

# Palgapeegli metoodiline alus

---

Statistikaamet

Eksperimentaalstatistika tiim

• • •

• • •

• • •

**EESTI  
STATISTIKA**

Koostajad: Jaan Õmblus, Marre Karu, Kirsti Vill, Kadri Rootalu, Vassili Levenko (Statistikaamet)

Tellija: Majandus- ja Kommunikatsiooni ministeerium

Tellija esindaja: Eva Liina Kliiman

## Sisukord

1. Palgapeegli metoodika.....	4
2. Palgapeegli sihtrühm.....	5
2.1. Palgapeeglistesse kaasatud töötajad .....	5
2.2. Analüüsi kaasatud töötamise liigid .....	5
2.3. Sissetuleku määramine väljamakse liigi kaudu.....	6
3. Mõisted ja arvutusvalemid.....	7
3.1. Tööpanuse arvestus.....	9
3.2. Ebaregulaarsed lisatasud .....	10
4. Andmeallikad .....	11
4.1. Kasutatud andmekogud ja andmed .....	11
4.2. Andmete ühendamine .....	12

# 1. Palgapeegli meetoodika

Euroopa Liidu Nõukogu võttis vastu palkade läbipaistvuse direktiivi 24. aprillil 2023. Direktiivi eesmärgiks on saavutada olukord, kus naistele ja meestele makstakse võrdväärse töö eest võrdset tasu. Palkade läbipaistvuse ja palgalõhega tegelemise toetamiseks arendatakse Statistikaameti ja Majandus-ja Kommunikatsiooniministeeriumi koostöös välja digitaalne tööriist ettevõttesiseses soolise palgalõhe analüüsimiseks - Palgapeegel. Palgapeegli arendusel arvestatakse direktiivi raamidega, kuid esimeses etapis arendatakse näitajad vastavalt registriandmete võimalustele. Teenus on tööandjatele abiks ja vabatahtlikuks kasutamiseks.

Palgapeegel võimaldab läbi viia registriandmete põhjal automatiseeritud analüüsi palgalõhe näitajate kohta organisatsioonides. See annab võimaluse mõista võrdse tasustamise põhimõtete järgimist organisatsioonis ning vajadusel olukorda parandada. Lisaks toetab digilahendus tööandjat ka palgalõhe objektiivsete ja sooneutraalsete teguritega seletamisel.<sup>1</sup> Palgapeegel ise otseselt ei võimalda eristada nõ selgitatud/põhjendatud ja selgitamata/põhjendamata palgalõhet organisatsioonis, kuid see pakub analüütilist tuge ning julgustab põhjendamata osa välja selgitamist.

Esimeses etapis pakub valgapeegli rakendus erinevate organisatsiooni esitatud registriandmete põhjal (nt töötamise registri, tulu- ja sotsiaalmaksu deklaratsiooni andmeid) analüüsi organisatsioonides töötavate naiste ja meeste kohta. Peamiste näitajate hulka kuuluvad:

- Organisatsiooni keskmine palk
- Organisatsiooni keskmise palga lõhe
- Organisatsiooni mediaanpalk
- Organisatsiooni mediaanpalga lõhe
- Organisatsiooni keskmine lisatasu
- Organisatsiooni keskmine lisatasude lõhe
- Organisatsiooni mediaan lisatasu
- Organisatsiooni mediaan lisatasude lõhe
- Lisatasusid saavate nais-ja meestöötajate osakaal
- Nais-ja meestöötajate osakaal palgakvartiilides

Rakenduse eesmärk on anda tagasisidet ettevõtetele/organisatsioonidele (edaspidi ettevõtjatele) ning keskendub ettevõttele kui analüüsiüksusele. Meetodiliste erisuste tõttu ei saa rakendust kasutada riikliku soolise palgalõhe statistika tegemiseks. Kogu Eesti ühiskonna keskmise soolise palgalõhe statistika ja selle meetoodika saamiseks tuleb pöörduda Statistikaameti poole<sup>2</sup>.

Esmane Palgapeegli rakendus hõlmab endas 2023. aasta andmeid ja võimaldab nii aasta kui ka kvartali vaates analüüsi. Tulevikus uuendatakse andmeid kvartaalse regulaarsusega.

Alljärgnevalt on esitatud Palgapeegli meetoodika, mis on aluseks analüütilise- ja tarkvaralahenduse loomiseks. Materjal annab ülevaate valgapeegli andmeallikatest, kasutatud näitajate definitsioonidest, kaasnevatest andmetöötamise protsessidest ja eelmainitud põhinevast Palgepeegli näitajate arvutamise meetoodikast.

