

# SOOLISE VÖRDÕIGUSLIKKUSE NÄITAJAD INDICATORS OF GENDER EQUALITY



# **SOOLISE VÖRDÕIGUSLIKKUSE NÄITAJAD INDICATORS OF GENDER EQUALITY**

Kogumiku on projekti „Palgaerinevuste parem kättesaadavus“ raames koostanud Teele Järvpõld ja Mareta Lunev.

*The publication has been compiled by Teele Järvpõld and Mareta Lunev in the framework of the project “Increased availability of gender pay gap statistics“.*

Toimetanud Kairit Pöder  
Inglise keelde tõlkinud Kairi Kübarsepp  
Küljendanud Uku Nurges

*Edited by Kairit Pöder  
English by Kairi Kübarsepp  
Layout by Uku Nurges*

Kirjastanud Statistikaamet, Tatari 51, 10134 Tallinn  
*Published by Statistics Estonia, Tatari 51, 10134 Tallinn*

Detsember 2015  
*December 2015*

ISBN 978-9985-74-592-2 (trükkis / *hard copy*)  
ISBN 978-9985-74-584-7 (PDF)

Autoriõigus/Copyright: Statistikaamet, 2015

Väljaande andmete kasutamisel või tsiteerimisel palume viidata allikale.  
*When using or quoting the data included in this issue, please indicate the source.*

## SISUKORD

<b>SISSEJUHATUS</b>	<b>5</b>
<b>KESKMINE SOOLINE PALGALÕHE</b>	<b>7</b>
Sooline palgalõhe vanuse järgi	11
Sooline palgalõhe rahvuse järgi	13
Sooline palgalõhe elukoha järgi	15
Sooline palgalõhe haridustaseme järgi	17
Sooline palgalõhe kõrgeima omandatud hariduse eriala järgi	19
Sooline palgalõhe ametiala järgi	21
Sooline palgalõhe tegevusala järgi	23
Sooline palgalõhe tööaja vormi järgi	26
Sooline palgalõhe juhtimiskohustuste olemasolu järgi	28
Sooline palgalõhe tööandja liigi järgi	30
Sooline palgalõhe ettevõtte või asutuse suuruse järgi	32
Sooline palgalõhe tegeliku perekonnaseisu järgi	34
Sooline palgalõhe eelkooliealiste laste olemasolu järgi	35
LISANÄITAJAD	36
<b>SOOLINE SEGREGATSIOON</b>	<b>37</b>
Ametialapõhine sooline segregatsioon	39
Tegevusalapõhine sooline segregatsioon	40
<b>AKTIIVSUS ETTEVÕTLUSES</b>	<b>41</b>
Meeste ja naiste osatähtsus ettevõtjate hulgas	41
Meeste ja naiste loodud ettevõtete osatähtsus alustavate ettevõtete hulgas	43
Meeste ja naiste osatähtsus registreeritud füüsilisest isikust ettevõtjate hulgas	45
<b>TÖÖ- JA PEREELU</b>	<b>47</b>
Meeste ja naiste osatähtsus juhtivtöötajate hulgas	47
Lapsehooldusteenuste kättesaamatusest tingitud passiivsus	49
Osalise tööajaga töötajate osatähtsus nais- ja meessoost palgatöötajate hulgas	51
Vanemaks olemise mõju hõivelõhele	53
Meeste ja naiste ajakasutus	55
<b>VANEMAHÜVITIS</b>	<b>58</b>
Meeste osatähtsus vanemahüvitise saajate hulgas	58
Meeste ja naiste keskmine vanemahüvitise summa kuus	60
<b>ISAPUHKUS</b>	<b>62</b>
Isapuhkusel olnud meeste osatähtsus sündinud laste arvus	62
<b>LAPSEHOOLDUSPUHKUS</b>	<b>64</b>
Meeste osatähtsus lapsehoolduspuhkuse kasutajate hulgas	64
<b>LISA</b>	<b>66</b>

## TABLE OF CONTENTS

<b>INTRODUCTION</b>	<b>6</b>
<b>AVERAGE GENDER PAY GAP</b>	<b>8</b>
<i>Gender pay gap by age</i>	11
<i>Gender pay gap by ethnic nationality</i>	13
<i>Gender pay gap by place of residence</i>	15
<i>Gender pay gap by level of education</i>	17
<i>Gender pay gap by field of highest level of education attained</i>	19
<i>Gender pay gap by occupation</i>	21
<i>Gender pay gap by economic activity</i>	24
<i>Gender pay gap by working time format</i>	26
<i>Gender pay gap by presence of managerial responsibilities</i>	28
<i>Gender pay gap by type of employer</i>	30
<i>Gender pay gap by the size of company or body</i>	32
<i>Gender pay gap by actual marital status</i>	34
<i>Gender pay gap by the presence of preschool age children</i>	35
<b>ADDITIONAL INDICATORS</b>	<b>36</b>
<b>SEX SEGREGATION</b>	<b>38</b>
<i>Occupation-based sex segregation</i>	39
<i>Economic activity-based sex segregation</i>	40
<b>ACTIVITY IN ENTREPRENEURSHIP</b>	<b>41</b>
<i>The share of men and women among entrepreneurs</i>	41
<i>The share of companies founded by men and women among new companies</i>	43
<i>Share of men and women among registered sole proprietorships</i>	45
<b>WORK AND FAMILY LIFE</b>	<b>47</b>
<i>The share of men and women among managers</i>	47
<i>Passivity caused by unavailability of child care services</i>	49
<i>Share of part-time employees among female and male wage employees</i>	51
<i>The impact of parenthood on the employment gap</i>	53
<i>Time use of men and women</i>	56
<b>PARENTAL BENEFIT</b>	<b>58</b>
<i>The share of men among recipients of parental benefit</i>	58
<i>The average amount of parental benefit per month of women and men</i>	60
<b>PATERNITY LEAVE</b>	<b>63</b>
<i>The share of men on paternity leave in the number of children born</i>	63
<b>PARENTAL LEAVE</b>	<b>65</b>
<i>Share of men among the users of parental leave</i>	65
<b>ANNEX</b>	<b>66</b>

## SISSEJUHATUS

Sooline võrdõiguslikkus on üks Euroopa Liidu aluspõhimõtteid<sup>a</sup>. Põhimõtte „võrdne palk võrdse töö eest“ on EL-i aluslepingutes kasutusel alates 1957. aastast ning see on kirjas ka Euroopa Liidu direktiivis 2006/54/EÜ<sup>b</sup>, mis käsitleb meeste ja naiste võrdset kohtlemist tööturul. Soolisel palgalõhel võib olla mitu põhjust, näiteks sooline jaotumine hariduses ja tööturul, töö- ja pereelu ühitamise raskused, iganenud personalipraktikad jt.

Projekti „Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus“ raames on valminud käesolev kogumik, milles antakse ülevaade soolisest palgalõhest mitmesuguste tausttunnuste põhjal ja ka lisanäitajatest, mille aluseks on võetud poliitikauuringute keskuse PRAXIS ja rakendusuuringu keskuse CentAR antud soovituslikud näitajad. Et mõista soolise palgalõhe suuruse dünaamikat, on samal ajal vaja jälgida, kuidas areneb ühiskond ja tööturg nendes aspektides, mis on soolise palgalõhe tekke ja püsimise taga<sup>c</sup>. Lõplik näitajate loetelu ja nende arvutamise meetodika lepitati kokku projekti raames kokku kutsutud eksperdirühmaga 2015. aasta märtsis Statistikaameti toimunud töötoas. Töötoa materjalid on kättesaadavad Statistikaameti veebilehel<sup>d</sup>.

Kogumik on jaotatud seitsmesse teemaplokki:

- keskmine sooline palgalõhe;
- sooline segregatsioon;
- aktiivsus ettevõtluses;
- töö- ja pereelu;
- vanemahüvitis;
- isapuhkus;
- lapsehoolduspuhkus.

Iga teemaploki all on esitatud mitu näitajat. Ülevaade näitajate arvutamise aluseks olevatest meetodilistest otsustest on projekti raames varem ilmunud meetodilistes kogumikes. Näiteks kogumikus „Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus: kasutatavad andmeallikad“<sup>e</sup> on analüüsitud soolise palgalõhe arvutamise allikaid ja kogumikus „Meeste ja naiste palgaerinevuste statistika. Meetodikakogumik“<sup>f</sup> on antud ülevaade soolise palgalõhe arvutamise aluseks oleva andmebaasi koostamise meetodikast. Soolise palgalõhe dünaamikat on ühtlasi põhjalikult analüüsitud projekti raames Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskuse RAKE tehtud analüüsis „Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus: soolise palgaerinevuse analüüs“<sup>g</sup>.

Kõik kogumikus avaldatud näitajad on ka Statistikaameti andmebaasis valdkonna „Sotsiaalelu“ all (Sotsiaalelu → Tööelukvaliteet → Sooline võrdõiguslikkus).

<sup>a</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-190\\_et.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-190_et.htm)

<sup>b</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:et:PDF>

<sup>c</sup> [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Valjaanded/toimetised\\_20112.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/toimetised_20112.pdf)

<sup>d</sup> <http://www.stat.ee/183300>

<sup>e</sup> <http://www.stat.ee/dokumendid/78174>

<sup>f</sup> <http://www.stat.ee/dokumendid/299734>

<sup>g</sup> <http://www.stat.ee/dokumendid/78880>

## INTRODUCTION

Gender equality is one of the fundamental principles of the European Union<sup>a</sup>. The principle “equal pay for equal work” has been included in EU treaties since 1957 and it is also included in the EU Directive 2006/54/EC<sup>b</sup> on the equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. The gender pay gap can have various causes, for example the gender divide in education and on the labour market, difficulties in harmonising work and family life, outdated personnel practices, etc.

The present publication has been prepared under the project “Increased availability of gender pay gap statistics”. The publication gives an overview of the gender pay gap using various background variables, and of additional indicators which are based on the recommended indicators of the Praxis Center for Policy Studies and the CentAR Center for Applied Research. In order to understand the dynamics of the size of the gender pay gap, it is necessary to simultaneously observe, how society and the labour market are developing in the aspects causing and maintaining the gender pay gap<sup>c</sup>. The final list of indicators and the methodology for calculating them were agreed upon with the expert group convened under the project in the Fifth Workshop that took place in March 2015 in Statistics Estonia. The materials of the workshop are available on the website of Statistics Estonia<sup>d</sup>.

The publication has been divided into seven topics:

- average gender pay gap;
- sex segregation;
- activity in entrepreneurship;
- work and family life;
- parental benefit;
- paternity leave;
- parental leave.

There are several indicators presented under each topic. An overview of the methodological decisions which the calculation of indicators is based on has been previously published under the project in methodological reports. For example, the publication “Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus: kasutatavad andmeallikad” (“Increased availability of gender pay gap statistics: data sources used”) has analysed the sources used for calculating the gender pay gap<sup>e</sup> and the publication “Meeste ja naiste palgaerinevuste statistika. Metoodikakogumik” (“Gender pay gap statistics. Methodological report”) <sup>f</sup> gives an overview of the methodology for creating the database which forms the basis for calculating the gender pay gap. The dynamics of the gender pay gap have been also analysed under the project in the analysis “Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus: soolise palgaerinevuse analüüs” (“Increased availability of gender pay gap statistics: analysis of the gender pay gap”) <sup>g</sup> conducted by the Centre for Applied Social Sciences (CASS) in the University of Tartu.

All the indicators published in the publication can also be found in the Statistics Estonia database under the topic of “Social life” (Social life > Worklife quality > Gender equality).

<sup>a</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-190\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-190_en.htm)

<sup>b</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>

<sup>c</sup> [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Valjaanded/toimetised\\_20112.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/toimetised_20112.pdf) (only in Estonian)

<sup>d</sup> <http://www.stat.ee/183300> (only in Estonian)

<sup>e</sup> <http://www.stat.ee/dokumendid/78174> (only in Estonian)

<sup>f</sup> <http://www.stat.ee/dokumendid/299736>

<sup>g</sup> <http://www.stat.ee/dokumendid/78880> (only in Estonian)

# KESKMINE SOOLINE PALGALÕHE

## Definitsioon

Sooliseks palgalõheks nimetatakse naiste ja meeste palga erinevust. EL-is kasutatakse soolise palgalõhe jälgimiseks Eurostati avaldatavat korrigeerimata ehk keskmist soolist palgalõhet, mida avaldatakse igal aastal kõikide liikmesriikide kohta. Keskmise sooline palgalõhe näitab meeste ja naiste keskmise brutotunnipalga erinevuse suhet meeste keskmisesse brutotunnipalka.

## Arvutusvalem

$$\frac{\text{meeste keskmine brutotunnipalk} - \text{naiste keskmine brutotunnipalk}}{\text{meeste keskmine brutotunnipalk}} \times 100\%$$

## Andmeallikas

Statistikaameti loodud ühendandmebaas, mis koondab Eesti tööjõu-uuringu ja Eesti sotsiaal-uuringu andmestikke. Andmebaasile on juurde lingitud palgaandmed Maksu- ja Tolliameti maksukohustuslaste registrist. Palk on arvatatud tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni makse ja töötuskindlustusmakse deklaratsiooni (TSD) põhjal ning arvestatud on kuni 2014. aastani kehtinud järgmisi väljamakseliike:

- liik nr 1 ehk töötasu;
- liik nr 11 ehk juhatuse liikme tasu;
- liik nr 15 ehk võlaõiguslepingu alusel saadud töötasu (tavapäraselt töövõtulepinguga töötamise puhul).

Keskmine sooline palgalõhe on arvatatud nende isikute põhjal, kes on palgatöötajad ja kellele oli võimalik linkida palgaandmed Maksu- ja Tolliameti maksukohustuslaste registrist. Andmebaaside ühendamise meetodikat on kirjeldatud metoodikakogumikus<sup>a</sup>.

## Ajavahemik

2006–2013

## Ühik

%

Joonisel 1 on Eurostati, Statistikaameti ja ühendandmebaasi andmete põhjal arvatatud keskmine sooline palgalõhe aastatel 2006–2013. Nii Eurostati kui ka Statistikaameti veebilehel avaldatakse igal aastal soolise palgalõhe statistika (Eurostat: *Population and social conditions* → *Labour market* → *Earnings* → *Gender pay gap in unadjusted form*; Statistikaamet: tabel PA5335: Sooline palgalõhe tegevusala (EMTAK 2008) järgi, oktoober). Eurostati ja Statistikaameti avaldatud sooline palgalõhe arvutatakse töötasu struktuuri uuringu (ingl *Structure of Earnings Survey*) andmete põhjal. Uuringut tehakse kõikides EL-i liikmesriikides kohustuslikus korras iga nelja aasta järel, et andmed oleksid rahvusvaheliselt võrreldavad. Vahepealsetel aastatel võib iga liikmesriik olenevalt oludest ja vajadusest välja töötada oma soolise palgalõhe meetodika. Eestis kasutatakse töötasu struktuuri uuringu vahelistel aastatel soolise palgalõhe arvutamiseks küsimustiku „Palk, lisa oktoobrikuu kohta“ andmeid<sup>b</sup>. Selle täidavad ettevõtjad ehk andmeid kogutakse ettevõttepõhiselt. Kuigi ka Eurostati avaldatud palgalõhenäitaja on arvatatud sama andmeallika põhjal (ettevõttepõhiselt), on Eurostati ja Statistikaameti avaldatud näitajad meetodiliste erinevuste tõttu erinevad. Eurostat ei arvesta soolise palgalõhe arvutamisel kõiki tegevusalasid<sup>c</sup> ega väikeettevõtteid<sup>d</sup>. Eesti konteksti aga sobitub paremini Statistikaameti

<sup>a</sup> <http://www.stat.ee/dokumendid/299734>

<sup>b</sup> <http://www.stat.ee/65596>

<sup>c</sup> Välja on jäetud kaks tegevusala: põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük (tegevusala tähtkood A) ning avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus (tegevusala tähtkood O).

<sup>d</sup> Väikeettevõtte on alla 10 töötajaga ettevõtte.



metoodika, mis võtab arvesse kõikide tegevusalade palgatöötajad olenemata ettevõtte suurusest. See on ka põhjus, miks Statistikaameti avaldatud soolise palgalõhe näitaja on üldjuhul Eurostati omast väiksem.

Projekti „Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus“ raames on loodud uus soolise palgalõhe arvutamise metoodika, mille eesmärk on vähendada vastajate ehk ettevõtete ja Statistikaameti halduskoormust, mis omakorda aitaks ka kulusid kokku hoida. Projekti raames on tehtud ettepanekuid metoodika parandamiseks, sh soolise palgalõhe arvutamise aluseks olevate andmeallikate kohta.

Töötasu struktuuri uuringu, palgaküsimustiku ja isiku-uuringute ühendandmebaasi andmete kogumise metoodikas on küllaltki suured erinevused, mis peamiselt seisnevad selles, et töötasu struktuuri uuringu ja palgaküsimustiku üldkogumi moodustavad majanduslikult aktiivsed üksused (ettevõtted, asutused, organisatsioonid), ühendandmebaasi üldkogumi aga Eestis alaliselt elavad inimesed. See tähendab, et töötasu struktuuri uuringu ja palgaküsimustiku andmed on majandusüksusepõhised (töötasu arvutatud kogu ettevõtte kohta), ühendandmebaasi omad aga isikupõhised (töötasu arvutatud isiku kohta).

Statistikaameti andmebaasis puuduvad 2009. aasta andmed soolise palgalõhe kohta, sest tol aastal töötasu struktuuri uuringu ega palgauuringu oktoobrikuu lisa ei tehtud. Jooniselt 1 on näha, et Eurostati ja Statistikaameti avaldatavad ettevõttepõhised näitajad liiguvad igal aastal ühes suunas, sest on arvutatud sama andmeallika põhjal. Andmekogumise viisist olenemata ühtivad ühendandmebaasi näitajad enam Statistikaameti avaldatutega, sest mõlema puhul on arvestatud kõiki tegevusalasid ja igas suuruses ettevõtteid.

Ühendandmebaasi andmete põhjal arvutatud keskmine sooline palgalõhe püsis aastatel 2006–2013 küllaltki stabiilsena, suurenedes või vähenedes aastati vaid paar protsendipunkti. Sooline palgalõhe oli suurim 2011. aastal, veidi üle 24%, ja väikseim 2006. aastal, kui naiste ja meeste palgaerinevus oli ligikaudu 21%. Täpsemad andmed keskmise brutotunnipalga ja soolise palgalõhe kohta on esitatud kogumiku lisas tabelis 1.

Järgnevates peatükkides antakse ülevaade soolisest palgalõhest mitmesuguste tausttunnuste järgi, tuginedes isiku-uuringute ühendandmebaasi andmetele.

## AVERAGE GENDER PAY GAP

### Definition

*Gender pay gap is the difference between female and male wages (salaries). In the EU, Eurostat's gender pay gap in unadjusted form or average gender pay gap, published yearly for all Member States, is used to monitor the gender pay gap. The average gender pay gap shows the ratio of the difference between the average gross hourly wages of men and women to the average gross hourly wages of men.*

### Calculation formula

$$\frac{\text{average gross hourly wages of men} - \text{average gross hourly wages of women}}{\text{average gross hourly wages of men}} \times 100\%$$

### Data source

The combined database created by Statistics Estonia combines the data of the Estonian Labour Force Survey and the Estonian Social Survey. Wage data from the register of taxable persons of the Estonian Tax and Customs Board have been linked to the database. Wages have been calculated based on income tax, social tax, payments of the compulsory funded pension and the declaration of the unemployment insurance premium (TSD), and the following payment types applicable until 2014 were taken into account:

- type No. 1 or earnings;
- type No. 11 or Board Member remuneration;
- type No. 15 or pay received pursuant to a contract defined as such under the Law of Obligations Act (usually in the case of working under a contract for services).

The average gender pay gap has been calculated based on the persons who are wage employees and for whom it was possible to link wages (salaries) data from the register of taxable persons of the Estonian Tax and Customs Board. The methodology for combining the databases has been described in the methodological report<sup>a</sup>.

### Time period

2006–2013

### Unit

%

Figure 1 shows the average gender pay gap in the years 2006–2013 calculated based on the data of Eurostat, Statistics Estonia and the combined database. Gender pay gap statistics is published every year on both the website of Eurostat (Population and social conditions > Labour market > Earnings > Gender pay gap in unadjusted form) and Statistics Estonia (Table WS5335: Gender Pay Gap by Economic Activity (EMTAK 2008), October). The gender pay gap published by Eurostat and Statistics Estonia is calculated based on the data of the Structure of Earnings Survey, which is mandatorily conducted in all EU Member States every four years so that the data could be internationally comparable. In the intermediate years every Member State can, depending on the situation and need, develop their own gender pay gap methodology. In Estonia, data from the questionnaire "Wages, annex for October" („Palk, lisa oktoobrikuu kohta")<sup>b</sup> are used for calculating the gender pay gap in the years between the Structure of Earnings Survey years. It is filled out by entrepreneurs, i.e. data collection is company-based. Although the pay gap indicator published by Eurostat is calculated based on the same data source (company-based), the indicators published by Eurostat and Statistics Estonia differ because of methodological differences. Eurostat does not take into account all economic activities<sup>c</sup> nor small enterprises<sup>d</sup>. The methodology of Statistics Estonia, which takes into account the wage employees of all economic activities irrespective of the size of the company, works better in the context of Estonia. This is also the reason why the gender pay gap indicator published by Statistics Estonia is generally smaller than that of Eurostat.

New methodology of calculating the gender pay gap has been created in the framework of the project "Increased availability of gender pay gap statistics". The objective of the new methodology is to reduce the administrative burden of respondents (companies) and also Statistics Estonia, which in turn would help to reduce costs. In the framework of the project, suggestions have been made to improve the methodology, including regarding the data sources that the calculation of the gender pay gap is based on.

<sup>a</sup> <http://www.stat.ee/dokumendid/299736>

<sup>b</sup> <http://www.stat.ee/65596>

<sup>c</sup> Two economic activities have been left out: agriculture, forestry and fishing (alphabetical code A) and public administration and defence; compulsory social security (alphabetical code O).

<sup>d</sup> A small enterprise is a company with fewer than 10 employees.

The data collection methodologies of the Structure of Earnings Survey, the wages questionnaire and the combined database of individual surveys differ quite a bit. The main difference is that the population of the Structure of Earnings Survey and wages questionnaire consist in economically active units (companies, bodies, organisations) whereas the population of the combined database consists in permanent residents of Estonia. This means that the data of the Structure of Earnings Survey and wages questionnaire are economic unit-based (earnings calculated for the entire company), whereas the combined database data are person-based (earnings calculated for person).

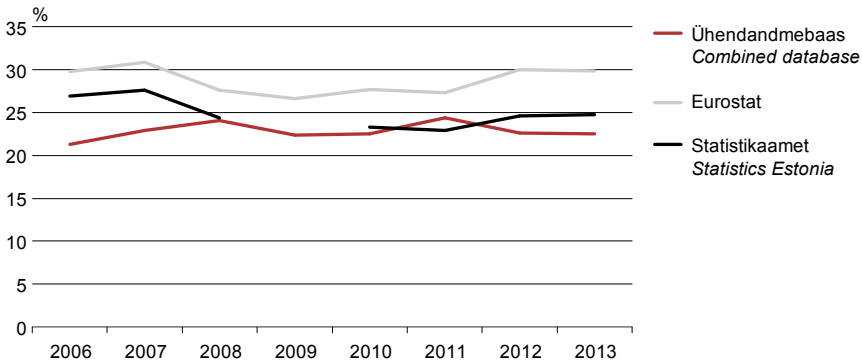
There are no data about the gender pay gap for the year 2009 in the Statistics Estonia database because neither the Structure of Earnings Survey nor the wages survey annex for October were conducted that year. Figure 1 shows that the company-based indicators published by Eurostat and Statistics Estonia move in the same direction every year because they are calculated based on the same data source. Irrespective of the method of collecting data, the indicators of the combined database are more similar to those published by Statistics Estonia, because in both cases all economic activities and companies of all sizes have been taken into account.

The average gender pay gap calculated based on the data of the combined database was quite stable in the years 2006–2013, increasing or decreasing by only a few percentage points a year. The gender pay gap was biggest in 2011 with slightly over 24% and smallest in 2006 when the difference between the wages of women and men was approximately 21%. More detailed data on the average gross hourly wages and the gender pay gap are presented in Table 1 of the Annex.

The following chapters give an overview of the gender pay gap by various background variables, building on the data of the combined database of individual surveys.

### Joonis 1. Keskmise sooline palgalõhe Eurostati, Statistikaameti ja ühendandmebaasi järgi, 2006–2013<sup>a</sup>

Figure 1. Average gender pay gap by Eurostat, Statistics Estonia and the combined database, 2006–2013<sup>a</sup>



<sup>a</sup> Statistikaameti andmebaasis 2009. aasta andmed soolise palgalõhe kohta puuduvad, sest tol aastal töötasu struktuuri uuringut ega palgauuringu oktoobrikuu lisa ei tehtud.

<sup>a</sup> In the 2009 database of Statistics Estonia there are no data about the gender pay gap because neither the Structure of Earnings Survey nor the annex for October of the wages survey were conducted that year.

