

Etniline sooline palgalõhe Eestis

*Kerly Espenberg,
Tarmo Puolokainen*

Sissejuhatus

Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 21 järgi on diskrimineerimine keelatud muu hulgas etnilise päritolu tõttu. Eestis on selline keeld sätestatud võrdse kohtlemise seaduses, mille § 2 kohaselt on muu hulgas nii haridusele ligipääsul kui ka töö saamisel keelatud isikute diskrimineerimine rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse tõttu.

Euroopa Liidu liikmesriikides on vähemusrahvuste kogukonnad kujunenud kahel selgelt eristataval põhjusel. Paljudesse Lääne-Euroopa riikidesse on II maailmasõja järel sisse rännanud suur hulk (endistest) koloniaalmaadest pärit immigrante, kelle seas on nii asüüli taot-

lejaid, (sõja)põgenikke kui ka oma perekonnaga taasliituda soovijaid. Suure vähemusrahvuste kogukonna tekkimist on soodustanud ka asjaolu, et nende iive on põliselanike omast suurem. Nõukogude Liitu kuulunud Kesk- ja Ida-Euroopa riikidesse asustati ümber aga peamiselt vene keelt kõnelevad elanikud teistest liidumaadest. Ka paarkümmend aastat pärast taasiseseisvumist moodustavad nad Euroopa Liitu kuuluvates riikides, sh. Eestis, suure kogukonna. (Kahanec, Zaiceva 2008) Immigrant-rahvastiku kujunemist on põhjalikumalt kajastanud Krusell (2009): kui Lääne-Euroopas oli immigratsioon pigem majandusarengu loomulik osa, siis endistes liidumaades oli see tingitud plaanimajanduse elluviimisest. Seda iseloomustas eelkõige industriaalsektori eelisarendamine ning immigrandid asusid tootmisvaldkondade töökohtadele (sellega kaasneb struktuuriline segregatsioon). Sisserännanud asustati ümber suurematesse linnadesse, keelelis-kultuurilist integratsiooni tollane poliitika ei soosinud. Nõukogude Liidu lagunemise järel on ühiskonnas toimunud mitmed muutused (nt. turumajandusele üleminek, tertsiaarsektori osatähtsuse kasv, mis eeldab kohaliku keele oskust jm.), mis seab sisserännanud keerulisemasse olukorda. 2011. aasta rahvaloenduse andmetel moodustasid vähemusrahvused¹ Eesti elanikkonnast veidi üle 31%, Tallinnas on nende osakaal märgatavalt kõrgem (peaaegu 45%).

Ameerika Ühendriikides ja Euroopas korraldatud uuringute tulemused viitavad, et vähemusrahvusest inimesed on tööturul võrreldes põlisrahvastikuga haavatavamad. Seda on põhjendatud nii vähemusrahvuste madalama kvalifikatsiooni, haridustaseme, vähesemate oskuste, väiksema töökogemuse kui ka osaliselt diskrimineerimisega (nt. USA kohta Reed ja Cheng 2003; Suurbritannia kohta Lee 2013). Ka Eestis tehtud uuringute tulemused kinnitavad, et vähemusrahvusest elanikud on Eesti tööturul ebasoodsamas olukorras – nende tööpuudus on kõrgem ning palgatase madalam kui eestlastel

(põlis- ja vähemusrahvuste tööelu kvaliteedi erinevusi on pikemalt käsitlenud Randoja 2009). Põhjuseks on nii vähene keeleoskus, venekeelse kogukonna kesksed sotsiaalsed võrgustikud, vähesem mobiilsus kui ka koondumine kõrgema tööpuuduse tasemega Ida-Virumaa piirkonda (Espenberg jt. 2013; Lepik 2010; Vetik 2008), osaliselt ka diskrimineerimine (Tööturu riskirühmad 2006).

Etnilise palgalõhe olemasolu ja põhjusi on Eestis põhjalikult uurinud Leping ja Toomet (2007), kes jõudsid järeldusele, et suur osa rahvusgruppide vahelisest palgalõhest ei ole selgitav selliste teguritega nagu selektsioon, keeleoskus, segregatsioon, haridustee valik, geograafilised efektid ja migratsioon ning põhjendamata palgalõhe on Eestis taasisesivumisest alates kasvanud. Potentsiaalsete selgitustena nähakse sisenemisbarjääre koos ettevõtte tasandil segregatsiooniga ja ka eraldatud sotsiaalseid võrgustikke. Sisenemisbarjääride olemasolu kinnitab Uudmäe (2012) uuring, mille kohaselt on vene-pärase nimega inimesel tööintervjuule kutse saamise tõenäosus 5% väiksem kui eestipärase nimega inimesel.

Eestis on sooline palgalõhe Euroopa Liidu riikidest kõrgeim. Eestis 2009. aastal tehtud soolise palgalõhe uuring (Anspal jt. 2009) näitas, et suur osa palgalõhest ei ole selgitav segregatsiooni ning teiste objektiivsete teguritega. Selles uuringus leiti, et kõige enam selgitavad soolist palgalõhet soolised erinevused ameti- ja tegevusalades. Õpitud eriala kirjeldav muutuja suurendab selgitamata palgaerinevusi, sest naised omandasid hariduse enam erialadel, millel on keskmisest kõrgem sissetulek. Selle uuringu tulemuste kohaselt on rahvus üks teguritest, mis ei selgita soolist palgalõhet.