---

<sup>1</sup> <https://www.mkm.ee/too-ja-vordsed-voimalused/toosuhted-ja-keskkond/palkade-labipaistvus>

<sup>2</sup> <https://www.stat.ee/et/find-statistics/statistics-theme/work-life/wages-and-salaries-and-labour-costs/palgalohe>

## 2. Palgapeegli sihtrühm

### 2.1. Palgapeeglisse kaasatud ettevõtted ja töötajad

Kuigi palkade läbipaistvuse direktiiv sätestab, et aruandluskohustus hakkab kehtima 100 töötajaga ettevõtetele, pakub Palgapeegli rakendus palkade analüüsivõimalust kõigile Eesti ettevõtetele, kes on piisavalt suure töötajaskonnaga, et vastavad statistilised näitajad oleksid usaldusväärse ja sisulise tähendusega.

Kuigi loodav palgapeegel sihib teenusepakkumist ettevõtetele võimalikult kõikselt, ei ole siiski erinevatel metodoloogilistel põhjustel kõik Eestis registreeritud ja tegutsevad ettevõtted sellega kaetud. Põhjuseid, miks töötajad või ettevõtted analüüsist välja jäävad, on mitmeid

- Analüüsiga kaetakse ainult teatud tüüpi „töötamise liigid“ – need, mida saab kõige laiemas tähenduses pidada palgatööks (st välja jäävad ettevõtjad, FIEd, võlaõigusliku lepingu alusel töötavad inimesed). Täpsem metoodika on kirjeldatud ptk 2.2.
- Palgaarvestustesse kaasatakse ainult need inimesed, kes on analüüsiperioodil saanud sissetulekuid, mida võib pidada palgatuluks või töötasuks. Sissetulekute hulka ei arvestata toetusi ja hüvitisi, intresse, dividende jms. Täpsem metoodika on kirjeldatud ptk 2.3.
- Palgapeeglisse on kaasatud ettevõtted, kelle töötajate hulgas on analüüsiperioodil vähemalt kolm töötajat, kelle töötamise kood vastab eelpool kirjeldatule, kellel on vastaval perioodil olnud vähemalt üks tööpäev ning kellele on tehtud vaadeldaval perioodil vastavaid väljamakseid.
- Teatud hulk töötajaid jääb välja analüüsist registriandmete kvaliteediga seotud põhjustel (nt registrite ühendamiseks vajalikud andmeväljad on täitmata).
- Kaitse- või Siseministeriumi haldusalas töötavaid inimesi ei ole võimalik andmete kättesaadavuse tõttu analüüsi kaasata.

Igal perioodil teostatakse eelpool kirjeldatud tingimustele vastavuse kontroll ja analüüs uuesti ning kui ettevõtte töötajaskond või töötajate sissetulekuliigid muutuvad, võivad nad järgmisel perioodil siiski saada Palgapeegli arvestustesse kaasatud. Kui registriandmetes toimuvad tagantjärgi parandused või muudatused, siis võivad muutuda tagantjärgi ka eelmiste perioodide näitajad.

### 2.2. Analüüsi kaasatud töötamise liigid

Kõiki tööga hõivatud inimesi ja töötajaid Palgapeegli rakendusse ei kaasata. Muuhulgas lähtutakse töötaja mõistest palkade läbipaistvuse direktiivi tähenduses:

*Direktiivi kohaldamisalasse kuuluvad töötajad ja ametnikud. Siseriikliku õiguse ja Euroopa Kohtu kohtupraktika kohaselt ei saa pidada direktiivi kohaldamisalasse kuuluvateks võlaõigusliku lepingu alusel teenuse osutajaid, juhatuse liikmeid ja praktikante, kelle teenuse osutamise või töö tegemise iseloom töölepingulisest suhtest oluliselt erineb (nt alluvusmäär, iseseisvus tööaja ja töökoha valikul, vastutus). Arvestatakse töölepinguga töötajaid ja ametnikke.*

Palgapeegli analüüsi on kaasatud Töötamise registri alusel üheksa erinevat töötamise liiki (vt tabel 2). Analüüsist jäävad välja võlaõigusliku lepingu alusel töötavad inimesed (nn töövõtuleping), juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liikmed. Samuti avaliku teenistuse seadusest välja jäetud isikud (ATS § 2 lg3) nagu kõrgemad riigiteenijad (Riigikogu liikmed, Vabariigi President, Kohtunikud, Õiguskantsler, Riigikontrolör, Vabariigi Valitsuse liikmed, Riiklik lepitaja), ja omavalitsuse valitud või nimetatud liikmed

(kohaliku omavalitsuse üksuse volikogu liikmed, valla- või linnavalitsuse liikmed, osavalla- või linnaosavanemad)<sup>3</sup>, abikaasatasu saajad, tasuta töötavad inimesed.