## Sooline palgalõhe vanuse järgi

Sooline palgalõhe vanuse järgi näitab meeste ja naiste keskmise brutotunnipalga erinevuse suhet meeste keskmisesse brutotunnipalka vanuserühmiti.

Isiku-uuringute ühendandmebaasis on isikud jaotatud vanuse järgi kuude rühma:

- kuni 24-aastased;
- 25–34-aastased;
- 35–44-aastased;
- 45–54-aastased;
- 55–64-aastased;
- vähemalt 65-aastased.

2013. aastal oli kõige suurem 25–34-aastaste palgalõhe (ligikaudu 24%) ja väikseim noorima vanuserühma ehk kuni 24-aastaste oma (ligikaudu 13%). Kui alates 25. eluaastast vanuse tõustes palgalõhe pidevalt väheneb, siis pärast 64. eluaastat on palgalõhe jällegi suurem.

2013. aastal teenisid kõrgeimat brutotunnipalka 35–44-aastased mehed (7,83 eurot). Kõige madalam oli kuni 24-aastaste meeste tunnipalk (4,60 eurot). Naistest teenisid kõige kõrgemat palka samuti 35–44 aasta vanused (6,03 eurot), kõige madalamat aga vähemalt 65-aastased (3,98 eurot). Nii mees- kui ka naistöötajate keskmine brutotunnipalk tõuseb kuni 35–44-aastaste vanuserühmani, misjärel hakkab veidi vähenema. Täpsemad andmed soolise palgalõhe ja keskmise brutotunnipalga kohta vanuse järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 2.

## Gender pay gap by age

*Gender pay gap by age shows the ratio of the difference between the average gross hourly wages of men and women to the average gross hourly wages of men by age group.*

*In the combined database of individual surveys, persons are divided into six groups based on their age:*

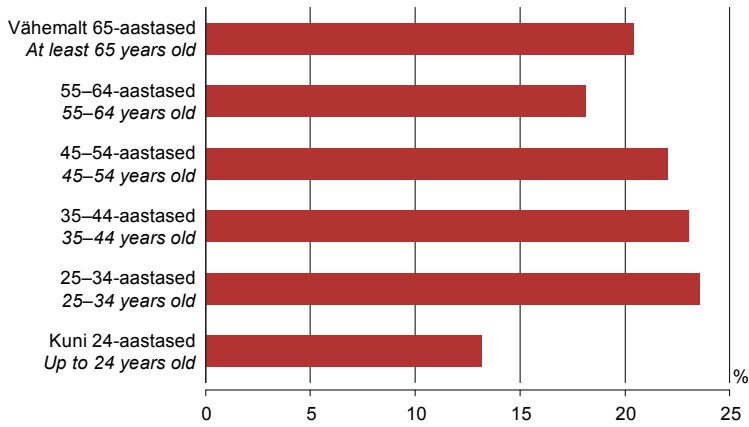
- *up to 24 years old;*
- *25–34 years old;*
- *35–44 years old;*
- *45–54 years old;*
- *55–64 years old;*
- *at least 65 years old.*

*In 2013, the gender pay gap was largest (approximately 24%) among persons aged 25–34 and smallest (approximately 13%) in the youngest age group i.e. among 24-year olds and younger. While after the 25th year of age, the pay gap keeps decreasing with every following year, the gap is bigger again after the 64<sup>th</sup> year of age.*

*In 2013, men aged 35 to 44 were the ones earning the highest gross hourly wages (7.83 €). Hourly wages were the lowest (4.60 €) for men aged 24 or younger. Out of women, the group earning the highest wages was the group aged 35–44 (6.03 €) as well while the group aged 65 or older earned the lowest wages (3.98 €). The gross hourly wages of both male and female employees keep increasing until the age group of 35–44-year-olds after which they start decreasing slightly. More detailed data on the gender pay gap and average gross hourly wages by age group are presented in Table 2 of the Annex.*

**Joonis 2. Sooline palgalõhe vanuse järgi, 2013**

Figure 2. Gender pay gap by age, 2013



## Sooline palgalõhe rahvuse järgi

Sooline palgalõhe rahvuse järgi näitab meeste ja naiste keskmise brutotunnipalga erinevuse suhet meeste keskmisesse brutotunnipalka rahvuse ti.

Isiku-uuringutes määratakse rahvus isiku enesemääratluse järgi, mis tähendab, et isikul on õigus pidada end selle rahvuse liikmeks, kellega ta tunneb end etniliselt ja kultuuriliselt kõige tihedamini seotud olevat. Rahvuse määramiseks kasutatakse 2011. aastal kehtima hakanud rahvuste klassifikaatorit<sup>a</sup>. Soolise palgalõhe arvutamiseks rahvuse järgi on ühendandmebaasis isikud jaotatud kahte rühma – eestlased ja mitte-eestlased. Aastatel 2006–2013 oli selle andmebaasi alusel eestlaseid keskmiselt 70% ja muust rahvusest isikud 30% Eesti palgatöötajatest.

Eestlaste keskmine sooline palgalõhe on väiksem kui mitte-eestlastel kõigil vaatlusalustel aastatel. Mitte-eestlaste keskmine brutotunnipalk on keskmiselt madalam kui eesti rahvusest naiste ja meeste oma. 2013. aastal oli eestlastest meeste keskmine brutotunnipalk 6,83 eurot, mitte-eestlasest meeste oma aga 5,92 eurot. Eesti rahvusest naistöötaja keskmine brutotunnipalk oli 2013. aastal 5,47 ja mitte-eestlastest naistöötajate oma 4,13 eurot. Täpsemad andmed soolise palgalõhe ja keskmise brutotunnipalga kohta rahvuse järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 3.

## Gender pay gap by ethnic nationality

*Gender pay gap by ethnic nationality shows the ratio of the difference between the average gross hourly wages of men and women to the average gross hourly wages of men by ethnic nationality.*

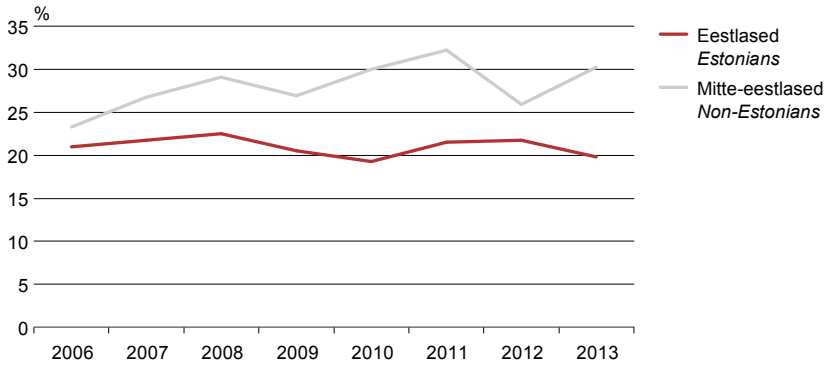
*In individual surveys, ethnic nationality is determined based on the person's self-identification, which means that the person has the right to consider themselves to belong to the ethnic nationality he or she feels closest to ethnically and culturally. The ethnic nationality classification<sup>a</sup>, applicable as of 2011, is used to determine ethnic nationality. In order to calculate the gender pay gap by ethnic nationality, persons in the combined database have been divided into two groups: Estonians and non-Estonians. In the years 2006–2013, Estonians formed on average 70% and persons of other nationalities 30% of the employed persons in Estonia, according to this database.*

*The average gender pay gap is smaller among Estonians than non-Estonians in all years observed. The average gross hourly wages of non-Estonians are on average lower than those of Estonian women and men. In 2013, the average gross hourly wages of Estonian men were 6.83 euros, for non-Estonian men they were 5.92 euros. The average gross hourly wages of an Estonian female employee were 5.47 euros, for non-Estonian female employees they were 4.13 euros. More detailed data on the gender pay gap and average gross hourly wages by ethnic nationality are presented in Table 3 of the Annex.*

<sup>a</sup> [http://metaweb.stat.ee/view\\_xml\\_linear.htm?id=3007567&siteLanguage=ee](http://metaweb.stat.ee/view_xml_linear.htm?id=3007567&siteLanguage=ee) (only in Estonian)

**Joonis 3. Sooline palgalõhe rahvuse järgi, 2006–2013**

Figure 3. Gender pay gap by ethnic nationality, 2006–2013



## Sooline palgalõhe elukoha järgi

Sooline palgalõhe elukoha järgi näitab meeste ja naiste keskmise brutotunnipalga erinevuse suhet meeste keskmisesse brutotunnipalka piirkonniti.

Uuringutes osalenute elukoht on määratud EL-i ühise statistiliste territoriaalüksuste klassifikaatori NUTS (*Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques*) põhjal. NUTS-i kasutatakse EL-is ja see on aluseks piirkondliku statistika tegemisel ja levitamisel. NUTS-i järgi jaguneb EL-i majandusterritoorium statistiliselt kolmeks tasemeks. Tasemel NUTS 3 on Eesti territoorium jaotatud viieks piirkonnaks järgmiselt<sup>a</sup>:

- Kirde-Eesti (Ida-Virumaa)
- Põhja-Eesti (Harjumaa)
- Kesk-Eesti (Järvamaa, Lääne-Virumaa, Raplamaa)
- Lõuna-Eesti (Jõgevamaa, Põlvamaa, Tartumaa, Valgamaa, Viljandimaa, Võrumaa)
- Lääne-Eesti (Hiiumaa, Läänemaa, Pärnumaa, Saaremaa)

2013. aastal elas kõige rohkem palgatöötajaid Põhja-Eestis (ligikaudu 47% palgatöötajatest) ja kõige vähem Kesk-Eestis (ligikaudu 9%).

Kõige suurem oli sooline palgalõhe 2013. aastal Kirde-Eestis (29,7%). Nii Põhja-Eestis kui ka Kesk-Eestis oli see veidi alla 25%. Kõige väiksem oli sooline palgalõhe aga Lõuna-Eestis ja Lääne-Eestis (vastavalt 17,2% ja 16,8%). 2013. aastal teenisid nii meessoost kui ka naissoost palgatöötajad kõrgeimat tunnipalka Põhja-Eestis (vastavalt 7,48 ja 5,65 eurot). Madalaim oli meessoost palgatöötajate keskmine brutotunnipalk Lääne-Eestis (5,24 eurot) ja naissoost palgatöötajatel Kirde-Eestis (3,91 eurot). Täpsemad andmed soolise palgalõhe ja keskmise brutotunnipalga kohta elukoha järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 4.

## Gender pay gap by place of residence

*Gender pay gap by place of residence shows the ratio of the difference between the average gross hourly wages of men and women to the average gross hourly wages of men by region.*

*The place of residence of participants of surveys has been determined using the European Union Nomenclature of Territorial Units for Statistics (Nomenclature des Unités territoriales statistiques, NUTS). NUTS is used in the EU and it serves as a basis for producing and disseminating regional statistics. According to NUTS, the economic territory of the EU is divided into three levels. On the NUTS 3 level, the territory of Estonia has been divided into five regions as follows<sup>a</sup>:*

- *North-eastern Estonia (Ida-Viru county)*
- *Northern Estonia (Harju county)*
- *Central Estonia (Järva, Lääne-Viru and Rapla county)*
- *Southern Estonia (Jõgeva, Põlva, Tartu, Valga, Viljandi and Võru county)*
- *Western Estonia (Hiiumaa, Läänemaa, Pärnu and Saare county)*

*In 2013, the largest share of persons (roughly 47% of the population) lived in northern Estonia and the smallest share (roughly 9%) lived in central Estonia.*

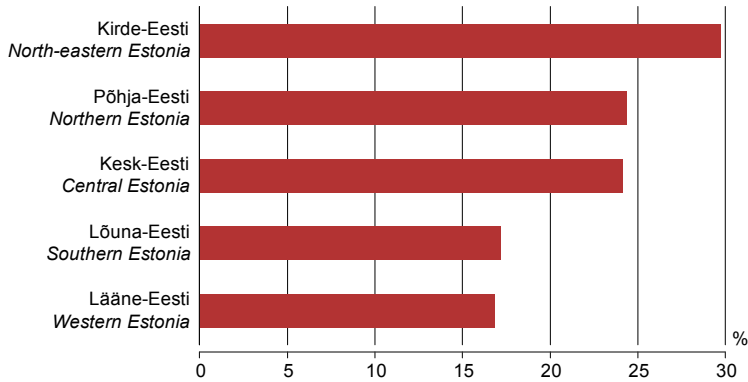
*In 2013, the gender pay gap was biggest (29.7%) in north-eastern Estonia. In both northern and central Estonia, the indicator was slightly under 25%. The gender pay gap was smallest in southern and western Estonia (17.2% and 16.8%, respectively). In 2013, hourly wages were highest for both male and female wage employees in northern Estonia (7.48 euros and 5.65 euros, respectively). The lowest average gross hourly wages for male employees were in western Estonia (5.24 euros), and the lowest wages for female employees were in north-eastern Estonia*

<sup>a</sup> Eesti keeles: <http://www.stat.ee/296047/>  
In English: <http://www.stat.ee/296051/>



(3.91 euros). More detailed data about the gender pay gap and average gross hourly wages by place of residence are presented in Table 4 of the Annex.

**Joonis 4. Sooline palgalõhe elukoha piirkonna järgi, 2013**  
*Figure 4. Gender pay gap by region of place of residence, 2013*



## Sooline palgalõhe haridustaseme järgi

Sooline palgalõhe haridustaseme järgi näitab meeste ja naiste keskmise brutotunnipalga erinevuse suhet meeste keskmisesse brutotunnipalka haridustasemeti.

Haridustase määratakse rahvusvahelise ühtse hariduse liigituse ISCED (*International Standard of Classification of Education*) põhjal. Isiku-uuringutes on haridustase määratud isiku kõrgeima haridustasemena ISCED97 kuue taseme järgi. Siinse näitaja puhul on kokku liidetud eelharidus (alghariduseta, alusharidus) ja põhihariduse alumine aste (algharidus) ning kolmanda taseme hariduse alumine aste (keskeriharidus keskhariduse baasil; kutsekõrgharidus; diplomiharidus; rakenduskõrgharidus; bakalaureus; integreeritud bakalaureus ja magister; magister) ja kolmanda taseme hariduse ülemine aste (doktor).

2013. aastal oli ühendandmebaasi järgi peaaegu pooltel palgatöötajatel üldkeskharidus või kutse-, kutsekesk- või keskeriharidus põhihariduse baasil (46,2%). Kõige vähem oli tööturul aga madalaima haridustasemega (alghariduseta, alusharidusega, algharidusega) inimesi (0,4%), kuid selleks, et madalaima haridustasemega inimesi soo järgi välja tuua, on valim liiga väike. Sooline palgalõhe on kõige suurem nende seas, kellel on üldkeskharidus või kutse-, kutsekesk- või keskeriharidus põhihariduse baasil, ulatudes 2013. aastal ligikaudu 34%-ni. Kõige väiksem oli sooline palgalõhe põhiharidusega või baashariduseta kutseharidusega palgatöötajatel (ligikaudu 23%).

2013. aastal oli kõige kõrgem brutotunnipalk nendel meestel ja naistel, kellel oli keskeriharidus keskhariduse baasil, kutsekõrgharidus, diplomiharidus, rakenduskõrgharidus, bakalaureusekraad, integreeritud bakalaureuse- ja magistriõppe kraad, magistriskraad või doktorikraad (meestel 9,16 ja naistel 6,44 eurot). Meestöötajatest oli kõige madalam brutotunnipalk alghariduseta, alusharidusega või algharidusega meestel (3,65 eurot) ja naistöötajatest põhiharidusega või baashariduseta kutseharidusega naistel (3,29 eurot). Täpsemad andmed soolise palgalõhe ja keskmise brutotunnipalga kohta haridustaseme järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 5.

## Gender pay gap by level of education

*Gender pay gap by level of education shows the ratio of the difference between the average gross hourly wages of men and women to the average gross hourly wages of men by level of education.*

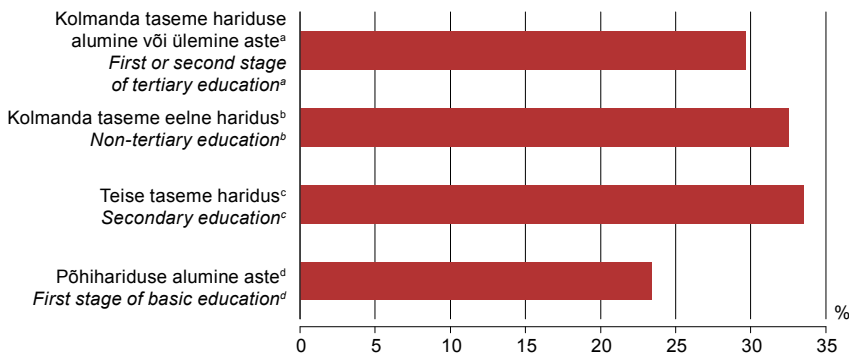
*The determination of the level of education is based on the International Standard of Classification of Education (ISCED). In personal surveys, the level of education has been determined as the highest level of education attained based on the six levels of ISCED97. This indicator includes pre-primary education (without primary education; pre-school education) and the first stage of basic education (primary education), and the first stage of tertiary education (professional secondary education after secondary education; vocational higher education; diploma studies; professional higher education, Bachelor's studies, integrated Bachelor's and Master's studies, Master's studies) and second stage of tertiary education (Doctoral studies).*

*In 2013, according to the combined database, almost half of wage employees had completed general secondary education or vocational education/vocational secondary education/professional secondary education after basic education (46.2%). The smallest share of people on the labour market (0.4%) were persons with the lowest level of education (without primary education, with pre-school education, with primary education), but the sample is too small to distinguish lowest levels of education by sex. Gender pay gap is biggest among the people who have general secondary education or vocational education/vocational secondary education/professional secondary education after basic education, reaching approximately 34% in 2013. The gender pay gap was smallest among wage employees with basic education or vocational education without basic education (approximately 23%).*

In 2013, gross hourly wages were highest among the men and women who had completed professional secondary education after secondary education, vocational higher education, diploma studies, professional higher education, Bachelor's studies, integrated Bachelor's and Master's studies, Master's studies or Doctorate studies (9.16 euros for men and 6.44 euros for women). Out of male employees, those without primary education, with pre-school education and with primary education had the lowest gross hourly wages (3.65 euros), and out of female employees, the gross hourly wages were lowest among women with basic education and vocational education without basic education (3.29 euros). More detailed data about the gender pay gap and average gross hourly wages by level of education are presented in Table 5 of the Annex.

### Joonis 5. Sooline palgalõhe haridustaseme järgi, 2013

Figure 5. Gender pay gap by level of education, 2013



<sup>a</sup> Keskeriharidus keskhariduse baasil; kutsekõrgharidus; diplomiharidus; rakenduskõrgharidus; bakalaureus; integreeritud bakalaureus ja magister; magister; doktor.

<sup>b</sup> Kutsekesk- või kutseharidus keskhariduse baasil.

<sup>c</sup> Üldkeskharidus; kutse-, kutsekesk- või keskeriharidus põhihariduse baasil.

<sup>d</sup> Põhiharidus; baashariduseta kutseharidus.

<sup>a</sup> Professional secondary education after secondary education.

<sup>b</sup> Vocational secondary education or vocational education after secondary education.

<sup>c</sup> General secondary education; vocational education/vocational secondary education/professional secondary education after basic education.

<sup>d</sup> Basic education; vocational education without basic education.

## Sooline palgalõhe kõrgeima omandatud hariduse eriala järgi

Sooline palgalõhe kõrgeima omandatud hariduse eriala järgi näitab meeste ja naiste keskmise brutotunnipalga erinevuse suhet meeste keskmisesse brutotunnipalka kõrgeima omandatud hariduse erialati.

Isiku kõrgeima hariduse eriala määratakse tema kõrgeima lõpetatud haridustaseme järgi. Erialade liigitamisel kasutab Statistikaamet erialade klassifikaatorit, mis hõlmab kõiki Eestis õpetatavaid erialasid ja mis võimaldab neid rühmitada. Siinse näitaja puhul on erialad jaotatud kaheksasse pearühma. Arvestatud on ka neid, kes küll töötavad, kuid kel ei ole erialast haridust.

2013. aastal olid naised ülekaalus järgmistel erialadel: õpetajakoolitus ja kasvatusteadus (naisi 94%), humanitaar ja kunstid (71,9%), sotsiaalteadused, ärimus ja õigus (79,5%), põllumajandus, metsandus ja kalandus, veterinaaria (58,4%) ning tervis ja heaolu (92,5%). Mehi oli veidi rohkem kui naisi järgmistel erialadel: loodus- ja täppisteadused (mehi 50,7%), tehnika, tootmine ja ehitus (69,8%) ning teenindus (61,2%). Nendest isikutest, kes töötasid ilma erialase hariduseta, olid veidi üle poole mehed (53,3%).

2013. aastal oli sooline palgalõhe suurim sotsiaalteaduste, ärimuse ja õiguse eriala lõpetanutel, ulatudes ligi 40%-ni. Väga suured olid palgaerinevused ka tehnika, põllumajanduse ning loodus- ja täppisteaduste eriala omandanutel, jäädes 36% ja 38% vahele. Kõige väiksemad olid palgaerinevused humanitaar- ja kunsteriala lõpetanud naistel ja meestel – 11%. Sooline palgalõhe on üsna suur ka nendel, kes töötavad erialase hariduseta (ligikaudu 30%). Täpsemad andmed soolise palgalõhe ja keskmise brutotunnipalga kohta kõrgeima omandatud hariduse eriala järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 6.

## Gender pay gap by field of highest level of education attained

*The gender pay gap by field of highest level of education attained shows the ratio of the difference between the average gross hourly wages of men and women to the average gross hourly wages of men by field of highest level of education attained.*

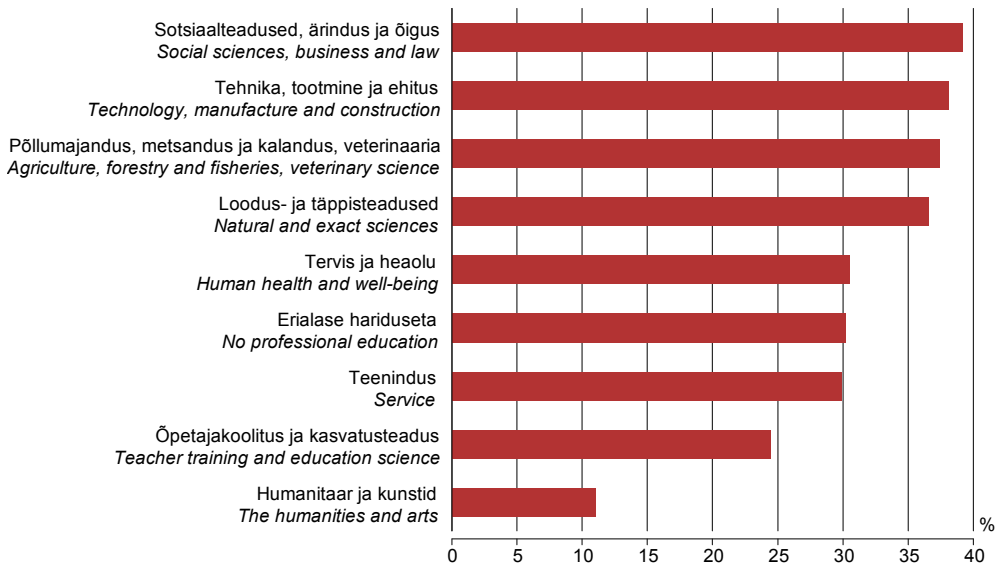
*The person's field of highest level of education attained will be determined based on the highest level of education attained. For classifying fields of education, Statistics Estonia uses the classification of fields of education and training which covers all fields of education taught in Estonia and which enables grouping them. In the case of this indicator, fields of education have been divided into eight main groups. Persons who work but who do not have professional training have been taken into account as well.*

*In 2013, women were in majority in the following fields of education: teacher training and education science (94% women), the humanities and arts (71.9%), social sciences, business and law (79.5%), agriculture, forestry and fisheries, veterinary science (58.4%), human health and well-being (92.5%). Men were in slight majority in the following fields of education and training: natural and exact sciences (50.7%), technology, manufacture and construction (69.8%) and service (61.2%). Slightly more than half of the persons who worked but didn't have a professional education were also men (53.3%).*

*In 2013, gender pay gap was biggest among persons who have completed education in the field of social sciences, business and law, reaching approximately 40%. Pay gap was big also among persons who have completed education in the fields of technology, agriculture and natural and exact sciences, remaining between 36% and 38%. Wage differences were smallest among the women and men that had completed education in the field of the humanities and arts - 11%. Gender pay gap is quite big (roughly 30%) for also those who work without having a professional education. More detailed data on the gender pay gap and average gross hourly wages by field of highest level of education attained are presented in Table 6 of the Annex.*

**Joonis 6. Sooline palgalõhe kõrgeima omandatud hariduse eriala järgi, 2013**

Figure 6. Gender pay gap by field of highest level of education attained, 2013



## Sooline palgalõhe ametiala järgi

Sooline palgalõhe ametiala järgi näitab meeste ja naiste keskmise brutotunnipalga erinevuse suhet meeste keskmisesse brutotunnipalka ametiala pearühma järgi.

