

Naised-mehed Eesti tööturul: palgaerinevuste hinnang

Tairi Rõõm ja Epp Kallaste

Lühikokkuvõte

Kaasaegses ühiskonnas peaks meestel ja naistel olema võrdsed võimalused ennast teostada. Võrdsete võimaluste puudumise üheks oluliseks näitajaks tööturul peetakse naiste ja meeste palkade erinevust. Naised teenivad kõikides riikides keskmiselt vähem kui mehed ja Eestis ligi veerandi võrra vähem.

Käesolev töö selgitab, millised on naiste-meeste palgavahe teoreetilised põhjused, kuidas on palgaerinevus Eestis aja jooksul arenenud, kui suurt osa sellest selgitavad inimkapitali ja töö erinevused ning kui suurt osa ei saa selliste teguritega selgitada. Palgaerinevust analüüsitakse ühe enim kasutatud meetodiga – Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine. Analüüsi aluseks on Eesti Tööjõu-uuringu andmed aastatest 1998–2000.

Naiste ja meeste inimkapitali ning töö erinevustest tingitud palgavahet nimetatakse põhjendatud palgavaheks, sest nende tegurite tõttu on naiste ja meeste tootlikkus erinev. Seda osa palgavahest, mida ei saa jälgitavate teguritega selgitada, nimetatakse põhjendamata palgaerinevuseks. Põhjendamata palgavahe taga on nii meeste ja naiste erinevad isikuomadused ja tööturukäitumine, mida ei saa andmete põhjal eristada kui ka võimalik diskrimineerimine. Kuigi põhjendatud palgavahe tule-

neb erinevustest tootlikkuses, võib ka see osaliselt tuleneda diskrimineerimisest, näiteks mõjutab juurdepääs tööalasele koolitusele tootlikkust.

Töö tulemused näitavad, et naiste palgad moodustasid Eestis perioodil 1998–2000 keskmiselt 72,7% meeste palkadest. Keskmise sugudevaheline palkade erinevus on Eestis iseseisvusaja jooksul vähenenud, kuid on siiski veidi suurem kui enamikus teistes Kesk- ja Ida-Euroopa ning Euroopa Liidu riikides. Palkade erinevuse vähenemise taga on eelkõige struktuursed muutused tööturul, mille tulemusena kasvasid need majandusharud, kus töötas enam naised ja väärtustatakse kõrgemalt haridust.

Keskmisest suurem meeste-naiste palgaerinevus oli muulaste ja eesti keelt mitte oskavate töötajate seas, samuti oli palgaerinevus suurem 30–40 aastaste seas. Palkade erinevusest ühte kolmandikku saab selgitada naiste ja meeste inimkapitali ning töökohtade erinevusega. Kahte kolmandikku sugudevahelisest palgaerinevusest ei saa nende teguritega põhjendada. Seega ei võimalda segregatsiooni vähenemine ja teiste meeste ja naiste jälgitavate erinevuste muutumine vähendada palgavahet väga suurel määral. Tähelepanu tuleks pöörata põhjendamata palgaerinevusele ja selle põhjustele.

Tairi Rõõm on Eesti Panga majandusuuringute osakonna uurimistöõde juhendaja.

Epp Kallaste on Poliitikauuringute Keskuse PRAXIS analüütik.

Töö on valminud Avatud Eesti Fondi rahalisel toetusel.

Autorid tänavad Reelika Leetmaad, Andres Võrku, Liis Krauti ja Avatud Eesti Fondi Soolise võrdõigussuhte programmi eksperte asjalike kommentaaride ning märkuste eest.



Sissejuhatus

Uurimuse eesmärk on selgitada, millest tuleneb naiste-meeste palgavahe.

Naiste palgad on Eestis umbes veerandi võrra madalamad meeste palkadest. Käesoleva uurimuse eesmärk on analüüsida, millest see on tingitud. Esmalt selgitatakse sugudevahelise palgaerinevuse teoreetilisi põhjuseid ning seejärel analüüsitakse empiirilisel, kui palju tuleneb palkade erinevus Eestis tootlikkuse erinevustest (sellest, et naised teevad meestega võrreldes teistsugust tööd ja neil on teistsugune haridus ja töökogemus) ning kui suur on see osa palgavahest, mida ei saa selgitada mõõdetavate erinevustega meeste ja naiste vahel.

Palgaerinevuste analüüs on oluline mitmel põhjusel. Esiteks on samaväärse töö eest ühesuguse palga maksmine üldtunnustatud diskrimineerimisvastane põhimõte, mida ka Eesti püüab järgida. Teiseks on võrdsete võimaluste tagamine ja tööturu segregatsiooni lõhkumine aluseks naiste potentsiaali paremale kasutamisele, mis on oluline muuhulgas rahvastiku vananemise ja tööealise elanikkonna vähenemisega seoses. Pikemas perspektiivis tuleb kasutada kõiki võimalusi töötava rahvastiku osakaalu tõstmiseks.

Lisaks naiste potentsiaali rakendamisele tööturul on naiste hõive suurendamine oluline ka piisava elatusstandardi, eneseteostuse ja sõltumatuse aspektist. Tänapäeva peremudelite juures, kus üha sagedasemad on üksikvanemaga (enamasti emaga) pered, on oluline tagada perele piisavad sissetulekud, mille aluseks omakorda on töötamine ja korralik töötasu. Naiste hõive suurendamine võimaldab parandada ka naiste eneseteostuste võimalusi ning suurendada nende sõltumatust, viies seega sammu lähemale sugudevahelise võrdsuseni.

Töötamise või kodus olemise otsuse tegemisel on esmatähtsaks küsimuseks palk. 2003. aasta Euroopa Tööhõivestra-

teegia, mis on aluseks ka Eesti Tööhõive Tegevuskava koostamisel, seab eesmärgiks naiste ja meeste palkade erinevuse olulise vähendamise aastaks 2010 kõikides ELi liikmesriikides. Palgaerinevuse vähendamine peaks saavutatama selle eri põhjuseid mõjutades. Muuhulgas tuleb vähendada segregatsiooni ametite ja tegevusalade lõikes, suurendada juurdepääsu haridusele ja koolitusele, suurendada palgasüsteemide läbipaistvust ja teadlikkust palgaerinevuste põhjustest ja olemasolust (The Council of the European Union 2003).

Naiste ja meeste hõive ning palkade olukorda ja suhet Eesti tööturul võrreldes teiste Kesk- ja Ida-Euroopa riikidega on varem käsitletud Võormann (vt nt Võormann 2000; Sotsiaalministeerium 1999). Analüüsides keskmisi palkade näitajaid 90. aastate algul ja keskpäigas, toob Võormann välja, et Eestis saavad naised kõikidel ametialadel väiksemat palka kui mehed ja naiste palgad on umbes veerandi võrra väiksemad meeste palkadest. Eestis on tehtud ka mitmeid uuringuid, mis ei ole otseselt suunatud palgavahede analüüsile, ent milles on muuhulgas välja toodud naiste-meeste palkade erinevus. Näiteks leidis Philips, et 1989. aastal oli naiste palk keskmiselt 30% meeste palkadest väiksem, kui muud sotsiaal-demograafilised ja töökoha tunnused olid samad (Philips 2001). Kuddo *et al.* (2002) toovad välja, et naiste palk oli sarnaste inimkapitali ja tööturгу iseloomustavate näitajate korral 934 krooni väiksem meeste palgast (ehk naiste palk moodustas umbes 75% meeste palgast). Käesolev uurimistöö astub palgaerinevuste käsitlemisel sammu edasi, analüüsides töötasusid kujundavate tegurite (nt haridustase, tööstaaž, laste arv jne) mõju meeste ja naiste palkadele. Palgaerinevuste põhjuste analüüsil rakendatakse Oaxaca-Blinder'i dekomponeerimist (Oaxaca 1973), kasutades selleks Eesti

Töötamise või kodus olemise otsuse tegemisel on esmatähtsaks küsimuseks palk.

Tööjõu-uuringu¹ andmeid aastatest 1998–2000.

Käesoleva töö esimeses peatükis kirjeldatakse meeste ja naiste palkade erinevuse põhjuseid. Teises peatükis antakse ülevaade sellest, kuidas on naiste ja meeste palkade suhe Eestis eelmise kümnendi jooksul muutunud. Kolmandas peatükis kirjeldatakse täpsemalt analüüsi meetodit, hinnatakse mitmesuguste tegurite mõju palgavahele ning määratletakse, kui suur osa palgaerinevusest on nende tegurite abil seletatav.

1. Palkade kujunemine ja palgaerinevuste põhjused

1.1. Põhjendatud ja põhjendamata palgaerinevus

Reeglina peaksid palgad olema vastavuses töötaja tootlikkusega. Sõltumata sellest, kas töötaja on naine või mees, blondiin või brunett, peaks tema töötasu näitama, milline on tema tegevuse lisandväärtus. Samas on üldteada fakt, et naiste palgad on väiksemad kui meeste palgad.

Sugudevahelise palkade erinevuse põhjuseid võib olla mitmeid. Sellealases kirjanduses jaotatakse palgaerinevus põhjendatud ja põhjendamata osaks.

- Põhjendatud palgaerinevus näitab seda osa palgavahest, mida saab selgitada jälgitavate muutujate erinevusega naistel ja meestel (nt erinev tööaeg, haridustase, tööstaaž, ametid, tegevusalad jne). Põhjendatud palgavahe on põhjendatud tööandja seisukohast, st naised on hõivatud valdkondades, kus neil on madalam tootlikkus või on naiste inimkapital selline, et sellega kaasneb madalam tootlikkus ja madalama tootlikkusega kaasneb madalam palk.

- Põhjendamata palgaerinevus on see osa palgavahest, mis pole jälgitavate teguritega seletatav. Põhjendamata palgaerinevus võib väljendada diskrimineerimist või seda, et palgaerinevust mõjutavad veel mingid tegurid, mis ei ole jälgitavad.

Seega tähistatakse terminitega “põhjendatud ja põhjendamata palgaerinevus” palgavahe neid osi, mida saab vaadeldavate teguritega selgitada ja mida mitte.

Põhjendamata palgaerinevust tõlgendatakse sageli diskrimineerimisena. Siiski võib põhjendamata osa palgavahest olla tingitud teguritest, mida ei ole küll võimalik mõõta, aga mis muudavad naiste ja meeste tootlikkuse erinevaks (nt laste kasvamine teeb naised vähem paindlikuks tööaja suhtes). Teisalt võib ka põhjendatud palgaerinevus tuleneda diskrimineerimisest, kui naiste valitavad ametid ja tegevusalad on ühiskonna seatud normide tulemus, mitte naiste teadlik vaba valik.

Jälgitavad erinevused naiste ja meeste töötamise ning inimkapitali juures on eelkõige:

- Erinev tööaeg
- Tööturu horisontaalne segregatsioon
- Tööturu vertikaalne segregatsioon
- Erinev haridus
- Erinev tööstaaž

Põhjendatud palgaerinevuse esmane tegur on tööaeg. Naised töötavad enamasti vähem kui mehed, st naised teevad sagedamini osalise tööajaga tööd ja seega on ka naiste palgad väiksemad. Osalise tööajaga töötamine on sobivam viis töö ja laste kasvatamise ühildamiseks kui täisajaga töötamine ning soorollide jaotusest lähtuvalt on enamasti naine see, kes valib lühema tööaja.

Erialases kirjanduses jagatakse palgaerinevus põhjendatud ja põhjendamata osaks.

Palgad peaksid olema vastavuses töötaja tootlikkusega.

Naised töötavad sagedamini osalise tööajaga.

¹ 2000. aasta keskel muutis Statistikaamet Tööjõu-uuringu andmete kogumise metoodikat, seetõttu ei saa uuemaid andmebaase siduda varasematega.

Naised on koondunud madalamalt tasustatud tegevusaladele.

Mitteaktiivseks muutumise tõenäosus on naistel suurem kui meestel.

Üksmeelel ei olda selles, kas erinevused staažis ja elukutsevalikutes tulenevad diskrimineerimisest või mitte.