**Tabel 2: Töötamise liigid töötamise registrist**

Töötamise liik maksukorralduse seaduses	Töötamise liik töötamise registris	Töötamise liigi kood töötamise registris
Töölepingu alusel töötav isik	Tööleping	1
Töölepingu alusel töötav isik	Töötamine TM kohustusega Eestis, SM välisriigis	504
Avalikus teenistuses töötav isik	Avalik teenistus	2
Kaadrikaitseväelasena lepingulisse teenistusse võetud isik	Avalik teenistus	2
Avalik-õiguslik amet	Tööleping	1
Muu väljamakse töötajale ja ametnikule, mida maksustatakse ainult TM-ga	Töötamine TM kohustusega Eestis ilma SM kohustuseta	506
Viisa alusel – tööleping	Viisa alusel – tööleping	507
Tööleping laevapere liikme soodustusega	Tööleping laevapere liikme soodustusega	800
Meretööleping, juhtivtöötaja reisilaeval	Tööleping laevapere liikme soodustusega	801
Meretööleping, töötaja reisilaeval	Tööleping laevapere liikme soodustusega	802

Märkus: Töötamise liigid tulenevad maksukorralduse seadusest (§ 25<sup>1</sup> lg 4). Täielikku loetelu töötamise registris registreeritud töötamise liikidest näeb siin <https://www.emta.ee/ariklient/registreerimine-ettevotlus/tootamise-register/tootamise-liigid-ja-koodid>

Kuna analüüsi ühikuks on tööandja, siis jäävad Palgapeegli projekti analüüsist välja kõik need tööandjad, kus ei tööta Töötamise registri andmetel ühtegi vastava töötamise liigiga töötajat. Välja jäävad analüüsist ka äärmiselt väikeste sissetulekutega inimesed (alla 40 euro kuus teeninud inimesed). Piir tuleneb Töötasu struktuuri uuringu andmete pealt - isikutel, kes on ebaregulaarse tasuna käsitletavat tasu saanud, on aastane miinimumpalk 480 eurot. Kui ühe tööandja juures on lisaks analüüsiga hõlmatud töötajatele ka neid, kes töötavad teistlaadi lepingute alusel (näiteks töövõtulepinguga), siis neid analüüsi ei kaasata.

## 2.3. Sissetuleku määramine väljamakse liigi kaudu

Palgapeegli analüüsis kasutatakse palkade analüüsimiseks informatsiooni tööandja tehtud väljamaksete kohta, mis pärinevad tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni ja töötuskindlustusmaks deklaratsioonist (TSD). TSD Lisa 1 kirjeldab residentidest füüsilistele isikutele tehtud väljamakseid ning lisa 2 mitteresidentidest füüsilistele või juriidilistele isikutele tehtud väljamakseid. Analüüsis kasutatakse brutopalku.

Arvestatud on nii residentidest kui mitteresidentidest füüsilistele ja juriidilistele isikutele Eestis tehtud väljamakseid, mida võib pidada palgatuluks või töötasuks (nende puhul on tingimus, et peab olema olema isikukood). Sissetulekute hulka ei arvestata riigi, kohaliku omavalitsuse või tööandja makstud toetusi ja hüvitisi (s.h. pension, vanemahüvitis, haigushüvitised), võlaõigusliku lepingu alusel makstud tasu, intresse, üüri- ja renditulu, litsentsitasusid. Täielik loetelu erinevatest väljamakse liikidest on näha

<sup>3</sup>

TSD Lisas 1<sup>4</sup> ja Lisas 2<sup>5</sup>. Väljamakse liikide ja töötamise liikide seoste seisukohalt on oluline, et nii töölepingu kui ka avaliku teenistuse töötamise liiki esineb väljamaksete kontekstis nii TSD Lisas 1 kui ka TSD Lisas 2.

Tabel 3. Analüüsi kaasatud väljamaksete residentidele liigi ja koodi järgi

Väljamakse liik residentidele	Väljamakse kood
palgatulu	10
palgatulu, töö Eestis, välisriigi A1/E101	12
kõrgete ametiisikute palgatulu	13
laevapere liikme töötasu	70

Allikas: Tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni ja töötuskindlustusmakse deklaratsiooni lisa 1

Tabel 4. Analüüsi kaasatud väljamaksete mitteresidentide füüsilistele või juriidilistele isikutele liigi ja koodi järgi

Väljamakse liik	Väljamakse kood
töötaja töötasu, töö Eestis	120
töötaja töötasu, töö Eestis, välisriigi A1	121
ametniku tasu, töö Eestis	126
ametniku tasu, töö Eestis, välisriigi A1	127
teadlase töötasu Eestist	144
teadlase töötasu Eestist, välisriigi A1	145
laevapere liikme töötasu	270

Allikas: Tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni ja töötuskindlustusmakse deklaratsiooni lisa 2

Analüüsil kasutatakse nimetatud sissetulekuliike, kuid lõplikku analüüsi kaasamiseks tuleb igakuisetest väljamaksetest tuletada inimeste kuine sissetulek ehk kuupalk, mis oleks ka kohandatud vastavalt tööpanusele (mis võtab arvesse töökoormust ja ka töötamise peatamisi). Tööpanuse arvutamise põhimõtteid ja meetodikat kirjeldatakse ptk 3.2.