Ametite klassifikaator põhineb rahvusvahelisel ametite standardklassifikaatoril ISCO (International Standard Classification of Occupations 2008). Klassifikaator fikseerib ametite liigitamise reeglid. ISCO-l põhineva ametite klassifikaatori kaks põhimõistet on sooritatava tegevuse laad ehk töö<sup>a</sup> ning vajalik väljaõpe ja tööoskused ehk kvalifikatsioon<sup>b</sup>. Kõik klassifikaatori ametirühmad on koostatud neist põhimõtetest lähtudes.

2013. aastal töötas kõige suurem osa meestest oskus- ja käsitöölisena (23,4%) ning naistest tippspetsialistidena (26,4%).

Palgalõhe oli 2013. aastal suurim juhtidel, teenindus- ja müügitöötajatel ning seadme- ja masinaoperaatoritel, ulatudes veidi üle 30%. Väikseim oli ametnike ning põllumajandus-, metsandus-, jahindus- ja kalandustöötajate sooline palgalõhe (ligikaudu 15%). Nii mees- kui ka naistöötajatest oli 2013. aastal kõige kõrgem brutotunnipalk juhtidel – meestel 11,19 ja naistel 7,65 eurot. Kõige madalamalt olid tasustatud lihttöölised – meeste keskmine brutotunnipalk oli 3,89 ja naistel 2,86 eurot. Täpsemad andmed soolise palgalõhe ja keskmise brutotunnipalga kohta ametiala pearühma järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 7.

### Gender pay gap by occupation

*Gender pay gap by occupation shows the ratio of the difference between the average gross hourly wages of men and women to the average gross hourly wages of men by main group of occupation.*

*The classification of jobs is based on the International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO). The classification lists the rules for classifying jobs. The two main concepts of the classification based on ISCO are the nature of activity performed i.e. work<sup>a</sup>, and necessary training and skills i.e. qualification<sup>b</sup>. All the occupation groups of the classification have been created following those principles.*

*In 2013, the biggest share of men was working as craft and related trades workers (23.4%) and the biggest share of women was working as professionals (26.4%).*

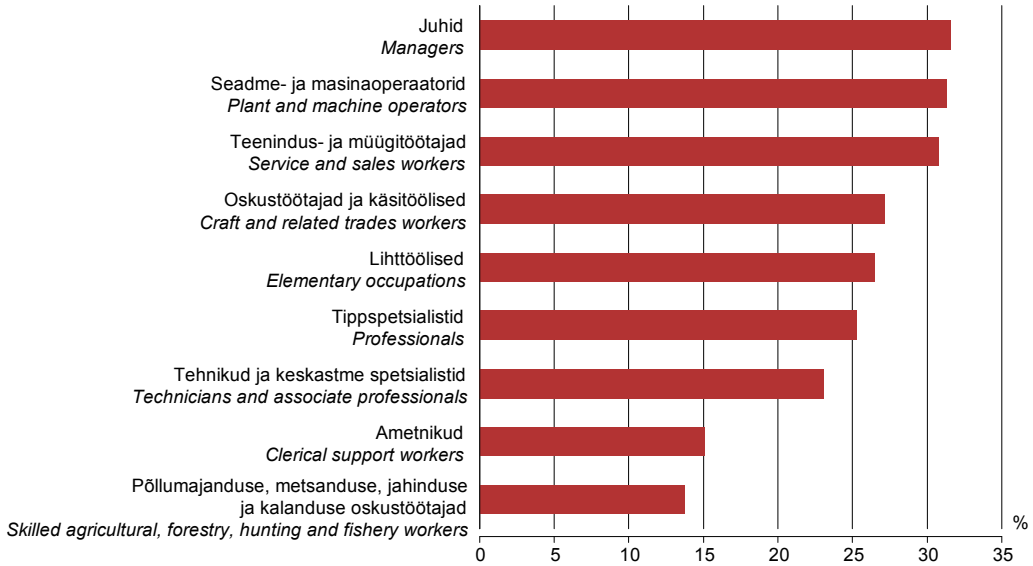
*In 2013, the pay gap was biggest among managers, service and sales workers and plant and machine operators, reaching slightly over 30%. The gender pay gap was smallest among clerical support workers and agricultural, forestry, hunting and fishery workers (approximately 15%). Both for male and female workers, gross hourly wages were highest in 2013 among managers – 11.19 euros for men and 7.65 euros for women. The group with the lowest gross hourly wages was that of elementary occupations where the average gross hourly wages for men were 3.89 euros and for women, 2.86 euros. More detailed data on the gender pay gap and average gross hourly wages by main group of occupation are presented in Table 7 of the Annex.*

<sup>a</sup> Eesti keeles: ISCO statistilise üksusena on töö ühe isiku täidetavate või täitmiseks mõeldud ülesannete ja kohustuste kogum. Sarnaste ülesannete ja kohustustega tööde kogum moodustab ameti ja sarnased ametid moodustavad ametiala. In English: Work as a statistical unit of ISCO is defined as the tasks and responsibilities performed or meant to be performed by one person. A collection of works with similar tasks and responsibilities makes up a job. Similar jobs make up an occupation.

<sup>b</sup> Eesti keeles: Kvalifikatsioon ehk ametioskus on võime täita kindlaid tööülesandeid ja -kohustusi. In English: Qualification or professional skill has been defined as the capability of carrying out certain job tasks and responsibilities.

**Joonis 7. Sooline palgalõhe ametiala pearühma järgi, 2013**

Figure 7. Gender pay gap by main group of occupation, 2013



## Sooline palgalõhe tegevusala järgi

Sooline palgalõhe tegevusala järgi näitab meeste ja naiste keskmise brutotunnipalga erinevuse suhet meeste keskmisesse brutotunnipalka tegevusalati.

Tegevusalade liigitamisel kasutatakse Eesti majanduse tegevusalade klassifikaatorit (EMTAK), mis põhineb Euroopa Ühenduse majandustegevusalade statistilisel klassifikaatoril NACE. 1. jaanuaril 2008 hakkas Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse nr 1893/2006 järgi kehtima klassifikaatori uus versioon NACE Rev. 2, millel põhineb ka Eesti tegevusalade klassifikaator EMTAK 2008<sup>a</sup>.

Nii NACE kui ka EMTAK on hierarhilise struktuuriga, millest neli esimest kooditaset vastavad NACE Rev. 2 neljale tasemele<sup>b</sup>. Viienda taseme määramisel on arvestatud Eesti majanduse iseärasusi.

Siinse näitaja puhul on EMTAK 2008 tegevusalad ühendatud kümnesse pearühma, kus omavahel on liidetud järgmised tegevusalarühmad:

- tööstus (B–E)
  - mäetööstus (B)
  - töötlev tööstus (C)
  - elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine (D)
  - veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus (E)
- kaubandus, transport, majutus ja toitlustus (G–I)
  - hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrattaste remont (G)
  - veondus ja laondus (H)
  - majutus ja toitlustus (I)
- kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus, haldus- ja abitegevused (M–N)
  - kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus (M)
  - haldus- ja abitegevused (N)
- avalik haldus, haridus, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne (O–Q)
  - avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus (O)
  - haridus (P)
  - tervishoid ja sotsiaalhoolekanne (Q)
- kunst, meelelahutus ja vaba aeg, muud teenindavad tegevused (R–U)
  - kunst, meelelahutus ja vaba aeg (R)
  - muud teenindavad tegevused (S)
  - kodumajapidamiste kui tööandjate tegevus; kodumajapidamiste oma tarbeks mõeldud eristamata kaupade tootmine ja teenuste osutamine (T)
  - eksterritoriaalsete organisatsioonide ja üksuste tegevus (U)

2013. aastal oli kõige enam mehi hõivatud tööstuse valdkonnas (29,5%) ning naisi avaliku halduse, hariduse, tervishoiu või sotsiaalhoolekande valdkonnas (35,2%). Sooline palgalõhe oli 2013. aastal suurim finants- ja kindlustustegevuses, kus meeste keskmine töötasu oli peaaegu poole suurem kui samal tegevusalal hõivatud naistel. Väikseimad olid palgaerinevused kutse-, teadus- ja tehnikaalases tegevuses, kunsti ja meelelahutuse ning ehituse tegevusalal. 2013. aastal oli nii meestel kui ka naistel kõige kõrgem brutotunnipalk finants- ja kindlustus-

<sup>a</sup> <https://www.stat.ee/30843>

<sup>b</sup> I tase (jaod) – koosneb pealkirjast, mida identifitseeritakse tähtkoodiga; II tase (osad) – koosneb pealkirjast, mida identifitseeritakse kahekohalise numberkoodiga; III tase (rühmad) – koosneb pealkirjast, mida identifitseeritakse kolmekohalise numberkoodiga; IV tase (klassid) – koosneb pealkirjast, mida identifitseeritakse neljakohalise numberkoodiga.



tegevuse alal (meestel 14,25 ja naistel 7,74 eurot) ning kõige madalam kinnisvara alal (meestel 4,75 ja naistel 3,20 eurot). Täpsemad andmed soolise palgalõhe ja keskmise brutotunnipalga kohta tegevusala kümne pearühma järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 8.

### **Gender pay gap by economic activity**

*Gender pay gap by economic activity shows the ratio of the difference between the average gross hourly wages of men and women to the average gross hourly wages of men by economic activity.*

*The Estonian Classification for Economic Activities (EMTAK) is used for the classification of economic activities. EMTAK is based on NACE, the statistical classification of economic activities of the European Community. On 1 January 2008, pursuant to the Regulation 1893/2006 of the European Parliament and the Council, the new version NACE Rev. 2 took effect. This is what the Estonian Classification for Economic Activities EMTAK 2008 is based on<sup>a</sup>.*

*Both NACE and EMTAK have a hierarchical structure, out of which the four first code levels correspond to the four levels of NACE Rev. 2<sup>b</sup>. Upon determining the fifth level, the features of the Estonian economy have been taken into account.*

*For this indicator, the economic activities of EMTAK 2008 have been joined into ten main groups, where the following economic activity groups have been united:*

- *Industry (B-E)*
  - *Mining and quarrying (B)*
  - *Manufacturing (C)*
  - *Electricity, gas, steam and air conditioning supply (D)*
  - *Water supply; sewerage, waste management and remediation (E)*
- *Trade, transportation, accommodation and food service activities (G-I)*
  - *Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles (G)*
  - *Transportation and storage (H)*
  - *Accommodation and food service activities (I)*
- *Professional, scientific and technical activities, administrative and support service activities (M-N)*
  - *Professional, scientific and technical activities (M)*
  - *Administrative and support service activities (N)*
- *Public administration, education, human health and social work activities (O-Q)*
  - *Public administration and defence; compulsory social security (O)*
  - *Education (P)*
  - *Human health and social work activities (Q)*
- *Arts, entertainment and recreation, other service activities (R-U)*
  - *Arts, entertainment and recreation (R)*
  - *Other service activities (S)*
  - *Activities of households as employers; undifferentiated goods and services producing activities for households for own use (T)*
  - *Activities of extraterritorial organisations and bodies (U)*

<sup>a</sup> <https://www.stat.ee/30843> (only in Estonian)

<sup>b</sup> The first level (sections) consists of a heading, identified by an alphabetical code; the second level (divisions) consists of a heading, identified by a two-digit numerical code; the third level (groups) consists of a heading, identified by a three-digit numerical code; the fourth level (classes) consists of a heading identified by a four-digit numerical code.

In 2013, the greatest share of men were employed in the economic activity of industry (29.5%) and the greatest share of women worked in public administration, education, human health and social work activities (35.2%). In 2013, gender pay gap was biggest in financial and insurance activities, where the average earnings of men were nearly twice as high as those of the women working in the same economic activity. Wage differences were smallest in professional, scientific and technical activities, arts and entertainment, and construction. In 2013, gross hourly wages were highest for both men and women in financial and insurance activities (14.25 euros for men and 7.74 euros for women) and lowest in real estate activities (4.75 euros for men and 3.20 euros for women). More detailed data on the gender pay gap and average gross hourly wages by the ten main groups of economic activity are presented in Table 8 of the Annex.

### Joonis 8. Sooline palgalõhe tegevusala pearühma järgi, 2013

Figure 8. Gender pay gap by main group of economic activity, 2013



## Sooline palgalõhe tööaja vormi järgi

Sooline palgalõhe tööaja vormi järgi näitab meeste ja naiste keskmise brutotunnipalga erinevuse suhet meeste keskmisesse brutotunnipalka tööaja vormiti.

Rahvusvahelise määratluse järgi loetakse osalise tööajaga töötajateks isikud, kes töötavad nädalas alla 35 tunni. Täistööajaga töötajad on need, kes töötavad nädalas vähemalt 35 tundi.

Osalise tööajaga töötamine on naistel rohkem levinud kui meestel. 2013. aastal töötas 95% meestest täistööajaga ja vaid 5% osalise tööajaga, naistest töötas täistööajaga 87% ja osalise tööajaga 13%. Aastatel 2006–2013 kõikus täistööajaga töötajate sooline palgalõhe umbes kolme protsendipunkti piires, olles väikseim 2013. aastal (ligi 22%) ja suurim 2011. aastal (ligi 25%). Alates 2006. aastast on täiskoormusega töötajate palgalõhe olnud üldjuhul suurem kui osakoormusega töötajatel, kuid viimastel aastatel on näitajad ühtlustunud.

Täistööajaga töötavate naiste ja meeste keskmine palgatase on kõrgem kui osalise tööajaga töötajatel. 2013. aastal oli täiskoormusega töötavate meeste brutotunnipalk 6,56 ja naiste oma 5,12 eurot, osakoormusega töötavate meeste brutotunnipalk aga 6,09 ja naiste oma 4,73 eurot. Täpsemad andmed soolise palgalõhe ja keskmise brutotunnipalga kohta tööaja vormi järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 9.

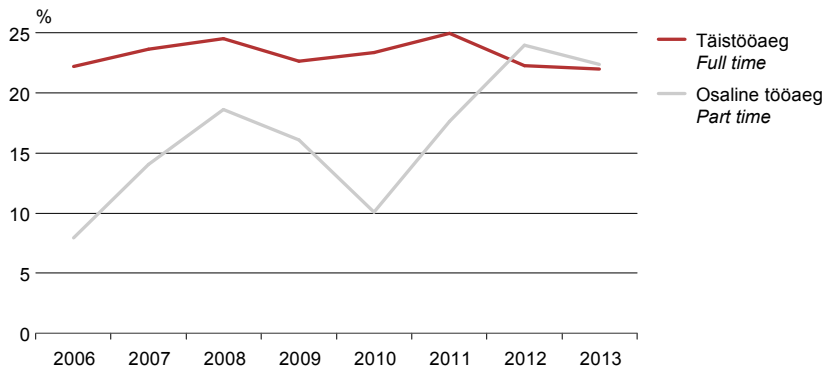
## Gender pay gap by working time format

*Gender pay gap by working time format shows the ratio of the difference between the average gross hourly wages of men and women to the average gross hourly wages of men by working time format.*

*By international definition, working part time means working fewer than 35 hours per week. Working full time means working at least 35 hours per week.*

*Working part time is more common among women than among men. In 2013, 95% of men were working full time and only 5% were working part time while 87% of women were working full time and 13% were working part time. In the years 2006–2013, the gender pay gap of full-time workers fluctuated in the range of about 3 percentage points, being smallest in 2013 (nearly 22%) and biggest in 2011 (nearly 25%). Since 2006, the pay gap has generally been bigger among full-time employees than among part-time employees, but the difference between the indicators has decreased in the past few years.*

*The average wage levels are higher among women and men working full time than among those working part time. In 2013, the gross hourly wages of men who worked full time were 6.56 euros and those of women were 5.12 euros, whereas for men and women who worked part time, the gross hourly wages were 6.09 euros and 4.73 euros, respectively. More detailed data on the gender pay gap and average gross hourly wages by working time format are presented in Table 9 of the Annex.*

**Joonis 9. Sooline palgalõhe tööaja vormi järgi, 2006–2013***Figure 9. Gender pay gap by working time format, 2006–2013*

## Sooline palgalõhe juhtimiskohustuste olemasolu järgi

Sooline palgalõhe juhtimiskohustuste järgi näitab meeste ja naiste keskmise brutotunnipalga erinevuse suhet meeste keskmisesse brutotunnipalka juhtimiskohustusega või juhtimiskohustuseteta töötajatel.

Arvestatud on isikuid, kes ametite klassifikaatori ISCO järgi on juhid ja kes isiku-uuringus on öelnud, et neil on tööl juhtimiskohustus. Juhtimiskohustusi võib peale ettevõtte juhtimisstruktuuris otseselt määratud juhtide olla ka teistel töötajatel. Sel juhul tähendab juhtimiskohustus kaastöötajate (v.a praktikandid ja õpipoisid) juhendamist ja nende töö eest vastutamist. Andmete kogumisel on peetud silmas tavalist töösituatsiooni, mitte ainult uuringunädalat. Kui küsitlaval tavaliselt juhtimiskohustust ei ole, aga näiteks uuringunädalal asendas ajutiselt puuduvat ülemust, siis seda juhtimiskohustuseks ei peeta. Sealjuures võib juhendaja osaliselt ka ise teha seda tööd, mille eest ta vastutab<sup>a</sup>.

2013. aastal isiku-uuringutes osalenud meestest oli juhtimiskohustus ligikaudu 8%-l ja naistest ligikaudu 5%-l.

Neil nais- ja meessoost palgatöötajatel, kellel juhtimiskohustusi ei ole, on palgalõhe väiksem (keskmiselt 18%) kui juhtimiskohustustega naistel ja meestel (keskmiselt 33%). Juhtimiskohustustega mees- ja naistöötajate keskmine brutotunnipalk on kõrgem kui juhtimiskohustuseteta töötajatel. 2013. aastal oli juhtimiskohustustega meeste keskmine brutotunnipalk 11,61 eurot, juhtimiskohustuseteta meestel aga 6,07 eurot. Naistöötajatel oli juhtimiskohustuste olemasolu korral brutotunnipalk 7,64 eurot, nende puudumisel aga 4,92 eurot. Täpsemad andmed soolise palgalõhe ja keskmise brutotunnipalga kohta juhtimiskohustuste olemasolu järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 10.

### **Gender pay gap by presence of managerial responsibilities**

*Gender pay gap by presence of managerial responsibilities shows the ratio of the difference between the average gross hourly wages of men and women to the average gross hourly wages of men among employees with and without managerial responsibilities.*

*Persons who, based on the ISCO classification of occupations, are managers and who stated in individual surveys that they have managerial responsibilities at their job have been taken into account. Besides the managers determined as such in the structure of management of a company, other employees could also have managerial responsibilities. In this case, managerial responsibilities mean instructing coworkers (except for trainees and apprentices) and taking responsibility for their work. Upon collecting data, information was collected about ordinary work situations, not just the survey week. If the respondent does not usually have managerial responsibilities, but on the survey week he or she temporarily substituted for the manager then this is not considered managerial responsibility. The manager could also partially do the work he or she is responsible for<sup>a</sup>.*

*Out of the men that participated in individual surveys in 2013, approximately 8% had managerial responsibilities whereas the percentage for women was approximately 5.*

*The female and male wage employees who do not have managerial responsibilities have a smaller pay gap (on average 18%) than the women and men who do (on average 33%). The average gross hourly wages of male and female employees with managerial responsibilities are higher than for those without managerial responsibilities. In 2013, the average gross hourly wages of men with managerial responsibilities were 11.61 euros whereas those of men without*

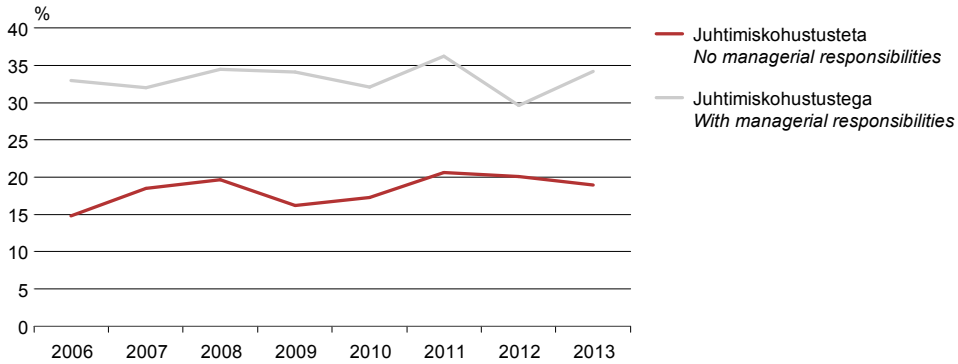
<sup>a</sup> Eesti keeles: Juhtimiskohustustega töötaja vastutab vähemalt ühe töötaja töö eest, juhendab selle tegemist ja kontrollib, et see oleks rahuldavalt tehtud. Juhtimiskohustustena ei käsitleta näiteks kvaliteedikontrollija või konsultandi tööd.

*In English: An employee with managerial responsibilities is responsible for the performance of at least one employee's work, he or she instructs how it is to be carried out and checks that the work is done satisfactorily. Tasks such as quality check or consultant work are not considered managerial responsibilities.*

managerial responsibilities were 6.07 euros. The average gross wages of female employees were 7.64 euros when they had managerial responsibilities and 4.92 when they did not. More detailed data on the gender pay gap and average gross hourly wages by presence of managerial responsibilities are presented in Table 10 of the Annex.

### Joonis 10. Sooline palgalõhe juhtimiskohustuste olemasolu järgi, 2006–2013

Figure 10. Gender pay gap by presence of managerial responsibilities, 2006–2013



## Sooline palgalõhe tööandja liigi järgi

Sooline palgalõhe tööandja liigi järgi näitab meeste ja naiste keskmise brutotunnipalga erinevuse suhet meeste keskmisesse brutotunnipalka tööandja liigiti.

Tööandja liik määratakse ettevõtte või asutuse omaniku järgi. Avalikku sektorisse kuuluvad ettevõtted ja asutused, mille omanik on riik või kohalik omavalitsus. Erasektori ettevõtte omanik on Eesti või välismaa eraõiguslik isik.

2013. aastal töötas erasektoris 69,4% ja avalikus sektoris 30,6% kõikidest palgatöötajatest. Avalikus sektoris olid ülekaalus naistöötajad (naisi 67,2% ja mehi 32,8%), erasektoris mehed (mehi 53,4% ja naisi 46,6%).

Kuni 2008. aastani oli sooline palgalõhe erasektoris veidi suurem kui avalikus sektoris, kuid alates 2009. aastast vastupidi. Kuigi avaliku halduse, riigikaitse ja kohustusliku sotsiaalkindlustuse tegevusalal on sooline palgalõhe läbi aastate olnud keskmisest oluliselt väiksem, ei ole see päris nii kogu avalikus sektoris, kuna siinkohal on hõlmatud kõik tegevusalad. Avalikus sektoris hõivatud naistest töötab väga suur osa hariduse (16%), töötleva tööstuse (16%), hulgi- ja jaekaubanduse (15%) ning tervishoiu ja sotsiaalhoolekande tegevusalal (11%). Avalikus sektoris töötavatest meestest on aga ligikaudu 25% hõivatud töötleva tööstuse alal ja suur osa ka ehituse (14%), hulgi- ja jaekaubanduse ning mootorsõidukite remondi (10%) ning veonduse ja laonduse tegevusalal (10%), kus on ka keskmisest kõrgemad palgad. Täpsemad andmed soolise palgalõhe ja keskmise brutotunnipalga kohta tööandja liigi järgi on esitatud kogumiku lisa tabelis 11.