Teine sissetulek on oluline sotsiaalne indikaator, mis ei peegelda mitte üksnes tööturupositsiooni, vaid on paljudele inimestele peamiseks sissetulekuallikaks. Seetõttu võivad palgaerinevused tekitada või süvendada hariduslikku ja tervisealast ebavõrdsust ja vaesust.

Artiklis keskendutakse etnilisele soolisele palgalõhele Eestis. Selgitatakse välja palka mõjutavate tegurite seos soo ja rahvusega ning palgalõhet tingivad tegurid.

Soolise ja etnilise palgalõhe põhjused

Soolist ja etnilist palgalõhet on selgitatud erinevate tegurite kaudu. Inimkapitali teooria kohaselt on meeste ja naiste (ning enamus- ja vähemusgruppide) palgaerinevuste põhjuseks erinev tööturukäitumine. Teooria järgi teevad inimesed ratsionaalseid valikuid, investeerides kogu eluea jooksul oma inimkapitali, s.t. arendades oma oskusi ja teadmisi õppimise ning töötamise kaudu, et suurendada oma väärtust töötajana. Inimkapital suurendab töötaja tootlikkust (ehk väärtust tööandja jaoks) ning kõrgem tootlikkus peaks väljenduma kõrgemas palgas. Seega peaks palgatase töökogemuse ja haridustaseme tõusuga kasvama. Diskrimineerimise tõttu tööturul leiab ratsionaalselt käituv inimene, et investeerimine oma inimkapitali on väiksema tulususega. Sellest tingituna investeeritakse inimkapitali vähem (millest tulenevalt võiks eeldada, et naistel ja etnilistel vähemusgruppidel on madalam haridustase).

1960. aastatel, mil USAs pandi alus inimkapitali teooriale (loojaks G. Becker aastal 1964), oli naiste osalemine tööelus meeste osalusest tunduvalt erinev: naiste haridustase oli madalam, nad jäid sageli tööelust kauaks eemale selleks, et kasvatada lapsi ja hoolitseda pere eest. Naise rolli nähti peamiselt pere eest hoolitsejana ning mehe rolli pere leivateenijana. Praeguse ajaga võrreldes esines 1960. aastatel USAs ka oluliselt rohkem rassilist (etnilist) diskrimineerimist, millest tulenevalt olid vähemusrahvused (eelkõige on silmas peetud mustanahalisi) sunnitud töötama madalat kvalifikatsiooni nõudvatel töökohtadel ja väiksema tasu eest. Inimkapitali teooria põhimõtteks on, et kuna naiste

ja vähemusrahvuste tööalase inimkapitali tase oli neist teguritest tulenevalt madalam, siis on ka erinevused meeste ja naiste (ning enamus- ja vähemusrahvuste) palkades objektiivsed. Kahe teguri ristumine (nt. naise kuulumine vähemusrahvusesse) võimendab seda efekti veelgi (Eestis on seda ajavahemiku 1993–2008 andmetele tuginedes leidnud Hansson ja Aavik 2012, kes oma artiklis selgitavad pikemalt ka ristumise olemust).

Viimase poole sajandi jooksul on arenenud riikide tööturgudel toimunud struktuursed muutused ning sestap on ka inimkapitali teooriat ja selle võimet palgalõhe põhjusi selgitada kritiseeritud. Naiste ja vähemusrahvuste haridustase ja tööturul osalemise määr on tunduvalt kasvanud ning kodutööde koormus osaliselt tänu tehnoloogia arengule, osalt (sooliste) stereotüüpide muutumise tõttu vähenenud. Siiski on inimkapitali teooria soolise ja etnilise palgalõhe selgitajana oluline ka täna, sest soolised erinevused peresiseses tööjaotuses, tööstaažis ja haridustasemes on ikka olemas. Ka täna on nt. meeste ja naiste ajajaotus koduste tööde ja palgatöö vahel erinev. Beckeri (1981; 1985) kohaselt on naistel teatud bioloogilistest teguritest tulenevalt eelised mõnede kodutööde tegemiseks (laste kasvatamine) ning sestap on ka ootuspärane ning ratsionaalne, et naised pühendavad kodutöödele rohkem aega kui mehed. Seega on kodused kohustused ja laste kasvatamine naiste puhul endiselt olulisteks teguriteks, mis selgitavad ka objektiivselt soolist palgalõhet. Samas on inimkapitali teooria kõrval ning suuresti sellest lähtuvalt arenenud mitmed teooriad, mis püüavad soolist ja etnilist palgalõhet selgitada.

Soolist ja etnilist palgalõhet tööturul selgitavad ka segregatsiooniteooriad (New JNCHES – *Equality Working Group Overview Report*, 2011). Eristatakse horisontaalset segregatsiooni ehk koondumist erinevatele tegevusaladele (nimetatakse ka sektoriliseks segregatsiooniks) ning vertikaalset segregatsiooni ehk koondumist erinevatele ametialadele (tuntud ka kui

ametialane segregatsioon). Segregatsioon saab alguse juba hariduse omandamisel, kus erinevad grupid (nt. naised ja mehed; põlisrahvastik ja vähemusrahvused) valivad erinevad erialad. See jätkub tööturul, kus ametialad, kus töötavad peamiselt mehed (n.-ö. “meeste ametialad”), on kõrgemalt tasustatud kui “naiste ametialad” (ametialane segregatsioon) ja mehed koonduvad sektoritesse, kus palk on kõrgem, ning naised sektoritesse, kus palgatase on madalam (sektoriline segregatsioon). Sama kehtib põlisrahvastiku ja vähemusrahvuste kohta. Võimalik on ka horisontaalse ja vertikaalse segregatsiooni samaaegne esinemine ehk siis olukord, kus naised (ja vähemusrahvused) koonduvad ametialadele ja sektoritesse, kus palgad on madalamad. Ka seda efekti võimendab kahe tunnuse (sugu ja rahvus) ristumine.