## 3. Mõisted ja arvutusvalemid

Palgapeegli projekti raames arvutatakse ning kuvatakse igale Palgapeeglisse kaasatud ettevõttele rida erinevaid meeste ja naiste sissetulekuid käsitlevaid näitajaid. Selle jaoks töödeldakse iga ettevõtte enda poolt esitatud töötajate kohta käivaid andmeid selliselt, et nad saaksid usaldusväärse meetodika abil tagasisidet palkade võrdsuse kohta ettevõttes, mis oleksid abiks selleks, et tuvastada võimalikku ebavõrdset kohtlemist töötajate vahel. Ettevõtte palga olukorda aitavad peegeldada ettevõttele järgmised näitajad:

- Keskmine töötajate arv;
- Nais- ja meestöötajate arv;
- Töötajate keskmine palk
- Töötajate mediaanpalk
- Nais- ja meestöötajate keskmine palk
- Nais- ja meestöötajate mediaanpalk;
- Nais- ja meestöötajate keskmise palga lõhe;

<sup>4</sup> <https://www.riigiteataja.ee/aktiis/0000/1300/9377/13009381.pdf>

<sup>5</sup> [https://www.riigiteataja.ee/aktiis/1031/2201/0013/RHM60\\_lisa3.pdf](https://www.riigiteataja.ee/aktiis/1031/2201/0013/RHM60_lisa3.pdf)

- h) Nais- ja meestöötajate mediaanpalga lõhe;
- i) Nais- ja meestöötajate arv igas palgakvartiilis;
- j) Nais- ja meestöötajate osakaal igas palgakvartiilis;

Lisaks üldisele palkade võrdlusele, mis sisaldab endas kõiki tööandja poolt tehtud väljamakseid (vastavalt eelpool defineeritud väljamakse liikidele), analüüsitakse ja kuvatakse ka ebaregulaarsete tasusid kajastavad näitajad. Ebaregulaarsete lisatasude (nimetatud ka täiendavaks või muutuvtasuks) arvutamise meetodika on esitatud ptk 3.2.

- k) Ebaregulaarset tasu saanud töötajate arv
- l) Ebaregulaarset tasu saanud nais- ja meestöötajate osakaal;
- m) Keskmine töötajate ebaregulaarne tasu
- n) Mediaan töötajate ebaregulaarne tasu
- o) Keskmine nais-ja meestöötajate ebaregulaarne tasu
- p) Mediaan nais-ja meestöötajate ebaregulaarne tasu
- q) Nais- ja meestöötajate keskmise palga lõhe ebaregulaarsete tasude osas ;
- r) Nais- ja meestöötajate mediaanpalga lõhe ebaregulaarsete tasude osas;

Samuti esitatakse ettevõtetele, mille töötajaskond on piisavalt suur (töötajate arv kategooriate lõikes ületab konfidentsiaalsuseks vajaliku piiri – vähemalt kolm töötajat grupis), palgalõhe näitajad ka ametikohtade lõikes.

Palkade arvutamisel võetakse aluseks isikud, kellel langeb vähemalt üks tööpäev analüüsitava perioodi (kvartal, aasta) ning kellele on tööandja vaadeldaval perioodil tehtud väljamakseid. Palkade arvestusse lähevad kõik tööandja poolt tehtud väljamaksed, mis vastavad eelpool toodud väljamaksete liikidele (vt ptk 2.3.), sõltumata sellest, kas tegu on nõ regulaarse või ebaregulaarse tasuga.

Selleks et neid näitajaid arvutada, leitakse mees- ja naistöötajate jaoks kategooriate lõikes:

- keskmine palk
- mediaanpalk;
- keskmine ebaregulaarne palk;
- ebaregulaarse tasu mediaan.

Seejärel arvutatakse palgalõhed, kvartiilid ja osakaalud. Osakaalu leidmine tähendab protsentarvutust, s.t. mitu protsenti on nais- või meestöötajaid. Kvartiil on tunnuse väärtus, millest väiksemaid või võrdseid tunnuseid on ligikaudu 25%. Viimati nimetatud arvutused ei ole matemaatiliselt keerukad, kuid vajavad olulist tähelepanu selles kontekstis, et sisendid valemisse oleksid andmevaliku seiskohalt täpselt määratletud.