Siiski, kui võrrelda täisajaga töötavaid naisi ja mehi, selgub, et ikkagi teenivad naised keskmiselt vähem kui mehed. Sellisel juhul on levinuim selgitus palkade erinevusele see, et naised on koondunud tegevusaladele, mis on madalamalt tasustatavad (horisontaalne segregatsioon), ning et naised on koondunud ametitele, mis on ametiredeli madalamatel positsioonidel ja seega vähem tasustatud (vertikaalne segregatsioon). Näiteks on naised õmblejad ja mehed kaevurid, naised on sekretärid ja mehed tippjuhid. Iseküsimus on, kuidas sooline segregatsioon majandussektorite või ametialade vahel tekib ning kas see tuleneb tööandjate ja ühiskonna diskrimineerivast käitumisest. Segregatsiooni võivad põhjustada nii inimeste teadlikud valikud kui ka ühiskonna määratud soorollidest tingitud käitumine. Naiste ja meeste elukutsevalikud ei pruugi alati põhineda vabal tahtel, vaid võivad väljendada hilisemaid töö leidmise võimalusi. Naised ei lähe autoremondiluksepaks õppima, sest nende töö leidmise võimalused on siis väiksemad kui näiteks meditsiiniõeks õppides. Vertikaalse segregatsiooni põhjusteks võivad olla naiste piiratud edutamisevõimalused või piiratud juurdepääs koolitusele. Tööandjapoolselt võib see kajastada teadlikku valikut, sest on alati oht, et naine jääb lapsega koju, ja seetõttu lähevad kaduma tööandja tehtud kulutused inimkapitali arendamisele.

Inimeste tootlikkus võib erineda ka samasugustel ametialadel ja samas sektoris töötades. Empiirilised uuringud, mis põhinevad regressioonanalüüsil, on näidanud, et suur osa meeste ja naiste palgavahest arenenud riikides on põhjustatud erinevustest inimkapitalis, st haridustasemes ja tööstaažis. Mida kõrgem on töötaja inimkapital, seda suurem on keskel läbi tema tootlikkus ja seega ka palk. Meeste haridustase on kuni viimase ajani olnud enamikus riikides naiste omast kõrgem (ehkki viimasel ajal on see trend pöördunud, st praeg-

gu õpib suures osas arenenud riikidest kõrgkoolides enam naisi kui mehi).² Ka on meestel keskmiselt pikem tööstaaž, sest naiste staaži katkestavad lapsepuhkused. Mõlemast eeltoodud põhjusest tingitult on naiste palgad keskel läbi madalamad kui meestel.

Lisaks üldisele tööstaažile mõjutavad palga mitteaktiivsusperioodide kestus ja ajastatus. Negatiivsem mõju tulevasele palgakasvule on töötamise pausidel siis, kui tööstaaži veel pole või see on väike (nt vahetult peale kesk- või kõrgkooli lõpetamist). Samuti on leitud, et mida pikemad on olnud töölt eemaloleku perioodid, seda madalam on edaspidine palgakasv sõltumata staažist (Neumark 1993). Soorollidest tingitult on mitteaktiivseks muutumise tõenäosus ning töölt eemaloleku perioodide pikkus naistel keskmiselt suurem kui meestel ning seda eelkõige karjääri alguspoolle.

Üksmeelel ei olda selles, kas palgavahe, mis tuleneb inimkapitali ja elukutsevalikute erinevustest (põhjendatud palgavahe), on põhjustatud diskrimineerimisest või mitte. Need, kes väidavad, et see ei ole põhjustatud diskrimineerimisest, eeldavad, et erinevused haridustasemetes, staažis ja elukutsevalikutes on naiste vaba valiku tulemus: naised eelistavad kergemaid ameteid ning lastega koju jäämist võimalusele kõrgemat palka teenida. See tähendab, et naised eelistavad teadlikult kodus olemist ja nende heaolu on suurem lapsi kasvatades kui tööl käies. Oponentid seevastu leiavad, et ka erinevused tööstaažis ja elukutsevalikutes on tingitud diskrimineerimisest: naiste tehtavad valikud on neile ühiskonna poolt peale surutud ning naised töötavad madalamalt tasustatud aladel mitte oma vabal tahtel, vaid seetõttu, et neil on mitmesugustest normidest ja hoiakutest tingitud barjääride tõttu raske n.ö "meeste aladel" tööd saada.

² Haridustaseme osas moodustavad erandi endised sotsialistlikud riigid (k.a Eesti), kus naiste haridustase on meeste oma ületanud juba pikemat aega.

1.2. Palgaerinevus ja diskrimineerimine

Mitmed empiirilised uuringuid viitavad sellele, et vähemalt lähiminevikus on meeste ja naiste palgaerinevus olnud diskrimineerimise tagajärg. Diskrimineerimise majandusteoreetiline alus on välja töötatud Gary Beckeri (1957) poolt. Beckeri käsitluse kohaselt on need tööandjad, kes töötajaid valides diskrimineerivad (s.t eelistavad mehi naiste asemel tööle võtta), nõus ka oma eelistuse eest kõrgemat hinda maksma. Tööandja eelistab (tulenevalt enda, teiste töötajate või klientide eelistustest ja eelarvamustest) mehi tööle võtta, kuigi sugu ei ole tootlikkuse määramisel oluline tegur. Kuna meeste palgad on naiste omadest kõrgemad, siis kaasnevad nende palkamisega ka suuremad kulud. Diskrimineerivad tööandjad palkavad vähem naisi, kui oleks optimaalne, ning seetõttu teenivad madalamat kasumit, kui need tööandjad, kes naisi ei diskrimineeri. Seega, ehkki mõlemat tüüpi tööandjad maksimeerivad oma heaolu, on mitte-diskrimineerivate ettevõtete diskrimineerivate ettevõtete ees konkurentsieelis.

Peamine Beckeri mudelist tulenev järeldus on see, et ettevõtete vahelise konkurentsi tagajärjel tõrjutakse turult välja need firmad, kus naisi diskrimineeritakse. Selle tulemusel suureneb suhteline nõudlus naiste tööjõu järele, sama kvalifikatsiooniga naiste ja meeste vaheline palgaerinevus väheneb ning võib teatud tingimustel üldse kaduda. Mitmed empiirilised uuringud on lähtunud sellest järeldusest ning analüüsinud, kas konkurentsi suurenemisega mingis majandusharus kaasneb meeste ja naiste vahelise palgaerinevuse vähenemine. Valdavalt on leitud, et nii see tõepoolest on. Näiteks Black ja Brainerd (2002) analüüsisid, kas globaliseerumine on kaasa toonud meeste ja naiste palgavahe vähenemist USA-s. Nad võrdlesid kaubavahetuse suurenemise mõju sektoritele, mis olid konkurentsile

avatud, ning sektoritele, kus vähesest kaubavahetusest tulenevalt oli konkurents väike. Blacki ja Brainerdi analüüs andis tulemuse, et kaubavahetuse kasvu tagajärjel vähenes meeste ja naiste palgaerinevus enam viimatinimetatud sektorites. Nende järeldus oli kooskõlas Beckeri teooriaga: konkurentsi suurenemine mingis majandussektoris (mis kõnealusel juhul oli põhjustatud kaubavahetuse elavnemisest) toob kaasa meeste ja naiste vahelise palgaerinevuse vähenemise. See viitab asjaolule, et algselt oli palgaerinevus vähemalt osaliselt tingitud diskrimineerimisest.

Sarnastele järeldustele jõudsid ka Ashenfelter ja Hannan (1986), kes analüüsisid palgaerinevusi USA pangandussektoris. Nad leidsid, et mida suurem oli mingi piirkonna pankade turuvõim, seda väiksem oli naistöötajate osakaal neis pankades. Ka see tulemus on kooskõlas Beckeri diskrimineerimisteooriaga. Blacki ja Strahani (2001) sama küsimust käsitlev uuring põhines samuti pangandussektori empiirilisel analüüsil: autorid uurisid, kuidas mõjutas meeste-naiste vahelist palgaerinevust pangandussektori dereguleerimine 1970. aastatel. Nad jõudsid järeldusele, et konkurentsi suurendanud regulatsioonid vähendasid oluliselt meeste ja naiste palgavahet. Hellerstein, Neumark ja Troske (2002) leidsid, et suure turuvõimuga ettevõtete puhul on nende firmade kasumlikkus positiivselt seotud seal töötavate naiste osakaaluga. See tulemus on samuti kooskõlas Beckeri diskrimineerimist käsitleva teoreetilise mudeliga.

Ülalkirjeldatud uuringute põhjal võib järeldada, et kaubaturu konkurentsi elavnemine toob suure tõenäosusega kaasa ka naiste suhtelise olukorra paranemise tööturul. Seega aitab konkurentsi soodustamine ning töö- ja kaubaturgude efektiivsele toimimisele kaasaaitamine valitsusel lisaks muudele eesmärkidele ka naiste ja meeste võrdset kohtlemist tagada.

Diskrimineerivad tööandjad teenivad väiksemat kasumit.

Konkurents soodustab meeste ja naiste võrdset kohtlemist.

Eestis küsivad naised madalamat palka ja otsivad vähem aktiivselt uut tööd kui mehed.

1.3. Tööturukäitumine ja psühholoogilised tegurid palgaerinevuste põhjustena

Lisaks erinevustele tootlikkuses, mille põhjuseid on eespool kirjeldatud, on meeste ja naiste palgavahe tingitud ka sugu vahelistest erinevustest tööturukäitumises ja isikuomadustes. Põhjendamata palgaerinevus koosneb seega kahest osast, mida ei saa empiirilises analüüsis eristada:

- diskrimineerimine – erinev palk kõikide muude sarnaste tegurite puhul,
- naiste ja meeste erinev tööturukäitumine ja erinevad isikuomadused.

Järgnevalt käsitleme lähemalt tööturukäitumisest tulenevat palgade erinevust. Rõõm (2004) on leidnud, et Eestis küsivad naised madalamat palka ning otsivad vähem aktiivselt uut tööd kui mehed. Reservatsioonipalkade³ võrdluse põhjal ilmneb, et mehed nõudsid keskmiselt kõrgemat palka kui naised (vt joonis 1). Kui üle poolte naistest (56,5%) oli nõus tööle asumata 2000 kroonise töötasu eest, siis sama suure töötasu korral nõustus töökohata vastu võtma ainult ligikaudu kolmandik meestest (34,1%). Naiste osakaal, kelle reservatsioonipalk oli 3000 krooni või madalam, oli 82,6%, samas kui meeste puhul oli see osakaal ainult 61,6%. Hinnoisaar (2003) on leidnud, et juhul, kui

Mida kõrgem on oodatav töötasu, seda aktiivsemalt otsitakse tööd.

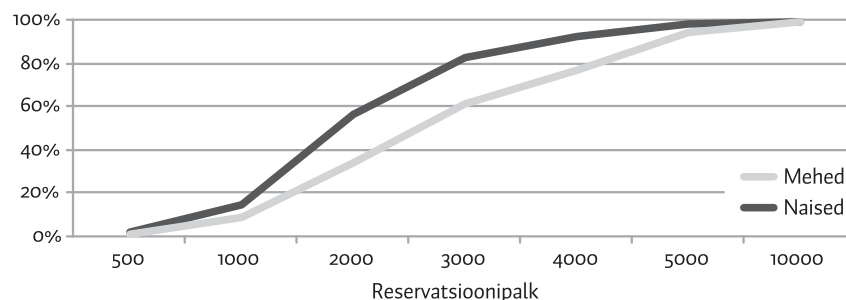
muud regressioonanalüüsi lülitatud tegurid on samad, on naiste reservatsioonipalk meeste omast keskmiselt 29% madalam.

Lisaks sellele, et naised nõustuvad töötama väiksema palga eest kui mehed, on ka naiste tööotsimise intensiivsus Eestis madalam kui meestel. Muudel võrdsetel tingimustel on meeste puhul naistest 17% tõenäolisem, et nad otsivad töötusjäätise korral aktiivselt uut tööd (Rõõm 2004).

Tööotsingute intensiivsus ja reservatsioonipalk mõjutavad nii töö leidmise tõenäosust kui ka tulevast töötasu. Töötaja potentsiaalne töötasu uuel töökohal on seda suurem, mida aktiivsemalt ta tööd otsib. Intensiivsem töö otsimine suurendab tõenäosust, et tööturul osaleja leiab töökoha, mis vastab kõige paremini tema teadmiste ja oskustele. Seega on intensiivsema otsimise korral töötaja potentsiaalne tootlus uuel töökohal suurem, mistõttu on kõrgem ka eeldatav töötasu.

Reservatsioonipalk on potentsiaalse töötasuga positiivselt seotud eelkõige seetõttu, et mida kõrgem on tööturul osaleja oodatav töötasu uuel töökohal, seda intensiivsemalt ta muudel võrdsetel tingimustel tööd otsib. Samas võib kõrge reservatsioonipalk ka otseselt palgale positiivset mõju avaldada. Kõrge töötasu

Joonis 1. Naiste ja meeste reservatsioonipalkade kumulatiivsed jaotused Eestis (1998–2000)



Allikas: Eesti tööjõu-uuring, autorite arvutused

³ Reservatsioonipalk on madalaim töötasu, mille eest töötuleks nõus tööle asumata.

küsimine tööalastel läbirääkimistel töötab signaalina, mis viitab kõrgele potentsiaal-
sele tootlikkusele. Seega on tööandjad tea-
tud tingimustel nõus suurema palga küsi-
misel töötajale ka rohkem maksma.