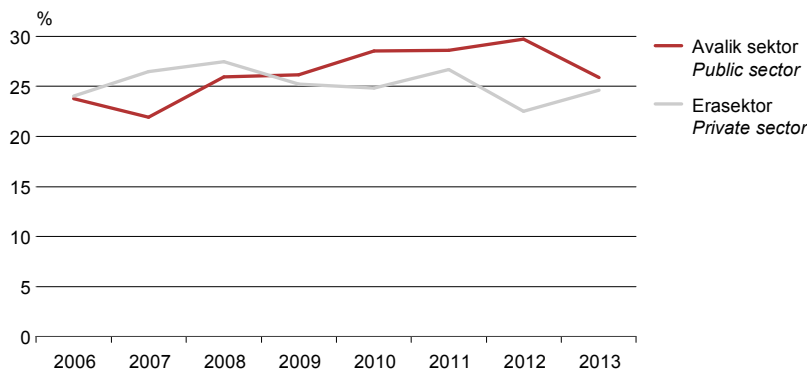
## Gender pay gap by type of employer

*Gender pay gap by type of employer shows the ratio of the difference between the average gross hourly wages of men and women to the average gross hourly wages of men by type of employer.*

*The type of employer is determined by the owner of the company or body. Companies and bodies that are owned by the state or a local government belong to the public sector. Companies that are owned by a private law body of Estonia or a foreign country belong to the private sector.*

*In 2013, 69.4% of all wage employees worked in the private sector and 30.6% worked in the public sector. Women were in majority in the public sector (67.2% were women and 32.8% were men) while men were in majority in the private sector (53.4% were men and 46.6% were women).*

*Until 2008, gender pay gap was slightly bigger in the private sector than it was in the public sector, but the situation has been reversed from 2009 onwards. Although in the economic activity of public administration, defence and compulsory social security, gender pay gap has been significantly smaller than average over the years, this is not the case in the public sector as a whole, as all economic activities are represented here. A very large part of women who work in the public sector work in education (16%), manufacturing (16%), wholesale and retail trade (15%) and human health and social work activities (11%). Approximately 25% of the men that work in the public sector work in manufacturing and a large share also works in construction (14%), wholesale and retail trade and repair of motor vehicles and motorcycles (10%), and in transportation and storage (10%) where wages on average tend to be higher. More detailed data on the gender pay gap and average gross hourly wages by type of employer are presented in Table 11 of the Annex.*

**Joonis 11. Sooline palgalõhe tööandja liigi järgi, 2006–2013***Figure 11. Gender pay gap by type of employer, 2006–2013*



## Sooline palgalõhe ettevõtte või asutuse suuruse järgi

Sooline palgalõhe ettevõtte või asutuse suuruse järgi näitab meeste ja naiste keskmise brutotunnipalga erinevuse suhet meeste keskmisesse brutotunnipalka ettevõtte või asutuse suurusrühmas.

Ettevõtte/asutuse suuruse määramisel on arvestatud töötajate arvu, mille põhjal on ettevõtted ja asutused jaotatud kolme suurusrühma<sup>a</sup>:

- mikroettevõtted (1–10 töötajat);
- väikeettevõtted (11–49 töötajat);
- keskmise suurusega ja suurettevõtted (vähemalt 50 töötajat).

2013. aastal töötas nii väikeettevõtetes kui ka keskmise suurusega ja suurettevõtetes ligikaudu 80% ning mikroettevõtetes ligikaudu 20% kõikidest palgatöötajatest. 2013. aastal oli sooline palgalõhe kõige suurem keskmise suurusega ja suurettevõtete töötajatel (27%) ning kõige väiksem mikroettevõtete töötajatel (19%). Kõrgeim brutotunnipalk oli nii naistel kui ka meestel keskmise suurusega ja suurettevõtetes (meestel 7,90 ja naistel 5,81 eurot) ning madalaim mikroettevõtetes (meestel 5,04 ja naistel 4,10 eurot). Täpsemad andmed soolise palgalõhe ja keskmise brutotunnipalga kohta ettevõtte või asutuse suuruse järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 12.

### **Gender pay gap by size of company or body**

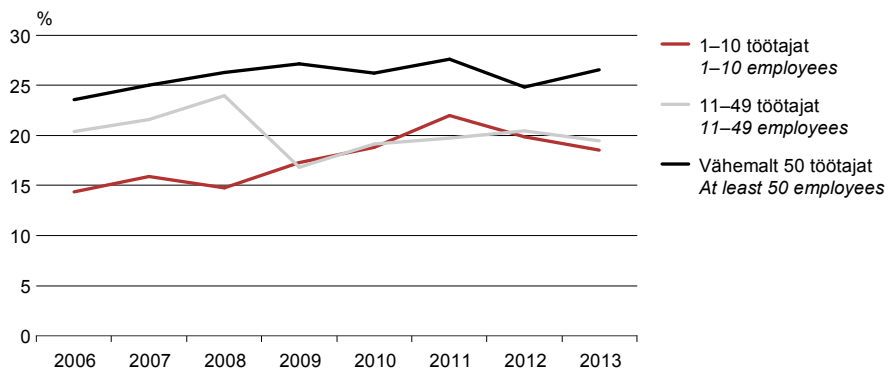
*Gender pay gap by the size of company or body shows the ratio of the difference between the average gross hourly wages of men and women to the average gross hourly wages of men in a certain company/body size group.*

*Defining the size takes into account the number of employees. Based on that, companies and bodies are divided into three size groups<sup>a</sup>:*

- *Micro companies (1–10 employees);*
- *Small companies (11–49 employees);*
- *Medium-sized and large companies (at least 50 employees).*

*In 2013, approximately 80% of all wage employees worked in small, medium-sized and large companies and approximately 20% worked in micro companies. In 2013, gender pay gap was biggest among the employees of medium-sized and large companies (27%) and smallest among employees of micro companies (19%). Gross hourly wages were highest for both women and men in medium-sized and large companies (7.90 euros for men and 5.81 for women) and lowest in micro companies (5.04 euros for men and 4.10 for women). More detailed data on the gender pay gap and average gross hourly wages by size of company are presented in Table 12 of the Annex.*

<sup>a</sup> [http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition/index_en.htm)

**Joonis 12. Sooline palgalõhe ettevõtte või asutuse suuruse järgi, 2006–2013***Figure 12. Gender pay gap by size of company or body, 2006-2013*

## Sooline palgalõhe tegeliku perekonnaseisu järgi

Sooline palgalõhe tegeliku perekonnaseisu järgi näitab meeste ja naiste keskmise brutotunnipalga erinevuse suhet meeste keskmisesse brutotunnipalka perekonnaseisu järgi.

2013. aastal olid 44% palgatöötajatest abielus, 23% vallalised, 20% vabaabielus ja 13% kas lahutatud, lesed või elasid seaduslikust abikaasast lahus. Kõige väiksem oli 2013. aastal vallaliste inimeste sooline palgalõhe (5%) ja kõige suurem abielus olevate inimeste palgalõhe (27%). Ka vabaabielus olijate sooline palgalõhe oli üsna suur (25%), kuid siiski veidi väiksem kui abielus olijatel. Vallaliste sooline palgalõhe oli aastatel 2006–2013 üsna väike ja näiteks 2006. aastal isegi negatiivne – s.t vallaliste naiste keskmine brutotunnipalk oli kõrgem kui vallalistel meestel.

2013. aastal teenisid meestest kõige kõrgemat keskmist brutotunnipalka abielus olevad mehed (7,14 eurot), naistest aga vallalised naised (5,32 eurot). Täpsemad andmed soolise palgalõhe ja keskmise brutotunnipalga kohta tegeliku perekonnaseisu järgi on esitatud kogumiku lisa tabelis 13.

### Gender pay gap by actual marital status

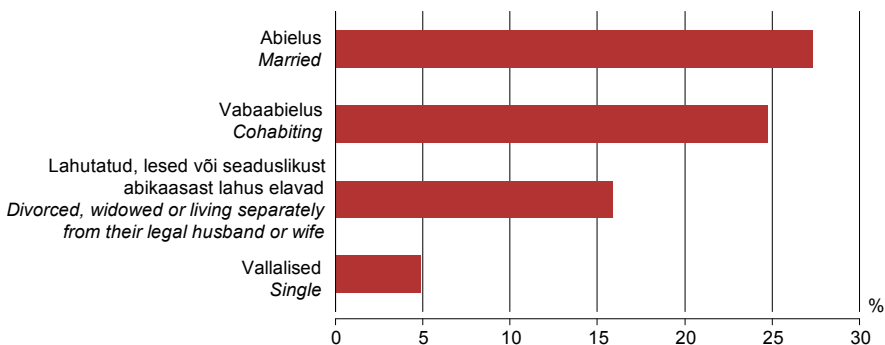
*Gender pay gap by actual marital status shows the ratio of the difference between the average gross hourly wages of men and women to the average gross hourly wages of men by actual marital status.*

*In 2013, 44% of wage employees were married, 23% were single, 20% were cohabiting and 13% were either divorced, widowed or living separately from their legal husband or wife. In 2013, gender pay gap was smallest among single persons (5%) and biggest among persons who were married (27%). Even the gender pay gap of cohabiting persons was relatively big (25%), but still smaller than that of married persons. Gender pay gap was quite small for single persons in 2006–2013 and for example in 2006 it was even negative – i.e. the average gross hourly wages of single women were higher than those of single men.*

*In 2013, out of all men, married men were the ones earning the highest average gross hourly wages (7.14 euros) and out of women, single women earned the most (5.32 euros). More detailed data on the gender pay gap and average gross hourly wages by actual marital status are presented in Table 13 of the Annex.*

### Joonis 13. Sooline palgalõhe tegeliku perekonnaseisu järgi, 2013

Figure 13. Gender pay gap by actual marital status, 2013



## Sooline palgalõhe eelkooliealiste laste olemasolu järgi

Sooline palgalõhe eelkooliealiste laste olemasolu järgi näitab meeste ja naiste keskmise brutotunnipalga erinevuse suhet meeste keskmisesse brutotunnipalka eelkooliealiste laste arvu järgi.

Eelkooliealised lapsed on kuni 6-aastased lapsed. 2013. aasta isiku-uuringute andmete kohaselt ei olnud eelkooliealisi lapsi 82%-l inimestest, üks eelkooliealine laps oli 14%-l ja vähemalt kaks eelkooliealist last 4%-l. Sooline palgalõhe on olnud stabiilselt alates 2006. aastast väikseim nendel mees- ja naistöötajatel, kellel eelkooliealisi lapsi ei ole. 2013. aastal oli nende palgalõhe 18%. Ühe eelkooliealise lapsega meeste ja naiste palgaerinevus oli juba märksa suurem (2013. aastal 28%). Vähemalt kahe eelkooliealise lapsega meeste ja naiste palgalõhe oli aga võrreldes eelkooliealiste lasteta meeste ja naistega kahekordne (40%). Täpsemad andmed soolise palgalõhe ja keskmise brutotunnipalga kohta eelkooliealiste laste olemasolu järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 14.

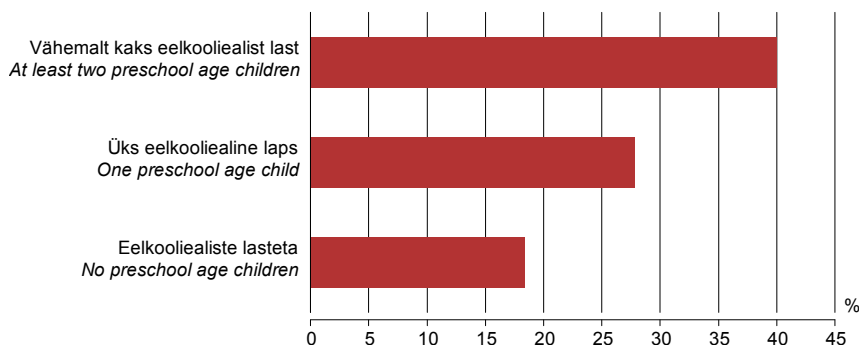
### Gender pay gap by presence of preschool age children

*Gender pay gap by the presence of preschool age children shows the ratio of the difference between the average gross hourly wages of men and women to the average gross hourly wages of men by number of preschool age children.*

*Preschool age children are children up to 6 years of age. According to the data of the 2013 individual surveys, 82% of persons did not have preschool age children, 14% had one preschool age child and 4% had at least two preschool age children. Since 2006, the gender pay gap has remained lowest for those male and female employees who did not have preschool age children. In 2013, their gender pay gap was 18%. The pay gap of men and women with one preschool-age child was remarkably bigger (28% in 2013). The pay gap of men and women with at least two preschool age children was twice as big as that of men and women who didn't have preschool age children (40%). More detailed data on the gender pay gap and average gross hourly wages by presence of preschool-age children have been presented in Table 14 of the Annex.*

#### Joonis 14. Sooline palgalõhe eelkooliealiste laste olemasolu järgi, 2013

Figure 14. Gender pay gap by presence of preschool age children, 2013



## LISANÄITAJAD

Soolist palgalõhet mõjutavad ka mitmesugused ühiskonna ja tööturu arengut puudutavad tegurid. Poliitikauuringute keskus Praxis ja Eesti rakendusauuringute keskus CentAR on oma analüüsis „Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs“ pakkunud mitmesuguseid palgalõhet mõjutavate struktuursete tegurite arengut väljendavaid näitajaid, millele siinses kogumikus tuginetakse. Loodud näitajad on arvutatud mitme andmeallika põhjal – analüüsitud on nii isiku-uuringutel kui ka kõiksetel registritel põhinevaid näitajaid.

Näitajad on jaotatud järgmistesse teemarühmadesse:

- sooline segregatsioon;
- aktiivsus ettevõtluses;
- töö- ja pereelu;
- vanemahüvitis;
- isapuhkus;
- lapsehoolduspuhkus.

## **ADDITIONAL INDICATORS**

*The gender pay gap is also affected by various indicators related to the development of society and the labour market. Praxis Center for Policy Studies and CentAR Center for Applied Research presented in their analysis “Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs” (“Gender pay gap in Estonia. Analysis of political measures.”) various indicators expressing the development of the structural factors that affect the pay gap. The present analysis uses those indicators. The indicators have been calculated based on several data sources – both the indicators which are based on individual surveys and those based on exhaustive registers have been analysed.*

*The indicators have been divided into the following topics:*

- *sex segregation;*
- *activity in entrepreneurship;*
- *work and family life;*
- *parental benefit;*
- *paternity leave;*
- *parental leave.*

## SOOLINE SEGREGATSIOON

### Definitsioon

Sooline segregatsioon näitab, kui suur osa naisi või mehi peaks töökohta vahetama selleks, et naiste ja meeste osatähtsus oleks kõikidel ameti- ja tegevusaladel võrdne. Näitaja arvutamisel on kasutatud Duncani ja Duncani indeksit<sup>a</sup>.

### Valem

$$St = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{q_{it} T_{it}}{\sum_i q_{it} T_{it}} - \frac{p_{it} T_{it}}{\sum_i p_{it} T_{it}} \right|,$$

kus  $p_{it} = F_{it} / T_{it}$  ja  $q_{it} = (1 - p_{it}) = M_{it} / T_{it}$

$F_{it}$  = naiste arv tegevusalal  $i$  ja aastal  $t$

$M_{it}$  = meeste arv tegevusalal  $i$  ja aastal  $t$

$T_{it} = F_{it} + M_{it}$  = töötajate koguarv tegevusalal  $i$  ja aastal  $t$

Lühendatud kujul:

$$St = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{M_i}{M} - \frac{F_i}{F} \right|$$

### Andmeallikas

Statistikaameti loodud ühendandmebaas, mis on kokku pandud Eesti tööjõu-uuringu ja Eesti sotsiaaluuringu andmestikest. Ühendandmebaasile on lingitud palgaandmed Maksu- ja Tolliameti maksukohustuslaste registrist.

### Ajavahemik

2006–2013

### Ühik

%

Mida suurem on segregatsiooniindeksi väärtus, seda rohkem on tööturg segregeerunud. Kui indeksi väärtus on 0%, siis segregatsiooni tööturul ei ole, s.t naised ja mehed on ameti- ja tegevusalade vahel ühtlaselt jagunenud. Kui indeksi väärtus on 100%, on tööturg täielikult segregeerunud, s.t naised ja mehed töötavad täiesti erinevatel ameti- või tegevusaladel.

Sooline segregatsioon mõjutab naiste ja meeste palgaerinevusi ehk soolist palgalõhet, sest mõjutab otseselt ameti- ja tegevusaladel kujunevat keskmist palka. Naiste koondumine peamiselt just kõige madalamalt tasustatud ameti- ja tegevusaladele loob eeldused soolise palgalõhe tekkeks<sup>b,c</sup>.

Soolist segregatsiooni on kaht liiki – vertikaalne ja horisontaalne segregatsioon.

<sup>a</sup> Duncan, O., Duncan, B. (1955). A methodological analysis of segregation indexes. – American Sociological Review, Vol 20, No 2, pp. 210–217.

<sup>b</sup> Bergmann, B. (1986). The Economic Emergence of Women. New York: Basic Books.

<sup>c</sup> Anker, R., Hein, C. (1986). Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World. London: Macmillan.

## SEX SEGREGATION

### Definition

Sex segregation shows how many women or men should change occupations so that the shares of women and men would be equal in all occupations or economic activities. The Duncan and Duncan index<sup>a</sup> has been used to calculate the indicator.

### Formula

$$St = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{q_{it}T_{it}}{\sum_i q_{it}T_{it}} - \frac{p_{it}T_{it}}{\sum_i p_{it}T_{it}} \right|,$$

where  $p_{it} = F_{it} / T_{it}$  and  $q_{it} = (1 - p_{it}) = M_{it} / T_{it}$

$F_{it}$  = number of females in an economic activity  $i$  and year  $t$

$M_{it}$  = number of males in economic activity  $i$  and year  $t$

$T_{it} = F_{it} + M_{it}$  = total number of employees in economic activity  $i$  and year  $t$

In shortened version:

$$St = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{M_i}{M} - \frac{F_i}{F} \right|$$

### Data source

The combined database created by Statistics Estonia, which has been put together from the data of the Estonian Labour Force Survey and the Estonian Social Survey. Wages data from the register of taxable persons of the Estonian Tax and Customs Board have been linked to the combined database.

### Time period

2006–2013

### Unit

%

The greater the value of the segregation index, the more segregated the labour market. If the index value is 0%, segregation is not present in the labour market, i.e. women and men are distributed evenly in the occupations and economic activities. If the index value is 100%, the labour market is fully segregated, i.e. women and men work in entirely different occupations or economic activities.

Sex segregation has a direct impact on the wage differences of women and men i.e. the gender pay gap because it directly affects the average wages that form across occupations and economic activities. The increasing concentration of women in lower paid occupations and economic activities creates conditions for the emergence of the gender pay gap<sup>b,c</sup>.

There are two types of sex segregation — vertical and horizontal segregation.

<sup>a</sup> Duncan, O., & Duncan, B. (1955). A methodological analysis of segregation indexes. *American Sociological Review*, Vol. 20(2), pp. 210–217.

<sup>b</sup> Bergmann, B. (1986). *The Economic Emergence of Women*, New York: Basic Books.

<sup>c</sup> Anker, R., Hein, C. (1986). *Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World*. London: Macmillan.

## Ametialapõhine sooline segregatsioon

Ametialapõhist soolist segregatsiooni nimetatakse ka vertikaalseks segregatsiooniks, mis näitab naiste ja meeste koondumist eri ametikohtadele. Naised on üldjuhul ülekaalus ametiredeli madalamatel positsioonidel ja seega ka keskmiselt madalamalt tasustatud kui mehed<sup>a</sup>. Mida suurem on vertikaalse segregatsiooni indeksi väärtus, seda selgemalt on nais- ja meestöötajad ametipositsioonide vahel jagunenud, s.t naised ja mehed teevad erinevaid töid.

Ametialapõhine sooline segregatsioon oli vaadeldavatel aastatel küllaltki stabiilne. Suurim oli segregatsiooniindeks 2007. aastal (43%) ja väikseim 2011. aastal (37%). Kuigi vertikaalne segregatsioon aastatel 2006–2013 veidi vähenes, peaks siiski ligikaudu 40% naistest või meestest töökohta vahetama, et naised ja mehed jaotuksid ametialade vahel võrdselt ja Eesti tööturul segregatsiooni ei oleks. Täpsemad andmed ametialapõhise soolise segregatsiooni kohta on esitatud kogumiku lisas tabelis 15.

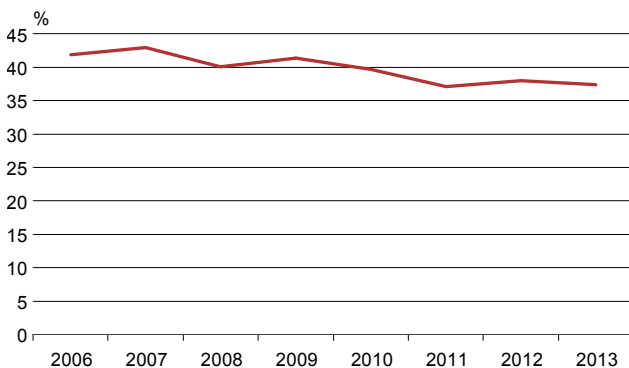
### Occupation-based sex segregation

*Occupation-based sex segregation, also called vertical segregation, shows the high concentration of women and men in different occupations. Women are generally in majority in the lower rungs of the career ladder and are therefore on average lower paid than men<sup>a</sup>. The greater the value of the index of vertical segregation, the more female and male employees are segregated in working positions, i.e. women and men do different work.*

*Occupation-based sex segregation was relatively stable in the years under observation. Segregation index was highest in 2007 (43%) and lowest in 2011 (37%). Although vertical segregation diminished in 2006–2013, approximately 40% of women or men should still change their jobs so that women and men would be evenly distributed in occupations and that segregation would not be present in the Estonian labour market. More detailed data on occupation-based sex segregation is presented in Table 15 of the Annex.*

### Joonis 15. Ametialapõhine sooline segregatsioon, 2006–2013

Figure 15. Occupation-based sex segregation, 2006–2013



<sup>a</sup> Biin, H. (2011). Sooline palgalõhe, selle põhjused ja hindamisviisid. – Sooline palgalõhe Eestis [Gender pay gap, its causes and assessment methods. – Gender pay gap in Estonia]. Sotsiaalministeeriumi toimetised, nr 2, lk 9–26. [www] [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Valjaanded/toimetised\\_20112.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/toimetised_20112.pdf) (only in Estonian) (05.11.2015).



## Tegevusalapõhine sooline segregatsioon

Tegevusalapõhist soolist segregatsiooni nimetatakse ka horisontaalseks segregatsiooniks, mis tähendab naiste ja meeste koondumist eri tegevusaladele. Nendel tegevusaladel, kus arvulises ülekaalus on naised, on keskmine palk enamasti madalam. Mida suurem on horisontaalse segregatsiooni indeksi väärtus, seda erinevamatel tegevusaladel on nais- ja meestöötajad hõivatud.

Aastatel 2006–2013 püsis tegevusalapõhine sooline segregatsioon väga stabiilsena, olles väikseim 2012. aastal (35%) ja suurim 2013. aastal (37%). Seega peaks segregatsiooni kaotamiseks oma tegevusala vahetama ligikaudu kolmandik kõikidest Eesti tööturul hõivatud nais- või meestöötajatest. Täpsemad andmed tegevusalapõhise soolise segregatsiooni kohta on esitatud kogumiku lisas tabelis 16.

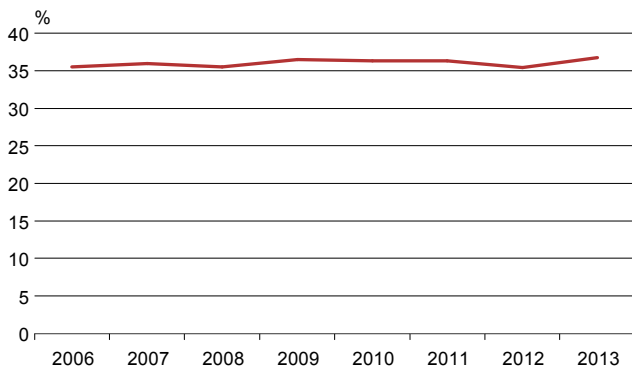
### *Economic activity-based sex segregation*

*Economic activity-based sex segregation is also called horizontal segregation. It refers to the concentration of women and men in separate economic activities. In the economic activities where women are in majority, the average wage tends to be lower. The higher the value of horizontal segregation index, the more different the economic activities in which female and male employees are occupied.*

*In 2006–2013, economic activity-based sex segregation remained stable, being lowest in 2012 (35%) and highest in 2013 (37%). Therefore approximately one third of all female or male employees employed in the Estonian labour market should change their economic activity in order to put an end to segregation. More detailed data on economic activity-based sex segregation is presented in Table 16 of the Annex.*

### Joonis 16. Tegevusalapõhine sooline segregatsioon, 2006–2013

Figure 16. Economic activity-based sex segregation, 2006–2013



## AKTIIVSUS ETTEVÕTLUSES

### Meeste ja naiste osatähtsus ettevõtjate hulgas

Meeste ja naiste osatähtsus ettevõtjate hulgas näitab, kui suur osa kõikidest ettevõtjatest on mehed ja kui suur osa naised. Ettevõtjad on need hõivatud, kes on end isiku-uuringus määratlenud üksikettevõtja, palgatöötaja(te)ga ettevõtja või palgatöötajaga talupidajana.

#### Andmeallikas

Statistikaameti loodud ühendandmebaas, mis on kokku pandud Eesti tööjõu-uuringu ja Eesti sotsiaaluuringu andmestikest. Ühendandmebaasile on lingitud palgaandmed Maksu- ja Tolliameti maksukohustuslaste registrist.

#### Ajavahemik

2006–2013

#### Ühik

%

Üldjuhul on meeste seas ettevõtjaid rohkem kui naiste seas. 2013. aastal oli kõikidest tööturul hõivatud meestöötajatest ettevõtjaid 12%, naistest aga poole vähem ehk 6%. Alates 2006. aastast on ettevõtjate osatähtsus mõlema soo puhul püsitud küllaltki stabiilsena. Täpsemad andmed ettevõtjate osatähtsuse kohta meeste ja naiste hulgas on esitatud kogumiku lisas tabelis 17.