Arvukad uuringud on näidanud, et isegi kui võrrelda sarnase hariduse, töökogemuse ja isikuomadustega ning sarnastel ametikohtadel töötavaid inimesi (mehi ja naisi; põlis- ja vähemusrahvusi), jääb palgalõhe püsima (Eestis nt. Anspal jt. 2009 soolise ja Leping, Toomet 2007 etnilise palgalõhe kohta). Objektiivsete teguritega, nagu erinev haridus ja töökogemus, ametikoht jne. selgitamata palgaerinevus peegeldab osalt diskrimineerimist ning teisalt väljendab nende tegurite mõju, mida ei ole suudetud piisava täpsusega mõõta või arvesse võtta.

Majandusteoorias on diskrimineerimisest tuleneva palgalõhe alustalaks Beckeri eelistustel põhineva diskrimineerimise teooria (ingl. k. *taste-based discrimination theory*, loodud 1971), mille kohaselt eelistavad tööandjad palgata teatud (endale sarnast, enamusse kuuluvat) gruppi, näiteks põlisrahvusest mehi, mis seab teise(d) grupi(d) (näiteks naised) tööturul ebasoodsamasse olukorda. Põhjuseks on sageli stereotüübid ja uskumused teatud grupi väärtuse kohta töötajana. Nagu märgivad Anspal jt. (2009), ei pruugi sooline diskrimineerimine küll otseselt määrata naiste palka, vaid võib mõjutada soolist segregatsiooni diskrimineeriva

värbamispoliitika kaudu ning seetõttu ka soolist palgalõhet. Sarnaste järeldusteni on jõudnud etnilise vähemuse puhul Leping, Toomet (2007) ja Uudmäe (2012).

Statistilise diskrimineerimise teooria (Boeri ja van Ours 2008) põhjendab palgaerinevust sellega, et tööandjad käituvad kui kasumit maksimeerivad agendid, kes soovivad palgata kõige produktiivsemaid töötajaid. Produktiivsuse hindamisel lähtuvad nad aga selle grupi, kuhu hinnatav töötaja kuulub (nt. naine või vähemusrahvusest), keskmisest produktiivsusest. Hinnang gruppidele on aga subjektiivne (nt. üldiselt on naised teatud aja elust kodus, kandes hoolt laste eest ning sellega seoses on nende inimkapitali tase madalam; vähemusrahvuste tööpuudus on kõrgem, seega on nende töökogemus keskmisest väiksem) ja sellest tulenevalt pakuvad tööandjad mõningatele gruppidele madalamat palka kui teistele. Seega võivad sama tootlikkusega mees ja naine saada erinevat palka tööandja eelduste tõttu, mis ei pruugi tegelikkuses tõeks osutuda. Kahe diskrimineerimisteooria oluliseks erinevuseks on see, et statistilise diskrimineerimise puhul ei lähtu tööandjad erinevat palka makstes mitte oma eelistusest, vaid püüavad objektiivsete tunnuste põhjal töötaja omadusi ennustada. Kui tööandjal on (kas oma kogemuse või siis stereotüüpide põhjal) kujunenud arvamus, et naiste pühendumus tööle ja tootlikkus on madalam kui meestel, siis maksab ta naistele madalamat palka. Sama kehtib ka vähemusrahvuste puhul.

Lisaks eelnevatele teooriatele võib välja tuua ka koosmõju kontseptsiooni (ingl. k. *intersectionality*), mille põhimõtteks on käsitleda lisaks soole ka teisi kategooriaid (näiteks etniline kuuluvus), millega võib kaasnedasotsiaalne ebavõrdsus. Sellele kontseptsioonile tuginedes on soolist ja etnilist segregatsioonist käsitlenud Hansson ja Aavik (2012), kes leidsid, et tööturul (palgatase, töökoha kindlus, rahulolu tööga) on kõige paremas positsioonis eestlasest mees ning kõige haavatavam vene keelt kõnelev naine.

Andmed ja meetodid

Analüüs põhineb Eesti tööjõu-uuringu 2009.–2011. aasta andmetel. Sõltuvaks muutujaks on logaritmitud netotunnipalk. Sõltumatu muutujatena on analüüsi kaasatud järgmised näitajad:

- sotsiaal-demograafilised näitajad: vanusegrupid, kõrgeim omandatud haridustase (ISCED97 alusel), eesti keele valdamine;
- töökoha karakteristikud: hõive sektor e. tegevusala (EMTAKi koodi alusel), ametiala (ISCO koodi alusel), staaž ettevõttes, töökoha asukoht (maakond), ametiühinguliikmelisus;
- perekondlikud karakteristikud: perekonnaseis ja alla 7-aastased lapsed peres.

Eemaldatud on 5% kõige kõrgemat ning kõige madalamat netokuupalka saavad inimesed, et vähendada erandlike vaatluste (erindite) mõju. Samuti on analüüsist välja jäetud need hõivatud, kes töötasid nädalas alla viie tunni, ning need, kes töötasid üle 84 tunni. Vaadeldakse üksnes palgatöötajaid.