- **Keskmine töötajate arv ettevõttes** = töötajate töökuude summa/perioodi kuude arv

Aasta keskmise töötajate arvu leidmiseks summeeritakse kõigi aasta jooksul tööl olnud töötajate töötatud kuude arv, ning see jagatakse üldjuhul 12-ga (ehk kuude arvuga aastas). Keskmise töötajate arvu arvutamisel on leitud, kui palju isikuid keskmiselt ühel ajal ettevõtte töötajate nimekirjas oli, sõltumata nende töökoormusest. Kui ettevõttes ei olnud mõne kvartali jooksul töötajaid, jagatakse töötatud kuude arv 12 asemel kuude arvuga, mil ettevõttes oli töötajaid.

- **Töötaja kvartali kuu keskmine palk** = kvartali väljamakse/kvartali tööpanus
- **Töötaja aasta kuu keskmine palk** = aasta väljamakse/aasta tööpanus

Tööpanuse all peetakse silmas töötatud tööpäevi, millest on maha arvestatud erinevat laadi töö peatamised (nt haiguspäevad, vanemapuhkus). Samuti võetakse arvesse tööaja määra, et eristada osalise tööajaga töötajaid ja täisajaga töötavaid töötajaid. Täpsem meetodika tööpanuse arvutamisel on peatükis 3.1.

- **Sooline palgalõhe** = (meestöötajate kuupalk – naistöötajate kuupalk)/meestöötajate kuupalk

Palgalõhe arvutamise tingimuseks on, et töötajate seas oleks vähemalt 3 naistöötajat ja 3 meestöötajat.

- **Sooline palgalõhe** on nais- ja meestöötajate keskmise palgataseme erinevus väljendatuna protsendina meestöötaja keskmisest palgatasemest.<sup>6</sup>
- **Ebaregulaarsed lisatasud** on kõik sellised tööandja poolt makstud tasud, mis hälbivad regulaarsest tasust. Ebaregulaarsed või lisatasud ei ole registriandmetest eristatavad regulaarsetest tasudest. Seega tuleb ebaregulaarsete lisatasude leidmiseks kasutada matemaatilisi mudeleid, mis võimaldaksid tuvastada sissetulekutest ebaregulaarsused piisavalt suure täpsusega.
- **Kvartiilide** leidmiseks järjestatakse töötajad töötasu suuruse järgi ning jagatakse neljaks võrdseks osaks. Esimeses kvartiilis on 25% töötajaid, kelle töötasu on kõige madalam. Neljandas kvartiilis on 25% töötajaid, kelle töötasu on kõige suurem. Juhul kui piirialale jääb kaks sama palka saavat meest ja naist, toimub kvartiilidesse jaotamine juhuslikkuse alusel.

### 3.1. Tööpanuse arvestus

Et arvutada määratletud näitajaid, tuleb fikseerida lisaks inimese sissetulekule ka tema reaalne tööpanus. Tööpanus tähendab sisuliselt korrigeeritud tööaega, kus kokku lepitud tööajast (töötajate registrisse märgitud koormuse põhjal) lahutatakse maha nende päevade arv, mil töötaja oli mingil põhjusel töölt eemal ning tööd ei teinud. Sinna hulka kuuluvad esmalt töötamise registris registreeritud töötamise peatamised emapuhkuse, isapuhkuse, vanemapuhkuse, aja- ja asendusteenistuse ja tasustamata puhkuse ajaks (eristatakse ka „muud põhjused“). Lisaks sellele on teisi olukordi, kus töötamist registris ei peatata, aga kus realselt töötamist ei toimu ning ei maksta ka töötasu (ajutine töövõimetus, lapsepuhkus, lapsendajapuhkus, puudega lapse vanema puhkus). Töölt eemal viibimine ning vastavad hüvitised palgalõhe näitajate arvutuses arvesse ei lähe, need päevad lahutatakse töösuhtest ja seega lähevad analüüsist välja nii vastavad päevad kui ka nende eest saadud hüvitised.

Kui tööaja määr on registris täitmata, siis võetakse tööaja määraks täistööaeg, eeldades, et selle märkimise vajadus on tööandjal ennekõike siis kui tegu on osalise töökoormusega sest Eestis on valdav enamus inimesi tööl täistööajaga. Korrigeeritud tööaeg (ehk tööpanus) on see tööaeg, mida käesolevas töös analüüsitakse, ehk siis analüüsiv tööaeg. Seda leitakse järgnevalt:

- Fikseeritakse arvestusperiood (kvartal või aasta).
- Leitakse nominaalne töötatud päevade arv perioodil.
- Nominaalsest töötatud päevade arvust lahutatakse päevad, mil töötamine oli peatatud töötamise registris (s.h. emapuhkus, isapuhkus, vanemapuhkus, aja- ja asendusteenistus, tasustamata puhkus, muud põhjused), isik viibib töövõimetuslehel (haigusleht, hooldusleht) või lapsepuhkusel või puudega lapse vanema puhkusel.
- Võetakse arvesse tööaja määr (kui tööaja määr on määramata, loetakse, et tegemist on täistööajaga).