2013. aastal olid veidi üle 30% kõigist ettevõtjatest naised ja ligi 70% mehed. Alates 2006. aastast on meeste osatähtsus ettevõtjate seas olnud alati suurem kui naistel. Täpsemad andmed ettevõtjate kohta soo järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 18.

## ACTIVITY IN ENTREPRENEURSHIP

### *The share of women and men among entrepreneurs*

*The share of women and men among entrepreneurs shows how large is the part of women in all entrepreneurs and how large is the part of men. Entrepreneurs are those employed persons who define themselves in individual surveys as self-employed persons, entrepreneurs with wage employee(s) or farmers with paid labour.*

#### **Data source**

*The combined database created by Statistics Estonia, which has been put together from the data of the Estonian Labour Force Survey and the Estonian Social Survey. Wages data from the register of taxable persons of the Estonian Tax and Customs Board have been linked to the combined database.*

#### **Time period**

2006–2013

#### **Unit**

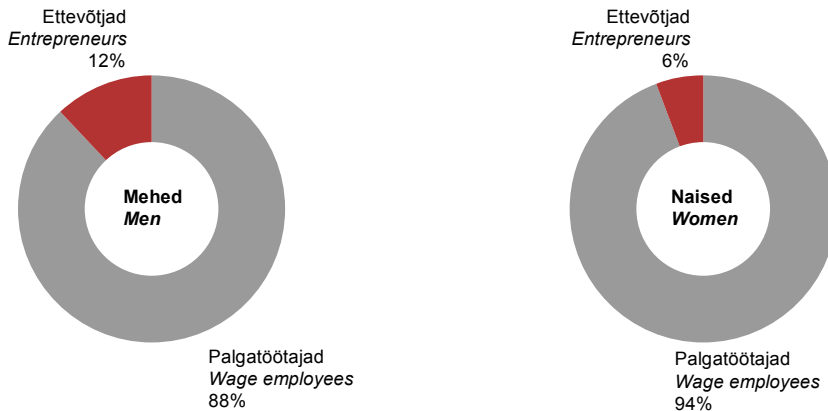
%

In general, there are more entrepreneurs among men than there are among women. In 2013, 12% of all male employees in the labour market were entrepreneurs while the figure was half as big among women, at 6%. Since 2006, the share of entrepreneurs has remained quite stable among both sexes. More detailed data on the share of entrepreneurs among men and women are presented in Table 17 of the Annex.

In 2013, slightly over 30% of all entrepreneurs were women and nearly 70% were men. Since 2006, the share of men among entrepreneurs has always been bigger than that of women. More detailed data on entrepreneurs by sex are presented in Table 18 of the Annex.

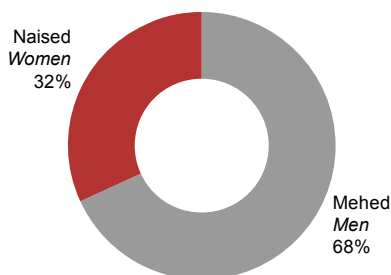
**Joonis 17. Ettevõtjate osatähtsus naiste ja meeste hulgas, 2013**

Figure 17. The share of entrepreneurs among women and men, 2013



**Joonis 18. Ettevõtjad soo järgi, 2013**

Figure 18. Entrepreneurs by sex, 2013



## Meeste ja naiste loodud ettevõtete osatähtsus alustavate ettevõtete hulgas

Meeste ja naiste loodud ettevõtete osatähtsus alustavate ettevõtete hulgas näitab, kui palju uusi ettevõtteid loovad aasta jooksul mehed ja kui palju naised.

Arvestatud on kõikide aasta jooksul äriregistris registreeritud ettevõtetega, mille on asutanud Eesti osanikud. Arvesse pole võetud ettevõtteid, mille kohta asutajainfo puudub või mille on asutanud välismaa osanikud.

Eesti osanike asutatud ettevõtted jagunevad kolmeks: meeste asutatud ettevõtted, naiste asutatud ettevõtted ning naiste ja meeste ühiselt asutatud ettevõtted ehk kus mõlema osalus on 50%. Samal ajal oli ka niisuguseid ettevõtteid, mille omaniku sugu ei olnud võimalik määrata. Üldjuhul oli nendel ettevõtetel mitu juriidilisest isikust osanikku ehk üksus ei kuulunud kontserni ja üksuse omanik ei olnud eraisik.

### Andmeallikas

Äriregistri andmebaas

### Ajavahemik

2006–2013

### Ühik

%

Mehed on ettevõtete loomisel üldiselt aktiivsemad kui naised – veel 2006. aastal löid mehed ligikaudu 65% ja naised vaid 16% alustanud ettevõtetest. 2013. aastaks oli naiste loodud ettevõtete osatähtsus kasvanud koguni 12 protsendipunkti, meeste näitaja aga kahanenud ligikaudu 5 protsendipunkti, mis tähendab, et naised on muutunud ettevõtete loomisel märksa aktiivsemaks. Vähenenud on nende ettevõtete arv, mille puhul ei ole võimalik asutaja sugu määrata. Täpsemad andmed naiste ja meeste asutatud ettevõtete kohta on esitatud kogumiku lisas tabelis 19.

## ***The share of companies founded by men and women among new companies***

*The share of companies founded by men and women among new companies shows how many new companies were created by men and how many were created by women in a year.*

*In this indicator, all companies that were registered in the Commercial Register within a year and that were founded by Estonian shareholders are taken into account. Companies for which information about the founder is unknown or which were founded by foreign shareholders are not taken into account.*

*Companies founded by Estonian shareholders can be divided into three groups: companies founded by men, companies founded by women and companies jointly founded by men and women (share of both being 50%). At the same time there have been companies whose owner's sex was not possible to determine. In general, those companies had several shareholders that were legal persons, i.e. the unit did not belong to a group of companies nor was it owned by a private person.*

**Data source**

Database of the Commercial Register

**Time period**

2006–2013

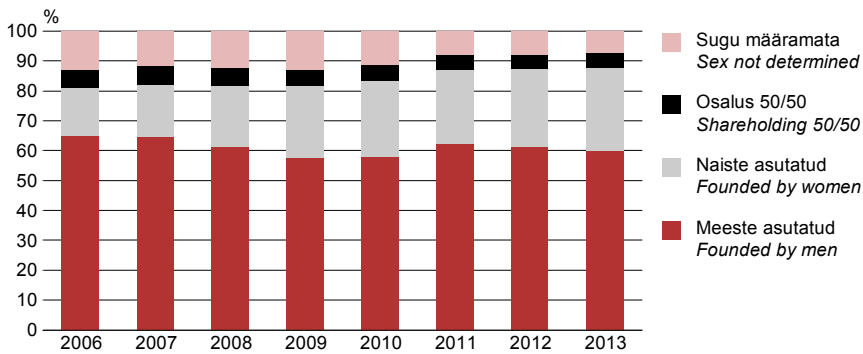
**Unit**

%

Men are generally more active in creating companies than women are: in 2006, men created approximately 65% and women only 16% of new companies. By 2013 the share of companies created by women had increased by 12 percentage points, while that of men decreased by approximately 5 percentage points which means that women have become more active with regard to creating companies. The number of companies whose creators' sex was impossible to determine has decreased. More detailed data on the companies founded by women and men have been presented in Table 19 of the Annex.

**Joonis 19. Meeste ja naiste asutatud ettevõtete osatähtsus alustavate ettevõtete hulgas, 2006–2013**

Figure 19. Share of companies founded by men and women among new companies, 2006–2013



## Meeste ja naiste osatähtsus registreeritud füüsilisest isikust ettevõtjate hulgas

Meeste ja naiste osatähtsus registreeritud füüsilisest isikust ettevõtjate (FIE) hulgas näitab, kui suur osa aasta jooksul registreeritud FIE-dest on mehed ja kui suur osa naised.

Näitaja puhul on arvestatud kõiki aasta jooksul äriregistris registreeritud, Eesti residentide asutatud FIE-sid. Arvestatud ei ole välismaa residentide asutatud FIE-sid.

### Andmeallikas

Äriregistri andmebaas

### Ajavahemik

2006–2013

### Ühik

%

Enne 2009. aastat tuli FIE kanda äriregistrisse juhul, kui ta oli registreeritud käibemaksukohustuslasena. 2009. aastal pandi äriseadustiku muudatusega FIE-dele kohustus esitada enne tegutsemise alustamist avaldus enda äriregistrisse kandmiseks (äriseadustiku § 3 lg 2)<sup>a,b</sup>. Seadusemuudatuse tõttu suurenes 2009. aastal uute FIE-de registreerimine hüppeliselt – kui 2008. aastal registreerisid Eesti residendid 752, siis 2009. aastal juba 16 696 FIE-t. Järgnevatel aastatel on uute registreerimiste arv vähenenud.

Enne 2009. aasta seadusemuudatust olid aktiivsemad registreerijad mehed – ligikaudu 70% kõikidest uutest registreeritud FIE-dest olid mehed. Kohustusliku registreerimise nõudega aga kasvas ennast FIE-na registreerivate naiste arv ning naiste ja meeste osatähtsus FIE-de registreerimisel ühtlustus. Täpsemad andmed registreeritud FIE-de kohta soo järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 20.

## Share of men and women among registered sole proprietorships

*The share of men and women among registered sole proprietorships shows how big is the share of sole proprietorships registered by men and that of sole proprietorships registered by women among all sole proprietorships registered in a year.*

*This indicator takes into account all sole proprietorships that have been registered in the Commercial Register within the year and that were created by residents of Estonia. Sole proprietorships that were founded by residents of foreign countries were not taken into account.*

### Data source

Database of the Commercial Register

### Time period

2006–2013

### Unit

%

<sup>a</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/119032015046>

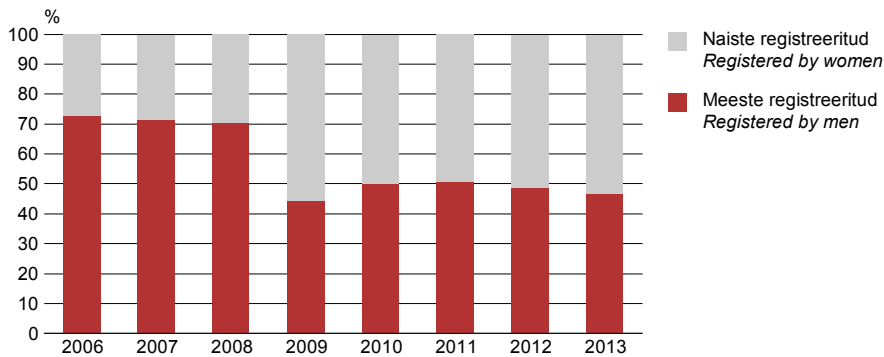
<sup>b</sup> <http://www.maksumaksjad.ee/modules/smartsection/item.php?itemid=872>

Before 2009, a sole proprietorship had to be entered in the Commercial Register if it was registered as a taxable person for VAT. In 2009, the Commercial Code amendment put sole proprietorships under the obligation of submitting a petition for his or her entry into the Commercial Register before commencing business activity (subsection 3 (2) of the Commercial Code)<sup>a,b</sup>. Due to the amendment, registration of new sole proprietorships rocketed in 2009 – while in 2008, residents of Estonia registered 752 sole proprietorships, in 2009, the number reached 16,696. The number of new registrations decreased in the following years.

Before the amendment of 2009, men were more active than women when it comes to registering – approximately 70% of all new registered sole proprietorships were men. With the mandatory registration requirement, the number of female sole proprietors increased and the shares of women and men among sole proprietorships registrations became more balanced. More detailed data on registered sole proprietorships by sex are presented in Table 20 of the Annex.

### Joonis 20. FIE-de registreerimine soo järgi, 2006–2013

Figure 20. Registered sole proprietorships by sex, 2006–2013



<sup>a</sup> <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/516062015010/consolide>

<sup>b</sup> Estonian Taxpayers Association, <http://www.maksumaksjad.ee/modules/smartsection/item.php?itemid=872> (only in Estonian)

## TÖÖ- JA PEREELU

### Meeste ja naiste osatähtsus juhtivtöötajate hulgas

Meeste ja naiste osatähtsus juhtivtöötajate hulgas näitab, kui suur osa kõikidest juhtivtöötajatest on mehed ja kui suur osa naised. Juhtivtöötajatena arvestatakse kõiki neid, kes on uuringus öelnud, et neil on juhtimiskohustus (juhendavad teisi töötajaid, vastutavad teatavate tööde täitmise eest) ja kelle uuringus öeldud ametipositsioon liigitub juhtide alla.

#### Andmeallikas

Statistikaameti loodud ühendandmebaas, mis on kokku pandud Eesti tööjõu-uuringu ja Eesti sotsiaaluuringu andmestikest. Ühendandmebaasile on lingitud palgaandmed Maksu- ja Tolliameti maksukohustuslaste registrist.

#### Ajavahemik

2006–2013

#### Ühik

%

Kõikidest palgatööd tegevatest meestest oli juhtivtöötajaid 8% ja naistest 5%. Võrreldes 2006. aastaga on juhtivtöötajate osatähtsus vähenenud nii nais- kui ka meestöötajate hulgas, kuid meeste seas märksa enam. 2006. aastal oli juhtivtöötajate osatähtsus meeste hulgas 13% ja naiste hulgas 7%. Täpsemad andmed juhtivtöötajate osatähtsuse kohta palgatöötajate seas soo järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 21.

2013. aastal olid veidi üle 40% juhtivtöötajatest naised ja ligi 60% mehed. Alates 2006. aastast on meeste osatähtsus juhtivtöötajate seas olnud üldjuhul alati suurem kui naiste hulgas. Täpsemad andmed juhtivtöötajate kohta soo järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 22.

## WORK AND FAMILY LIFE

### *The share of men and women among managers*

*The share of men and women among managers shows how large is the share of men and that of women among all managers. Managers mean all those who have stated in a survey that they have managerial responsibilities (instructing other employees, are responsible for the carrying out of certain jobs) and whose work position stated in the survey is classified under "Managers".*

#### **Data source**

*The combined database created by Statistics Estonia, which has been put together from the data of the Estonian Labour Force Survey and the Estonian Social Survey. Wages data from the register of taxable persons of the Estonian Tax and Customs Board have been linked to the combined database.*

#### **Time period**

2006–2013

#### **Unit**

%

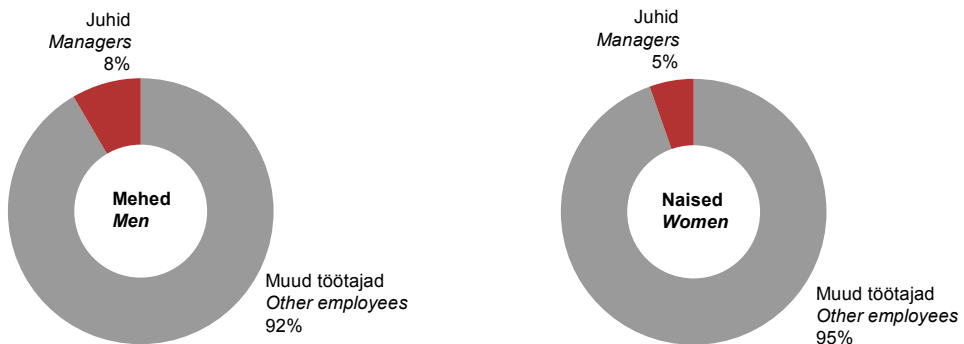


Out of all male wage employees, 8% were managers, and the percentage was 5 among female employees. Compared to 2006, the share of managers has decreased among both female and male employees; however, the decrease is greater among men. In 2006, the share of managers was 13% among men and 7% among women. More detailed data on the share of managers among wage employees by sex are presented in Table 21 of the Annex.

In 2013, a little over 40% of managers were female and nearly 60% were male. As of 2006, the share of men among managers has been generally always greater than the share of women. More detailed data on managers by sex are presented in Table 22 of the Annex.

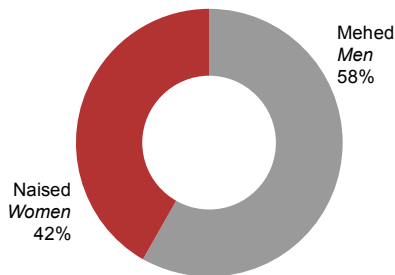
### Joonis 21. Juhtivtöötajate osatähtsus naiste ja meeste hulgas, 2013

Figure 21. Share of managers among women and men, 2013



### Joonis 22. Juhtivtöötajad soo järgi, 2013

Figure 22. Managers by sex, 2013



## Lapsehooldusteenuste kättesaamatusest tingitud passiivsus

Lapsehooldusteenuste kättesaamatusest tingitud passiivsus näitab, kui suur osa inimesi töötab osalise tööajaga või ei otsi tööd lapsehooldusteenuste puuduse tõttu. Osalise tööajaga ja tööd mitteotsivate vastajate käest küsitakse isiku-uuringus osalise tööajaga töötamise ja töö mitteotsimise peamist põhjust. Kui peamine põhjus on lapsehoolduspuhkus või vajadus hoolitseda laste või hooldamist vajavate täiskasvanute eest, küsitakse lisaks, kas isik töötab osalise tööajaga või ei otsi tööd seetõttu, et sobiv lapsehooldusteenus puudub või on liiga kallis. Seega peetakse teenust puuduvaks nende isikute puhul, kes töötavad osalise tööajaga või ei otsi tööd, sest sobiv lapsehooldusteenus puudub või on liiga kallis.

### Andmeallikas

Eesti tööjõu-uuring. Uuringu eesmärk on anda ülevaade Eesti elanike tööhõive, töötuse, tööolude ja tööturu muutuste kohta. Tööjõu-uuringu üldkogumis on kõik Eestis elavad tööealised isikud (15–74-aastased).

### Ajavahemik

2006–2013

### Ühik

%

Lapsehooldusteenuste kättesaamatuse tõttu olid 2013. aastal passiivsed ligikaudu kümnendik nendest isikutest, kel oli hoolduskohustus ja kes parajasti töötasid osalise tööajaga või ei otsinud tööd. Aastatel 2006–2013 vähenes lapsehooldusteenuste puuduse tõttu passiivseks jäänute osatähtsus ligi poole võrra. Täpsemad andmed lapsehooldusteenuste kättesaamatuse tõttu passiivseks jäänute kohta on esitatud kogumiku lisas tabelis 23.

## ***Passivity caused by unavailability of child care services***

*Passivity caused by unavailability of child care services shows the share of persons who work part time or are not seeking work due to unavailability of child care services. In the individual survey, part-time employees and persons not seeking work are asked the main reason for working part time and not seeking work. If the main reason is parental leave or the need to take care of children or adults in need of care, the person is additionally asked whether he or she is working part time or is not seeking work because the suitable child care service is unavailable or too expensive. Therefore, a service will be considered unavailable in the case of persons who work part time or are not seeking work because suitable child care service is unavailable or is too expensive.*

### **Data source**

*The Estonian Labour Force Survey. The objective of the survey is to give an overview of the labour market changes, employment, unemployment, and working conditions of the residents of Estonia. The population of the Labour Force Survey includes all working-age (15–74 years old) persons living in Estonia.*

### **Time period**

2006–2013

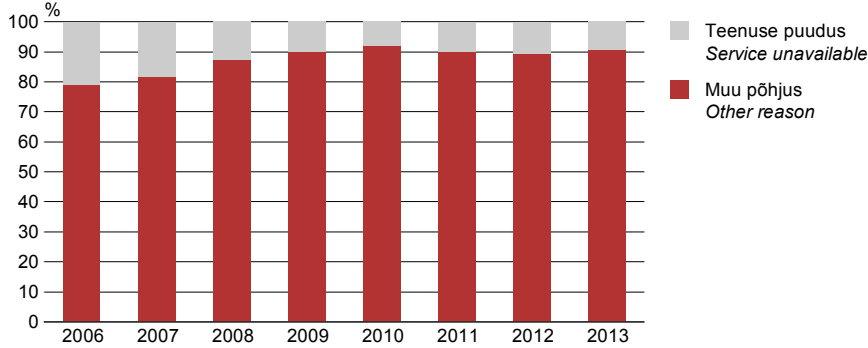
### **Unit**

%

Nearly one tenth of the persons who had care responsibility and who were at the time working part time or were not seeking work were passive in due to unavailability of child care services in 2013. In the years 2006–2013, the share of persons who were passive due to unavailability of child care services decreased by approximately a half. More detailed data on passivity due to unavailability of child care services are presented in Table 23 of the Annex.

**Joonis 23. Lapsehooldusteenuste kättesaamatuse tõttu passiivseks jäänud, 2006–2013**

Figure 23. Persons passive due to unavailability of child care services, 2006–2013



## Osalise tööajaga töötajate osatähtsus nais- ja meessoost palgatöötajate hulgas

Osalise tööajaga töötajate osatähtsus nais- ja meessoost palgatöötajate hulgas näitab, kui suur osa meestest ja kui suur osa naistest töötab osalise tööajaga. Osalise tööajaga töötaja on isik, kelle tavaline tööaeg on alla 35 tunni nädalas, v.a ametikohtadel, kus lühendatud tööaeg on seadusega kehtestatud.

### Andmeallikas

Eesti tööjõu-uuring<sup>a</sup>. Uuringu eesmärk on anda ülevaade Eesti elanike tööhõive, töötuse, tööolude ja tööturu muutuste kohta. Tööjõu-uuringu üldkogumis on kõik Eestis elavad tööealised isikud (15–74-aastased).

### Ajavahemik

2006–2013

### Ühik

%

Osalise tööajaga töötamine on naistel enam levinud kui meestel. 2013. aastal töötas osalise tööajaga ligikaudu 13% naissoost palgatöötajatest ja 5% meessoost palgatöötajatest. Enamik ehk ligi 75% osalise tööajaga töötajatest ongi naised. Täpsemad andmed töötamise kohta tööaja vormi ja soo järgi on esitatud kogumiku lisas tabelites 24 ja 25.

## Share of part-time employees among female and male wage employees

*The share of part-time employees among female and male wage employees shows the size of the share of women and that of men that work part time. An employee working part time is a person whose average working time is below 35 hours per week, except for occupations in which the law determines a shorter working time.*

### Data source

*The Estonian Labour Force Survey<sup>a</sup>. The objective of the survey is to give an overview of the labour market changes, employment, unemployment, and working conditions of the residents of Estonia. The population of the Labour Force Survey includes all working-age (15–74 years old) persons living in Estonia.*

### Time period

2006–2013

### Unit

%

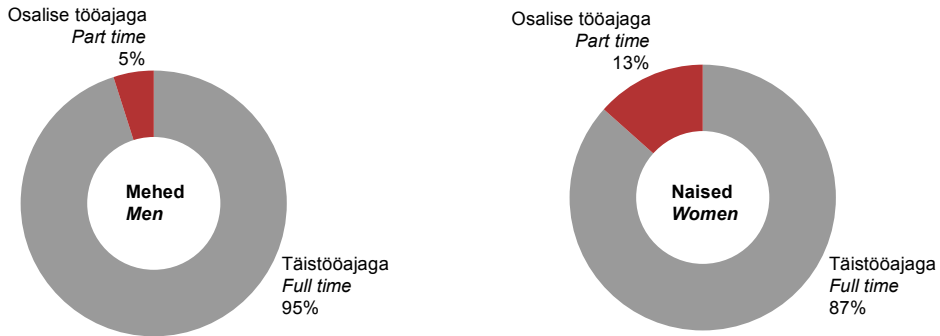
*Working part time is more common among women than among men. In 2013, approximately 13% of female wage employees were working part time, the share was 5% among male wage employees. Most — nearly 75% — part-time employees are women. More detailed data on working by working time format and sex are presented in Tables 24 and 25 of the Annex.*

<sup>a</sup> Eesti keeles: Statistikaameti andmebaas, tabel TT260: Palgatöötajad põhitööl soo, vanuserühma ning täis- ja osaaajaga töötamise järgi

*In English: The public database of Statistics Estonia, table ML260: Employees in main job by sex, age group and full/part-time job*

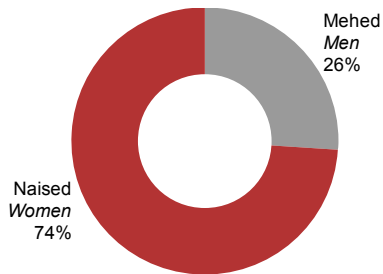
**Joonis 24. Täis- ja osalise tööajaga töötajate osatähtsus palgatöötajate hulgas soo järgi, 2013**

Figure 24. Share of full- and part-time employees among wage employees by sex, 2013



**Joonis 25. Osalise tööajaga töötajad soo järgi, 2013**

Figure 25. Part-time employees by sex, 2013



## Vanemaks olemise mõju hõivelõhele

Vanemaks olemise mõju hõivelõhele näitab meeste ja naiste hõivelõhet alaealiste laste olemasolu järgi. Hõivelõhe on meeste ja naiste hõivemäärade erinevus protsendipunktides.

### Andmeallikas

Eesti tööjõu-uuring<sup>a</sup>. Uuringu eesmärk on anda ülevaade Eesti elanike tööhõive, töötuse, tööolude ja tööturu muutuste kohta. Tööjõu-uuringu üldkogumis on kõik Eestis elavad tööealised isikud (15–74-aastased).