Analüüsi aluseks on võetud vanusegrupp 25–60 eluaastat, sest selles vanuses inimestel on suure tõenäosusega lisaks tööle ka pere ning pereelu ja sellega kaasnevad kohustused mõjutavad inimese võimalusi ja positsiooni tööturul.

Etnilise eristuse tegemisel on lähtutud vastajate enesemääratlusest. Vähemusrahvuste esindajad on kõik need, kes pole määratlenud ennast eestlase, vaid mõne muu rahvuse esindajana.

Artiklis kasutatakse analüüsimeetoditena sagedusjaotusi, lineaarset regressioonanalüüsi ning Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni meetodit. Meetod dekomponeerib keskmiste erinevused logaritmitud tunnipalkades, mis baseeruvad vastupidistel regressioonivõrranditel, s.t. esmalt hinnatakse regressioonivõrrandid erine-

vatele gruppidele (praegusel juhul nii eestlastest ja vähemusrahvustest mehed kui ka eestlastest ja vähemusrahvustest naised) ning seejärel hinnatakse teise grupi teoreetiline palgatase, kasutades selleks esimese grupi parameetreid. Gruppide karakteristikute erinevustest tingitud palgalõhe on selgitatud ning ülejääv osa moodustab selgitamata palgalõhe.

Tulemused

Palka mõjutavad tegurid

Alljärgnevalt analüüsitakse, millistest teguritest sõltub netopalk ning kuivõrd need tegurid selgitavad eestlaste ja vähemusrahvuste vahelist palgalõhet. Selleks tehakse esmalt regressioonanalüüs soo ja rahvuse põhjal eristatud neljas grupis (eestlasest mees, vähemusrahvusest mees, eestlasest naine ja vähemusrahvusest naine), et välja selgitada, millised tegurid mõjutavad palka (tabel 1). Seejärel dekomponeeritakse palgalõhe, kasutades Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni meetodit (tabelid 2–5).

Netotunnipalk sõltub vanusest, kuid mitte lineaarselt. Noorema- (vanuses 25–34 aastat) ja keskealiste (35–49 aastat) keskmised palgad ei ole erinevad (erandiks on vähemusrahvusest mehed), küll aga teenivad vanemaealised (vanuses 50–60 aastat) vähem kui nooremaelised. Erinevused on suurimad vähemusrahvusest meestel ning väikseimad vähemusrahvusest naistel. Samuti mõjutab palka ettevõttes töötatud aastate arv: mida pikem on tööstaaž ettevõttes, seda kõrgem on keskmine netotunnipalk, kuid staaži mõju palgale on tagasihoidlik.

Selgelt tuleb esile ametiala efekt – kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel on palk kõrgem. Vähemusrahvusest meestel on palgaerinevused lihttöölise ja kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvate ametikohtade täitjate vahel väiksemad kui teistes gruppides, samas on erinevused lihttöölise ning oskustöölise vahel

suuremad, mis viitab palgajaotuse väiksemale varieeruvusele.

Ettevõtte/asutuse tegevusalal on seos eelkõige meeste (eriti eestlastest meeste) palga kujunemisega. Põllumajanduses ning kinnisvara, rentimise ja äritegevuse valdkonnas on meestel palgad keskmiselt madalamad kui teeninduses ning eestlaste puhul tööstuses kõrgemad kui teeninduses. Info ja side valdkonnas töötavatel naistel on palgad kõrgemad kui teeninduses töötavatel naistel, vähemusrahvusest naistel on sealjuures erinevus suurem kui eestlannadel (vastavalt 22% ning 18% kõrgem palk kui teenindusvaldkonnas). Ka finantsvahenduses on palgad teenindusest kõrgemad.

Samuti mõjutab netotunnipalka suurust omandatud haridus: mida kõrgem on haridustase, seda kõrgem on palk. Kõigis neljas grupis saavad kõrghariduse omandanud ligi 20% enam palka kui need, kes on omandanud põhihariduse või kelle haridustase on põhiharidusest madalam. Hariduse efekt on kõige suurem eestlannadel ning madalaim vähemusrahvusest naistel, mis võib viidata sellele, et viimastel on kõige keerulisem tööturul hakkama saada ning leida omandatud haridusele vastav ametikoht.

Osaajaga töötajatel on netotunnipalk kõrgem kui täisajaga töötajatel, mis on kooskõlas Krillo ja Masso (2010) uuringu tulemusega. Kuna analüüsi aluseks on netopalk, mõjutab tulemust ka riigi maksupoliitika: tulumaksuvaba miinimum mõjutab osaajaga töötajate palka rohkem kui täisajaga töötajate palka.

Tallinnas saavad eestlased kõrgemat palka kui mujal Eestis, samas ei kehti see vähemusrahvuste kohta. Vähemusrahvuste esindajatel on Harjumaal palgad mõnevõrra kõrgemad ning Jõgeva- ja Valgamaal (vähemusrahvusest naistel ka Ida-Viru- ja Põlvamaal) madalamad kui Tallinnas. Riigikeele oskus avaldab vähemusrahvuste puhul mõju palgale. Ametiühinguliikmelisus mõjutab eeskätt meeste, aga ka vähemusrahvusest naiste palka, erandiks on eestlastest naised, kellel ei ole ametiühingu liik-

