_0.pdf
11. *Equality is a core value of the European Union, and a principle we will keep fighting for. Equality between women and men is no exception.* (2019, märts 9). European Commission.
<https://eurosocial.eu/en/actualidad/equality-is-a-core-value-of-the-european-union-and-a-principle-we-will-keep-fighting-for-equality-between-women-and-men-is-no-exception/>

12. Fernandes, A., Huber, M., & Vaccaro, G. (2021). Gender differences in wage expectations. *PLoS ONE*, *16*(6): e0250892.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250892>
13. Festinger, L. (1954). A Theory of Social Comparison Processes. *Human relations*, *7*(2), 117-140. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
14. Firestone, J. M., Harris, R. J., & Lambert, L. C. (1999). Gender Role Ideology and the Gender Based Differences in Earnings. *Journal of Family and Economic Issues*, *20*(2), 191-215. <https://doi.org/10.1023/A:1022158811154>
15. *Gender pay gap: Council adopts new rules on pay transparency*. (2023, aprill 24). European Council.
<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/>
16. Heckert, T. M., Droste, H. E., Adams, P. J., Griffin, C. M., Roberts, L. L., Mueller, M. A., & Wallis, H. A. (2002). Gender Differences in Anticipated Salary: Role of Salary Estimates for Others, Job Characteristics, Career Paths, and Job Inputs. *Sex Roles: A Journal of Research*, *47*(3-4), 139-151. <https://doi.org/10.1023/A:1021095005694>
17. Hogue, M., DuBois, C. L. Z., & Fox-Cardamone, L. (2010). Gender Differences in Pay Expectations: The Roles of Job Intention and Self-View. *Psychology of Women Quarterly*, *34*(2), 215-227. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2010.01563.x>
18. Hogue, M., Yoder, J. D., & Singleton, S. B. (2007) The Gender Wage Gap: An Explanation of Men's Elevated Wage Entitlement. *Sex Roles*, *56*, 573–579.
<https://doi.org/10.1007/s11199-007-9199-z>
19. Jackson, L. A., Gardner, P. D., & Sullivan, L. A. (1992). Explaining gender differences in self-pay expectations: Social comparison standards and perceptions of fair pay. *Journal of Applied Psychology*, *77*(5), 651–663.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.5.651>
20. Kiessling, L., Pinger, P., Seegers, P., & Bergerhoff, J. (2019). Gender Differences in Wage Expectations: Sorting, Children, and Negotiation Styles. *CESifo Working Paper No. 7827*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3467960>
21. Lawler, E. E. (1972). Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View. *ILR Review*, *25*(3), 451-452. <https://doi.org/10.2307/2521335>
22. Lehes, L. (2021). *Soolised erinevused õiglase töötasu hindamisel*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool. <http://dspace.ut.ee/handle/10062/72565>