### Ajavahemik

2006–2013

### Ühik

Protsendipunkti

Kõige suurem on väikelastega hõivatute hõivelõhe. Kuni 2-aastaste lastega meeste ja naiste hõivelõhe oli 2013. aastal koguni ligikaudu 70 protsendipunkti. Laste vanemaks saades hõivelõhe küll väheneb, kuid meeste hõivemäär jääb siiski kõrgemaks kui naistel. Alaealiste lasteta naiste ja meeste hõivelõhe on alates 2009. aastast olnud negatiivne, s.t naiste hõivemäär on olnud meeste omast kõrgem. Täpsemad andmed hõivelõhe kohta alaealiste laste olemasolu järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 26.

## ***The impact of parenthood on the employment gap***

*The impact of parenthood on the employment gap shows the employment gap of men and women by presence of underage children. Employment gap is the difference between the employment rates of men and women in percentage points.*

### **Data source**

*The Estonian Labour Force Survey<sup>a</sup>. The objective of the survey is to give an overview of the labour market changes, employment, unemployment, and working conditions of the residents of Estonia. The population of the Labour Force Survey includes all working-age (15–74 years old) persons living in Estonia.*

### **Time period**

2006–2013

### **Unit**

Percentage points

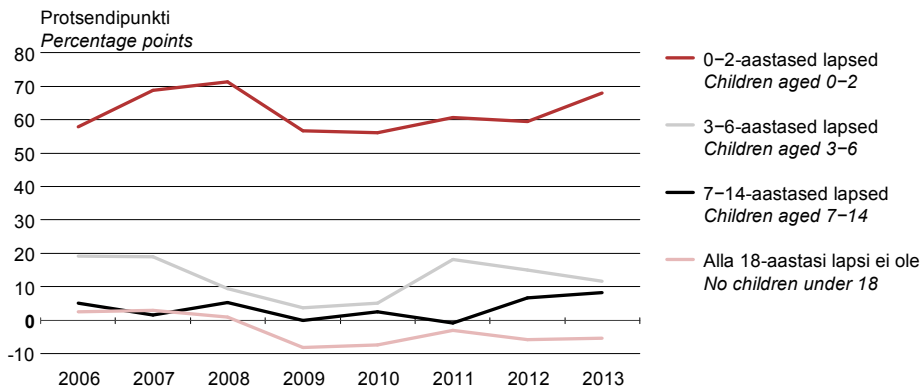
*The employment gap is greatest among the employed persons who have small children. The employment gap of men and women with children up to 2 years of age reached as high as 70 percentage points in 2013. As children get older, the employment gap of men and women decreases, but the employment rate of men still remains higher than that of women. The employment gap of women and men without underage children has been negative since 2009, i.e. the employment rate of women has been higher than that of men. More detailed data on the employment gap by presence of underage children are presented in Table 26 of the Annex.*

<sup>a</sup> Eesti keeles: Statistikaameti andmebaas, tabel TKL29: 20–49-aastaste meeste ja naiste tööhõive määr ja hõivelõhe laste olemasolu järgi

*In English: The public database of Statistics Estonia, table WQL29: Employment rate and employment gap of males and females aged 20–49 by presence of children*

**Joonis 26. Hõivelõhe alaealiste laste vanuse järgi, 2006–2013**

Figure 26. *Employment gap by age of underage children, 2006–2013*



## Meeste ja naiste ajakasutus

Ajakasutuse kategooriad on tihti üsna laialivalguvad. Inimeste arusaam vaba aja tegevustest on sageli erinev ja ajakasutuse mõõtmiseks on mitu võimalust. Levinud käsitluse järgi jagatakse päevased tegevused nelja peamisesse kategooriasse<sup>a,b</sup>:

- möödapääsmatud tegevused isiklike vajaduste rahuldamiseks (magamine, söömine, isiklik hügieen) – neid ei saa delegeerida kolmandatele isikutele ise nendest saadud kasu kaotamata;
- sissetuleku teenimisele pühendatud tegevused, mis hõlmavad peale tasulise töö ka tööleminekut, lõunapause, tööotsinguid ja õppimist;
- tasustamata kodused ülesanded, näiteks lapsehoidmine, koristamine, söögivalmistamine, pesupesemine, poeskäimine ja arvete maksmine;
- vaba aeg ehk kogu teistest tegevustest järelejääv aeg (peale eespool mainitud vaba aja ka vabatahtlik töö).

Ajakasutus näitab ka tasulise ja tasuta töö keskmist pikkust soo järgi ehk mitu minutit päevas kulutavad mehed ja naised tasulisele ning tasuta tööle.

### Andmeallikas

Ajakasutuse uuring<sup>c</sup>. Uuring annab ülevaate Eesti elanike ajakasutusest ning meeste ja naiste ajakasutuse erinevustest. Uuringu üldkogumi moodustavad Eestis alaliselt elavad vähemalt 10-aastased isikud (v.a pikka aega ehk üle aasta sellistes institutsioonides nagu hooldekodu, vangla jm viibijad). Siinse näitaja puhul on arvestatud üksnes neid, kes olid hõiveseisundi järgi töötavad<sup>d</sup>.

### Ajavahemik

1999/2000 ja 2009/2010

### Ühik

Minutit (tegevused kokku on 1440 minutit ehk 24 tundi)

Kui möödapääsmatute tegevuste peale kulub meestel ja naistel päevas ühepalju aega – 2010. aastal keskmiselt ligikaudu 11 tundi –, siis tasustatud ja tasustamata tööde tegemisele kulutatud ajas on erinevused suuremad. Kui 2000. aastal kulutasid mehed sissetuleku teenimisele päevas ligi 45 minutit enam kui naised, siis 2010. aastal vaid 30 minutit enam. Naised aga kulutavad meestest enam aega tasustamata koduste ülesannete tegemisele. Et mehed panustavad koduste ülesannete tegemisele märksa vähem aega kui naised, on neil iga päev keskmiselt ka umbes tunni võrra rohkem vaba aega. Täpsed andmed ajakasutuse kohta soo järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 27.

<sup>a</sup> Burchardt, T. (2008). Time and Income Poverty. LSE STICERD Research Paper No CASEREPORT57. [www] <http://ssrn.com/abstract=1401768> (06.11.2015).

<sup>b</sup> Tasuja, M. (2012). Ajakasutus ja ajavaesus. – Eesti rahvastiku ajakasutus. Time use of the Population of Estonia. Tallinn: Statistikaamet.

<sup>c</sup> Statistikaameti andmebaas, tabel AK032: Keskmine ajakasutus päevas põhitegevuse, soo ja hõiveseisundi järgi

<sup>d</sup> [http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Sotsiaalelu/01Ajakasutus/AK\\_011.htm](http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Sotsiaalelu/01Ajakasutus/AK_011.htm)



## Time use of men and women

The categories of time use are often quite vague. Persons' understanding of leisure time activities often differs and there are several possibilities for measuring time use. By common approach, daily activities are divided into four main categories<sup>a,b</sup>:

- inevitable activities necessary for satisfying personal needs (sleeping, eating, personal hygiene) that cannot be delegated to third persons without losing the related benefits;
- activities dedicated to earning a living, which besides paid work include travelling to work, lunch breaks, seeking a job and studies;
- unpaid household tasks, including childcare, cleaning, cooking, doing laundry, shopping and paying bills;
- leisure time stands for the time left over after all the other activities (also voluntary work).

Time use also shows the average length of paid and unpaid work by sex, i.e., the number of minutes men and women spend on paid and unpaid work per day.

### Data source

Statistics Estonia's time use survey<sup>c</sup>. The survey gives an overview of the time use of inhabitants of Estonia and the differences between the time use of men and women. Persons at least 10 years of age who permanently reside in Estonia form the population of the survey (with the exception of persons who reside in institutions such as care home, prison etc for a longer period i.e. more than a year). This indicator only takes into account the persons who were working according to their employment status.<sup>d</sup>

### Time period

1999/2000 and 2009/2010

### Unit

Minutes (all activities total 1440 minutes, i.e. 24 hours)

While men and women spend approximately the same amount of time per day on inevitable activities (in 2010, approximately 11 hours on average) then the differences are more substantial when it comes to paid and unpaid work. While in 2000, men spent nearly 45 minutes more on earning a living than women did, the difference had decreased to 30 minutes by 2010. However, compared to men, women spend more time on unpaid domestic tasks. As men contribute substantially less time to performing domestic tasks than women do, they have approximately one hour more of leisure time per day. More detailed data on time use are presented in Table 27 of the Annex.

<sup>a</sup> Burchardt, T. (2008). Time and income poverty. LSE STICERD Research Paper No CASEREPOR57. [www] <http://ssrn.com/abstract=1401768> (06.11.2015).

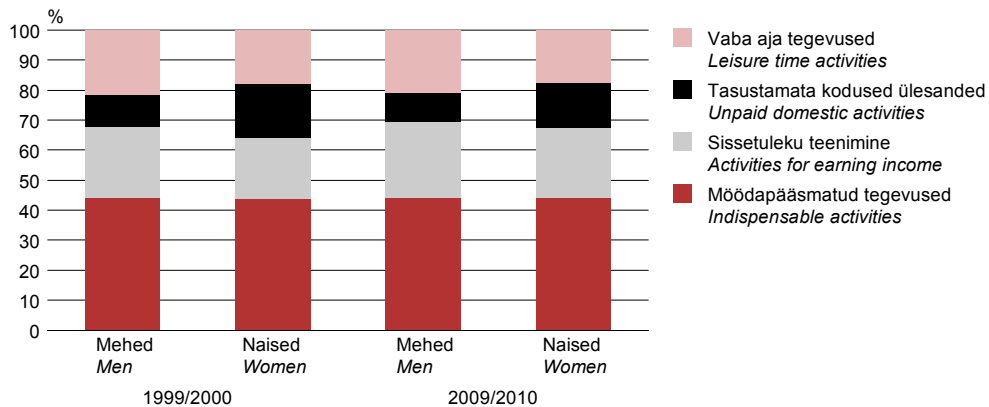
<sup>b</sup> Tasuja, M. (2012). Ajakasutus ja ajavaesus. – Eesti rahvastiku ajakasutus. Time use of the Population of Estonia. Tallinn: Statistikaamet.

<sup>c</sup> Statistics Estonia database table TI032: Average time use in a day by primary activity, sex and labour status

<sup>d</sup> [http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=Ti011&ti=AVERAGE+TIME+USE+IN+A+DAY+BY+PRIMARY+ACTIVITY+AND+SEX&path=../\\_I\\_Databas/Social\\_life/17Time\\_use/&lang=1](http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=Ti011&ti=AVERAGE+TIME+USE+IN+A+DAY+BY+PRIMARY+ACTIVITY+AND+SEX&path=../_I_Databas/Social_life/17Time_use/&lang=1)

### Joonis 27. Töötavate meeste ja naiste keskmine ajakasutus päevas tegevuse järgi, 1999/2000 ja 2009/2010

Figure 27. Average time use per day of working men and women, 1999/2000 and 2009/2010



## VANEMAHÜVITIS

### Meeste osatähtsus vanemahüvitise saajate hulgas

Meeste osatähtsus vanemahüvitise saajate hulgas näitab, kui suur osa vanemahüvitise saajatest on mehed. Vanemahüvitise saajatena arvestatakse kõiki, kelle aasta jooksul saadud vanemahüvitise summa on suurem kui null.

#### Andmeallikas

Maksu- ja Tolliameti andmebaas (TSD-vormi lisa 1<sup>a</sup>, sissetulekuliik nr 19<sup>b</sup>)

#### Ajavahemik

2006–2013

#### Ühik

%

Kuigi enamik vanemahüvitise saajatest on naised, on meeste osatähtsus alates 2006. aastast veidi kasvanud. Kui kuni 2007. aastani püsis meeste osatähtsus vanemahüvitise saajate seas 2% ümber, siis 2008. aastal kasvas see 4%-ni ja alates 2009. aastast on olnud stabiilselt umbes 6%. Täpsemad andmed vanemahüvitise saajate kohta soo järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 28.

## PARENTAL BENEFIT

### Share of men among recipients of parental benefit

*The share of men among recipients of parental benefit shows how many of the recipients of parental benefit are men. The recipients of parental benefit are all those persons whose amount of parental benefit received in a year is larger than 0.*

#### Data source

*The database of the Tax and Customs Board (Annex 1 of the TSD form<sup>a</sup>, income type No. 19<sup>b</sup>)*

#### Time period

2006–2013

#### Unit

%

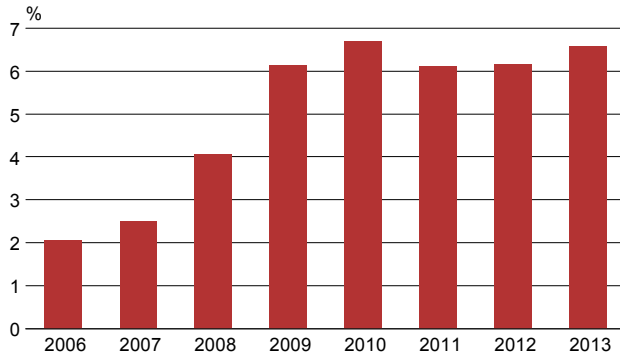
*Although the majority of recipients of parental benefit are women, the share of men has been slightly increasing since 2006. While until 2007, the share of men among recipients of parental benefit remained at around 2%, it increased to 4% in 2008 and since 2009 it has been stable at around 6%. More detailed data on the recipients of parental benefit by sex are presented in Table 28 of the Annex.*

<sup>a</sup> Eesti keeles: Residendist füüsilistele isikutele tehtud väljamaksed, kinnipeetud tulumaks, kohustusliku kogumispensioni makse ja töötuskindlustusmakse ning arvatud sotsiaalmaks.

*In English: Payments made to natural persons who were residents of Estonia, income tax, payment of the compulsory funded pension and unemployment insurance premium withheld, and social tax calculated.*

<sup>b</sup> Eesti keeles: Vanemahüvitise seaduse alusel makstav vanemahüvitis.

*In English: Parental benefit paid pursuant to the Parental Benefit Act.*

**Joonis 28. Meeste osatähtsus vanemahüvitise saajate hulgas, 2006–2013***Figure 28. Share of men among recipients of parental benefit, 2006–2013*

## Meeste ja naiste keskmine vanemahüvitise summa kuus

Vanemahüvitise saajatena arvestatakse kõiki, kelle aasta jooksul saadud vanemahüvitise summa on suurem kui null. Kuukeskmise vanemahüvitise summa leidmiseks jagatakse vanemahüvitise aastasumma nende kuude arvuga, millal vanemahüvitist saadi, sh on arvestatud ka negatiivseid summasid.

### Andmeallikas

Maksu- ja Tolliameti andmebaas (TSD-vormi lisa 1<sup>a</sup>, sissetulekuliik nr 19<sup>b</sup>)

### Ajavahemik

2006–2013

### Ühik

Eurot

Meeste kuukeskmise vanemahüvitise summa oli ajavahemikus 2006–2013 märksa suurem kui naistel kõikidel aastatel. Näiteks 2013. aastal oli naiste keskmine vanemahüvitis ligikaudu 653 eurot, meestel aga 1081 eurot kuus ehk ligikaudu 40% suurem kui naistel. Vanemahüvitise lõhe on võrreldes 2006. aastaga küll veidi vähenenud, kuid püsinud siiski läbi aastate pidevalt 40% ümber. Täpsemad andmed kuukeskmise vanemahüvitise summa erinevuste kohta soo järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 29.

## Average amount of parental benefit per month of men and women

*Recipients of parental benefit include all those persons whose amount of parental benefit received in a year is larger than 0. In order to find the monthly average amount of parental benefit, the yearly amount of parental benefit is divided by the number of months when parental benefit was received, i.e. negative amounts have also been taken into account.*

### Data source

*The database of the Tax and Customs Board (Annex 1 of TSD form<sup>a</sup>, income type No. 19<sup>b</sup>)*

### Time period

2006–2013

### Unit

Euros

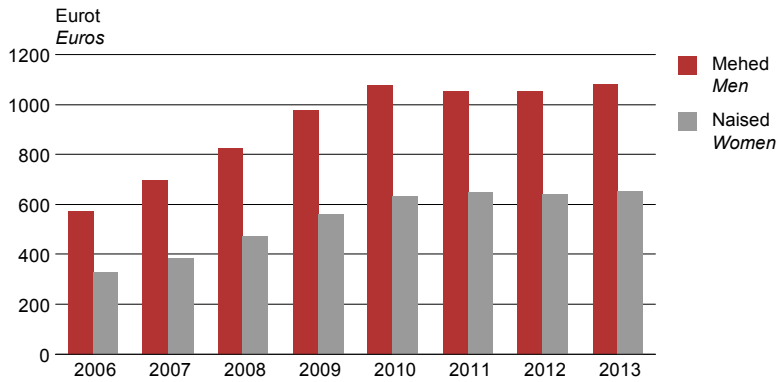
*From 2006 to 2013, the monthly average parental benefit amount of men was remarkably larger than that of women in all the years. For example in 2013, the average amount of parental benefit was about 653 euros for women but 1,081 euros for men (approximately 40% larger). Although the parental benefit gap has slightly decreased compared to 2006, it has remained constantly around 40% throughout the years. More detailed data on the differences in the monthly average parental benefit amount by sex are presented in Table 29 of the Annex.*

<sup>a</sup> Eesti keeles: Residendist füüsilistele isikutele tehtud väljamaksed, kinnipeetud tulumaks, kohustusliku kogumispensioni makse ja töötuskindlustusmakse ning arvatatud sotsiaalmaks.

*In English: Payments made to natural persons who were residents of Estonia, income tax, payment of the compulsory funded pension and unemployment insurance premium withheld, and social tax calculated.*

<sup>b</sup> Eesti keeles: Vanemahüvitise seaduse alusel makstav vanemahüvitis.

*In English: Parental benefit paid pursuant to the Parental Benefit Act.*

**Joonis 29. Keskmine vanemahüvitise summa kuus soo järgi, 2006–2013***Figure 29. Average amount of parental benefit per month by sex, 2006–2013*

## ISAPUHKUS

### Isapuhkusel olnud meeste osatähtsus sündinud laste arvus

Isapuhkusel olnud meeste osatähtsus sündinud laste arvus näitab aasta jooksul isapuhkust kasutanud meeste osatähtsust sama aasta elussündide arvus. Näitaja leidmiseks jagatakse ühe aasta jooksul isapuhkust kasutanud meeste arv samal aastal sündinud laste arvuga ja korrutatakse 100-ga.

Isapuhkus on puhkus, mida isal on õigus saada kahe kuu jooksul enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat sünnituse tähtpäeva ja kahe kuu jooksul pärast lapse sündi. Kokku on isal õigus saada kümme tööpäeva isapuhkust.<sup>a</sup>

#### Andmeallikas

Riiklik pensionikindlustuse register, Statistikaameti andmebaas<sup>b</sup>

#### Ajavahemik

Aasta jooksul isapuhkust kasutanud meeste arv on arvatud aastate 2006–2008 ja 2013 kohta. Kuna aastatel 2009–2012 isapuhkuse päevi riigieelarvest ei hüvitatud, siis selle ajavahemiku kohta andmed puuduvad<sup>c</sup>. 2013. aastal isapuhkuse tasustamine riigieelarvest taastati.

#### Ühik

%

2006. ja 2007. aastal kasutas isapuhkust ligikaudu kümnendik kõigist neist, kel oli õigus isapuhkust taotleda. 2008. aastal isapuhkust kasutanute arv neljakordistus. Põhjus oli tõenäoliselt selles, et 2008. aastal hüvitati isapuhkust isa keskmise töötasu alusel (kuni 1. jaanuarini 2008 oli isapuhkuse hüvitise päevamäär 66 krooni (4,25 eurot))<sup>d</sup>. 2013. aastal oli elussündide arv väiksem kui 2008. aastal, ent väiksem oli ka isapuhkust kasutanud meeste osatähtsus elussündide arvus.

<sup>a</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146>

<sup>b</sup> Statistikaameti andmebaas, tabel RV10: Elussündinud sünnikuu järgi

<sup>c</sup> <http://www.epikoda.ee/sotsiaalkindlustusameti-presseade-isapuhkus-ja-lapsepuhkus/>

<sup>d</sup> <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/isapuhkus-ja-lapsepuhkus/>

## PATERNITY LEAVE

### Share of men on paternity leave in the number of children born

The share of men who have taken paternity leave in the number of children born shows the share of men who have used paternity leave in all live births in one year. To calculate the indicator, the number of men who used paternity leave within one year is divided by the number of children born that year and multiplied by 100.

Paternity leave is the leave that the father has the right to take during the two months before the estimated date of birth determined by a doctor or midwife and during the two months after the birth of the child. In total, a father has the right to receive ten working days of paternity leave.<sup>a</sup>

#### Data source

State pension insurance register, database of Statistics Estonia<sup>b</sup>.

#### Time period

The number of men who have taken paternity leave during the year has been calculated for the years 2006–2008 and 2013. As in the years 2009–2012 paternity leave was not funded from the State Budget, then there is no data for that period<sup>c</sup>. Paternity leave funding from the State Budget was restored in 2013.

#### Unit

%

In 2006 and 2007 approximately one tenth of all those, who had the right to apply for paternity leave, used it. In 2008, the number of persons who used paternity leave quadrupled, most probably because in 2008 paternity leave was reimbursed based on the father's average earnings (until 1 January 2008, the day rate of paternity leave reimbursement was 66 kroons (4.25 euros))<sup>d</sup>. Compared to 2008, the number of live births was smaller in 2013, but the share of men who used paternity leave in the number of live births was also smaller.

**Tabel 1. Isapuhkuse kasutamine, 2006–2008, 2013**

Table 1. Using paternity leave, 2006–2008, 2013

	2006	2007	2008	2013	
Isapuhkust kasutanud	1 511	1 614	6 952	5 252	Used paternity leave
Hüvitatud päevad	18 433	19 709	67 819	49 929	Days reimbursed
Elussünnid	14 877	15 775	16 028	13 531	Live births
Isapuhkust kasutanute osatähtsus elussündide arvus, %	10,2	10,2	43,4	38,8	Share of men who used paternity leave in the number of live births, %

<sup>a</sup> <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509012015006/consolide>

<sup>b</sup> Statistics Estonia's database, table PO10: Live births by month of birth

<sup>c</sup> <http://www.epikoda.ee/sotsiaalkindlustusameti-pressiteade-isapuhkus-ja-lapsepuhkus/> (only in Estonian)

<sup>d</sup> <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/isapuhkus-ja-lapsepuhkus/> (only in Estonian)



## LAPSEHOOLDUSPUHKUS

### Meeste osatähtsus lapsehoolduspuhkuse kasutajate hulgas

Meeste osatähtsus lapsehoolduspuhkuse kasutajate hulgas näitab, kui suur osa lapsehoolduspuhkuse kasutajatest on mehed. Lapsehoolduspuhkust on emal või isal õigus saada kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni<sup>a</sup>.

Lapsehoolduspuhkuse kasutajatena arvestatakse kõiki, kes on vastaval aastal saanud järgmist liiki lapsehooldustasu:

- lapsehooldustasu kuni 3-aastase lapse kasvatajale;
- lapsehooldustasu 3–8-aastase lapse kasvatajale (kuni 3-aastaste lastega peredele);
- lapsehooldustasu vähemalt kolmelapselise pere 3–8-aastase lapse kasvatajale.

### Andmeallikas

Riiklik pensionikindlustuse register

### Ajavahemik

2006–2013

### Ühik

%

2013. aastal oli lapsehooldustasu saajaid 71 235. Ligikaudu pooled nendest said lapsehooldustasu kuni 3-aastase lapse kasvatamise eest. Mehi oli 2013. aastal lapsehoolduspuhkust kasutanute seas vaid 1,7%. Täpsemad andmed lapsehoolduspuhkuse kasutajate kohta soo järgi on esitatud kogumiku lisas tabelis 30.

<sup>a</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146>

## PARENTAL LEAVE

### Share of men among the users of parental leave

The share of men among the users of parental leave shows how big is the share of men among users of parental leave. A mother or father has the right to parental leave until her or his child reaches the age of three<sup>a</sup>.

The users of parental leave are all persons who in a certain year have received the following type of child care allowance:

- child care allowance to the caregiver of a child of up to 3 years of age;
- child care allowance to the caregiver of a child of 3 to 8 years of age (for families with children of up to 3 years of age);
- child care allowance to the caregiver of a child of 3 to 8 years of age in a family with at least three children.