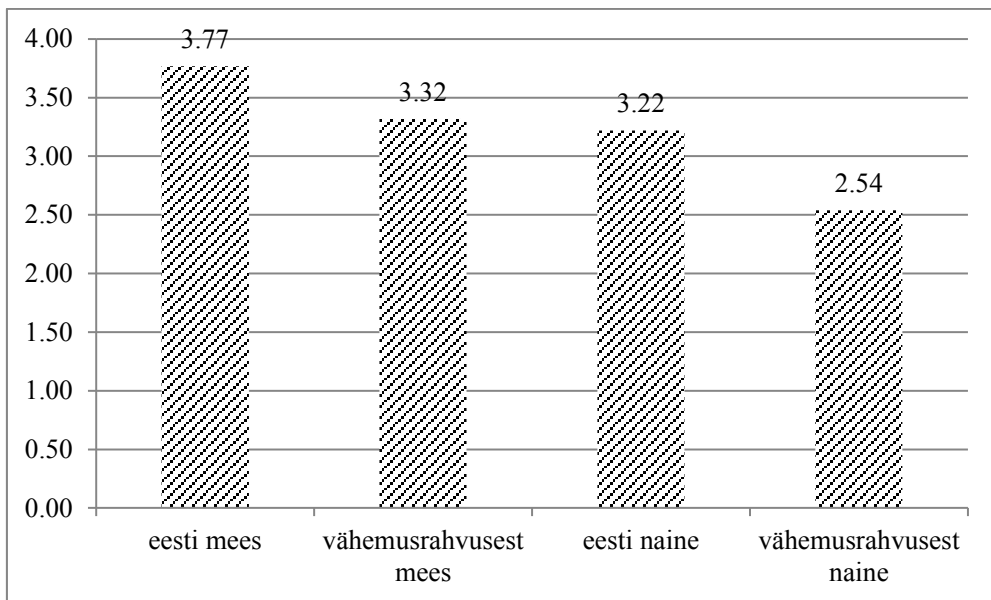
Tabel 1. Logaritmitud netotunnipalga regressioonid soo ning rahvuse järgi, 25–60-aastased palgatöötajad.

Muutuja	Eestlasest mees			Eestlasest naine			Vähemusrahvusest mees			Vähemusrahvusest naine		
	Koef	SE	P> t	Koef	SE	P> t	Koef	SE	P> t	Koef	SE	P> t
Vanusegrupp (vrld, 25–34-aastased)												
Muutuja täpsustus												
35–49	-0.008	0.017	0.645	-0.063	0.030	0.036	-0.011	0.014	0.410	-0.009	0.024	0.704
50–60	-0.129	0.020	0.000	-0.197	0.035	0.000	-0.096	0.016	0.000	-0.074	0.025	0.004
Ametiala (vrld, lihttöölised)												
juhud	0.457	0.035	0.000	0.394	0.060	0.000	0.494	0.023	0.000	0.515	0.041	0.000
tippspetsialistid	0.378	0.037	0.000	0.332	0.053	0.000	0.475	0.020	0.000	0.426	0.032	0.000
keskaste spetsialistid	0.337	0.038	0.000	0.376	0.061	0.000	0.394	0.019	0.000	0.358	0.028	0.000
ametnikud	0.335	0.047	0.000	0.148	0.076	0.053	0.180	0.022	0.000	0.220	0.031	0.000
teenindus- ja müügitöötajad	0.135	0.036	0.000	0.026	0.048	0.588	0.124	0.018	0.000	0.059	0.021	0.004
primaarsektori oskustöötajad	0.353	0.064	0.000	0.054	0.109	0.617	0.170	0.040	0.000	0.288	0.142	0.042
käsitöölised ja oskustöötajad	0.177	0.033	0.000	0.241	0.035	0.000	0.183	0.031	0.000	0.130	0.032	0.000
seadme- ja masinaoperaatorid	0.194	0.031	0.000	0.230	0.036	0.000	0.141	0.025	0.000	0.193	0.026	0.000
kaitseväelased	0.395	0.050	0.000	0.395	0.124	0.001	0.731	0.074	0.000			
Tegevusala* (vrld, teenindus)												
põllumajandus, metsamajandus; kalapüük	-0.132	0.028	0.000	-0.362	0.088	0.000	0.031	0.030	0.307	-0.075	0.093	0.421
töötlev sektor	0.050	0.019	0.007	-0.017	0.026	0.518	0.080	0.020	0.000	-0.026	0.026	0.299
ehitus	0.050	0.022	0.022	-0.065	0.035	0.063	-0.041	0.040	0.310	-0.105	0.076	0.165
info ja side	-0.081	0.042	0.055	-0.053	0.082	0.516	0.177	0.037	0.000	0.210	0.087	0.016
finantsvahendus	0.158	0.047	0.001	0.257	0.167	0.125	0.182	0.033	0.000	0.219	0.059	0.000
kinnisvara, rentimine ja äritegevus	-0.115	0.036	0.001	-0.091	0.046	0.046	-0.030	0.032	0.343	0.013	0.033	0.695
avalik sektor	-0.032	0.021	0.117	-0.033	0.036	0.362	0.007	0.013	0.601	0.052	0.022	0.017
keskharidus	0.053	0.020	0.009	0.050	0.040	0.207	0.067	0.018	0.000	0.033	0.031	0.281
kutseharidus	0.115	0.032	0.000	0.159	0.047	0.001	0.138	0.023	0.000	0.011	0.035	0.753
kõrgharidus	0.243	0.028	0.000	0.222	0.048	0.000	0.277	0.022	0.000	0.173	0.036	0.000
töötab põhitööl osajaga	0.115	0.043	0.007	0.140	0.046	0.003	0.174	0.022	0.000	0.219	0.027	0.000
Tegevik pere- konnaisis (vrld, vallaline)	0.040	0.022	0.065	0.164	0.039	0.000	-0.019	0.014	0.184	-0.011	0.030	0.716
lahutatud, lahuse elav või lesk	-0.051	0.035	0.143	0.083	0.056	0.140	0.008	0.018	0.646	0.025	0.034	0.458
peres on alla 7-aastaseid lapsi	0.042	0.016	0.008	0.041	0.029	0.159	-0.031	0.014	0.024	0.003	0.023	0.884