Meeste reservatsioonipalgad on naiste
omadest kõrgemad seetõttu, et mehed
teenivad keskeltläbi suuremat töötasu kui
naised ning seega on neil kõrgemad pal-
gaootused. Viimatimainitud asjaoluga
saab osaliselt selgitada meeste suuremat
tööotsingute aktiivsust naistega võrrel-
des. Samas otsivad ka sama kõrge ooda-
tava palga korral mehed Eestis aktiivsemalt
uut tööd kui naised (Rõõm 2004). Lisaks
palgaootustele mõjutab tööturukäitumist
ka otsingute alternatiivkulu. Kuna naistel
on tavaliselt perega seoses rohkem kohus-
tusi kui meestel (vajadus hoolitseda väi-
keste laste või haigete pereliikmete eest
jne), siis on nende tööotsingute alterna-
tiivkulu kõrgem kui meestel. Seetõttu ot-
sivad naised vähem intensiivselt uut tööd
kui mehed. Samuti, kuna meeste palgad
on keskmiselt kõrgemad kui naistel, siis
on sissetulek (elukaaslase palk) naistel töö-
tuksjäämise korral kõrgem, kui meestel.
Ka see võib olla põhjuseks, miks naised
otsivad väiksema aktiivsusega uut tööd.

Lisaks erinevatele palgaootustele ja töö-
otsingute alternatiivkulule on sugudevahelisi
palgaerinevusi võimalik põhjenda-
da ka psühholoogilistel erinevustel põhi-
nevate käitumuslike faktoritega. Psühho-
loogia-alases teaduskirjanduses on käsit-
letud sugudevahelisi erinevusi enesehin-
nangutes ning leitud, et ehkki paljudes
olukordades hindavad nii mehed kui nai-
sed oma võimeid keskmisest kõrgemaks,
on enese ülehindamine meeste puhul sa-
gedasem kui naistel⁴. See, et mehed kal-
duvad oma võimeid naistega võrreldes
enam üle hindama, mõjutab meeste-naiste
palgavahet kahel põhjusel. Esmalt kaasneb
sellega meeste puhul kõrgem palganõue.

Teiseks kaasneb suurema reservatsioonipal-
gaga kõrgem tööotsingute aktiivsus.

Sugudevaheline palgaerinevus võib olla
põhjustatud ka sellest, et mehed ja naised
reageerivad erinevalt konkurentsile. Olu-
korras, kus neil tuleb teistega konkureeri-
da, paraneb meeste suutlikkus mingi konk-
reetse ülesandega toime tulla, samas kui
naiste puhul see halveneb (Gneezy, Nie-
derle ja Rustichini 2002). Kuna tööotsin-
gud on protsess, mille käigus tuleb teiste-
ga konkureerida, siis parandab ka see käi-
tumuslik erinevus meeste suhtelisi tööleid-
misvõimalusi ja tagab naistega võrreldes
kõrgema potentsiaalse palga.

Palgavahet võib mõjutada ka see, et mees-
te ja naiste riskitaluvus on erinev. Mitmed
rahanduse ja käitumusliku ökonoomika
vallas tehtud uuringud on näidanud, et
mehed võtavad investeerimis- jm otsu-
seid tehes suuremaid riske kui naised (Sun-
den ja Surette (1998), Lehman ja Warning
(2001) jt). Ka suurem valmidus riske võt-
ta võib põhjustada erinevusi meeste ja
naiste reservatsioonipalkades: mehed küsi-
vad kõrgemat palka, kuna nad on enam
valmis riskeerima võimalusega, et nad kõr-
ge palgasoovi tõttu töökohast ilma jää-
vad. Meeste suurema riskitaluvuse mõju
tööotsingute aktiivsusele pole samas ühe-
selt määratletav. Ühest küljest peaks see
meeste tööotsingute intensiivsust naiste-
ga võrreldes suurendama, kuna sellega
kaasneb kõrgem reservatsioonipalk. Tei-
salt võib madalam riskitaluvus naiste pu-
hul põhjustada seda, et nad otsivad uut
töökohta suurema intensiivsusega, kuna
nad hindavad meestega võrreldes kõrge-
maks riski, et sobiv töökoht jääb leidmata.

⁴ Ülevaade sellealastest kirjandusest on antud nt Barberi ja Odeani (2001) artiklis.

2. Naiste-meeste palgaerinevuse areng Eestis võrrelduna teiste riikidega

**80-ndate lõpus
olid palgavahed
KIE riikides
ulatuslikumad
kui 90-ndate
lõpus.**

Nõukogude võimu kehtimise viimastel aastatel olid meeste-naiste palgavahed enamikus Kesk- ja Ida-Euroopa (KIE) riikides ulatuslikumad kui 1990-ndate lõpus. (Rõöm (2004), vt ka joonis 3) Palgaerinevuste vähenemine eelmisel kümnendil tundub esmapilgul üllatav, kuna üldine sissetulekute ebavõrdsus siirdeprotsessi käigus suurenes. Ka olid sotsialistlikes riikides vähemalt retoorikas tagatud naistele ja meestele tööturul võrdsed õigused. Palgad olid tsentraalselt määratletud vastavalt valitud ametialale ning tööstusharule ja seega oli palkade kujundamisel vähemalt teoreetiliselt välistatud nn subjektiivne faktor, mis on omane kapitalistlikule süsteemile. Sellele vaatamata eksisteerisid suured erinevused meeste ja naiste palkades. Eestis moodustas naiste keskmine kuupalk 1989. aastal 66% meeste palgatasemest (Noorkõiv *et al.* 1997).

2001. aastal oli naiste tunnipalga osatähtsus meeste tunnipalgas 75,7%, samas kui 1994. aastal oli see 71%. Seega, eelmisel kümnendil naiste keskmise palga suhe meeste palka kasvas (vt ka joonis 2).

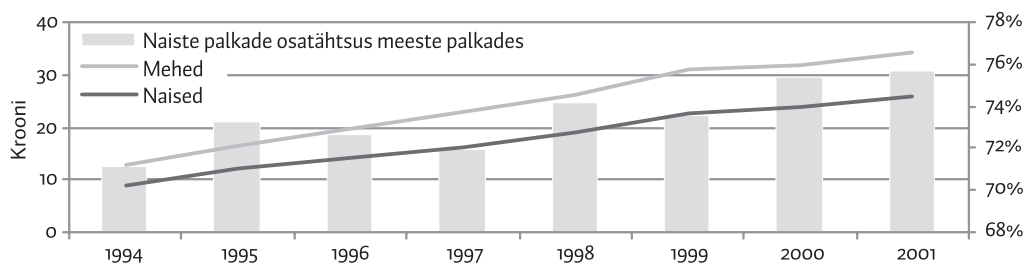
Võrreldes teiste siirderiikidega ei olnud iseseisvusaja alguse ulatuslik palgavahe

Eestis erandlik: meeste-naiste palkade suhtarv oli KIE riikides 1980-ndate lõpu-aastatel keskmiselt 72%. Lääne-Euroopa maades olid need suhtarvud keskmiselt 5 protsendipunkti võrra kõrgemad kui KIE riikides (vt joonis 3).

Palkade erinevuse peamise põhjusena sotsialistlikus süsteemis on nimetatud segregatsiooni. Nõukogudeaegne tsentraliseeritud töökohtadele suunamise süsteem tingis ulatusliku naiste ja meeste segregatsiooni ameti- ja tegevusalade lõikes. Naiste traditsioonilised ametialad on peamiselt teenindussektoris (haridus, kaubandus jne). Samas n-ö meeste valdkondadeks on valdavalt rasketööstuse, transpordisektori ja põllumajanduse ametid, mis olid sotsialistlikus süsteemis paremini tasustatud kui teenindussektor. Eelkõige segregatsioonist tingituna, aga ka seetõttu, et sõltumata ametialast edutati mehi enam kui naisi, olid KIE riikides sotsialistliku süsteemi lõpuaastatel palgavahed suuremad kui Lääne-Euroopa riikides (vt joonis 3).

Sugudevaheline palkade erinevus riikide lõikes sõltub muuhulgas sellest, milline on palkade struktuur riigis. Olulise tähtsusega on see, kui suur on palkade ebavõrdsus ning millises palgajaotuse osas asuvad naised. Kui palgad on üldiselt võrdselt jaotunud, siis on ka naiste-meeste palkade erinevus väike. Samas ei pruugi väga lai palkade jaotus tuua kaasa naiste ja meeste palkade suurt erinevust. Kui näiteks palkade erinevused haridustase-

**Joonis 2. Naiste ja meeste keskmine brutotunnipalk (krooni)
ning naiste palga suhe meeste palka (%)**



Allikas: Eesti Statistikaamet

mete lõikes on suured ning naised on keskmisest enam haritud, siis ei ole naiste ja meeste keskmine palkade erinevus suur (Blau ja Kahn 1992, 2000). Seega on palkade erinevuse rahvusvahelisel võrdlemisel ja ka ühe riigi palkade erinevuse arengu jälgimisel oluline vaadata, milline on palkade üldine struktuur nii meestel kui naistel.

Enamikus KIE ja ELi riikides vähenes palgavahe 80-ndate lõpu ja 90-ndate lõpu perioode võrreldes. Üleminekuriikides tõi majanduslik siirdeprotsess kaasa töötasude ebavõrdsuse suurenemise ning sellega samaaegselt hõive määra vähenemise. Mõlemad eelnimetatud tegurid soodustasid meeste-naiste palgavahe vähenemist, kuna:

- Töötasude diferentseerituse kasv oli suures osas põhjustatud sellest, et siirdeprotsessi käigus suurenes suhteline nõudlus kõrgemalt kvalifitseeritud tööjõu järele. Selle tagajärjel kasvasid kõrgelharitud töötajaskonna palgad võrreldes madala haridustasemega töötajatega kiiremini. Naised võitsid sellest struktuurimuutusest enam kui mehed, sest KIE riikides olid (ning on jätkuvalt) naised keskeltläbi kõrgema haridustasemega.
- Lisaks sellele paranes naiste suhteline olukord tööturul meestega võr-

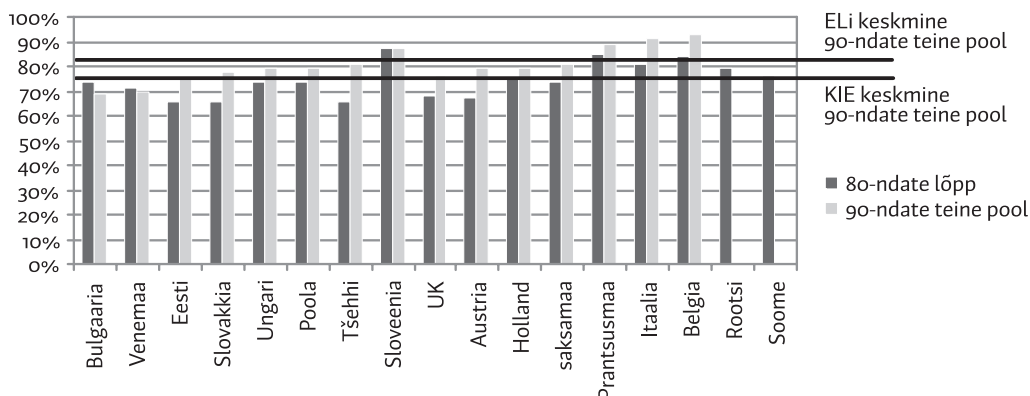
reldes, kuna naised töötasid valdavalt sektorites, mis siirdeprotsessi käigus kiiremini arenesid. Vastavalt Orazemi ja Vodopiveci (2000) analüüsile vähenes Eestis nõudlus tööjõu järele enam sektorites, kus töötajaskonna moodustasid valdavalt mehed (nt rasketööstuses ja põllumajanduses). Samas nõudlus ei muutunud või suurenes sektorites, kus töötajaskonnas domineerisid naised (nt kaubandus jm teenindussektorid). Sarnased struktuursed muutused leidsid suuremal või vähemal määral aset ka teistes siirderiikides: suhteline nõudlus tööjõu järele suurenes enam sektorites, kus valdavalt töötasid naised, mille tagajärjel naiste-meeste palgavahe vähenes.