23. Lent, R. W., & Brown, S. D., (1996) Social Cognitive Approach to Career Development: An Overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310-321.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00448.x>
24. Logina, M. (2020). *Sooline palgalõhe majandusharuti*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool.
<http://dspace.ut.ee/handle/10062/68104>
25. Major, B., & Konar, E. (1984). An Investigation of Sex Differences in Pay Expectations and Their Possible Causes. *The Academy of Management Journal*, 27(4), 777-792.
<https://www.jstor.org/stable/255878>
26. Manski, C. F. (1993). *Adolescent Econometricians: How Do Youth Infer the Returns to Schooling?* In *Studies of Supply and Demand in Higher Education* (eds. C. Clotfelter and M. Rothschild). University of Chicago Press, 43-60.
27. Martin, B. A. (1989). Gender Differences in Salary Expectations When Current Salary Information is Provided. *Psychology of Women Quarterly*, 13(1), 87-96.
<https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1989.tb00987.x>
28. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
29. Meriküll, J., & Mõtsmees, P. (2017). Do you get what you ask? The gender gap in desired and realised wages. *International Journal of Manpower*, 38(6), 893-908.
<https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0197>
30. *Naiste ja meeste palgaootus erineb viiendiku võrra*. (2015, märts 4). Eesti Statistikaamet.
<https://www.stat.ee/et/uudised/2015/03/04/naiste-ja-meeste-palgaootus-erineb-viie-ndiku-vorra>
31. Oleson, M. (2004). Exploring the relationship between money attitudes and Maslow's hierarchy of needs. *International Journal of Consumer Studies*, 28(1), 83-92.
<https://doi.org/10.1111/j.1470-6431.2004.00338.x>
32. Paas, T., & Raus, T. (2022). *Ökonomeetria*. Loengukonspekt. Tartu ülikool, majandusteaduskond.
33. *Palgainfo Agentuuri uuringud*. (n.d.). Palgainfo Agentuur.
<https://www.palgainfo.ee/palgainfo-agentuur/agentuuri-uuringud>
34. Paola, M. D., Claudio, L., & Ordine, P. (2005). Wage Expectations in Northern and Southern Italian Regions: An Interpretation Based on Psychological and Social Factors. *International Review of Applied Economics*, 19(3), 343-358.
<https://doi.org/10.1080/02692170500119805>

35. Sagar, M. (2019). *Sooline palgalõhe Eesti näitel*. Bakalaureusetöö. Tallinna Tehnikaülikool.
<https://digikogu.taltech.ee/et/Item/82d87c87-6c1b-4f08-b37f-78e86af393c3>
36. Schweitzer, L., Lyons, S., Kuron, L. K. J., & Ng, E. S. W. (2014). The gender gap in pre-career salary expectations: a test of five explanations. *Career Development International*, 19(4), 404-425. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2013-0161>
37. *Sooline palgalõhe oli kõigi aegade madalaim*. (2022, aprill 21). Eesti Statistikaamet.
<https://www.stat.ee/et/uudised/sooline-palgalohe-2021>
38. Suls, J., Martin, R., & Wheeler, L. (2000). Three Kinds of Opinion Comparison: The Triadic Model. *Behavioral Science*, 3(3), 1-13.
https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0403_2
39. Sumner, K. E., & Brown, T. J. (1996). Men, Women, and Money: Exploring the Role of Gender, Gender-Linkage of College Major and Career-Information Sources in Salary Expectations. *Sex Roles*, 34, 823-839. <https://doi.org/10.1007/BF01544318>
40. Zambre, V. (2018). The Gender Gap in Wage Expectations: Do Young Women Trade off Higher Wages for Lower Wage Risk? *DIW Berlin Discussion Paper No. 1742*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3208632>
41. Treiman, D. J., & Hartmann, H. I. (1981). *Women, Work, and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*. The National Academies Press.
42. Töötasu alammäära kehtestamine, 115 § 1 (2020).
<https://www.riigiteataja.ee/akt/121122019027>
43. Vellemaa, H. (2020). *Sooline palgalõhe ja selle seos isikuomadustega Eesti näitel*. Magistritöö. Tartu Ülikool. <http://dspace.ut.ee/handle/10062/67045>
44. Willis, R. J., & Rosen, S. (1979). Education and Self Selection. *Journal of Political Economy*, 87(5), S7-S36. <https://www.jstor.org/stable/1829907>
45. Wintson, C. N. (2016). An existential-humanistic-positive theory of human motivation. *The Humanistic Psychologist*, 44(2), 142-163. <https://doi.org/10.1037/hum0000028>