#### Data source

State pension insurance register

#### Time period

2006–2013

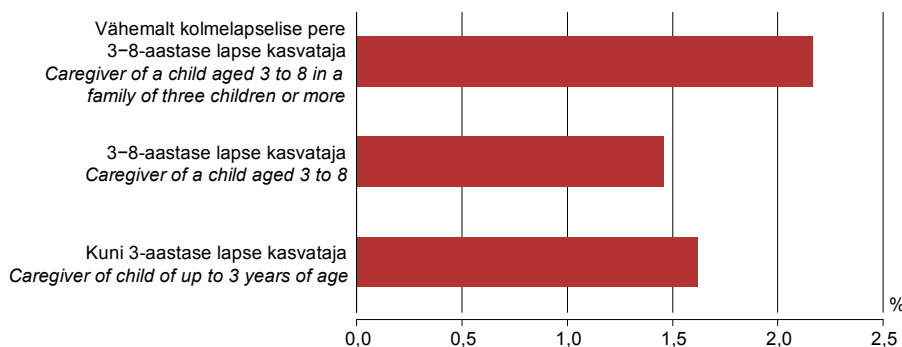
#### Unit

%

In 2013, 71,235 persons received child care allowance. Approximately half of them received child care allowance for raising a child of up to 3 years of age. The share of men among persons that used parental leave was only 1.7% in 2013. More detailed data on users of parental leave by sex are presented in Table 30 of the Annex.

### Joonis 30. Meeste osatähtsus lapsehoolduspuhkuse kasutajate seas lapsehooldustasu liigi järgi, 2013

Figure 30. Share of men among users of parental leave by type of child care allowance, 2013



<sup>a</sup> <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509012015006/consolide>

## LISA ANNEX

**Tabel 1. Meeste ja naiste keskmine brutotunnipalk ja sooline palgalõhe, 2006–2013**

*Table 1. Average gross hourly wages of men and women and gender pay gap, 2006–2013*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Mehed, eurot	4,03	4,90	5,78	5,62	5,64	5,85	6,17	6,54	Men, euros
Naised, eurot	3,17	3,78	4,39	4,36	4,37	4,42	4,77	5,07	Women, euros
Kokku, eurot	3,58	4,32	5,05	4,93	4,95	5,07	5,42	5,76	Total, euros
Palgalõhe, %	21,3	22,9	24,1	22,4	22,5	24,4	22,6	22,5	Pay gap, %

**Tabel 2. Meeste ja naiste keskmine brutotunnipalk ja sooline palgalõhe vanuse järgi, 2006–2013**

*Table 2. Average gross hourly wages of men and women and gender pay gap by age, 2006–2013*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
<b>Kuni 24</b>									
									<i>up to 24</i>
Mehed, eurot	3,20	3,96	4,58	4,17	3,93	3,97	4,40	4,60	Men, euros
Naised, eurot	2,93	3,65	3,92	3,81	3,68	3,61	3,86	4,00	Women, euros
Palgalõhe, %	8,37	7,89	14,37	8,61	6,31	8,96	12,26	13,16	Pay gap, %
<b>25–34</b>									
Mehed, eurot	4,52	5,61	6,59	6,38	5,77	6,09	6,61	6,97	Men, euros
Naised, eurot	3,61	4,34	4,88	4,84	4,86	4,70	5,06	5,32	Women, euros
Palgalõhe, %	20,11	22,69	25,92	24,20	15,69	22,88	23,48	23,58	Pay gap, %
<b>35–44</b>									
Mehed, eurot	4,43	5,64	6,73	6,61	6,87	7,05	7,26	7,83	Men, euros
Naised, eurot	3,41	3,98	4,70	4,71	4,55	4,82	5,47	6,03	Women, euros
Palgalõhe, %	22,93	29,32	30,17	28,70	33,76	31,58	24,69	23,03	Pay gap, %
<b>45–54</b>									
Mehed, eurot	3,89	4,53	5,29	5,18	5,51	5,67	5,94	6,35	Men, euros
Naised, eurot	3,01	3,51	4,21	4,20	4,41	4,32	4,65	4,95	Women, euros
Palgalõhe, %	22,61	22,57	20,33	18,87	19,93	23,82	21,71	22,04	Pay gap, %
<b>55–64</b>									
Mehed, eurot	3,68	4,04	4,83	4,66	4,89	5,36	5,53	5,50	Men, euros
Naised, eurot	2,71	3,38	4,05	4,03	3,97	4,22	4,40	4,50	Women, euros
Palgalõhe, %	26,33	16,22	16,14	13,51	18,89	21,38	20,43	18,14	Pay gap, %
<b>65+</b>									
Mehed, eurot	2,99	3,63	4,61	4,32	4,70	4,46	4,55	5,01	Men, euros
Naised, eurot	2,65	3,31	3,66	3,39	3,53	3,98	3,76	3,98	Women, euros
Palgalõhe, %	11,16	8,87	20,64	21,57	24,74	10,68	17,38	20,42	Pay gap, %
<b>Kokku</b>									
Mehed, eurot	4,03	4,90	5,78	5,62	5,64	5,85	6,17	6,54	Men, euros
Naised, eurot	3,17	3,78	4,39	4,36	4,37	4,42	4,77	5,07	Women, euros
Palgalõhe, %	21,34	22,85	24,13	22,37	22,52	24,38	22,63	22,49	Pay gap, %

**Tabel 3. Meeste ja naiste keskmine brutotunnipalk ja sooline palgalõhe rahvuse järgi<sup>a</sup>, 2006–2013***Table 3. Average gross hourly wages of men and women and gender pay gap by ethnic nationality<sup>a</sup>, 2006–2013*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
<b>Eestlased</b>									<b>Estonians</b>
Mehed, eurot	4,31	5,24	6,16	5,94	5,86	6,07	6,54	6,83	Men, euros
Naised, eurot	3,40	4,10	4,77	4,73	4,73	4,77	5,11	5,47	Women, euros
Palgalõhe, %	21,01	21,75	22,55	20,51	19,27	21,53	21,8	19,82	Pay gap, %
<b>Mitte-eestlased</b>									<b>Non-Estonians</b>
Mehed, eurot	3,42	4,16	4,96	4,90	5,09	5,36	5,36	5,92	Men, euros
Naised, eurot	2,62	3,04	3,52	3,58	3,56	3,63	3,97	4,13	Women, euros
Palgalõhe, %	23,32	26,78	29,08	26,94	30,06	32,29	25,96	30,27	Pay gap, %
<b>Kokku</b>									<b>Total</b>
Mehed, eurot	4,03	4,90	5,78	5,62	5,64	5,85	6,17	6,54	Men, euros
Naised, eurot	3,17	3,78	4,39	4,36	4,37	4,42	4,77	5,07	Women, euros
Palgalõhe, %	21,34	22,85	24,13	22,37	22,52	24,38	22,63	22,49	Pay gap, %

<sup>a</sup> V.a need, kelle rahvus on teadmata.<sup>a</sup> Except for those persons whose ethnic nationality is unknown.**Tabel 4. Meeste ja naiste keskmine brutotunnipalk ja sooline palgalõhe elukoha piirkonna järgi, 2006–2013***Table 4. Average gross hourly wages of men and women and gender pay gap by region of place of residence, 2006–2013*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
<b>Põhja-Eesti</b>									<b>Northern Estonia</b>
Mehed, eurot	4,72	5,71	6,83	6,70	6,47	6,72	6,97	7,48	Men, euros
Naised, eurot	3,67	4,33	5,03	5,03	4,89	4,94	5,29	5,65	Women, euros
Palgalõhe, %	22,23	24,09	26,45	24,89	24,36	26,42	24,15	24,40	Pay gap, %
<b>Lääne-Eesti</b>									<b>Western Estonia</b>
Mehed, eurot	3,55	4,31	4,81	4,47	4,61	5,38	5,32	5,24	Men, euros
Naised, eurot	2,75	3,48	3,84	3,76	3,93	4,02	4,16	4,36	Women, euros
Palgalõhe, %	22,51	19,35	20,07	15,73	14,60	25,29	21,92	16,84	Pay gap, %
<b>Kesk-Eesti</b>									<b>Central Estonia</b>
Mehed, eurot	3,45	4,34	5,10	4,75	4,85	4,99	5,51	5,97	Men, euros
Naised, eurot	2,61	3,24	3,88	3,79	3,98	3,94	4,03	4,53	Women, euros
Palgalõhe, %	24,44	25,24	23,96	20,26	17,87	21,07	26,76	24,18	Pay gap, %
<b>Kirde-Eesti</b>									<b>Northeastern Estonia</b>
Mehed, eurot	3,08	3,84	4,56	4,33	5,01	5,08	5,07	5,56	Men, euros
Naised, eurot	2,22	2,54	3,03	3,08	3,18	3,39	3,76	3,91	Women, euros
Palgalõhe, %	28,12	33,87	33,56	29,00	36,54	33,24	25,96	29,74	Pay gap, %
<b>Lõuna-Eesti</b>									<b>Southern Estonia</b>
Mehed, eurot	3,59	4,39	5,15	5,06	5,14	5,20	5,67	5,91	Men, euros
Naised, eurot	3,04	3,62	4,14	4,05	4,09	4,24	4,69	4,89	Women, euros
Palgalõhe, %	15,35	17,58	19,63	20,07	20,34	18,53	17,20	17,22	Pay gap, %
<b>Kokku</b>									<b>Total</b>
Mehed, eurot	4,03	4,90	5,78	5,62	5,64	5,85	6,17	6,54	Men, euros
Naised, eurot	3,17	3,78	4,39	4,36	4,37	4,42	4,77	5,07	Women, euros
Palgalõhe, %	21,34	22,85	24,13	22,37	22,52	24,38	22,63	22,49	Pay gap, %

**Tabel 5. Meeste ja naiste keskmine brutotunnipalk ja sooline palgalõhe haridustaseme järgi<sup>ab</sup>, 2006–2013**

*Table 5. Average gross hourly wages of men and women and gender pay gap by level of education<sup>ab</sup>, 2006–2013*

	2006	2007	2008	2009
<b>Alghariduseta, alusharidus, algharidus</b>				
Mehed, eurot	2,03	2,74	3,30	3,04
Naised, eurot	..	1,55	2,45	2,34
Palgalõhe, %	..	43,45	25,61	22,98
<b>Põhiharidus; baashariduseta kutseharidus</b>				
Mehed, eurot	2,75	3,39	4,03	3,71
Naised, eurot	1,95	2,33	2,60	2,68
Palgalõhe, %	29,26	31,15	35,57	27,89
<b>Üldkeskharidus; kutse-, kutsekesk- või keskeriharidus põhihariduse baasil</b>				
Mehed, eurot	3,42	4,37	5,01	4,63
Naised, eurot	2,50	3,01	3,48	3,29
Palgalõhe, %	26,93	31,14	30,52	28,81
<b>Kutsekesk- või kutseharidus keskhariduse baasil</b>				
Mehed, eurot	3,58	4,50	5,38	4,53
Naised, eurot	2,38	2,87	3,74	3,35
Palgalõhe, %	33,63	36,2	30,49	26,02
<b>Keskeriharidus keskhariduse baasil; kutsekõrgharidus; diplomiharidus; rakenduskõrgharidus; bakalaureus; integreeritud bakalaureus ja magister; magister; doktor</b>				
Mehed, eurot	6,11	6,89	8,30	8,28
Naised, eurot	4,22	4,95	5,68	5,60
Palgalõhe, %	30,94	28,08	31,48	32,34
<b>Kokku</b>				
Mehed, eurot	4,03	4,90	5,78	5,62
Naised, eurot	3,17	3,78	4,39	4,36
Palgalõhe, %	21,34	22,85	24,13	22,37

<sup>a</sup> V.a need, kelle haridustase on teadmata.

<sup>b</sup> Valimi laiendamisel üldkogumi kohta saadud andmed on kõik tegelike parameetrite hinnangud. Hinnanguid, mis põhinevad valimi vähem kui 20 isikul, ei ole avaldatud (tabelis tähistus „..“), sest need ei ole usaldusväärsed.

<sup>a</sup> Except for those persons whose level of education is unknown.

<sup>b</sup> The data acquired for the population upon expanding the sample are all estimates of actual parameters. Assessments which are based on fewer than 20 persons of the sample have not been published (marking „..” in tables) because they are not reliable.

2010	2011	2012	2013	
				<b>Without primary education, with pre-school education; with primary education</b>
3,36	2,95	3,33	3,65	Men, euros
..	..	..	..	Women, euros
..	..	..	..	Pay gap, %
				<b>Basic education; vocational education without basic education</b>
3,72	4,10	4,08	4,30	Men, euros
2,82	2,82	2,94	3,29	Women, euros
24,02	31,17	27,89	23,35	Pay gap, %
				<b>General secondary education; vocational education/vocational secondary education/professional secondary education after basic education</b>
4,68	4,87	5,31	5,63	Men, euros
3,28	3,34	3,60	3,74	Women, euros
29,99	31,35	32,21	33,52	Pay gap, %
				<b>Vocational secondary education, vocational education after secondary education</b>
4,69	4,81	5,17	5,51	Men, euros
3,28	3,49	3,52	3,72	Women, euros
30,15	27,46	31,87	32,50	Pay gap, %
				<b>Professional secondary education after secondary education; vocational higher education; diploma studies; professional higher education; Bachelor's studies; integrated Bachelor's and Master's studies, Master's studies; Doctorate studies</b>
8,30	8,47	8,58	9,16	Men, euros
5,59	5,64	6,05	6,44	Women, euros
32,72	33,39	29,53	29,69	Pay gap, %
				<b>Total</b>
5,64	5,85	6,17	6,54	Men, euros
4,37	4,42	4,77	5,07	Women, euros
22,52	24,38	22,63	22,49	Pay gap, %

**Tabel 6. Meeste ja naiste keskmine brutotunnipalk ja sooline palgalõhe kõrgeima omandatud hariduse eriala järgi<sup>a</sup>, 2006–2013**

*Table 6. The average gross hourly wages of men and women and gender pay gap by field of highest level of education attained<sup>a</sup>, 2006–2013*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
<b>Erialase hariduseta</b>									<b>Without professional education</b>
Mehed, eurot	3,15	4,10	4,84	4,51	4,56	4,75	5,04	5,28	Men, euros
Naised, eurot	2,43	2,94	3,32	3,15	3,23	3,31	3,53	3,68	Women, euros
Palgalõhe, %	22,79	28,32	31,36	30,2	29,3	30,31	29,93	30,21	Pay gap, %
<b>Õpetajakoolitus ja kasvatusteadus</b>									<b>Teacher training and education science</b>
Mehed, eurot	5,76	5,84	6,25	6,85	7,38	6,28	6,62	7,42	Men, euros
Naised, eurot	4,00	4,83	5,84	5,28	5,34	5,31	5,15	5,61	Women, euros
Palgalõhe, %	30,58	17,31	6,70	22,92	27,61	15,51	22,18	24,41	Pay gap, %
<b>Humanitaar ja kunstid</b>									<b>The humanities and arts</b>
Mehed, eurot	5,73	7,00	7,91	6,83	7,24	6,09	7,26	6,64	Men, euros
Naised, eurot	4,18	4,70	5,36	6,12	5,70	5,88	5,79	5,91	Women, euros
Palgalõhe, %	27,09	32,88	32,29	10,38	21,29	3,53	20,25	11,02	Pay gap, %
<b>Sotsiaalteadused, ärimus ja õigus</b>									<b>Social sciences, business and law</b>
Mehed, eurot	7,13	8,24	9,38	9,61	8,99	9,00	8,57	10,00	Men, euros
Naised, eurot	3,89	4,41	5,06	4,99	5,20	5,12	5,59	6,08	Women, euros
Palgalõhe, %	45,47	46,41	46,05	48,06	42,17	43,10	34,75	39,20	Pay gap, %
<b>Loodus- ja täppisteadused</b>									<b>Natural and exact sciences</b>
Mehed, eurot	6,49	7,51	8,78	9,38	8,51	8,70	9,71	10,48	Men, euros
Naised, eurot	5,43	5,34	6,32	6,20	5,86	5,82	6,70	6,65	Women, euros
Palgalõhe, %	16,40	28,83	28,00	33,91	31,08	33,07	31,00	36,54	Pay gap, %
<b>Tehnika, tootmine ja ehitus</b>									<b>Technology, manufacture and construction</b>
Mehed, eurot	4,10	4,93	5,74	5,48	5,60	5,81	6,25	6,59	Men, euros
Naised, eurot	2,54	3,13	3,78	3,78	3,62	3,64	3,94	4,08	Women, euros
Palgalõhe, %	37,89	36,38	34,08	31,06	35,37	37,27	36,89	38,09	Pay gap, %
<b>Põllumajandus, metsandus ja kalandus, veterinaaria</b>									<b>Agriculture, forestry and fishing, veterinary science</b>
Mehed, eurot	4,11	5,22	6,14	5,66	4,91	5,67	6,14	6,93	Men, euros
Naised, eurot	2,66	3,12	3,44	3,50	3,81	3,86	4,04	4,34	Women, euros
Palgalõhe, %	35,34	40,2	43,95	38,20	22,38	31,84	34,14	37,39	Pay gap, %
<b>Tervis ja heaolu</b>									<b>Human health and well-being</b>
Mehed, eurot	6,91	7,90	11,27	10,97	15,01	16,14	11,23	10,41	Men, euros
Naised, eurot	4,20	5,38	6,09	6,21	5,68	5,73	6,80	7,23	Women, euros
Palgalõhe, %	39,18	31,93	45,97	43,41	62,19	64,52	39,49	30,53	Pay gap, %
<b>Teenindus</b>									<b>Service</b>
Mehed, eurot	3,79	4,50	5,65	5,52	5,01	5,20	5,84	6,13	Men, euros
Naised, eurot	2,49	3,19	3,74	3,53	3,56	3,68	3,83	4,30	Women, euros
Palgalõhe, %	34,31	29,13	33,75	36,07	28,92	29,16	34,5	29,88	Pay gap, %
<b>Kokku</b>									<b>Total</b>
Mehed, eurot	4,03	4,90	5,78	5,62	5,64	5,85	6,17	6,54	Men, euros
Naised, eurot	3,17	3,78	4,39	4,36	4,37	4,42	4,77	5,07	Women, euros
Palgalõhe, %	21,34	22,85	24,13	22,37	22,52	24,38	22,63	22,49	Pay gap, %

<sup>a</sup> V.a need, kelle kõrgeim omandatud eriala on teadmata.

<sup>a</sup> Except for those persons whose field of highest level of education attained is unknown.

**Tabel 7. Meeste ja naiste keskmine brutotunnipalk ja sooline palgalõhe ametiala pearühma järgi<sup>ab</sup>, 2006–2013***Table 7. The average gross hourly wages of men and women and gender pay gap by main group of occupation<sup>ab</sup>, 2006–2013*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
<b>Sõjaväelased</b>									<b>Armed forces occupations</b>
Mehed, eurot	3,25	5,12	7,43	6,2	5,71	6,58	6,67	7,72	Men, euros
Naised, eurot	..	..	..	..	..	..	..	..	Women, euros
Palgalõhe, %	..	..	..	..	..	..	..	..	Pay gap, %
<b>Juhid</b>									<b>Managers</b>
Mehed, eurot	6,91	7,91	9,93	9,99	9,50	10,08	9,97	11,19	Men, euros
Naised, eurot	4,69	5,45	6,66	6,72	6,47	6,45	6,98	7,65	Women, euros
Palgalõhe, %	32,13	31,09	32,86	32,68	31,93	36,03	29,98	31,58	Pay gap, %
<b>Tippspetsialistid</b>									<b>Professionals</b>
Mehed, eurot	5,5	6,95	8,17	8,11	8,42	8,74	9,07	9,48	Men, euros
Naised, eurot	4,78	5,48	6,40	6,29	6,26	6,19	6,65	7,09	Women, euros
Palgalõhe, %	13,03	21,14	21,63	22,47	25,71	29,21	26,68	25,26	Pay gap, %
<b>Tehnikud ja keskmaste spetsialistid</b>									<b>Technicians and associate professionals</b>
Mehed, eurot	4,58	5,77	6,84	6,66	6,14	6,72	7,47	7,45	Men, euros
Naised, eurot	3,69	4,37	4,93	4,81	4,51	4,87	5,19	5,73	Women, euros
Palgalõhe, %	19,35	24,30	27,92	27,80	26,50	27,54	30,54	23,08	Pay gap, %
<b>Ametnikud</b>									<b>Clerical support workers</b>
Mehed, eurot	3,66	4,87	5,51	5,65	5,06	5,06	5,49	5,53	Men, euros
Naised, eurot	2,94	3,57	4,16	3,84	3,75	3,94	4,42	4,69	Women, euros
Palgalõhe, %	19,82	26,81	24,45	32,06	25,81	22,17	19,46	15,07	Pay gap, %
<b>Teenindus- ja müügiteenustajad</b>									<b>Service and sales workers</b>
Mehed, eurot	2,96	3,59	4,21	3,89	3,71	4,26	4,87	4,91	Men, euros
Naised, eurot	2,11	2,67	3,01	2,84	2,82	2,89	3,18	3,40	Women, euros
Palgalõhe, %	28,69	25,53	28,62	26,92	24,09	32,06	34,80	30,76	Pay gap, %
<b>Põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad</b>									<b>Skilled agricultural, forestry, hunting and fishery workers</b>
Mehed, eurot	2,60	3,31	4,64	4,35	4,42	3,53	3,92	4,64	Men, euros
Naised, eurot	1,98	2,30	3,30	3,04	3,07	3,39	3,61	4,00	Women, euros
Palgalõhe, %	23,89	30,52	28,95	30,09	30,45	3,91	7,85	13,73	Pay gap, %
<b>Oskustöötajad ja käsitöölised</b>									<b>Craft and related trades workers</b>
Mehed, eurot	3,39	4,06	4,69	4,15	4,30	4,58	4,89	5,10	Men, euros
Naised, eurot	2,27	2,58	3,13	3,15	3,31	3,28	3,51	3,72	Women, euros
Palgalõhe, %	33,00	36,34	33,18	24,04	23,1	28,29	28,21	27,12	Pay gap, %
<b>Seadme- ja masinaoperaatorid</b>									<b>Plant and machine operators</b>
Mehed, eurot	3,07	3,87	4,48	4,10	3,97	4,48	4,71	5,18	Men, euros
Naised, eurot	2,20	2,63	3,04	2,90	3,04	3,31	3,42	3,56	Women, euros
Palgalõhe, %	28,36	32,02	32,13	29,18	23,38	26,20	27,37	31,27	Pay gap, %
<b>Lihttöölised</b>									<b>Elementary occupations</b>
Mehed, eurot	2,29	2,89	3,33	3,19	3,49	3,31	3,31	3,89	Men, euros
Naised, eurot	1,70	2,12	2,49	2,45	2,47	2,64	2,77	2,86	Women, euros
Palgalõhe, %	25,72	26,57	25,26	23,27	29,10	19,98	16,32	26,48	Pay gap, %
<b>Kokku</b>									<b>Total</b>
Mehed, eurot	4,03	4,90	5,78	5,62	5,64	5,85	6,17	6,54	Men, euros
Naised, eurot	3,17	3,78	4,39	4,36	4,37	4,42	4,77	5,07	Women, euros
Palgalõhe, %	21,34	22,85	24,13	22,37	22,52	24,38	22,63	22,49	Pay gap, %

<sup>a</sup> V.a need, kelle ametiala pearühm on teadmata.

<sup>b</sup> Valimi laiendamisel üldkogumi kohta saadud andmed on kõik tegelike parameetrite hinnangud. Hinnanguid, mis põhinevad valimi vähem kui 20 isikul, ei ole avaldatud (tabelis tähistus "..."), sest need ei ole usaldusväärsed.

<sup>c</sup> Except for those persons whose main group of occupation is unknown.

<sup>d</sup> The data acquired for the population upon expanding the sample are all estimates of actual parameters. Assessments which are based on fewer than 20 persons of the sample have not been published (marking "...") because they are not reliable.