Eestis ning mõnes (aga mitte kõigis) teises KIE riigis on palgavahet siirdeprotsessi käigus vähendanud ka tööturul aktiivsete meeste ja naiste kvalifikatsioonitasemete erinevuse vähenemine. Sarnaselt teiste postsotsialistlike riikidega tõi majanduslik siirdeprotsess Eestis kaasa hõive vähenemise, kusjuures naiste hõive langus oli suurem kui meestel. Hõive vähenemisel muutuvad mitteaktiivseks eelkõige need töötajad, kelle teenimispotentsiaal on kõige madalam (s.t madala haridus- ja oskustasemega ning väikese staažiga töötajad). Kuna töötavate naiste osa-

Tööjõu nõudlus suurenes sektorites, kus töötajaskonnas domineerisid naised.

Nõudlus suurenes kõrgelt haritud töötajate järele.

Joonis 3. Naiste palkade osatähtsus meeste palkades (%)



Allikad: KIE riigid - Newell ja Reilly 2000, Euroopa Liidu riigid 80-ndate lõpp - Blau ja Kahn 2000, ELi riigid 90-ndate lõpul - European Commission 2002

Palgavahe vähenemisele aitavad kaasa teadlikkuse tõus ja soorollide muutumine.

kaal vähenes rohkem kui meestel, siis keskmine kvalifikatsioon meestega võrreldes paranes, mis võis samuti põhjustada palgavahe vähenemist. Orazemi ja Vodopiveci (2000) artiklis toodud andmete põhjal ilmneb, et Eestis leidis selline areng aset siirdeprotsessi algusaastatel (1989–1995): madala haridustasemega meeste osakaal vähenes töötajaskonna hulgas vähem (37%-lt 18%-le) kui madala haridustasemega naiste osakaal (35%-lt 12%-le)⁵.

Lääne-Euroopa riikides, USAs ja teistes arenenud tööstusriikides on meeste ja naiste vahelised palgaerinevused viimastel aastakümnetel vähenenud. Lisaks sugudevahelise ebavõrdsuse probleemi suuremale teadvustamisele neis riikides on palgavahe vähenemine olnud põhjustatud kahest suundumusest. Esmalt on suurenenud naiste suhteline haridustase meestega võrreldes ning teiseks on seoses sündimuse vähenemise ja sünnitusea kasvuga suurenenud ka naiste keskmine tööstaaž. Eestis võib lähitulevikus naiste haridustaseme kasv viia palgade erinevuse vähenemisele, staaži kasvu aga ei ole tõenäoliselt oodata.

Naiste keskmine haridustase on Eestis siirdeprotsessi käigus meestega võrreldes suurenenud, mis peaks palgaerinevust vähendama. Ehkki koos suhtelise nõudluse kasvuga kõrgharitud tööjõu järele on suurenenud kõrgharidusega meeste osakaal, on kõrgharitud naiste protsent tõusnud veelgi kiiremini. Eestis on 19–22 aastaste meeste seas õppijate osakaal tõusnud aastatel 1993–2003 23%-lt 43%-le. Samaealiste naiste seas on õppijate protsent kasvanud rohkem – 28%-lt 59%-le (Eesti Statistikaamet).

On vähe tõenäoline, et naiste keskmise staaži kasv võiks lähitulevikus KIE riiki-

des (k.a Eestis) palgavahet vähendada. Sotsialistlikule režiimile oli omane naiste kõrge tööhõive ning üleminekuprotsess on enamikus siirderiikidest koos tööpuuduse kasvuga kaasa toonud pigem naiste hõive ja keskmise staaži vähenemise kui suurenemise.

Kokkuvõttes on senist palgade erinevuse vähenemist Eestis soodustanud eelkõige tööturu struktuursed muutused. See suund jätkub tõenäoliselt ka tulevikus, kuid teistsuguste tegurite mõjul. Palgavahe vähenemise põhjuseks saavad olla eelkõige teadlikkuse tõus sugudevahelise võrdõiguslikkuse küsimustes tänu suuremale selleletemalisele avalikule diskussioonile ning traditsiooniliste soorollide muutumine põlvkondade lõikes. Kahtlemata aitab ses osas kaasa ka soolise võrdõiguslikkuse seaduse (RT I, 21.04.2004) vastuvõtmine, mis täpsustab diskrimineerimise vormid ning sätestab selle eest kehtestavad sanktsioonid.

Naiste tööstaaži ja seeläbi ka palku võib Eestis mitmel põhjusel mõjutada ka 2003. aastal kehtestatud vanemahüvitis, mis võimaldab saada palgaga võrdset sissetulekut kuni kaksteist kuud pärast lapse sündi⁶. Esmalt võib vanemahüvitise kehtestamine mõjutada lapsehoolduspuhuste keskmist pikkust. Samas jääb küsitavaks, kas selle tulemusena naiste pausid tööstaažis kasvavad või kahanevad. Ühest küljest võivad vanemahüvitise kehtestamise tõttu naised, kes oleksid muidu tööle läinud paari kuu jooksul pärast lapse sündi, otsustada koju jääda kuni hüvitise maksmise perioodi lõpuni, s.t üheks aastaks. Teisest küljest võivad need, kes oleksid enne seda seadusemuudatust kolm aastat kodus olnud, siiski otsustada juba aasta pärast tööle naasta.

⁵ Seda, et palgavahe vähenemine siirdeprotsessi käigus võis olla põhjustatud madala kvalifikatsiooniga naiste muutumisest mitteaktiivseks, märkis esmakordselt Hunt (1998).

⁶ Vanemahüvitise maksimaalset ja minimaalset suurust ja arvutamise aluseid vaata vanemahüvitise seadusest (RT I, 22.12.2003).

Lisaks lapsehoolduspuhkuse pikkusele tuleb arvestada sellega, kas ja kuidas vanemahüvitise kehtestamine mõjutab sündivust. Ka siin on võimalikud mitmesugused arengud. Ühest küljest peaks vanemahüvitise maksmine sündivust suurendama, kuna lihtsustab naistel lastega kojujäämist. Teisalt on võimalik, et selle tulemusel suureneb keskmine sünnitusiga, kuna lapse saamist lükatakse edasi lootuses tulevikus kõrgemat palka (ja seega ka suuremat hüvitist) teenida. Keskmise sünnitusea kasv tõenäoliselt vähendab sündivust. Pikemat diskussiooni vanemahüvitise võimalikust mõjust naiste tööturukäitumisele vt Leetmaa ja Võrk (2003). Vanemahüvitise mõju naiste tööturul osalemisele ja seega palkadele on oluline teema, mida tuleks eeltoodud võimalike arengute valguses rohkem uurida.

3. Põhjendatud ja põhjendamata palgaerinevuse analüüs Eestis

3.1. Taustaandmed naiste ja meeste palkade erinevusele

Naiste ja meeste palkade erinevuse hindamiseks kasutame Eesti Tööjõu-uuringu andmebaasi aastatest 1998–2000. Valim hõlmab nii osa- kui täisajaga tööta-

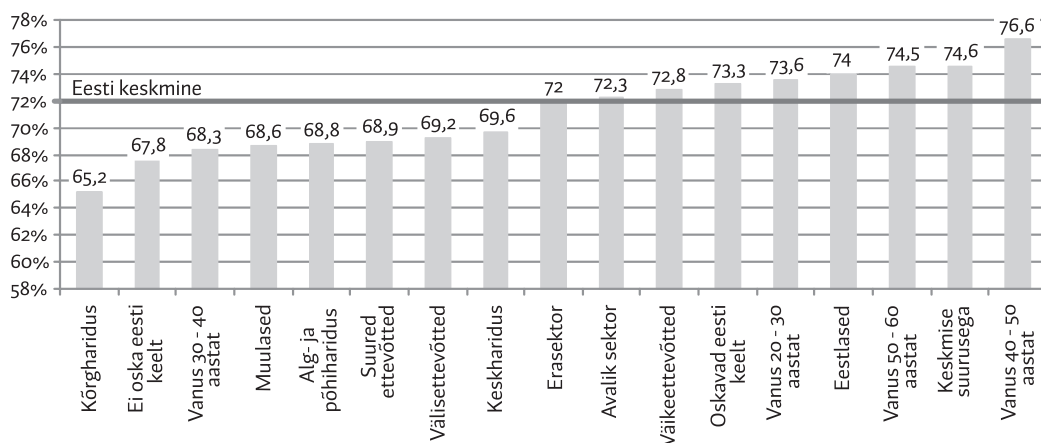
jaid. Esimeste puhul on nende palgad ümber arvatud täisajaga tööle vastavateks palkadeks. See välistab võimaluse, et palkade erinevus tuleneb sellest, et naised töötavad enam osajaga kui mehed.

Nagu esimeses peatükis kirjeldatud, töötavad naised meestest sagedamini osajaga, näiteks Eestis oli 2003. aastal 11,5% hõivatud naistest ja 5% meestest osajaga tööl (Statistikaamet). See protsent on väiksem kui Euroopa Liidu vanades liikmesriikides, kus naistest töötab keskmiselt üks kolmandik osajaga ja meestest 6% (European Commission 2002).

Palkadena vaadeldakse küsitlusele eelnenud kuu netopalka, mis on arvatud reaalpalkadeks 1996. aasta hindu arvestades. Tööturul tervikuna moodustasid naiste palgad keskmiselt 72,7% meeste palgatasemest. Sellest tasemest paari protsendipunkti (pp) võrra väiksem oli palgaerinevus välisomanduses olevates firmades ning suurtes (enam kui 200 töötajaga) ettevõtetes (vt joonis 4). Vanusegruppide lõikes oli palgaerinevus suurim 30–40 aastaste töötajate seas: selles segmendis moodustas naiste palgatase 68,3% meeste palgatasemest. Muulaste puhul oli meeste ja naiste palgaerinevus 5,4 pp võrra kõrgem kui eestlastel ning töötajate

Aastatel 1998-2000 moodustasid naiste palgad keskmiselt 72,7% meeste palkadest.

Joonis 4. Naiste täistööajale taandatud reaalse netokuupalkade osatähtsus meeste palkades, keskmiselt aastatel 1998-2000 (%) (baasaasta on 1996)



Allikas: ETU 1998-2000, autorite arvutused

seas, kes eesti keelt ei räägi, oli see keeleoskajatega võrreldes 5,5 pp võrra kõrgem. Kuna muulased teenivad keskel läbi vähem kui eestlased, siis viimased kaks toodud suhtarvu viitavad sellele, et mitte-eestlastest naised on Eesti tööturul vähim soositud grupp.

Analüüsidest Eesti hõive näitajaid tegevusalade ja ametite kaupa, ilmneb nii vertikaalne kui horisontaalne segregatsioon. Naistega võrreldes töötavad mehed enam oskus- ja käsitöölisena ning seadme- ja masinaoperaatoritena. Kokku töötavad neis kahes ametis ligikaudu pooled meestest (48,7%), samas kui naistest töötab neis ametites vaid 13%. Samas töötavad mehed enam ka juhtivatel ametikohtadel (seadusandjate, kõrgemate ametnike ja juhtidena). Naistest on suhteliselt suurem osa ametis tipp- ja keskastme spetsialistidena. Meestega võrreldes töötab suurem protsent naistest ka ametnikena ning teenindus- ja müügitöötajate-na. Majandusharude lõikes töötavad mehed enam põllumajanduses, ehituses ning logistika alal, naised aga rohkem haridus-, tervishoiu- ja kaubandussektoris (vt ka lisa 1).

Käesoleva töö taustaks olevate andmete põhjal võib järeldada, et valdkondades,

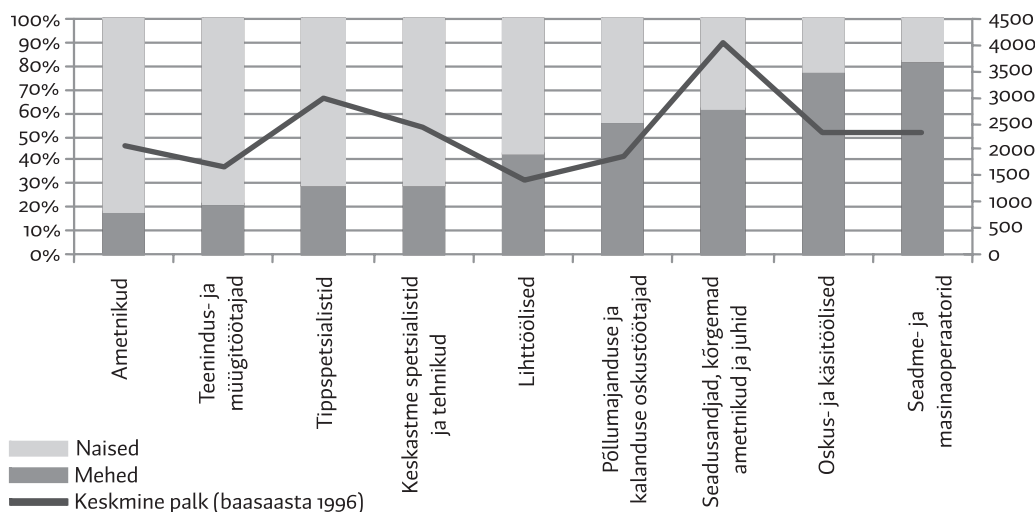
kus peamiselt töötavad naised, on palgad keskmisest madalamad. (Korrelatsiooni-koefitsiendid naiste osakaalu ja keskmise palga vahel on majandusharude lõikes $-0,33$ ja ametite lõikes $-0,25$.) Naiste osakaal on meeste osakaalust enam kui kaks korda suurem tipp- ja keskastme spetsialistide ning ametnike seas, ning kolm kuni neli korda suurem teenindus- ja müügitöötajate hulgas. Meeste osakaal on naiste omast ligikaudu kaks korda suurem juhtivates ametites ning kolm kuni neli korda suurem oskustöölisena ning seadme- ja masinaoperaatorite hulgas (vt joonis 5).