	Eestlasest mees			Vähemusrahvusest mees			Eestlasest naine			Vähemusrahvusest naine		
	Koef	SE	P> t	Koef	SE	P> t	Koef	SE	P> t	Koef	SE	P> t
Muutuja												
Muutuja täpsustus												
Töökoha asukoht (vrld. Tallinn)	-0.009	0.025	0.729	0.149	0.034	0.000	0.002	0.018	0.921	0.072	0.025	0.004
	-0.120	0.035	0.001	0.098	0.184	0.593	-0.237	0.030	0.000	0.582	0.029	0.000
	-0.136	0.043	0.001	0.007	0.027	0.795	-0.231	0.037	0.000	-0.159	0.018	0.000
	-0.160	0.036	0.000	-0.224	0.061	0.000	-0.237	0.021	0.000	-0.123	0.043	0.004
	-0.146	0.030	0.000	0.122	0.128	0.339	-0.193	0.021	0.000	0.007	0.038	0.852
	-0.086	0.030	0.004	0.167	0.169	0.322	-0.147	0.026	0.000	0.091	0.102	0.374
	-0.127	0.026	0.000	0.119	0.064	0.065	-0.188	0.019	0.000	-0.053	0.055	0.329
	-0.179	0.027	0.000	-0.085	0.057	0.137	-0.230	0.020	0.000	-0.265	0.077	0.001
	-0.119	0.029	0.000	-0.128	0.080	0.108	-0.183	0.019	0.000	-0.075	0.039	0.053
	-0.033	0.026	0.210	-0.077	0.115	0.502	-0.162	0.020	0.000	0.168	0.062	0.007
	-0.099	0.029	0.001	0.054	0.131	0.682	-0.164	0.022	0.000			
	-0.089	0.026	0.001	0.002	0.062	0.978	-0.144	0.019	0.000	-0.038	0.040	0.342
	-0.298	0.032	0.000	-0.189	0.064	0.003	-0.309	0.023	0.000	-0.139	0.033	0.000
	-0.127	0.030	0.000	0.277	0.065	0.000	-0.171	0.020	0.000	0.077	0.072	0.285
	-0.154	0.027	0.000	-0.288	0.073	0.000	-0.250	0.021	0.000			
Ei oska eesti keelt	-0.028	0.129	0.829	-0.085	0.025	0.001	-0.410	0.118	0.001	-0.049	0.020	0.015
Ei ole ametühingu liige	-0.104	0.026	0.000	-0.104	0.028	0.000	0.001	0.014	0.968	-0.055	0.025	0.028
Ettevõttes töötatud aastate arv	0.003	0.001	0.004	0.004	0.001	0.005	0.001	0.001	0.011	0.003	0.001	0.004
Aasta (vrld. 2009)	-0.008	0.015	0.608	-0.054	0.023	0.019	0.002	0.011	0.875	-0.009	0.016	0.573
	0.018	0.015	0.226	0.009	0.023	0.697	0.029	0.012	0.011	0.039	0.016	0.019
Konstant	1.058	0.052	0.000	0.860	0.061	0.000	0.729	0.033	0.000	0.631	0.049	0.000
Determinatsioonikordaja	0.2787			0.2796			0.4828			0.4626		
Vaatluste arv	4875			1673			6341			2327		
Kaalutud vaatluste arv	286839			137458			371286			192674		

vrld. – võrdlusgrupp.
 Tegevusalad: vrld. teenindus – hulgi- ja jaekaubandus; majutus ja toitlustus; veondus, laondus (EMTAK: G, H, I)
 1 põllumajandus, metsamajandus; kalapüük (EMTAK: A)
 2 töötlev sektor – mäetööstus; töötlev tööstus; elektrienergia, gaasi- ja veevarustus (EMTAK: B, C, D, E)
 3 ehitus (EMTAK: F)
 4 info ja side (EMTAK: J)

5 finantsvahendus – finants- ja kindlustustegevus (EMTAK: K)
 6 kinnisvara, rentimine ja äritegevus – kinnisvara, kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus, haldus- ja abitegevus (EMTAK: L, M, N)
 7 avalik sektor – avalik haldus ja riigikaitse; haridus; tervishoid ja sotsiaalkaalekanne; muu ühiskonna, sotsiaal- ja isikuteenindus; palgatöötajatega kodumajapidamiste ja kodumajapidamiste oma tarbeks moeldud erisamatootmine (EMTAK: O, P, Q, R, S, T)
 Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2009–2011, autorite arvutused.



Joonis 1. Keskmine netotunnipalk (eurodes) Eestis soo ja rahvuse alusel.
Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2009–2011, autorite arvutused.

mete ja mitteliikmete vahel statistiliselt olulist palgaerinevust.