Esineda võib olukord, kus ühel töötajal on mitu töökohta. Juhul, kui ühel töötajal on sama tööandja juures mitu töökohta (mitme erineva lepinguga), siis võetakse arvesse kõigil töökohtadel töötamiste summaarne tööaeg (tööajad tulevad Töötamise registrist ehk TÖRist) ja koondväljamakse nende töökohtade eest (väljamakse tuleb koondina TSD-st) – töötaja läheb arvesse ühe töötajana. Samas kui vaadata palku ametikohtade lõikes, siis läheb mitme erineva ametinimetusega töötaja arvesse mitme kategooria alla. Kui mõni täiendav töökoht on teise tööandja juures, siis seda antud tööandja juures oleva töökohaga ei liideta vaid inimene arvestatakse kummagi tööandja juurde eraldi töötajana, vastava tööaja ja sissetulekuga.

<sup>6</sup> Töös kasutatud ettevõttesisese palgalõhe definitsioon ja arvutused erinevad Statistikaameti riikliku palgalõhe arvutamise meetodikast, mis on kättesaadav siin: <https://www.stat.ee/et/find-statistics/statistics-theme/work-life/wages-and-salaries-and-labour-costs/palgalõhe>

Kui isik on olnud kvartali jooksul **töövõimetuslehel, lapsepuhkusel või puudega lapse vanema puhkusel**, siis lahutatakse need päevad tööpäevadest maha, leitakse uus tööpanus ja selle pealt arvutatakse uus kuupalk vastavalt uuele tööpanusele. Isikud, kes on olnud kvartalis (mis koosneb keskmiselt 90-92 päevast) töövõimetuslehel või lisapuhkusel 55 päeva või rohkem, jäävad edasisest analüüsist välja, kuna korrigeerimine viib palga liiga kõrgeks.

### **Eriolukorrad ja piirijuhud**

Kui palk makstakse välja mitte töötamise kuul vaid järgmise kuu alguses, siis on inimesel registreeritud registris töötamise periood, kus esimese töötamise kuu eest töötasu makset ei tehta. Samuti võib pikema puhkuse juures tekkida olukord, registrist on näha töötamine, kuid tegelikult väljamakseid inimesele ei tehta, kuna puhkuseraha on ette ära makstud. Taoliste olukordade arvestamine analüüsis on oluline, sest vastasel juhul võib tekkida moonutus palgalõhe statistikas. Selleks, et nimetatud olukorda ei tekiks, toimub vastav piirijuhu korrigeerimine. Kui väljamaksete kuude arv on väiksem kui töötamise kuude arv ja tööle asumise aeg langeb vaadeldavasse kvartalis, siis tööpanust korrigeeritakse ühe kuu võrra väiksemaks.

Teine, analoogne korrigeerimist vajav piirijuht esineb olukorras, kui toimub töötamine viimasel kuul. Sisuliselt tekib olukord, kus vähem, kui ühekuiise töötamise eest läheb arvesse rohkem, kui ühe kuu väljamakse. Sellisel juhul korrigeeritakse arvutustes töötamise perioodi selliselt, et tavapärasele perioodile lisatakse üks kuu.

Sedasi võibki tekkida olukord, kus töötaja töötab vaid osa kalendrikuust (viimase töötamise kuu jooksul lõpeb töösuhe enne kuu lõppu) ja saab selle eest kuu väljamaksest suurema väljamakse (väljamakse eelmise täieliku töötamiskuu eest, millele on lisatud lõpparve). Sellises olukorras toimub vastav korrigeerimine.

Piiriolukord võib tekkida ka puhkusekuudega, kus inimesele ei tehta väljamakset (puhkusetasu maksti välja enne puhkuse algust eelmisel kalendrikuul), kuid töötamise suhe on isikul kehtiv (puhkus ei lõpetata ega peata töösuhet) ja puhkus kestab terve kalendrikuu. Sellisel juhul tekiks olukord (juhul, kui ei toimuks korrigeerimist), kus analüüsis võetakse arvesse terve töötamise kuu, kuid mitte ühtegi väljamakset.

Ülaltoodud piiriolukorrad on üldised tüüpnäited, kuid oluline on mõista, et toodud piiriolukordadel esineb alavariante, et esineb veel teistsuguseid piiriolukordi ning et piiriolukordade korrigeerimine suurendab töömahtu ja andmetöötluse keerukusastet.

## **3.2. Ebaregulaarsed lisatasud**

Töötamise eest võib töösuhetes maksta ka tasusid, mis ei ole regulaarsed väljamaksed igakuise töö eest (preemiad töö tulemuste eest, tunnustused motiveerimaks paremat töötamist, tulemusjaotused ettevõtte kui terviku hea käekäigu eest jms). Kui arvestatavalt suur ebaregulaarne lisatasu satub suhteliselt väikesele analüüsi perioodile, siis võib see olulisel määral mõjutada palgalõhe statistikat. See valdkond ei ole Eestis õiguslikult reguleeritud. Registritest ebaregulaarseid lisatasusid otseselt eraldada ei ole võimalik, mistõttu on ebaregulaarsete tasude eristamiseks välja töötatud eraldi matemaatiline mudel.