Tööstusharude lõikes on segregatsioon ulatuslikum kui ametite lõikes. Sellistes sektorites nagu kalandus, mäetööstus ja ehitus töötavad valdavalt mehed, naiste osakaal neis harudes jääb alla 15%. Hotellides ja restoranides ning haridus-, tervishoiu- ja sotsiaalsektoris töötavad aga peamiselt naised, mehi on neis harudes tööl 10–20%.

3.2. Hinnang palgaerinevusele Eestis

Palkade erinevuse hindamiseks kasutatakse Oaxaca-Blinderi dekomponeerimist (vt kiil 1). Võtmata arvesse muid

Joonis 5. Naiste ja meeste osakaalud (% vasak telg) ametites ning keskmine reaalne netokuupalk vastavas ametis (krooni, parem telg)



Allikas: ETU 1998-2000, autorite arvutused

Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine

Enimkasutatav meetod palkade erinevuse hindamiseks on Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine (*Oaxaca-Blinder decomposition - OBD*), mille võttis esmakordselt kasutusele Oaxaca (1973). See meetod võimaldab eristada isikuomadustest ja elukutsevalikutest tingitud palgavahet nende tegurite abil mitteselgitatavast palgaerinevusest, st eristada põhjendatud ja põhjendamata palgaerinevusi. Palkade erinevus jagatakse iga selgitava muutuja (haridus, tööstaaž, amet jne) alusel kaheks komponendiks:

- meeste-naiste vahelised erinevused selgitavate muutujate väärtustes ehk põhjendatud palgaerinevus (nt naised on keskmiselt lühema staažiga),
- erinevused nende tegurite eest tasustamises ehk põhjendamata palgaerinevus (nt naistele makstakse täiendava hariduse eest vähem kui meestele).

OBD puhul hinnatakse esmalt Mincer-i tüüpi palgaregressioonid⁷ eraldi meestele ja naistele, kasutades vähimruutude meetodit. Seejärel eraldatakse meeste ja naiste vahelised palgaerinevused nende põhjustest lähtuvalt komponentideks. Palgaregressiooni hinnanguid on võimalik mitmel moel osadeks lahutada. Käesolevas uurimuses rakendasime kahte enimkasutatud viisi:

$$\bar{w}_m - \bar{w}_n = (\bar{X}_m - \bar{X}_n)' \hat{\beta}_n + \bar{X}_m' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_n) \quad (1)$$

ja

$$\bar{w}_m - \bar{w}_n = (\bar{X}_m - \bar{X}_n)' \hat{\beta}_m + \bar{X}_n' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_n) \quad (2)$$

\bar{w}_m - meeste palkade keskvärtus,

\bar{w}_n - naiste palkade keskvärtus,

\bar{X}_m - meeste selgitavate muutujate keskvärtuste vektor,

\bar{X}_n - naiste selgitavate muutujate keskvärtuste vektor,

$\hat{\beta}_m$ - meeste selgitavate muutujate kordajate vektor (meeste palgavõrrandist),

$\hat{\beta}_n$ - naiste selgitavate muutujate kordajate vektor (naiste palgavõrrandist).

Esimene osa võrrandi paremast poolest näitab palkade erinevust, mis tuleneb meeste ja naiste jälgitavate tegurite erinevatest väärtustest. Seega näitab $(\bar{X}_m - \bar{X}_n)' \hat{\beta}_j$ ($j=m,n$) seda osa palgavahest, mis on põhjendatav sugudevaheliste erinevustega tööstaažis, elukutsetes jne. Juhul kui kasutatakse esimest valemit, näitab see põhjendatud palkade erinevuse suurus, kui tööturul makstaks nii naistele kui meestele vastavalt naiste palgavõrrandi kordajatele. Teise võrrandi puhul makstaks nii naistele kui meestele vastavalt meeste palgavõrrandi kordajatele.

Võrrandi teine pool $\bar{X}_j' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_n)$ näitab seda osa palgavahest, mis tuleneb erinevast tasust sama teguri eest. Esimese võrrandi puhul näitab see, kui suur oleks põhjendamata palkade erinevus, kui tööjõud oleks selliste muutujate keskvärtustega nagu mehed. Teises võrrandis näidatakse põhjendamata palkade erinevuse suurus juhul, kui tööjõud oleks selliste keskmiste näitajatega nagu naised.

Teist poolt võrrandist tõlgendatakse sageli ka kui diskrimineerimist. Sellisel juhul eeldatakse, et arvesse on võetud kõiki muutujaid, mis palkade erinevust mõjutavad, ja et põhjendatud palkade erinevus ei tulene diskrimineerimisest. Nagu eespool kirjeldatud, võib selline lihtsustatud tõlgendus palgavahe osadeks jaotamisel ekslik olla: ühest küljest võib ka põhjendatud palgaerinevus olla diskrimineerimise tagajärg. Teisest küljest on võimalik, et osa tegureid, mis põhjustavad süstemaatilisi erinevusi meeste ja naiste tootlikkuses, on jäetud analüüsis arvesse võtmata. Esimesel juhul alahinnatakse tegelikku diskrimineerimise poolt põhjustatud palgaerinevust, teisel juhul aga ülehinnatakse seda.

⁷ Mincer-i tüüpi regressioonivõrrandid on enim kasutatavaks palkade selgitamise meetodiks. Võrrandis on sõltuvaks muutujaks naturaallogaritm palgast ning sõltumatuteks muutujateks mitmesugused isikuomadused ja töökohatunnused.

Sarnase töö ja isikutunnustega meeste palgad on 23% kõrgemad naiste palkadest.

tegureid teenisid aastatel 1998-2000 Eestis naised keskmiselt 72,7% meeste palkadest. Nagu eelnevalt kirjeldatud, tuleb osa palgavahest eri ametitest, tööstajast ja muudest jälgitavatest teguritest ning osa palgaerinevusest ei saa nende abil selgitada. Palkade erinevuse osade selgitamiseks hindasime esmalt Minceritüüpi palgaregressiooni valimi põhjal, mis sisaldab nii mehi kui naisi (hinnangud on toodud lisas 2). Selgitavate muutujatena olid võrrandis: sugu, vanus, vanuse ruut, rahvus, eesti keele oskus, eesti keele oskuse ja rahvuse korrutis, abielu-seis, laste arv, leibkonnpea, haridus, tööaeg, tööstaaž, asutuse omandivorm, asutuse suurus, amet, tegevusala, regioon ja naiste kontsentratsioon ametis ning tööstusharus. Viimane muutuja on leitud, arvatades iga töötaja jaoks naiste osakaal majandusharus ja ametis, kus vastav isik töötab. Sõltuv muutuja on reaalpalk.

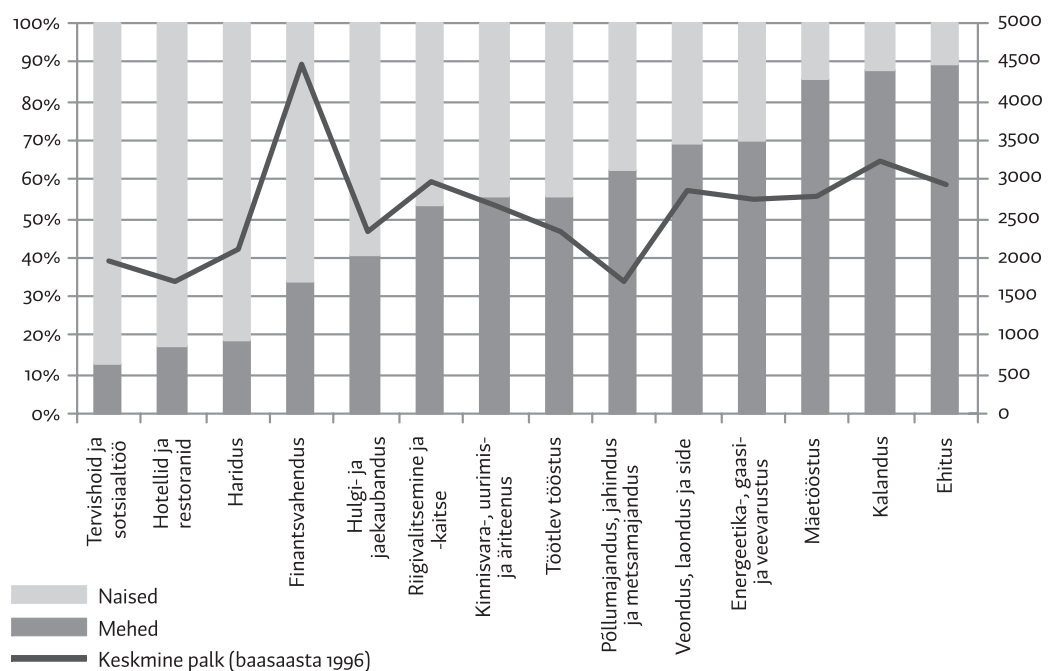
Meeste ja naiste jaoks koos hinnatud palgavõrrandist järeldub, et kui arvesse võtta erinevusi isikuomadustes ning elukut-

sevalikutes, on meeste palgad keskmiselt 23% kõrgemad naiste palkadest. Seega esialgselt 27,3%-st on 4,3 protsendipunkti põhjendatavad erinevustega naiste ja meeste inimkapitalis jm jälgitavates tegurites.

Valdav enamus demograafiliste, isikuomaduste ja töö iseloomu näitavate muutujate mõju selgitavatest koefitsientidest on ootuspärased ja statistiliselt olulised.

- Vanuse suurenedes palk esmalt kasvab, seejärel hakkab kahanema.
- Mida kõrgem on töötaja haridustase, seda suurem on üldjuhul tema palk. Põhiharidusega töötajate palgad on keskmiselt 12,3% väiksemad ja keskkharidusega töötajatel 4,9% väiksemad kui kõrgharidusega töötajatel.
- Muulased, kes ei oska eesti keelt, teenivad keskmiselt 21,8% madalamat palka kui eestlased, samas kui

Joonis 6. Naiste ja meeste osakaalud (% , vasak telg) tegevusaladel ning keskmine reaalne netokuupalk vastavas ametis (krooni, parem telg)



Allikas: ETU 1998-2000, autorite arvutused

need mitte-estlased, kes eesti keelt valdavad, saavad eestlastest 15,2% väiksemat töötasu.

- Neil töötajatel, kes on peres peamised leivateenijad, on palgad keskmiselt 14,6% kõrgemad.
- Mida rohkem on peres lapsi, seda madalam on keskmine töötasu, samas on (vaba)abielus elavate inimeste palgad vallaliste palkadest kõrgemad.
- Nädalas töötatud tundide arv mõjutab töötasu positiivselt, ehkki see mõju on väike: iga lisandunud töötund annab keskmiselt 0,3% palgalisa.
- Tööstaaži pikkus ettevõttes, kus töötaja uuringu läbiviimise ajal töötab, mõjutab palka positiivselt, aga ka see efekt on väike: iga lisandunud aasta annab keskmiselt 0,4% palgalisa.
- Erasektoris on palgad 4,9% madalamad kui riiklikus sektoris.
- Mida suurem on ettevõtte töötajate arv, seda kõrgem on keskmine palk selles ettevõttes. Võrreldes suurte (enam kui 200 töötajaga) firmadega on väikestes (kuni 20 töötajaga) ettevõtetes palgad keskmiselt 19,1% madalamad ja keskmise suurusega ettevõtetes 8,2% madalamad.
- Välisomanduses olevates ettevõtetes on töötasud keskmiselt 24,4% kõrgemad kui kodumaistele omanikele kuuluvates ettevõtetes.
- Viimaks, majandusharudes ja/või ametites, kus töötavad peamiselt naised, on töötasud madalamad, kui neis majandusharudes ja/või ametites, kus domineerivad mehed.