LISA A

Ülevaade varasematest empiirilistest uuringutest

Autorid	Uurimiseesmärk	Andmed, valim	Metoodika	Sõltuv muutuja	Sõltumatud muutujad	Põhilised tulemused
Bonnard ja Giret (2016)	Uurida esmaskursuslaste soolisi erinevusi palgaootustes	2010.aasta andmed, 918 prantsuse ülikooli esmakursuslast	Küsimustik, regressioonanalüüs, Oaxaca-Ransom dekomponeerimine	Palgaootus	Sugu, haridustase, haridusvaldkond	Naistel on meestest väiksemad palgaootused, kõrgema haridustasemega inimestel on kõrgemad palgaootused
Botelho ja Pinto (2004)	Uurida õpilaste palgaootusi kõrghariduse omandamisel	273 majandusülikooli tudengit Portugalis	Mincer'i sissetulekufunktsioon, regressioonanalüüs	Palgaootus	Töökogemus (aastates), sugu, kursus	Tudengid ootavad suuremat palka kõrgharidusega, naiste palgaootus on meestest väiksem, vanematel tudengitel on väiksemad palgaootused, tudengitel on kõrgemad palgaootused kui töötajatel
Brunello, Lucifora ja Winter-Ember (2004)	Uurida Euroopa tudengite palgaootusi	2840 majandustudengit kümnest erinevast Euroopa riigist	Küsimustik, kirjeldav statistika, vähimruutude regressioonanalüüs, robustsuse testimine	Palgaootus	Sugu, haridus, vanus, perekonnataust, kursus	Naistel on väiksemad palgaootused, perekonna taust mõjutab palgaootusi, viimasel kursusel õppivatel tudengitel on väiksemad palgaootused

LISA A järg

Autorid	Uurimiseesmärk	Andmed, valim	Metoodika	Sõltuv muutuja	Sõltumatud muutujad	Põhilised tulemused
Fernandes, Huber ja Vaccaro (2021)	Uurida soolisi erinevusi palgaootustes ning kuidas palgaootused muutuvad tegelike palkade informatsiooni saamisel	865 Šveitsi majandustudengit kahest erinevast ülikoolist. Andmeid saadi kahes voorus: enne ning pärast palgainformatsiooni avalikustamist.	Küsimustik, kirjeldav statistika, vahendumudel, probit-regressioon, Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine	Palgaootus	Sugu, vanus, haridustase, õppevaldkond, töövaldkond, amet,	Mehed ja naised ülehindavad oma palgasoove, uue palgainformatsiooni puhul on mehed enesekindlamad oma palgasoovides, naistel on väiksemad palgasoovid
Kiessling, Pinger, Seegers ja Bergerhoff (2019)	Uurida soolisi palgaootuste erinevusi enne tööturule minemist	15000 saksa tudengit	Kirjeldav statistika, Mincer'i sissetulekufunktsioon, Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine, regressioonanalüüs	Palgaootus	Haridusvaldkond, töövaldkond, ametikoht, sugu, vanus	Palgaootuste lõhe on sarnane tegeliku palgalõhega, naistel on meestest väiksemad palgaootused
Meriküll ja Mõtsmees (2017)	Uurida soolisi erinevusi palgaläbirääkimistes võrreldes palgalõhet palgaootuste, tegelike palkade ning reservatsioonipalkade vahel	2010.aasta CV Keskuse ja Eesti Tööjõu-uuringu andmed	Kirjeldav statistika, Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine, robustsuse testimine	Palgaootus	Sugu, vanus, haridus, amet, töövaldkond	Erinevused palgaootustes on sarnased tegeliku palgalõhega, naistel on väiksemad palgaootused

LISA A järg

Autor	Uurimiseesmärk	Andmed, valim	Metoodika	Sõltuv muutuja	Sõltumatud muutujad	Põhilised tulemused
Zambre (2018)	Uurida soolisi erinevusi palgaootustes ning selle seost riski kompensatsiooniga	Saksa gümnaasiumi lõpetajad	Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine, regressioonanalüüs	Palgaootus	Amet, haridustase, sugu, haridusvaldkond	Naistel on meestest väiksemad palgaootused, naised on väiksema palgariskiga