Arvutusalgoritmi aluseks on andmed tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni ja töötuskindlustusmaksu deklaratsioonidest. Kasutatakse nende isikute andmeid, kellele on kalendriaastas tehtud väljamakseid perioodil 5-12 kuud ja keskmine väljamakse summa on vähemalt 40€ kuu kohta (aastane palk vähemalt 480 eurot). Väljamaksetena võetakse väljamaksed, mis on tehtud väljamaksete Lisa 1 liikide 10, 12, 13 ja 70 järgselt ja lisa 2 liikide 120, 121, 126, 127, 144, 145, 270 järgselt (vt pkt 2.3.). Ebaregulaarsete tasude arvutamine koosneb järgmistest sammudest:

- Iga analüüsitava isiku lõikes arvutatakse mediaanpalk.

- Iga analüüsitava isiku lõikes arvutatakse summaarne väljamakse kalendriaastas kõigi töötatud kuude eest.
- Iga analüüsitava isiku lõikes fikseeritakse kuude arv, kui kaua analüüsitava kalendriaasta jooksul antud isik on töötanud ja saanud väljamakseid.
- Järgmisena viiakse läbi ebaregulaarsete väljamaksete esinemise kontroll. Vaadatakse, kas analüüsitava isiku korral ületab aasta jooksul saadud väljamaksete summa aasta jooksul saadud mediaanmaksete summat. Juhul, kui vastus antud võrdlusele on jaatav, siis on antud isiku puhul tegemist ebaregulaarsete tasude esinemisega.
- Juhul, kui ebaregulaarne tasu esineb, siis arvutatakse algoritmiga ka selle tasu suurus. Kalendriaasta summaarsest väljamaksest lahutatakse töötatud kuude arvuga korrutatud mediaanpalk.

## 4. Andmeallikad

### 4.1. Kasutatud andmekogud ja andmed

Palgalõhe arvestamiseks ettevõtte keskselt on tarvis väga mitmetahulist informatsiooni, s.h. infot ettevõtete kohta, neis töötavate inimeste arvu, sugu, informatsiooni iga töötaja tööle asumise aja, tööpanuse (ehk töökoormuse) ja sissetulekute kohta, aga ka perioodide kohta, mil töötamine oli peatatud (sh lapsehoolduspuhkused, haiguslehed, hoolduslehed). Samuti on tarvis teavet inimeste ametikohtade kohta.

**Tabel 1. Palgapeeglis kasutatud registrid ja andmed**

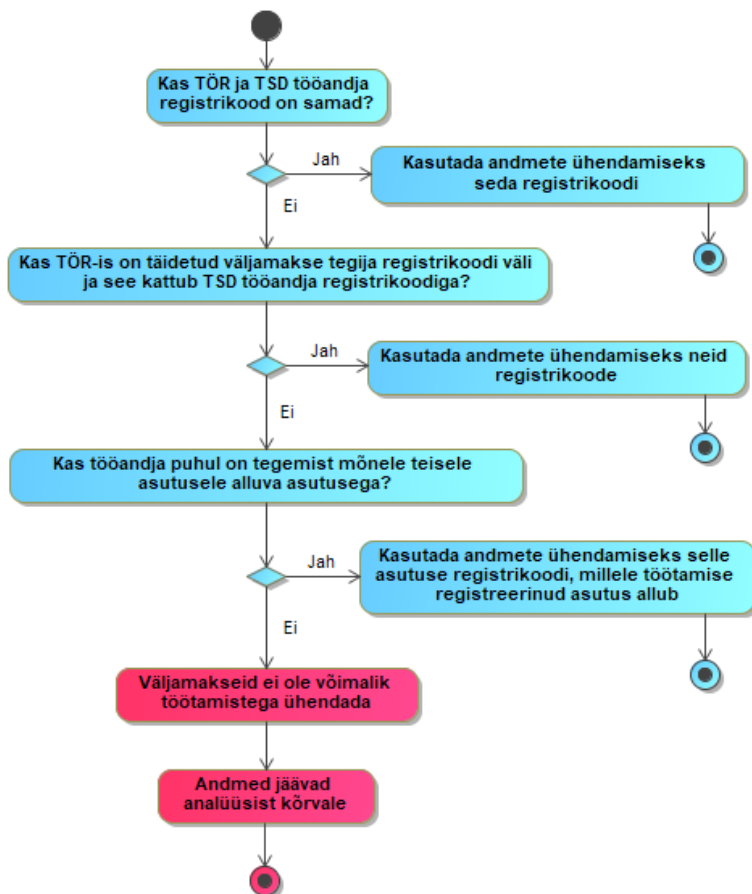
Andmekogu	Kasutatavad andmed	Märkused
<b>Statistikaameti andmekogud</b>		
Majandusüksuste statistiline register (MSR) Statistikatöö 20901.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• registrikood</li> <li>• tegevusala</li> </ul>	Andmed on tööandja kohta.
<b>Maksu- ja Tolliameti andmekogud</b>		
Töötamise register (TOR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tööandja</li> <li>• töövõtja</li> <li>• töötamise liik</li> <li>• töötamise algus</li> <li>• töötamise lõpp</li> <li>• töökoormus</li> <li>• amet</li> <li>• töötamise peatamised</li> </ul>	Töötamise register määratleb töötamise liigid, mis seonduvad tööandja andmetega (töötaja/isiku töösuhte kirjeldus ja töölepingu/avaliku teenistuse vastavus).
Tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni ja töötuskindlustusmakse deklaratsioon (TSD)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• väljamakse saaja</li> <li>• väljamakse tegija</li> <li>• väljamakse aeg (aasta, kuu)</li> <li>• väljamakse liik</li> <li>• väljamakse summa</li> <li>• seonduvate maksude ja maksete informatsioon</li> </ul>	<p>Tulu- ja sotsiaalmaksu deklaratsioon koosneb kahest lisast:</p> <p><i>Lisa 1</i> – Residentist füüsilistele isikutele tehtud väljamaksed, kinnipeetud tulumaks, kohustusliku kogumispensioni makse, töötuskindlustusmakse, arvutatud sotsiaalmaks ja tööandja töötuskindlustusmakse.</p> <p><i>Lisa 2</i> – Mitteresidentist füüsilistele või juriidilistele isikutele tehtud väljamaksed, kinnipeetud tulumaks ja töötuskindlustusmakse ning arvutatud sotsiaalmaks ja töötuskindlustusmakse.</p>