Lisaks ülalkirjeldatud selgitavatele teguritele sisaldab palgavõrrand ka indikaatormuutujaid, mis tähistavad majandusharu, elukutset, regiooni, kus töötaja elab, ning seda, millisest aastast vaatlus pärineb. Võrreldes lihttöölise palkadega on teiste ametite puhul palgad kõrgemad. Kõigis muudes regioonides on palgad madalamad kui Tallinnas. Majandusharudest annab ainult osa statistiliselt olulise efekti. Kõiki muid tegureid arvesse võttes olid reaalpalgad 1999. aastal mõnevõrra kõrgemad kui 2000. aastal.

Lisaks regressioonile, mis põhines kogu valimil, hindasime meeste ja naiste palga regressioone ka eraldi (hinnangud ning nende statistiline olulisus on toodud lisa 2). Üldiselt on meeste ja naiste valimite korral parameetrite hinnangud lähedased kogu valimi põhjal hinnatud regressioonile, aga on ka mõned olulised erinevused, mis mõjutavad naiste-meeste palgavahet:

- Hariduse mõju palgale on meeste puhul suurem: kui põhiharidusega naistel on palgad keskmiselt 8,9% madalamad kõrgharidusega naiste palkadest, siis meestel on see erinevus 15,4%. Seega annab täiendav haridus meestele suurema võidu kui naistele.
- Eesti keele oskus avaldab olulist positiivset mõju ainult mitte-estlastest meeste palkadele, naiste puhul pole keeleoskus määrav.
- Laste arv peres ei mõjuta meeste palku, küll on sellel negatiivne mõju naiste töötasule: kui peres on üks laps enam, siis on naise töötasu keskmiselt 3,6% väiksem.
- Muude tegurite võrdsuse korral on abielus ja vallaliste meeste vaheline palgaerinevus suurem kui naistel (meestel 9,3%, naistel 4%).

Hariduse mõju palgale on meestel suurem kui naistel.

Laste arv peres vähendab naiste palka, aga ei mõjuta meeste palka.

- Töötatud tundide arv avaldab positiivset mõju meeste palgale, aga ei mõjuta naiste palku. Iga lisandunud töötund annab meestele keskmiselt 0,23% palgalisa.
- Erasektoris töötavate meeste palgad on 9% kõrgemad riiklikus sektoris töötavate meeste palgakdest, naiste puhul erinevus puudub.
- Viimane tegur, mis mõjutab meeste ja naiste palku erinevalt, on segregatsioon. Meeste puhul ei avalda segregatsioon palgale mõju: meeste palgad on keskel läbi sama suured sõltumata sellest, kas nad töötavad meeste või naiste poolt domineeritavas tööstusharus ja/või ametis. Samas on nende naiste palgad, kes töötavad naiste poolt domineeritavas tööstusharus ja/või ametis, märgatavalt madalamad n-ö “meeste aladel” töötavate naiste palgakdest, juhul kui muud tegurid on võrdsed.

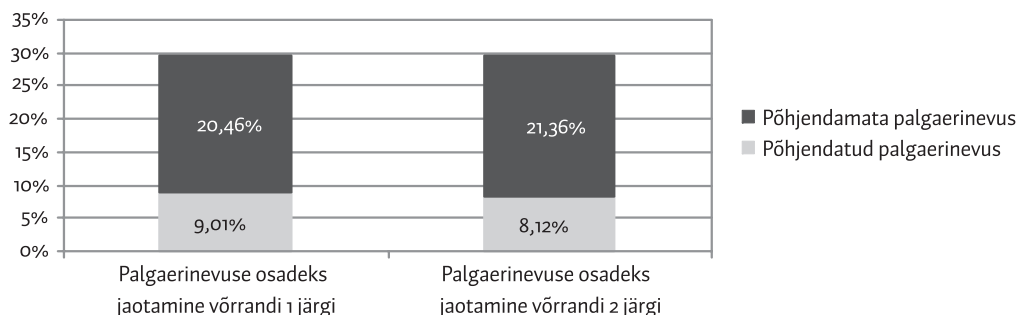
(vt joonis 7). Põhjustatud palgaerinevus näitab seda osa palgade erinevusest, mis eksisteeriks ka siis, kui samade jälgitavate isikuomaduste ja töökohatunnustega naistele ja meestele makstakse võrdset tasu. Põhjustamata palgaerinevuse osakaal on üle kahe korra suurem põhjustatud palgaerinevuse osakaalust. Väikesed erinevused võrreldes naiste ja meeste ühise valimi põhjal leitud erinevusega keskmises palgas ja palgaerinevuses tulenevad erinevustest valimite suuruses. Keskmise palk on arvatud suurema valimi põhjal kui regressioonides kasutatud valim.

Leitud hinnangutes Eesti kohta on põhjustatud palgaerinevuse osakaal enamiku teiste Euroopa riikidega võrreldes suhteliselt suur (vt joonised 8 ja 9), mis on osaliselt selgitatav sellega, et Eesti kohta tehtud hinnangus on kasutatud rohkem kontrollmuutujaid kui teiste riikide puhul.⁸ Keskmise palgaerinevus on ELi liikmesriikides madalam kui KIE riikides ja tööjõu struktuurist tulenev palgaerinevuse osakaal esimesena mainitud riikides mõnevõrra kõrgem. Tööjõu struktuurist tulenev palgaerinevuse osakaal on suurim (moodustades ligikaudu 50% palga-vahest) Suurbritannias ja Irimaal. Mitmete riikide puhul on põhjustatud pal-

Eestis on 1/3 palgaerinevusest põhjustatud ja 2/3 põhjustamata.

Sõltuvalt kasutatavast meetodist on tööjõu koosseisust ja struktuurist tulenev palgade erinevus Eestis 8,1 – 9% ning meie poolt vaadeldavate teguritega põhjustamata palgaerinevus 20,5% – 21,4%

Joonis 7. Sugudevahelised palgaerinevused Eestis (1998 – 2000): Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine



Allikas: autorite arvutused

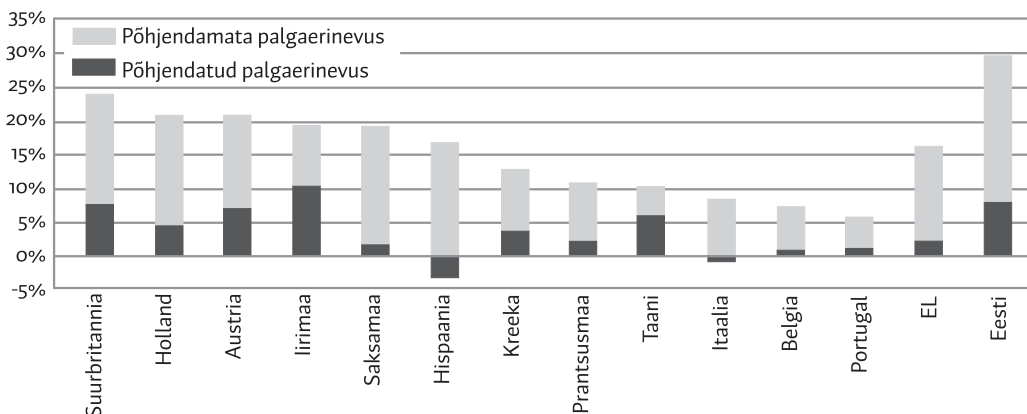
⁸ Joonistel 8 ja 9 toodud andmete puhul tuleb silmas pidada, et põhjustatud palgaerinevuse suurus sõltub kasutatud kontrollmuutujatest. Regressioonides kasutatud selgitavad muutujad on nii ELi liikmesriike kui ka KIE riike hõlmavates ülevaadetes erinevad (seda nii üksteise suhtes kui ka käesoleva uurimusega võrreldes) ning seetõttu ei ole OBD tulemused üks-üheselt võrreldavad.

gaerinevus negatiivne, mis näitab, et neis riikides peaks vaadeldavate inimkapitali mõõtvate tunnuste alusel hõivatud naiste tootlikkus (ja seetõttu ka palk) olema meeste omast kõrgem. Kui Lääne-Euroopas on sellised riigid vähemuses (12 riigi seas on põhjendatud palgaerinevus negatiivne ainult Hispaanias ja Itaalias) siis KIE riikidest on põhjendatud palgaerinevus negatiivne rohkem kui pooltes riikides.

KIE riikide puhul sõltusid põhjendatud ja põhjendamata palgaerinevuste osakaal

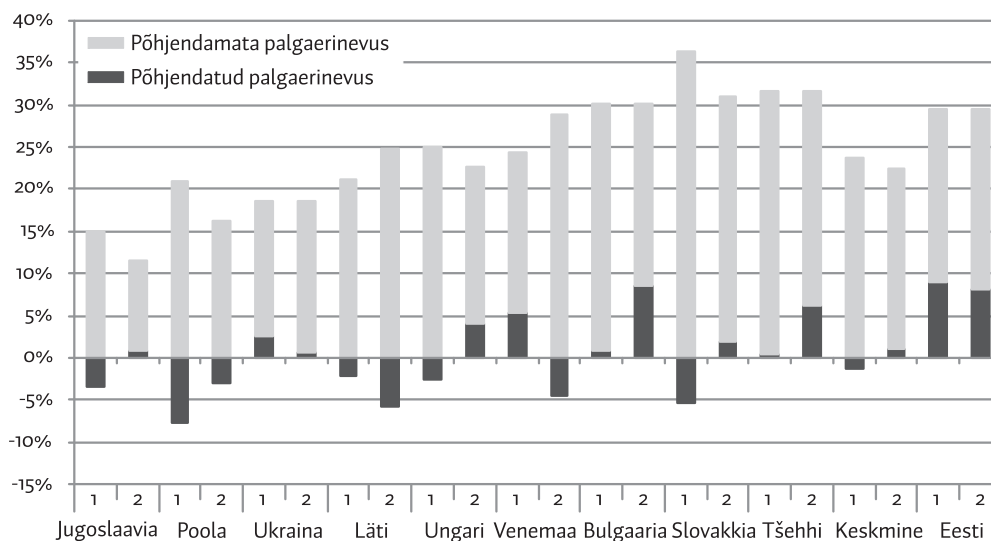
lud suurel määral ka sellest, kas OBD hinnangul oli kasutatud valemit (1) või (2). Erinevused olid kõigi riikide puhul märgatavalt suuremad kui käesolevas töös leitud OBD hinnangul Eesti kohta. Tõenäoliselt on Newelli ja Reilly (2000) OBD hinnangute tulemuste ebastabiilsus põhjustatud vähesest kontrollmuutujate arvust. Keskmiselt oli põhjendatud palgaerinevus nullilähedane. See oli negatiivne (-1,3%), kui kasutati valemit (1), ning positiivne (1,0%), kui kasutati valemit (2). Kui Eestis oli naiste-meeste üldine pal-

Joonis 8. Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine ELi liikmesriikides, 1998, valem (2)



Allikas: European Commission (2002)

Joonis 9. Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine KIE riikides (1 – esimene valem; 2 – teine valem)



* Tšehhi, Slovakkia, Ungari – 1992. aasta; Bulgaaria – 1995. aasta; Läti, Poola, Venemaa, Ukraina ja Jugoslaavia – 1996. aasta.

Allikas: Newell ja Reilly (2000), autorite arvutused

gaerinevus KIE riikide keskmisest kõrgem (29,5% vs. 22,4%), siis põhjendamata palgaerinevus oli meil KIE riikide keskmisega võrreldes madalam.

Kokkuvõttes moodustasid perioodil 1998-2000 naiste palgad meeste palgast ilma muid tegureid arvesse võtmata 72,7%. Palkade erinevusest umbes 8-9 protsendipunkti ehk üks kolmandik on põhjendatav naiste ja meeste erineva tööjõu struktuuriga ning 20-21 protsendipunkti ehk kaks kolmandikku on kasutatud näitajate valiku juures põhjendamata.

Tulenevalt sellest, et naiste ja meeste palgade erinevusest on küllaltki väike osa selgitatav meie poolt valitud muutujatega, ei saaks tööjõu ümberpaigutamisega majandusharude või ametite vahel või ka inimkapitali näitajate ühtlustamisega palgade erinevust väga palju vähendada. Selleks, et naiste ja meeste palgade erinevust vähendada, on vajalik tähelepanu pöörata sellele osale, mida praeguses töös jälgitavate muutujatega ei saa selgitada. Näiteks võib põhjendamata palgade erinevuse taga olla naiste madalam töötõhusus ja lihtsalt madalama palga küsimine. Sellisel juhul võimaldaks paremini toimiv töövahendus vähendada ka palgade vahet. Samas võib põhjendamata osa palgade erinevusest tuleneda naiste ja meeste erinevatest isikuomadustest nagu riskitaluvus või enesehinnang. On tõenäoline, et vähemalt mingi osa põhjendamata palgade erinevusest tuleneb ka diskrimineerimisest.