Allikas: autori koostatud (Bonnard & Giret, 2016; Botelho & Pinto, 2004; Brunello et al., 2004; Fernandes et al., 2021; Kiessling et al., 2019; Meriküll & Mötsmees, 2017; Zambre, 2018) põhjal

LISA B

Valimi kirjeldus vanusegrupi järgi

Vanusegrupp	Vastanud kokku	% vastanutest kokku	Naised	% naistest	Naiste palgaootuste keskmine	Mehed	% meestest	Meeste palgaootuste keskmine	T-test
16-24	283	4	187	4	1201	96	4	1499	0.000**
25-34	1530	22	915	21	1623	615	25	2101	0.000**
35-44	1588	23	939	21	1635	649	26	2264	0.000**
45-54	1701	25	1124	26	1513	577	23	1977	0.000**
55-64	1495	22	1059	24	1370	436	18	1713	0.000**
65 ja vanem	240	3	144	3	1296	96	4	1422	0.128

Märkus: ** - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01

Allikas: autori koostatud 2020.aasta sügise Palgainfo andmete põhjal kasutades tarkvara R

LISA C

Valimi kirjeldus haridustaseme järgi

Haridustase	Vastanud kokku	% vastanutest kokku	Naised	% naistest	Naiste palgaootuste keskmine	Mehed	% meestest	Meeste palgaootuste keskmine	T-test
Vähem kui põhiharidus	14	<1	2	<1	1300	12	<1	1242	0.824
Põhiharidus	181	3	84	2	1066	97	4	1564	0.000**
Üldkeskharidus	1004	15	600	14	1246	404	16	1828	0.000**
Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	1009	15	665	15	1504	344	14	2021	0.000**
Kutseharidus pärast põhikooli	146	2	76	2	1030	70	3	1904	0.000**
Kutseharidus pärast keskharidust	817	12	536	12	1237	281	11	1677	0.000**
Kutseharidus koos keskharidusega	737	11	350	8	1179	387	16	1693	0.000**
Bakalaureusekraad	1199	18	851	19	1613	348	14	2366	0.000**
Magistrikraad	1687	25	1180	27	1838	507	21	2368	0.000**
Doktorikraad	43	1	24	1	1990	19	1	2397	0.182

Märkus: ** - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01

Allikas: autori koostatud 2020.aasta sügise Palgainfo andmete põhjal kasutades tarkvara R

LISA D

Valimi kirjeldus ametirühma järgi

Ametirühm	Vastanud kokku	% vastanutest kokku	Naised	% naistest	Naise palgaootuste keskmine	Mehed	% meestest	Meeste palgaootuste keskmine	T-test
Sõjaväelane	9	<1	2	<1	1796	7	<1	1914	0.895
Mootorsõidukite ja liikurmasinate juhid	203	3	10	<1	1525	138	6	1711	0.447
Valdkonnajuhid ja projektijuhid	539	8	265	6	2100	274	11	2749	0.000**
Esmatasandi juhid	219	3	142	3	1616	77	3	2051	0.000**
Lihttöölised	355	5	217	5	967	138	6	1283	0.000**
Seadme- ja masinaoperaatorid	97	1	24	1	1188	63	3	1666	0.000**
Oskustöötajad ja käsitöölised	626	9	212	5	1194	414	17	1763	0.000**
Müügi- ja teenindustöötajad	672	10	526	12	1087	146	6	1242	0.000**
Ametnikud	852	12	707	16	1245	145	6	1475	0.000**
Kesktaaseme spetsialistid ja tehnikud	1085	16	739	18	1508	292	12	1846	0.000**
Tippspetsialistid	1882	28	1291	30	1780	591	24	2300	0.000**
Juhid	298	4	169	4	1943	129	5	2866	0.000**

Märkus: ** - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01

Allikas: autori koostatud 2020.aasta sügise Palgainfo andmete põhjal kasutades tarkvara R