Perekonnaseis ei mõjuta palka, v.a. vähemusrahvusest meestel – abielus mehed saavad keskmiselt 16% kõrgemat palka kui vallalised mehed. See tulemus on kooskõlas Espenberg jt. (2013) uurimistulemustega, et vähemusrahvusest meeste vastutus leivateenijana kasvab pere loomisega. Laste olemasolu mõjutab eestlaste palka, kusjuures meestel ja naistel on mõju suund erinev – mehed, kellel on peres alla 7-aastaseid lapsi, saavad keskmiselt 4% kõrgemat palka kui nende rahvusaaslased, kellel selles vanuses lapsi ei ole. Eestlannadel on efekt vastupidine.

Sooline ja etniline palgalõhe Eestis

Järgnevalt analüüsitakse etnilist ja soolist palgalõhet. Naistel on etniline palgalõhe suurem kui meestel. Eestlannade palk on keskmiselt ligi viiendiku võrra kõrgem kui vähemusrahvusest naistel. Eestlasest mehed teenivad kümnendiku võrra rohkem kui vähemusrahvusest mehed.

Palgalõhe dekomponeerimine viitab, et meeste puhul ei selgita analüüsi kaasatud muutujad peaaegu üldse etnilist palgalõhet. Enamik palgalõhest jääb selgitamata, peegeldades võimalikku etnilist diskrimineerimist ning analüüsi mittekaasatud muutujate mõju. Naistel selgitavad analüüsi kaasatud muutujad kolmandiku etnilisest palgalõhest.

Kuna nii regressioonianalüüsi tulemused kui ka varasem Eestis tehtud soolise palgalõhe uuring (Anspal jt. 2009) näitavad, et palgad (ja palgalõhe) erinevad Tallinnas suurel määral ülejäänud Eestist, on leitud etniline palgalõhe ka Tallinnas. Pealinnas on võrreldes Eesti keskmisega etniline palgalõhe nii meestel kui ka naistel märkimisväärselt suurem ning suuremas ulatuses selgitatav analüüsi kaasatud muutujatega.

Järgnevalt analüüsitakse soolist palgalõhet. Selgub, et vähemusrahvustel on sooline palga-

lõhe suurem kui eestlastel. Analüüsi kaasatud tegureid arvestades peaks sooline palgalõhe olema nii eestlaste kui ka vähemusrahvuste seas veel suurem, s.t. arvestades analüüsi kaasatud individuaalseid, tööalaseid ja perekondlikke karakteristikuid (mille eesmärgiks on anda adekvaatne selgitus, miks palgalõhe esineb, s.t. eelduslikult võiks kõrgharidusega kaasneda kõrgem palk), peaksid naised saama kõrgemat palka kui mehed (sest selgitatud palgalõhe väärtus on negatiivne).

	meestel			naistel		
	Palgalõhe	SE	P> t	Palgalõhe	SE	P> t
Erinevus	12.3%	1.3%	0.000	22.7%	1.1%	0.000
Selgitatud	-0.1%	1.2%	0.921	7.3%	1.0%	0.000
Selgitamata	12.4%	1.6%	0.000	15.4%	1.1%	0.000

Tabel 2. Rahvuseline palgalõhe Eestis meestel ja naistel.
Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2009–2011, autorite arvutused.

	meestel			naistel		
	Palgalõhe	SE	P> t	Palgalõhe	SE	P> t
Erinevus	24.2%	2.4%	0.000	35.5%	2.0%	0.000
Selgitatud	6.1%	1.6%	0.000	16.6%	1.4%	0.000
Selgitamata	18.1%	2.3%	0.000	18.9%	1.7%	0.000

Tabel 3. Rahvuseline palgalõhe Tallinnas meestel ja naistel.
Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2009–2011, autorite arvutused.

	eestlastel			vähemusrahvustel		
	Palgalõhe	SE	P> t	Palgalõhe	SE	P> t
Erinevus	16.3%	1.0%	0.000	26.8%	1.4%	0.000
Selgitatud	-8.3%	0.8%	0.000	-3.2%	1.2%	0.006
Selgitamata	24.6%	0.9%	0.000	30.0%	1.4%	0.000

Tabel 4. Sooline palgalõhe Eestis rahvuste kaupa.
Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2009–2011, autorite arvutused.

	eestlastel			vähemusrahvustel		
	Palgalõhe	SE	P> t	Palgalõhe	SE	P> t
Erinevus	9.1%	2.4%	0.000	20.4%	2.0%	0.000
Selgitatud	-11.2%	1.9%	0.000	-5.7%	1.6%	0.000
Selgitamata	20.3%	2.3%	0.000	26.1%	1.9%	0.000

Tabel 5. Sooline palgalõhe Tallinnas rahvuste kaupa.
Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2009–2011, autorite arvutused.

Erinevalt etnilisest palgalõhest on sooline palgalõhe Tallinnas väiksem kui Eestis keskmiselt, kuid ka pealinnas on suur osa sellest selgitamata.

Kokkuvõte

Artiklis analüüsitakse etnilist ja soolist palgalõhet Eestis. Palgalõhe tekkepõhjusi selgitatakse inimkapitali teooria, segregatsiooniteooriate, eelistustel põhineva ning statistilise diskrimineerimise teooriaga, mille kohaselt erinevad inimeste võimalused ja positsioon tööturul kas enda valikutest või ühiskonnas valitsevatest arusaamadest tingitult.