**Tabel 8. Meeste ja naiste keskmine brutotunnipalk ja sooline palgalõhe tegevusala peaarühma järgi<sup>a</sup>, 2006–2013**

*Table 8. The average gross hourly wages of men and women and gender pay gap by main groups of economic activity<sup>a</sup>, 2006–2013*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
<b>Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük</b>									<b>Agriculture, forestry and fishing</b>
Mehed, eurot	2,98	3,30	4,54	4,06	4,23	4,29	4,59	5,18	Men, euros
Naised, eurot	2,26	2,68	3,32	3,24	3,71	3,61	4,22	4,10	Women, euros
Palgalõhe, %	24,07	18,81	26,89	20,29	12,18	15,92	8,12	20,73	Pay gap, %
<b>Tööstus</b>									<b>Industry</b>
Mehed, eurot	3,84	4,56	5,32	5,37	5,61	5,68	6,07	6,58	Men, euros
Naised, eurot	2,57	3,07	3,54	3,63	3,76	3,87	4,23	4,35	Women, euros
Palgalõhe, %	32,99	32,73	33,49	32,47	32,92	31,74	30,37	33,89	Pay gap, %
<b>Ehitus</b>									<b>Construction</b>
Mehed, eurot	3,77	4,77	5,17	4,70	4,68	4,78	5,25	5,62	Men, euros
Naised, eurot	3,53	4,28	4,62	3,66	4,35	4,50	4,78	4,66	Women, euros
Palgalõhe, %	6,25	10,29	10,63	22,09	6,99	5,85	8,94	17,09	Pay gap, %
<b>Kaubandus, transport, majutus ja toitlustus</b>									<b>Trade, transportation, accommodation and food service activities</b>
Mehed, eurot	3,98	4,81	5,56	5,18	4,94	5,40	5,67	5,98	Men, euros
Naised, eurot	2,70	3,23	3,78	3,64	3,55	3,67	4,16	4,32	Women, euros
Palgalõhe, %	32,17	32,82	32,10	29,74	28,11	32,04	26,72	27,79	Pay gap, %
<b>Info ja side</b>									<b>Information and communication</b>
Mehed, eurot	6,11	8,45	8,99	8,81	9,69	9,31	9,58	10,26	Men, euros
Naised, eurot	5,10	5,23	6,02	6,70	7,04	7,53	7,10	7,34	Women, euros
Palgalõhe, %	16,49	38,15	33,06	23,96	27,35	19,06	25,87	28,51	Pay gap, %
<b>Finants- ja kindlustustegevus</b>									<b>Financial and insurance activities</b>
Mehed, eurot	8,61	10,43	14,30	17,12	11,25	13,62	13,41	14,25	Men, euros
Naised, eurot	5,58	6,88	7,30	6,82	6,59	6,33	7,07	7,74	Women, euros
Palgalõhe, %	35,18	34,07	48,93	60,17	41,40	53,49	47,30	45,68	Pay gap, %
<b>Kinnisvaraalaane tegevus</b>									<b>Real estate activities</b>
Mehed, eurot	4,27	3,87	5,93	3,43	4,19	5,37	4,77	4,75	Men, euros
Naised, eurot	1,91	2,70	3,42	2,63	3,14	3,21	3,10	3,20	Women, euros
Palgalõhe, %	55,34	30,16	42,39	23,38	25,11	40,28	35,06	32,63	Pay gap, %
<b>Kutse-, teadus- ja tehnikaalaane tegevus, haldus- ja abitegevused</b>									<b>Professional, scientific and technical activities; administrative and support service activities</b>
Mehed, eurot	3,92	4,86	6,28	5,67	5,47	6,18	6,13	6,44	Men, euros
Naised, eurot	3,53	4,20	4,78	4,76	4,38	4,51	5,19	5,54	Women, euros
Palgalõhe, %	9,98	13,57	24,01	16,17	19,99	27,08	15,26	13,95	Pay gap, %
<b>Avalik haldus, haridus, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne</b>									<b>Public administration. Education. Human health and social work activities</b>
Mehed, eurot	4,72	5,86	7,28	6,96	7,29	7,12	7,38	7,57	Men, euros
Naised, eurot	3,78	4,48	5,23	5,16	5,20	5,03	5,27	5,80	Women, euros
Palgalõhe, %	19,81	23,50	28,13	25,92	28,65	29,26	28,65	23,4	Pay gap, %
<b>Kunst, meelelahutus ja vaba aeg, muud teenindavad tegevused, muu</b>									<b>Arts, entertainment and recreation; other service activities; other</b>
Mehed, eurot	3,84	4,38	5,42	5,98	4,57	4,53	5,79	5,30	Men, euros
Naised, eurot	2,72	3,24	3,51	3,62	3,40	4,05	4,25	4,40	Women, euros
Palgalõhe, %	29,05	26,20	35,30	39,41	25,72	10,62	26,64	16,84	Pay gap, %
<b>Kokku</b>									<b>Total</b>
Mehed, eurot	4,03	4,90	5,78	5,62	5,64	5,85	6,17	6,54	Men, euros
Naised, eurot	3,17	3,78	4,39	4,36	4,37	4,42	4,77	5,07	Women, euros
Palgalõhe, %	21,34	22,85	24,13	22,37	22,52	24,38	22,63	22,49	Pay gap, %

<sup>a</sup> V.a need, kelle tegevusala peaarühm on teadmata.

<sup>a</sup> Except for those persons whose main group of economic activity is unknown.

**Tabel 9. Meeste ja naiste keskmine brutotunnipalk ja sooline palgalõhe tööaja vormi järgi, 2006–2013***Table 9. Average gross hourly wages of men and women and gender pay gap by working time format, 2006–2013*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
<b>Täistööaeg</b>									<b>Full time</b>
Mehed, eurot	4,05	4,91	5,79	5,65	5,69	5,87	6,17	6,56	Men, euros
Naised, eurot	3,15	3,75	4,37	4,37	4,36	4,40	4,80	5,12	Women, euros
Palgalõhe, %	22,23	23,66	24,53	22,67	23,36	24,98	22,27	21,98	Pay gap, %
<b>Osaline tööaeg</b>									<b>Part time</b>
Mehed, eurot	3,65	4,72	5,59	5,14	4,93	5,54	6,08	6,09	Men, euros
Naised, eurot	3,36	4,06	4,55	4,31	4,43	4,56	4,62	4,73	Women, euros
Palgalõhe, %	7,96	14,05	18,66	16,10	10,11	17,63	24,00	22,38	Pay gap, %
<b>Kokku</b>									<b>Total</b>
Mehed, eurot	4,03	4,90	5,78	5,62	5,64	5,85	6,17	6,54	Men, euros
Naised, eurot	3,17	3,78	4,39	4,36	4,37	4,42	4,77	5,07	Women, euros
Palgalõhe, %	21,34	22,85	24,13	22,37	22,52	24,38	22,63	22,49	Pay gap, %

**Tabel 10. Meeste ja naiste keskmine brutotunnipalk ja sooline palgalõhe juhtimiskohustuste olemasolu järgi, 2006–2013***Table 10. Average gross hourly wages of men and women and gender pay gap by presence of managerial responsibilities, 2006–2013*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
<b>Juhtimis- kohustuseta</b>									<b>No managerial responsibilities</b>
Mehed, eurot	3,59	4,49	5,25	5,00	5,12	5,43	5,80	6,07	Men, euros
Naised, eurot	3,06	3,66	4,22	4,19	4,24	4,30	4,64	4,92	Women, euros
Palgalõhe, %	14,77	18,53	19,61	16,22	17,23	20,66	20,1	18,93	Pay gap, %
<b>Juhtimis- kohustusega</b>									<b>Managerial responsibilities present</b>
Mehed, eurot	6,92	8,03	10,23	10,22	9,43	10,12	10,28	11,61	Men, euros
Naised, eurot	4,64	5,46	6,71	6,74	6,41	6,45	7,24	7,64	Women, euros
Palgalõhe, %	32,96	32,03	34,42	34,12	32,04	36,23	29,64	34,19	Pay gap, %
<b>Kokku</b>									<b>Total</b>
Mehed, eurot	4,03	4,90	5,78	5,62	5,64	5,85	6,17	6,54	Men, euros
Naised, eurot	3,17	3,78	4,39	4,36	4,37	4,42	4,77	5,07	Women, euros
Palgalõhe, %	21,34	22,85	24,13	22,37	22,52	24,38	22,63	22,49	Pay gap, %

**Tabel 11. Meeste ja naiste keskmine brutotunnipalk ja sooline palgalõhe tööandja liigi järgi<sup>a</sup>, 2006–2013***Table 11. Average gross hourly wages of men and women and gender pay gap by type of employer<sup>a</sup>, 2006–2013*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
<b>Avalik sektor</b>									<b>Public sector</b>
Mehed, eurot	4,70	5,47	6,81	6,71	7,03	6,99	7,31	7,60	Men, euros
Naised, eurot	3,58	4,27	5,05	4,95	5,02	4,99	5,13	5,63	Women, euros
Palgalõhe, %	23,76	21,95	25,94	26,16	28,56	28,61	29,72	25,89	Pay gap, %
<b>Erasektor</b>									<b>Private sector</b>
Mehed, eurot	3,88	4,77	5,55	5,35	5,25	5,55	5,87	6,26	Men, euros
Naised, eurot	2,95	3,51	4,03	4,00	3,95	4,07	4,55	4,72	Women, euros
Palgalõhe, %	24,01	26,51	27,47	25,23	24,81	26,67	22,52	24,63	Pay gap, %
<b>Kokku</b>									<b>Total</b>
Mehed, eurot	4,03	4,90	5,78	5,62	5,64	5,85	6,17	6,54	Men, euros
Naised, eurot	3,19	3,78	4,39	4,36	4,37	4,42	4,77	5,07	Women, euros
Palgalõhe, %	21,04	22,85	24,13	22,37	22,52	24,38	22,63	22,49	Pay gap, %

<sup>a</sup> V.a need, kelle tööandja liik on teadmata.<sup>a</sup> Except for those persons whose type of employer is unknown.

**Tabel 12. Meeste ja naiste keskmine brutotunnipalk ja sooline palgalõhe ettevõtte/asutuse suuruse järgi, 2006–2013***Table 12. Average gross hourly wages of men and women and gender pay gap by size of company/body, 2006–2013*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
<b>1–10 töötajat</b>									<b>1 to 10 employees</b>
Mehed, eurot	3,05	3,81	4,18	4,23	4,24	4,46	4,69	5,04	Men, euros
Naised, eurot	2,61	3,21	3,56	3,50	3,44	3,48	3,76	4,10	Women, euros
Palgalõhe, %	14,37	15,86	14,73	17,25	18,81	21,99	19,87	18,51	Pay gap, %
<b>11–49 töötajat</b>									<b>11 to 49 employees</b>
Mehed, eurot	3,89	4,65	5,43	5,02	5,17	5,20	5,70	5,89	Men, euros
Naised, eurot	3,09	3,65	4,13	4,18	4,18	4,17	4,54	4,75	Women, euros
Palgalõhe, %	20,41	21,57	23,97	16,78	19,13	19,75	20,42	19,44	Pay gap, %
<b>50+ töötajat</b>									<b>50 or more employees</b>
Mehed, eurot	4,63	5,70	6,80	6,82	6,74	7,05	7,30	7,90	Men, euros
Naised, eurot	3,54	4,27	5,01	4,98	4,98	5,10	5,49	5,81	Women, euros
Palgalõhe, %	23,57	24,99	26,26	27,09	26,20	27,60	24,8	26,55	Pay gap, %
<b>Suurus teadmata</b>									<b>Size unknown</b>
Mehed, eurot	3,45	3,90	4,72	4,16	3,94	5,99	5,25	4,80	Men, euros
Naised, eurot	2,72	2,60	3,31	3,92	3,97	4,31	4,01	4,48	Women, euros
Palgalõhe, %	21,12	33,41	29,95	5,75	-0,67	28,07	23,76	6,65	Pay gap, %
<b>Kokku</b>									<b>Total</b>
Mehed, eurot	4,03	4,90	5,78	5,62	5,64	5,85	6,17	6,54	Men, euros
Naised, eurot	3,17	3,78	4,39	4,36	4,37	4,42	4,77	5,07	Women, euros
Palgalõhe, %	21,34	22,85	24,13	22,37	22,52	24,38	22,63	22,49	Pay gap, %

**Tabel 13. Meeste ja naiste keskmine brutotunnipalk ja sooline palgalõhe tegeliku perekonnaseisu järgi<sup>a</sup>, 2006–2013***Table 13. Average gross hourly wages of men and women and gender pay gap by actual marital status<sup>a</sup>, 2006–2013*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
<b>Vallised</b>									<b>Single</b>
Mehed, eurot	3,45	4,11	4,82	4,78	4,66	4,86	5,07	5,59	Men, euros
Naised, eurot	3,61	4,09	4,50	4,59	4,52	4,53	4,93	5,32	Women, euros
Palgalõhe, %	-4,77	0,31	6,65	3,94	2,94	6,62	2,70	4,92	Pay gap, %
<b>Abielus</b>									<b>Married</b>
Mehed, eurot	4,39	5,30	6,37	5,98	6,16	6,29	6,72	7,14	Men, euros
Naised, eurot	3,07	3,70	4,31	4,28	4,48	4,41	4,82	5,19	Women, euros
Palgalõhe, %	29,97	30,15	32,34	28,40	27,27	29,92	28,31	27,30	Pay gap, %
<b>Vabaabielus</b>									<b>Cohabiting</b>
Mehed, eurot	4,31	5,36	6,11	6,06	5,71	6,03	6,55	6,70	Men, euros
Naised, eurot	3,13	3,84	4,56	4,56	4,53	4,61	4,82	5,04	Women, euros
Palgalõhe, %	27,41	28,36	25,37	24,64	20,79	23,46	26,39	24,73	Pay gap, %
<b>Lahutatud, lesed või seaduslikust abikaasast lahus elavad</b>									<b>Divorced, widowed or living separately from legal husband/wife</b>
Mehed, eurot	3,15	4,01	4,68	4,65	4,82	5,55	5,25	5,39	Men, euros
Naised, eurot	2,99	3,60	4,30	4,15	3,91	4,19	4,47	4,53	Women, euros
Palgalõhe, %	5,12	10,18	8,05	10,76	18,86	24,49	14,84	15,88	Pay gap, %
<b>Kokku</b>									<b>Total</b>
Mehed, eurot	4,03	4,90	5,78	5,62	5,64	5,85	6,17	6,54	Men, euros
Naised, eurot	3,17	3,78	4,39	4,36	4,37	4,42	4,77	5,07	Women, euros
Palgalõhe, %	21,34	22,85	24,13	22,37	22,52	24,38	22,6	22,49	Pay gap, %

<sup>a</sup> V.a need, kelle tegelik perekonnaseis on teadmata.<sup>a</sup> Except for those persons whose actual marital status is unknown.

**Tabel 14. Meeste ja naiste keskmine brutotunnipalk ja sooline palgalõhe eelkooliealiste laste olemasolu järgi, 2006–2013***Table 14. The average gross hourly wages of men and women and gender pay gap by presence of preschool age children, 2006–2013*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
<b>Eelkooliealiste lasteta</b>									<b>No preschool age children</b>
Mehed, eurot	3,83	4,56	5,46	5,30	5,34	5,54	5,75	6,11	Men, euros
Naised, eurot	3,18	3,78	4,39	4,31	4,33	4,41	4,73	4,98	Women, euros
Palgalõhe, %	16,90	17,06	19,53	18,64	18,94	20,39	17,66	18,44	Pay gap, %
<b>Üks eelkooliealine laps</b>									<b>One preschool age child</b>
Mehed, eurot	5,17	6,17	6,99	6,72	6,71	6,92	7,61	7,75	Men, euros
Naised, eurot	3,18	3,68	4,40	4,70	4,53	4,49	4,99	5,59	Women, euros
Palgalõhe, %	38,55	40,43	37,08	30,12	32,43	35,11	34,44	27,84	Pay gap, %
<b>Vähemalt kaks eelkooliealist last</b>									<b>Two or more preschool age children</b>
Mehed, eurot	4,37	7,10	8,19	7,31	6,67	7,07	7,72	9,08	Men, euros
Naised, eurot	2,66	4,37	4,13	4,59	5,30	4,51	5,06	5,45	Women, euros
Palgalõhe, %	39,17	38,42	49,57	37,29	20,61	36,16	34,45	40,01	Pay gap, %
<b>Kokku</b>									<b>Total</b>
Mehed, eurot	4,03	4,90	5,78	5,62	5,64	5,85	6,17	6,54	Men, euros
Naised, eurot	3,17	3,78	4,39	4,36	4,37	4,42	4,77	5,07	Women, euros
Palgalõhe, %	21,34	22,85	24,13	22,37	22,52	24,38	22,63	22,49	Pay gap, %

**Tabel 15. Ametialapõhine sooline segregatsioon, 2006–2013***Table 15. Occupation-based sex segregation, 2006–2013*

(protsenti – per cent)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Segregatsiooniindeks	41,9	42,9	40,1	41,3	39,7	37,1	38,0	37,4	Segregation index

**Tabel 16. Tegevusalapõhine sooline segregatsioon, 2006–2013***Table 16. Economic activity-based sex segregation, 2006–2013*

(protsenti – per cent)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Segregatsiooniindeks	35,5	36,0	35,5	36,5	36,3	36,4	35,4	36,8	Segregation index

**Tabel 17. Ettevõtjate osatähtsus töötavate isikute hulgas soo järgi, 2006–2013***Table 17. Share of entrepreneurs among employed persons by sex, 2006–2013*

(protsenti – per cent)

	Ettevõtjad <i>Entrepreneurs</i>	Palgatöötajad <i>Wage employees</i>	
2006			2006
Mehed	11,1	88,9	Men
Naised	5,1	94,9	Women
2007			2007
Mehed	11,7	88,4	Men
Naised	5,5	94,5	Women
2008			2008
Mehed	10,1	89,9	Men
Naised	4,6	95,4	Women
2009			2009
Mehed	11,0	89,0	Men
Naised	5,1	94,9	Women
2010			2010
Mehed	11,5	88,5	Men
Naised	5,0	95,0	Women
2011			2011
Mehed	11,6	88,4	Men
Naised	5,3	94,7	Women
2012			2012
Mehed	12,1	87,9	Men
Naised	5,4	94,6	Women
2013			2013
Mehed	12,0	88,0	Men
Naised	5,7	94,3	Women

**Tabel 18. Ettevõtjad soo järgi, 2006–2013***Table 18. Entrepreneurs by sex, 2006–2013*

(protsenti – per cent)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Mehed	68,8	68,6	69,4	67,2	68,5	67,3	69,1	68,1	Men
Naised	31,2	31,4	30,6	32,8	31,6	32,7	31,0	31,9	Women

**Tabel 19. Naiste ja meeste loodud ettevõtete osatähtsus alustavate ettevõtete hulgas, 2006–2013***Table 19. Share of companies created by women and men among new companies, 2006–2013*

(protsenti – per cent)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Mehed	64,9	64,5	61,5	57,7	57,9	62,2	61,4	60,1	Men
Naised	16,3	17,7	20,4	24,0	25,6	24,7	26,1	27,8	Women
Osalus 50/50	6,1	6,1	5,8	5,3	5,2	5,5	4,7	5,0	50/50 men- women
Sugu määramata	12,8	11,7	12,3	13	11,3	7,6	7,8	7,1	Sex not determined

**Tabel 20. FIE-de registreerimine soo järgi, 2006–2013***Table 20. Registering of sole proprietorships by sex, 2006–2013*

(protsenti – per cent)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Mehed	72,7	71,4	70,4	44,3	50,2	50,6	48,9	46,8	Men
Naised	27,4	28,6	29,7	55,7	49,8	49,4	51,2	53,2	Women

**Tabel 21. Juhtivtöötajate osatähtsus palgatöötajate seas soo järgi, 2006–2013***Table 21. Share of managers among wage employees by sex, 2006–2013*

(protsenti – per cent)

	Juhtivtöötajad Managers	Muud töötajad Other employees	
2006			2006
Mehed	13,2	86,8	Men
Naised	7,0	93,0	Women
2007			2007
Mehed	11,7	88,4	Men
Naised	6,9	93,1	Women
2008			2008
Mehed	10,7	89,3	Men
Naised	6,8	93,2	Women
2009			2009
Mehed	11,8	88,2	Men
Naised	6,7	93,3	Women
2010			2010
Mehed	12,1	87,9	Men
Naised	6,1	93,9	Women
2011			2011
Mehed	9,1	90,9	Men
Naised	5,6	94,4	Women
2012			2012
Mehed	8,1	91,9	Men
Naised	5,2	94,8	Women
2013			2013
Mehed	8,4	91,6	Men
Naised	5,4	94,6	Women

**Tabel 22. Juhtivtöötajad soo järgi, 2006–2013***Table 22. Managers by sex, 2006–2013*

(protsenti – per cent)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Mehed	62,9	60,8	59,1	59,3	61,9	57,4	57,6	58,2	Men
Naised	37,1	39,2	40,9	40,7	38,1	42,6	42,4	41,8	Women

**Tabel 23. Lapsehooldusteenuste kättesaamatus tõttu passiivseks jäänud, 2006–2013***Table 23. Persons passive due to unavailability of child care services, 2006–2013*

(protsenti – per cent)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Teenuse puudus	20,9	18,3	12,7	10,1	8,2	9,9	10,6	9,5	Lack of service
Muu põhjus	79,1	81,7	87,3	89,9	91,8	90,1	89,4	90,5	Other reason

**Tabel 24. Tööaja vorm soo järgi, 2006–2013**

Table 24. Working time format by sex, 2006–2013  
(protsenti – per cent)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
<b>Mehed</b>									<b>Men</b>
Täistööaeg	96,0	96,4	96,7	93,9	94	95,8	95,2	95,1	Full time
Osaline tööaeg	4,0	3,6	3,3	6,1	6,0	4,2	4,8	4,9	Part time
<b>Naised</b>									<b>Women</b>
Täistööaeg	89,0	88,6	90,1	86,8	85,8	84,7	85,5	86,6	Full time
Osaline tööaeg	11,0	11,4	9,9	13,2	14,2	15,3	14,5	13,4	Part time
<b>Kokku</b>									<b>Total</b>
Täistööaeg	92,4	92,4	93,4	90,1	89,7	90,1	90,1	90,7	Full time
Osaline tööaeg	7,6	7,6	6,6	9,9	10,3	9,9	9,9	9,3	Part time

**Tabel 25. Osalise töötajaga töötajad soo järgi, 2006–2013**

Table 25. Part-time employees by sex, 2006–2013  
(protsenti – per cent)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Mehed	25,8	23,4	24,7	29,4	27,6	20,3	23,7	26,0	Men
Naised	74,2	76,4	75,3	70,5	72,4	79,7	76,3	74,0	Women

**Tabel 26. Meeste ja naiste hõivelõhe alaealiste laste vanuse järgi, 2006–2013**

Table 26. Employment gap of men and women by age of underage children, 2006–2013  
(protsendipunkti – percentage points)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
0–2-aastased lapsed	57,8	68,7	71,4	56,7	56,1	60,7	59,5	67,9	Children aged 0–2
3–6-aastased lapsed	19,2	19,0	9,4	3,8	5,0	18,2	15,1	11,7	children aged 3–6
7–14-aastased lapsed	5,0	1,6	5,3	0,0	2,5	–0,9	6,7	8,2	Children aged 7–14
Alla 18-aastaste lasteta	2,6	3,0	1,0	–8,3	–7,4	–3,0	–5,8	–5,4	No children under 18 years old

**Tabel 27. Meeste ja naiste ajakasutus päevas tegevuse järgi, 1999/2000 ja 2009/2010**

Table 27. Time usage of men and women by activity, 1999/2000 and 2009/2010  
(minutit – minutes)

	1999/2000		2009/2010		
	Mehed Men	Naised Women	Mehed Men	Naised Women	
Möödapääsmatud tegevused	633	629	637	635	Indispensable activities
Sissetuleku teenimine	342	294	365	338	Activities for earning income
Tasustamata kodused ülesanded	157	261	135	213	Unpaid domestic activities
Vaba aja tegevused	308	256	303	254	Leisure time activities

**Tabel 28. Vanemahüvitise saajad soo järgi, 2006–2013**

Table 28. Recipients of parental benefit by sex, 2006–2013  
(protsenti – per cent)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Naised	98,0	97,5	96,0	93,9	93,3	93,9	93,8	93,4	Women
Mehed	2,0	2,5	4,0	6,1	6,7	6,1	6,2	6,6	Men

**Tabel 29. Naiste ja meeste keskmine vanemahüvitise summa kuus ja vanemahüvitise sooline lõhe, 2006–2013**

Table 29. Average amount of parental benefit per month for men and women and parental benefit gender gap, 2006–2013

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Mehed, eurot	572,3	693,5	828,3	977,2	1 074,8	1 054,2	1 054,1	1 080,7	Men, euros
Naised, eurot	328,8	383,3	473,2	559,6	633,6	647,6	638,9	652,8	Women, euros
Vanemahüvitise sooline lõhe, %	42,6	44,7	42,9	42,7	41,1	38,6	39,4	39,6	Parental benefit gender gap, %

**Tabel 30. Lapsehoolduspuhkuse kasutajad soo ja lapsehooldustasu liigi järgi, 2006–2013**

Table 30. Users of parental leave by sex and type of child care allowance, 2006–2013  
(protsenti – per cent)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
<b>Kuni 3-aastase lapse kasvataja tasu</b>									<b>Allowance for the caregiver of a child of up to three years of age</b>
Mehed	1,0	1,0	1,2	1,1	1,4	1,6	1,6	1,6	Men
Naised	99,0	99,0	98,9	98,9	98,7	98,4	98,4	98,4	Women
<b>3–8-aastase lapse kasvataja tasu</b>									<b>Allowance for the caregiver of a child aged 3 to 8</b>
Mehed	0,9	0,9	0,8	0,9	1,0	1,0	1,3	1,5	Men
Naised	99,1	99,1	99,2	99,1	99,0	99,0	98,7	98,5	Women
<b>Vähemalt kolmelapselise pere 3–8-aastase lapse kasvataja tasu</b>									<b>Allowance for the caregiver of a child aged 3 to 8 in a family of three children or more</b>
Mehed	2,2	1,9	1,9	1,9	1,9	2,0	2,1	2,2	Men
Naised	97,8	98,1	98,1	98,1	98,1	98,0	97,9	97,8	Women
<b>Kokku</b>									<b>Total</b>
Mehed	1,2	1,1	1,2	1,2	1,4	1,5	1,6	1,7	Men
Naised	98,8	98,9	98,8	98,8	98,6	98,5	98,4	98,3	Women