LISA E

Valimi kirjeldus töö erialase valdkonna järgi

Töö erialane valdkond	Vastanud kokku	% vastanutest kokku	Naised	% naistest	Naise palgaootuste keskmine	Mehed	% meestest	Meeste palgaootuste keskmine	T-test
Ehitus- ja elektritööd	332	5	51	1	1769	281	11	2059	0.002
Elektrienergia ja soojuse tootmine	39	1	10	<1	1715	29	1	1721	0.974
Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d	16	<1	14	<1	1571	2	<1	1600	0.955
Finantsvaldkond ja raamatupidamine	402	6	371	8	1791	31	1	2517	0.004**
Haridus ja koolitus	570	8	503	12	1590	67	3	1734	0.042*
Info- ja andmetöötlus	60	1	52	1	1185	8	<1	1425	0.278
Info- ja telekommunikatsiooni- tehnoloogia	425	6	118	3	2183	307	12	2701	0.000**
Isikuteenindus (iluteenindus)	21	<1	21	<1	1217	0	<1	NA	NA
Juhtimine, arendus ja äriteenused	188	3	114	3	2117	74	3	2734	0.000**
Kaevandus	8	0	1	<1	800	7	<1	2457	NA
Kaubandus, sisseost ja müük	1009	15	763	17	1266	246	10	1919	0.000**
Keskkonnahoid ja jäätmekäitlus	19	<1	13	<1	1665	6	<1	2050	0.311
Kinnisvarahaldus ja -vahendus	84	1	27	1	1500	57	2	1726	0.181
Kontori- ja administratiivtöö	358	5	331	8	1343	27	1	1478	0.105
Koristus- ja puhastustööd	161	2	139	3	994	22	1	1018	0.861
Korrakaitse ja päästeteenistus	131	2	31	1	1422	100	4	1346	0.514
Kunst, kultuur ja humanitaaria	159	2	122	3	1414	37	1	1591	0.066
Kvaliteet ja sisekontroll	68	1	46	1	1679	22	1	1947	0.019*
Loodus- ja tehnikateadused	57	1	42	1	1546	15	1	2297	0.002**
Majutus ja toitlustus	187	3	160	4	1116	27	1	1405	0.006**
Õigusvaldkond	59	1	41	1	2070	18	1	2383	0.294

LISA E järg

Töö erialane valdkond	Vastanud kokku	% vastanute st kokku	Naised	% naistest	Naise palgaootuste keskmine	Mehed	% meestest	Meeste palgaootuste keskmine	T-test
Pangandus ja kindlustus	95	1	80	2	1779	15	1	3230	0.04*
Personalitöö ja tööhõive	108	2	100	2	1882	8	<1	1719	0.446
Põllumajandus, metsandus ja kalandus	102	1	46	1	1353	56	2	1666	0.019*
Riik ja kohalik omavalitsus	309	5	221	5	1693	88	4	1939	0.035*
Sotsiaaltöö ja hoolekanne	200	3	186	4	1276	14	1	1839	0.12
Sport ja vaba aeg	35	1	25	1	1432	10	<1	1515	0.632
Tervishoid ja meditsiin	261	4	237	5	1724	24	1	2002	0.127
Tööstus ja tootmine	742	11	268	6	1270	474	19	1933	0.000**
Transport, laondus ja logistika	500	7	132	3	1430	368	15	1786	0.000**
Turundus, reklaam ja suhtekorraldus	119	2	99	2	1857	20	1	2005	0.385
Veevarustus ja kanalisatsioon	13	<1	4	<1	1775	9	<1	2012	0.416

Märkus: * - statistiliselt oluline olulisusnivool 0.05; ** - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01; NA - puudulikud andmed

Allikas: autori koostatud 2020.aasta sügise Palgainfo andmete põhjal kasutades tarkvara R