Pettai ja Proosi (2003) uuringule tuginedes võib öelda, et kuigi naistel on praegusel ajal Eestis keerulisem karjääri teha kui meestel, muutub naiste ja meeste suhtumine tööjõupakkumise ning karjäärile orienteerituse osas koos vanusega. Kui keskmiselt on naised meestest vähem karjäärile orienteeritud, siis noorte puhul (21-30) on neid, kes karjääri tähtsaks peavad, naiste ja meest seas võrdselt. Lisaks väärtustavad isad võrdselt oma töötavate

tütarde ja poegade karjääri. Seega on näha, et hoiakud naiste ja meeste töö väärtustamise osas on muutumas ka seoses põlvkondade vahetumisega.

Kokkuvõte

Naiste ja meeste palgade vahe võib olla põhjustatud sellest, et naised teevad teistsugust tööd kui mehed: nad töötavad vähem või nende inimkapital – haridustase ja töökogemus – on väiksem. Seda osa palgavahest nimetatakse põhjendatud palgaerinevuseks, kuna seda saab selgitada naiste madalama tootlikkusega. Samas võib naiste ja meeste palgade erinevus olla tingitud ka sellest, et naistele makstakse samasuguse tootlikkuse korral ja samal ametikohal vähem palka kui meestele. Seda osa palgavahest, mis ei ole põhjendatav jälgitavate erinevustega meeste ja naiste palku mõjutavates tegurites, nimetatakse põhjendamata palgaerinevuseks.

Üldiselt tõlgendatakse põhjendamata palgavahet diskrimineerimisena. Siiski võib olla, et kõiki olulisi tegureid, mis palgade erinevust põhjustavad, ei ole võimalik arvesse võtta. Sellisel juhul ülehindab põhjendamata palgaerinevus diskrimineerimisest põhjustatud palgavahet. Teisest küljest on võimalik, et ka põhjendatud palgaerinevus tuleneb osaliselt diskrimineerimisest. Juhul, kui naiste poolt tehtavad valikud on neile ühiskonna poolt peale surutud ning naised töötavad madalamalt tasustatud aladel mitte oma vabal tahtel, vaid seetõttu, et neil on mitmesugustest normidest ja hoiakutest tingitud barjääride tõttu raske “meeste aladel” tööd saada, alahindab põhjendamata palgaerinevus diskrimineerimise osa.

Lisaks otseselt tootlikkust mõjutavatele teguritele võib palgavahe olla põhjustatud ka erinevustest naiste ja meeste tööturukäitumises ning mitmesugustest psühholoogilistest teguritest. Üldiselt on leitud,

Palgaerinevuse vähendamiseks on vaja tähelepanu pöörata ka sellele osale, mida jälgitavate teguritega ei saa selgitada.

et naised küsivad madalamat palka ning otsivad vähem aktiivselt uut tööd kui mehed. Osaliselt on need erinevused seletatavad meeste kõrgema palgaootusega, aga ka muudel võrdsetel tingimustel on naiste reservatsioonipalk ja töötöingute intensiivsus meeste omast madalam. Psühholoogiliste teguritena, mis palku mõjutavad, on võimalik välja tuua erinevusi naiste ja meeste riskitaluvuses, enesehinnangutes jmt.

Eestis on naiste keskmise palga osatähtsus meeste keskmises palgas alates taasiseseisvumise ajast kasvanud. Muutused tööturul soosisid palkade erinevuse vähenemist. Ühest küljest kasvasid suhteliselt kiiremini kõrgema haridusega töötajate palgad ja naiste keskmine haridustase oli meeste omast suurem. Teisest küljest arenesid kiiremini need majandusharud, kus naised olid rohkem esindatud (eelkõige mitmesugused teenindussektori valdkonnad). Naiste-meeste palkade erinevus on Eestis suurem kui KIE ja ELi riikides keskmiselt, mis osaliselt võib olla põhjustatud siinsete töötasude keskmisest suuremast ebavõrdsusest.

Kui viimasel kümnendil soodustasid palkade erinevuse vähenemist eelkõige tööturu struktuursed muutused, siis tulevikus on peamised mõjutegurid tõenäoliselt arenenud Lääne-riikidega sarnased. Seal on palkade erinevuse vähenemise põhjuseks olnud eelkõige teadlikkuse tõus, ent palgavahet on väiksemaks muutnud ka naiste suhtelise haridustaseme kasv ja tööstaaži pikenemine. Sarnaselt teiste postsotsialistlike riikidega ületab Eestis naiste keskmine haridustase meeste oma ning see erinevus on viimase kümne aasta jooksul kasvanud, mis peaks kaasa aitama ka palgavahe vähenemisele. Samas on vähetõenäoline, et naiste keskmise staaži kasv võiks lähitulevikus Eestis palgavahet vähendada. Sotsialistlikule režiimile oli omane naiste kõrge tööhõive ning üleminekuprotsess on enamikus siirderiikidest

koos tööpuuduse kasvuga kaasa toonud pigem naiste hõive ja keskmise staaži vähenemise kui suurenemise. Eeldatavasti jätkub staaži suhteline vähenemine ka lähitulevikus.

Perioodil 1998-2000 teenisid Eestis naised keskmiselt 72,7% meeste palkadest. Sellest suurem oli palkade erinevus kõrgharidusega meeste ja naiste ning eesti keelt mitte kõnelevate meeste ja naiste vahel. Palkade erinevusest 8-9 protsendipunkti (umbes üks kolmandik) on selgitatav naiste ja meeste tunnuste erinevusega (eri ametid, sektorid, inimkapital jne). Ülejäänud osa palgaerinevusest (20-21 protsendipunkti ehk umbes kahte kolmandikku) ei saa vaadeldavate teguritega selgitada. Eestis on käesoleva uurimuse alusel põhjendatud osa palgaerinevusest võrreldes teiste KIE riikidega suurem, mis võib viidata sellele, et meie tööturg on efektiivsem. Samas ei ole KIE riikide ja Eesti kohta tehtud OBD dekomponeerimisel põhinevad hinnangud üks-üheselt võrreldavad, kuna regressioonides on kasutatud erinevaid muutujaid.

Naiste ja meeste palkade erinevuse vähendamisel aitaks tööturu segregatsiooni lõhkumine, haridustaseme tõus, naiste staaži pikenemine jmt vähendada palkade erinevust suhteliselt vähe. Suurem osa palkade erinevusest tuleneb regressioonanalüüsiga jälgimatutest teguritest. Selleks, et seda osa palkade erinevusest vähendada, tuleb põhjalikumalt uurida, mis selle taga on. Ühe põhjusena on Eestis välja toodud naiste vähem aktiivsed tööotsingud ja väiksema palga küsimine töötöingutel. Osaliselt tuleneb põhjendamata palkade erinevus naiste ja meeste erinevatest isikuomadustest ja tööandjate hinnangutest sugude isikuomadustele. Üks osa põhjendamata palkade erinevusest tuleneb ilmselt ka diskrimineerimisest.

Kuna suur osa palkade erinevusest tuleneb tõenäoliselt inimeste hoiakutest, mis

Palkade erinevusest 8-9 protsendipunkti on selgitatav naiste ja meeste tunnuste erinevusega (eri ametid, sektorid, inimkapital jne). Ülejäänud osa palkade erinevusest (20-21 protsendipunkti) ei saa vaadeldavate teguritega selgitada.

väljenduvad töövõtjate tööturukäitumises või tööandjate töötajate valimisel, siis on keeruline palkade erinevuse põhjendamata osa vähendamist otseselt mõjutada. Tööotsingute aktiivsusest tulenevat palkade erinevust võimaldaks vähendada efektiivne töövahendus ja inimeste suurem teadlikkus palgaerinevuste põhjustest. Ka hoiakute muutumisele aitab kaasa suurem teadlikkus. Hoiakute ja teadlikkuse muutmist on võimalik mingil määral suunata ka seadusandlusega. Eestis on hiljuti vastu võetud kaks olulist seadust, mis selles osas rolli võivad mängida. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse efektiivne toimimine lihtsustab diskrimineerimise juhtude käsitlemist ning suurendab sellealast teadlikkust, mõjutades pikemas perspektiivis tõenäoliselt ka hoiakuid sugupoolte töölevõtmisel ja nende tasustamisel. Vanemahüvitise seadus võib mõjutada sündivust, naiste staazi ja tööandjate ootuseid naiste tööturu-

käitumise suhtes. Nende seaduste mõjul võib palkade erinevus nii suureneada kui väheneda. Kummagi seaduse mõjusid on võimalik hinnata paari aasta pärast, kui need on juba mõnda aega toiminud.

Diskrimineerimise vähendamisele aitab kaasa ka konkurentsi suurenemine. Gary Beckeri diskrimineerimist kirjeldavatel majandusmudelitel põhinevad uuringud on näidanud, et mida kõrgem on mingis majandusharus konkurents, seda vähem seal naisi diskrimineeritakse. Kuna diskrimineerimine on ettevõtetele kulukas, siis jäävad tiheda konkurentsi korral turule püsima need tööandjad, kes palkavad võrdse kvalifikatsiooni juures odavamalt töötajad, s.t naisi. Seega võimaldab konkurentsi soodustamine ning kaasaitamine töö- ja kaubaturgude efektiivsele toimimisele valitsusel lisaks muudele eesmärkidele ka naiste ja meeste võrdset kohtlemist tagada.

Kirjandus

- Ashenfelter, O., T. Hannan** (1986). Sex Discrimination and Product Market Competition: The Case of the Banking Industry. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 101. No. 1 (February) pp. 149–173.
- Atonji, J. G., R. M. Blank** (1999). Race and Gender in the Labor Market. *Handbook of Labor Economics*, Volume 3C, Chapter 48.
- Barber, B. M., T. Odean** (2001). Boys Will Be Boys: Gender, Overconfidence, and Common Stock Investment. *Quarterly Journal of Economics*, February 2001, pp. 261–292.
- Becker, G. S.** (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press, Chicago.
- Black, D. A.** (1995). Discrimination in an Equilibrium Search Model. *Journal of Labor Economics*, 13(2) pp. 309–324.
- Black, S. E., E. Brainerd** (2002). Importing Equality? The Impact of Globalization on Gender Discrimination. NBER working paper No. 9110.
- Black, S. E., P. E. Strahan** (2001). The Division of Spoils: Rent-Sharing and Discrimination in a Regulated Industry. *American Economic Review*, Vol. 91, No. 4 (September) pp. 814–831.
- Blau, F. D., L. M. Kahn** (1992). The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons. *American Economic Review* Vol. 82, No. 2, pp. 533–538.
- Blau, F. D., L. M. Kahn** (2000) Gender Differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, No. 4 (Autumn 2000) pp. 75–99.
- Council of the European Union** (2003). Council Decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States (2003/578/EC).
- European Commission** (2002) *Employment in Europe 2002, Recent trends and prospects*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union.
- Gneezy, U., M. Niederle, A. Rustichini** (2002). Performance in Competitive Environments: Gender Differences. *Quarterly Journal of Economics*, forthcoming.