		TSD määratleb väljamaksete liigid, mis jagunevad kahe lisa vahel ja mis kirjeldavad väljamakse olemust. Väljamaksete liikide nimetused ja kasutamine käesolevas materjalis on täiendavalt detailiseeritud käesoleva materjali Lisas 1.
<b>Tervisekassa</b>		
Tervisekassa andmekogu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ajutise töövõimetuse algus</li> <li>• ajutise töövõimetuse lõpp</li> </ul>	
<b>Sotsiaalkindlustusamet</b>		
SKAIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lapsepuhkused ja puudega lapse vanema puhkus</li> </ul>	

## 4.2. Andmete ühendamine

Palgapeegli näitajate tootmiseks on vaja erinevatest registritest pärinevaid andmeid ühendada – seda on näiteks tarvis selleks, et töötamise registris registreeritud tööaega korrigeerida erinevate mittetöötamise perioodide kohta käiva informatsiooniga (nt vanemapuhkused, haiguslehed).

Töötamise registri (TÖR), Tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni ja töötuskindlustusmakse deklaratsiooni (TSD) andmeid ühendades tuleb arvestada, et kasutatavate registrid erinevad andmete esitamise perioodi poolest ning töötamine ja väljamakse võivad jääda erinevasse perioodi. Selle lahendamiseks on ette nähtud korrigeerimismetoodika, mille alusel korrigeeritakse vastavalt sellele, kui suur on tehniliselt töötamise registris kajastatud kuude ja TSD väljamaksekuude erinevus. Töötamise registri ja tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni ja töötuskindlustusmakse deklaratsioonide andmete ühendamine on illustreeritud alljärgneval protsessiskeemil.



Joonis 1. Andmete ühendamise protsess.

Eelduseks on, et töötamise episood kajastub nii TSD-s kui TÖRis. Seejärel TSD ja TÖR ühendamine koosneb järgmistest sammudest:

- samm 1: isiku palga väljamaksja (TSD) on ka isiku tööandja (TÖR);
- samm 2: kui isiku palga väljamaksja (TSD) langeb kokku väljamakse tegijaga (TÖR);
- samm 3: kui isiku palga väljamaksja (TSD) langeb asutusega, millele tööandja allub.

Kasutatud registrite sisendandmete osas on tehtud järgnevaid korrekture:

- töötamise perioodi ühine osa vaatlusperioodiga peab olema vähemalt üks päev;
- töötaja määr peab olema vahemikus 0 kuni 1;
- peatamiste korral peab peatamise perioodi ühine osa vastava töötamise perioodiga olema vähemalt üks päev;
- töövõimetuslehtede puhul võetakse lisaks jooksvale aastal väljastatud töövõimetuslehtedele arvesse ka töövõimetuslehed, mis on väljastatud eelneval aasta, kuid mille kestvus ulatub jooksvasse aastasse.