LISA F
Regressioonimudeli tulemused

	β	Standardviga	T-statistik	p-väärtus
Vabaliige	7.701	0.032	236.107	0.000**
Naine	-0.198	0.01	-20.673	0.000**
Vanus (võrdlusgrupp 16-24)	β	Standardviga	T-statistik	p-väärtus
25-34	0.128	0.02	6.305	0.000**
35-44	0.165	0.02	8.092	0.000**
45-54	0.127	0.02	6.246	0.000**
55-64	0.044	0.021	2.128	0.033*
65 ja vanem	-0.101	0.028	-3.632	0.000**
Haridustase (võrdlusgrupp bakalaureusekraad)	β	Standardviga	T-statistik	p-väärtus
Vähem kui põhiharidus	-0.235	0.084	-2.809	0.005**
Põhiharidus	-0.168	0.026	-6.528	0.000**
Üldkeskharidus	-0.11	0.014	-7.932	0.000**
Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	-0.022	0.013	-1.643	0.1
Kutseharidus pärast põhikooli	-0.116	0.028	-4.148	0.000**
Kutseharidus pärast keskharidust	-0.117	0.015	-7.968	0.000**
Kutseharidus koos keskharidusega	-0.103	0.016	-6.586	0.000**
Magistrikraad	0.088	0.012	7.269	0.000**
Doktorikraad	0.18	0.05	3.631	0.000**
Ametirühm (võrdlusgrupp juhid)	β	Standardviga	T-statistik	p-väärtus
Sõjaväelane	-0.08	0.109	-0.74	0.459
Mootorsõidukite ja liikurmasinate juhid	-0.313	0.033	-9.5	0.000**
Valdkonnajuhid ja projektijuhid	0.055	0.023	2.427	0.015*
Esmatasandi juhid	-0.15	0.028	-5.355	0.000**
Lihttöölised	-0.563	0.028	-20.417	0.000**
Seadme- ja masinaoperaatorid	-0.3	0.039	-7.657	0.000**
Oskustöötajad ja käsitöölised	-0.31	0.025	-12.489	0.000**
Müügi- ja teenindustöötajad	-0.422	0.024	-17.695	0.000**
Ametnikud	-0.347	0.023	-15.316	0.000**
Kesktaeme spetsialistid ja tehnikud	-0.241	0.022	-11.193	0.000**
Tippspetsialistid	-0.113	0.021	-5.488	0.000**
Elektrienergia ja soojuse tootmine	-0.113	0.053	-2.131	0.033*
Esindusorganisatsioonid ja muud MTÜ-d	-0.27	0.08	-3.387	0.001**
Finantsvaldkond ja raamatupidamine	-0.031	0.026	-1.197	0.231

LISA F järg

Töö erialane valdkond (võrdlusgrupp ehitus- ja elektritööd)	β	Standardviga	T-statistik	p-väärtus
Haridus ja koostitus	-0.179	0.024	-7.298	0.000**
Info- ja andmetöötlus	-0.223	0.046	-4.838	0.000**
Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia	0.118	0.024	4.914	0.000**
Isikuteenindus (iluteenindus)	-0.037	0.072	-0.511	0.609
Juhtimine, arendus ja äriteenused	-0.001	0.03	-0.032	0.974
Kaevandus	0.051	0.112	0.461	0.645
Kaubandus, sisseost ja müük	-0.162	0.023	-7.087	0.000**
Keskkonnahoid ja jäätmekäitlus	-0.07	0.074	-0.954	0.34
Kinnisvarahaldus ja -vahendus	-0.118	0.039	-3.03	0.002**
Kontori- ja administratiivtöö	-0.143	0.027	-5.286	0.000**
Koristus- ja puhastustööd	-0.233	0.033	-7.018	0.000**
Korrakaitse ja päästeteenistus	-0.162	0.036	-4.535	0.000**
Kunst, kultuur ja humanitaaria	-0.268	0.032	-8.467	0.000**
Kvaliteet ja sisekontroll	-0.075	0.042	-1.78	0.75
Loodus- ja tehnikateadused	-0.21	0.047	-4.48	0.000**
Majutus ja toitlustus	-0.177	0.032	-5.606	0.000**
Õigusvaldkond	0.032	0.045	0.708	0.479
Pangandus ja kindlustus	0.111	0.038	2.92	0.003**
Personalitöö ja tööhõive	-0.067	0.036	-1.858	0.063
Põllumajandus, metsandus ja kalandus	-0.13	0.035	-3.664	0.000**
Riik ja kohalik omavalitsus	-0.025	0.027	-0.935	0.35
Sotsiaaltöö ja hoolekanne	-0.164	0.03	-5.387	0.000**
Sport ja vaba aeg	-0.138	0.056	-2.454	0.014*
Tervishoid ja meditsiin	-0.023	0.028	-0.817	0.414
Tööstus ja tootmine	-0.078	0.021	-3.704	0.000**
Transport, laondus ja logistika	0.02	0.026	0.777	0.437
Turundus, reklaam ja suhtekorraldus	-0.075	0.035	-2.153	0.031*
Veevarustus ja kanalisatsioon	-0.164	0.088	-1.869	0.062