- Hellerstein, J. K., D. Neumark, K. R. Troske** (2002). Market Forces and Sex Discrimination. *Journal of Human Resources*, Vol. 37, No. 2 (Spring), pp. 353–380.
- Hinnosaar, M.** (2003). Reservation Wages in Estonia. *Bank of Estonia Working Papers* 2003, No. 1.
- Hinnosaar, M., T. Rõõm** (2003). The Impact of Minimum Wage on The Labour Market in Estonia: An Empirical Analysis. *Bank of Estonia Working Papers* 2003, No. 8.
- Hunt, J.** (1998) The Transition in East Germany: When is a Ten Percent Fall in the Gender Pay Gap Bad News. *CEPR Discussion Paper Series in Transition Economics*, No. 1, 805.
- Jolliffe, D.** (2001). The Gender Wage Gap in Bulgaria: A Semiparametric Estimation of Discrimination. *William Davidson Working Paper* No. 401.
- Jurajda, S.** (2000). Gender Wage Gap and Segregation in Late Transition. *William Davidson Institute Working Paper* No. 306.
- Jurajda, S., H. Harmgart** (2002). Sex Segregation and Wage Gaps in East and West Germany. Working Paper.
- Kroncke, C., K. Smith** (1999). The Wage Effects of Ethnicity in Estonia. *Economics of Transition*, Vol. 7, pp. 179–199.
- Kuddo, A., R. Leetmaa, L. Leppik, M. Luuk, A. Võrk** (2002). Sotsiaaltoetuste efektiivsus ja mõju tööjõupakkumisele, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Tallinn.
- Leetmaa, R. ja A. Võrk** (2003). Peretoetuste mõju pereplaneerimisele ja riigieelarvele, Poliitikauuringute Keskuse PRAXIS Poliitikaanalüüs nr 5/2003.
- Lehmann, E., S. Warning** (2001). Decision Making and Gender Differences: A 15 Million DM Game. *Behavioral and Experimental Economic Abstracts, Working Paper Series*, Vol. 2 (19).
- Moffitt, R. A.** (1999). New Developments in Econometric Methods for Labor Market Analysis. *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3A, Chapter 24, pp. 1367–1398.
- Mortensen, D. T.** (1986). Job Search and Labor Market Analysis. *Handbook of Labor Economics*, Vol. 2.
- Mortensen, D. T., C. A. Pissarides** (1999). New Developments on Models of Search in the Labor Market. *Handbook of Labor Economics*, Part 3B, Chapter 39.
- Neumark, D.** (1993). Sex Discrimination and Women's Labor Market Interruptions. *NBER Working Paper* No. 4260.
- Newell, A., B. Reilly** (2000). The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence. *William Davidson Institute Working Paper* No. 305.
- Noorkõiv, R., P. F. Orazem, A. Puur, M. Vodopivec** (1997). How Estonia's Economic Transition Affected Employment and Wages (1989–1995). *World Bank Policy Research Working Paper* 1837.
- Oaxaca, R. L.** (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, Vol. 14, pp. 693–709.
- Orazem, P. F., M. Vodopivec** (2000). Male-Female Differences in Labor Market Outcomes during the Early Transition to Market: The Case of Estonia and Slovenia. *The World Bank Working Paper*.
- Pettai, I., Proos, I.** (2003) Naiste ja meeste positsioon ühiskonnas. Barjäärid ja eelarvamused. Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Soolise Võrdõiguslikkuse Monitooringu tulemused. <http://www.sm.ee/gopro30/Web/pages/sotsiaalvaldkond0060> [3.09.2004]
- Philips, K.** (2001). The Changes in Valuation of Human Capital During the Transition Process in Estonia, *Dissertationes Rerum Oeconomiarum Universitas Tartuensis* No. 6, Tartu 2001.
- Pissarides, C. A.** (2000). *Equilibrium Unemployment Theory*. The MIT Press, Second Edition.
- Rõõm, T.** (2004). Search Intensity and Wage Differences. *Bank of Estonia Working Papers* 2004 No. 1.
- Soolise võrdõiguslikkuse seadus**, RT I 21.04.2004, 27, 181.
- Sotsiaalministeerium** (1999). Jagatud õigused ja vastutus. Sooline võrdõiguslikkus Eestis (toim. M. Järve).
- Sunden, A., and B. J. Surette** (1998). Gender Differences in the Allocation of Assets in Retirement Saving Plans. *American Economic Review*, Vol. 63 (3).

Lisa 1. Töötajate osakaal vastavas ametis ja majandusharus aastatel 1998–2000

L1.1. Töötajate osakaal vastavas ametis (töötajate koguarvu suhtes)

	Kogu valim	Mehed	Naised
Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid	12,37%	15,19%	9,48%
Tippspetsialistid	10,91%	6,24%	15,71%
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	12,61%	7,26%	18,10%
Ametnikud	4,44%	1,62%	7,33%
Teenindus- ja müügitöötajad	11,18%	4,64%	17,89%
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöötajad	6,49%	7,14%	5,82%
Oskus- ja käsitöölised	16,73%	25,56%	7,68%
Seadme- ja masinaoperaatorid	14,30%	23,09%	5,27%
Lihhtöölised	10,97%	9,26%	12,73%

Allikas: autorite arvutused

L1.2. Töötajate osakaal vastavas majandusharus (töötajate koguarvu suhtes)

	Kogu valim	Mehed	Naised
Põllumajandus, jahindus ja metsamajandus	12,21%	14,78%	9,46%
Kalandus	0,76%	1,30%	0,19%
Mäetööstus	1,23%	2,03%	0,37%
Töötlev tööstus	23,24%	25,06%	21,30%
Energeetika-, gaasi- ja veevarustus	2,91%	3,93%	1,82%
Ehitus	6,81%	11,77%	1,53%
Hulgi- ja jaekaubandus	13,71%	10,86%	16,74%
Hotellid ja restoranid	2,69%	0,88%	4,61%
Veondus, laondus ja side	8,80%	11,82%	5,58%
Finantsvahendus	1,18%	0,78%	1,61%
Kinnisvara-, uurimis- ja äriteenus	5,20%	5,59%	4,78%
Riigivalitsemine ja -kaitse	6,14%	6,34%	5,93%
Haridus	9,62%	3,54%	16,10%
Tervishoid ja sotsiaaltöö	5,52%	1,33%	9,98%

Allikas: autorite arvutused

Lisa 2. Mincer-tüüpi palgaregressioonide hinnangud.

Sõltuv muutuja: ln (palk)

	Kogu valim	Mehed	Naised
Võrdlusgrupp: naine			
mees	0,2297***		
Vanus	0,0207***	0,0236***	
Vanuse ruut/1000	-0,3392***	-0,3672***	
Võrdlusgrupp: kõrgharidus			
põhiharidus või vähem	-0,1230***	-0,1537***	-0,0893***
keskharidus	-0,0492***	-0,0634***	-0,0428***
Võrdlusgrupp: eestlane			
mitte-eestlane	-0,2182***	-0,2650***	-0,1808***
Võrdlusgrupp: ei oska eesti keelt			
eesti keele oskaja	-0,0267	-0,0731**	0,0130
Võrdlusgrupp: ei oska eesti keelt ja ei ole eestlane			
oskab eesti keelt ja ei ole eestlane	0,0660**	0,1090**	0,0335

Võrdlusgrupp:	ei ole leibkonnaapea			
	leibkonnaapea	0,1459***	0,1713***	0,1094***
	Alla 16-aastaste laste arv	-0,0159***	0,0004	-0,0362***
Võrdlusgrupp:	ei ole abielus või vabaabielus			
	on abielus või vabaabielus	0,0669***	0,0932***	0,0400***
	Töötunnid nädalas	0,0029**	0,0023**	0,0041
	Tööstaaž ettevõttes, kus praegu töötab	0,0039***	0,0025***	0,0044***
Võrdlusgrupp:	ei ole eraettevõte			
	eraettevõte	-0,0492***	-0,0899***	-0,0144
Võrdlusgrupp:	ei ole välisomandis olev ettevõte			
	on välisomandis olev ettevõte	0,2435***	0,2606***	0,2201***
Võrdlusgrupp:	rohkem kui 2000 töötajaga ettevõte			
	kuni 20 töötajaga ettevõte	-0,1913***	-0,2106***	-0,1702***
	20-200 töötajaga ettevõte	-0,0821***	-0,1033***	-0,0652***
	Naiste osakaal tööstusharus ja ametis, kus töötaja töötab-0,0805**	0,0630	-0,2973***	
Võrdlusgrupp:	kalandus			
	põllumajandus, jahindus ja metsamajandus	-0,3180***	-0,3675***	-0,1645
	mäetööstus	0,2004**	0,1708*	0,1081
	töötlev tööstus	-0,0275	-0,1035	0,1031
	energeetika-, gaasi- ja veevarustus	0,0891	0,0318	0,1920*
	ehitus	0,0745	0,0404	0,1416
	hulgi- ja jaekaubandus	-0,0348	-0,0659	0,0690
	hotellid ja restoranid	-0,1029	-0,1418	0,0477
	veondus, laondus ja side	0,0678	0,0429	0,1128
	finantsvahendus	0,2514***	0,2782**	0,3511***
	kinnisvara-, üürimis- ja äriteenindus	-0,1102	-0,1585	-0,0022
	riigivalitsemine ja -kaitse	-0,0212	-0,1352	0,1693
	haridus	-0,2138***	-0,4453***	0,0085
	tervishoid ja sotsiaaltöö	-0,1885**	-0,3246***	0,0090
Võrdlusgrupp:	lihttöölised			
	seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid	0,7312***	0,7014***	0,7318***
	tippspetsialistid	0,6892***	0,5594***	0,7484***
	keskaste spetsialistid ja tehnikud	0,4478***	0,3622***	0,4972***
	ametnikud	0,2568***	0,2641***	0,3370***
	teenindus- ja müügitöötajad	0,1788***	0,1749***	0,2337***
	põllumajanduse ja kalanduse oskustöötajad	0,3949***	0,3536***	0,3554***
	oskus- ja käsitöölised	0,2350***	0,2508***	0,1765***
	seadme- ja masinaoperaatorid	0,1929***	0,2072***	0,1726***
Võrdlusgrupp:	Tallinn			
	Harjumaa, välja arvatud Tallinn	-0,0379**	-0,0391	-0,0523**
	Hiumaa	-0,0796**	-0,0163	-0,1475***
	Ida-Virumaa	-0,2749***	-0,3086***	-0,2487***
	Jõgevamaa	-0,3678***	-0,4216***	-0,3111***
	Järvamaa	-0,2062***	-0,2426***	-0,1737***
	Läänemaa	-0,1984***	-0,2520***	-0,1538***
	Lääne-Virumaa	-0,1796***	-0,1934***	-0,1750***
	Põlvamaa	-0,3239***	-0,3401***	-0,3083***
	Pärnumaa	-0,2097***	-0,2422***	-0,1830***
	Raplamaa	-0,1535***	-0,1663***	-0,1359***
	Saaremaa	-0,2650***	-0,2939***	-0,2331***
	Tartumaa	-0,2036***	-0,2345***	-0,1721***
	Valgamaa	-0,2609***	-0,3095***	-0,2156***
	Viljandimaa	-0,2476***	-0,2725***	-0,2245***
	Võrumaa	-0,3226***	-0,3711***	-0,2797***
Aasta 1998		-0,0238*	0,0029	-0,0609***
Aasta 1999		0,0392***	0,0433**	0,0244
Konstant		7,1614***	7,6028***	6,9852***
Valimi suurus		13386	6560	6826
R-ruudus		0,4165	0,3791	0,4155

Märkused: *** näitab, et vastava muutuja tõuskoefitsiendi hinnang on oluline 1% olulisuse tasemel,

** tähistab olulisust 5% tasemel ja * tähistab olulisust 10% tasemel

Ilmunud:

7/2004 Hariduslik ebavõrdsus Eestis 1959-2000: keskmine õpiaeg ja hariduse Gini koefitsient

Autor: Alari Paulus

6/2004 Teadmistepõhine majandus ja majandusareng Eestis

Autorid: Tarmo Kalvet, Rainer Kattel, Marek Tiits

5/2003 Peretoetuste mõju pereplaneerimisele ja riigieelarvele

Autorid: Reelika Leetmaa ja Andres Vörk

4/2002 Digitaalne lõhe Eestis ja selle ületamise võimalused

Autorid: Mari Kalkun ja Tarmo Kalvet

3/2002 Eesti arengu alternatiivne hindamine: jätkusuutlikkuse indikaatorid

Autorid: Paavo Eliste, Tiina Joosu, Lauri Luiker, Tea Nõmmann

2/2002 Schengeni leppega liitumise mõju Eestile

Autor: Eiki Berg

1/2002 Tööjõukulude mõju tööjõu nõudlusele Eesti tööstusettevõtetes

Autor: Janno Järve

Poliitikaanalüüs on Poliitikauuringute Keskuse PRAXIS väljaannete sari, mille eesmärgiks on analüüsida Eesti sotsiaal- ja majandussektori poliitikaid, juhtida tähelepanu alternatiivsetele valikutele ning innustada avalikku arutelu. Väljaannetes avaldatud seisukohad kajastavad autori või autorite isiklikke vaateid. Väljaannete autoriõigus kuulub Poliitikauuringute Keskusele PRAXIS. Poliitikaanalüüsis sisalduva teabe kasutamisel palume korrektselt allikale viidata.



Poliitikauuringute Keskus PRAXIS on esimene sõltumatu, mittetulunduslik mõttekeskus (*think tank*) Eestis, mille eesmärgiks on toetada analüüsile, uuringutele ning osalusdemokraatia põhimõtetele rajatud poliitika kujundamise protsessi.

Address:

Poliitikauuringute Keskus PRAXIS,
Estonia pst 3/5, 10143 Tallinn
Tel. (372) 640 9000, faks (372) 640 9001
Väljaannete tellimine www.praxis.ee
või praxis@praxis.ee