Märkus: * - statistiliselt oluline olulisusnivool 0.05; ** - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01; sõltuv muutuja: praeguse töökoha palgaootus

Allikas: autori koostatud 2020.aasta sügise Palgainfo andmete põhjal kasutades tarkvara R

Summary

GENDER DIFFERENCES IN WAGE EXPECTATIONS IN ESTONIA

Birgit Allekõrs

Gender equality is one of the central values of the European Union. Although the inequality between men and women has decreased over time, full gender equality has not been achieved yet. For example, women receive lower wages than men and have fewer career opportunities. Many previous studies believe that the gender pay gap shapes the differences in wage expectations between men and women. It also has been concluded that the individual receives the salary that the person expects from the employer. Hence, adjustments in wage expectations could harmonize salaries.

The aim of this bachelor's thesis was to find out the differences in wage expectations between women and men based on Palgainfo Agentuur's database. The data from the questionnaire was collected in the autumn of 2020. In order to achieve the purpose of this study, a log-linear regression model was used as a research method. The dependent variable of the model was the salary expectations of the current job. The independent variables were the professional field of work, occupational group, age group, educational level and gender.

Previous research shows that women have lower wage expectations than men. It also has been found that different factors explain wage expectations. For example, wage expectations are influenced by different career choices, personal preferences for job benefits, available salary information, and social standards of comparison. The research has come to the conclusion that women differ significantly from men in the aforementioned factors, which is why they also have lower wage expectations. Women make different career choices than men and go to work in low-paid occupations, which is why they receive different salary information about the labour market. In addition, some studies found that individuals take into consideration the wage gap when forming personal wage expectations.

The results of the bachelor's thesis revealed that women's wage expectations are lower than men's. In addition to that, the results show that the higher an individual's education level, the higher his salary expectations are. It also can be concluded that wage expectations increase as a person gets older, but after a certain age, they start to decrease. The results of the regression analysis of occupational groups and work areas showed that wage expectations vary within groups. Those results were also explainable on the basis of theory and empirical studies. As a result of the regression analysis, four meaningful hypotheses were accepted. The author considers the existence of heteroscedasticity in the regression model to

be the biggest drawback of this bachelor thesis. Hence, the results of the regression analysis may not be accurate.

Since gender differences in wage expectations have not previously been studied at both bachelor's and master's levels, this work provides a good basis for further research. In the future one can investigate whether there is a connection between differences in salary expectations and the salary gap. Additionally, it would be useful to collect the data qualitatively to find out if there are any other variables that can shape wage expectations.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Birgit Allekõrs,

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Soolised erinevused palgaootustes Eestis”,

mille juhendaja on Eve Parts,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

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.

Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Birgit Allekõrs
10.05.2023