Artikli empiirilises osas toetatakse Eesti tööjõu-uuringu andmetele aastatest 2009–2011. Netopalgala kujunemist selgitavate näitajatena kasutatakse nii sotsiaal-demograafilisi, töökohale omaseid kui ka perekondlikke karakteristiku- ning analüüsitakse tulemusi vanusegruppis 25–60 eluaastat. Lisaks soo- ja rahvusgruppides tehtud palga kujunemist selgitavale lineaarsele regressioonanalüüsile dekomponeeritakse palgalõhe, rakendades Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni meetodit.

Palga kujunemisel on oluline vanus: vanaemaaliste palk on madalam kui nooremaelistel. Samuti on oluline töökoha asukoht, ametikoht ning ettevõtte/asutuse tegevusala, s.t. esineb segregatsioon. Sealjuures võib täheldada,

et teiste gruppidega võrreldes varieeruvad vähemusrahvusest meeste puhul palgad olenevalt ametikohast vähem. Haridusel on oluline roll palga kujunemisel: olenemata soost ja rahvusest on kõrgharitud palk märkimisväärselt kõrgem, mis kinnitab inimkapitali teooria kehtivust. Ühtlasi on netopalk kõrgem osaajaga töötajatel. Perekondlikel karakteristikutel ei ole palga kujunemisel olulist rolli: perekonnaseis ja alla 7-aastaste laste olemasolu peres mõjutab palga kujunemist vaid vähesel määral.

Etniline palgalõhe Eestis on naistel suurem kui meestel, ulatudes 23%-ni, meestel on see 12%. Suur osa palgalõhest ei ole selgitav erinevustega sotsiaal-demograafilistes, töökohaga seotud ja perekondlikes karakteristikutes. Analüüsi kaasatud näitajad ei selgita meeste palgalõhet olenevalt rahvusest, naiste palgalõhest selgitavad need näitajad kolmandiku. Etniline palgalõhe on Tallinnas veel suurem kui Eestis keskmiselt: meestel 24% ja naistel 36%.

Sooline palgalõhe on vähemusrahvuste hulgas suurem, ulatudes 27%-ni (eestlastel 16%). Tallinnas on sooline palgalõhe Eesti keskmisest madalam, olles vähemusrahvuste puhul 20% ja eestlaste puhul 9%. Märkimisväärne on, et analüüsi kaasatud tegurite alusel peaksid naiste palgad tulenevalt nende karakteristikute olemasolust olema suuremad. See tähendab, et dekomponeerimise tulemusena on selgitamata palgalõhe reaalsest palgalõhest veelgi suurem.

Kuna analüüsis kasutatud tegurid selgitavad vaid väikest osa palgalõhest või suurendavad selgitamata palgalõhe ulatust, on oluliseks küsimuseks, millised analüüsist väljajäänud tegurid selgitavad soolist ja etnilist palgalõhet Eestis. Oluline mõju võib olla lõpetatud koolide, omandatud eriala ja oskuste taseme erinevustel. Siinkohal tekib aga vastuolu Anspali jt. 2009 uuringuga, milles leiti, et vähemalt soolise palgalõhe puhul õpivad naised valdkondades, mille töötasu on keskmisest kõrgem. Küll aga jääb üheks selgitavaks teguriks diskrimineerimine tööturul.

Kokkuvõtvalt võib väita, et Eestis esineb nii sooline kui ka etniline palgalõhe. Sooline palgalõhe on suurem vähemusrahvuste puhul ning etniline palgalõhe naiste puhul. Seega on kõige keerulisemas olukorras vähemusrahvusest naised. Eesti keskmisega võrreldes on Tallinnas etniline palgalõhe kõrgem, sooline palgalõhe aga madalam. See võib olla tingitud nii geograafilisest segregatsioonist (töökohad ja ettevõtte/ asutuse tegevusvaldkond) kui ka erinevustest inimkapitalis (nt. haridustase).

Märkused

Artiklis kasutatakse sõna “vähemusrahvused” inimeste kohta, kes pole rahvuselt eestlased. Sõnaga “põlisrahvastik” tähistatakse eesti rahvusest inimesi.

Kirjandus

Anspal, S.; Biin, H.; Kallaste, E.; Karu, M.; Kraut, L. (2009). *Sooline palgalõhe. Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade*. Uuringuraport. Eesti Rakendusuuringute Keskus CENTAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Tallinn.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, New York.

Becker, G. S. (1981). *A Treatise on the Family*. Harvard University Press, Cambridge.

Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division Labor. *Journal of Labor Economics*, 3 (1), 33–58.

Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press, Chicago, I.L.

Boeri, T.; van Ours, J. (2008). *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton University Press, Princeton, New Jersey.

Espenberg, K.; Ainsaar, M.; Kasearu, K.; Lilleoja, L.; Nahkur, O.; Roots, A.; Rämmer, A.; Sammul, M.; Soo, K.; Vihalemm, T. (2013). *Vähemusrahvusest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs*. Uuringuraport. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE, Tartu.

Euroopa Liidu põhiõiguste harta (2010/c 83/02). *Euroopa Liidu Teataja*, 30.3.2010, C 83/389–403.

Hansson, L.; Aavik, K. (2012). The Effect of Gender and Ethnicity, and Their Interaction on Work Satisfaction and Earnings in Estonia, 1993–2008. *Studies of Transition States and Societies*, 4 (2), 3–19.

Kahanec, M.; Zaiceva, A. (2009). Labor Market Outcomes of Immigrants and Non-Citizens in the EU: An East-West Comparison. *International Journal of Manpower*, 30 (1/2), 97–115.

Krillo, K.; Masso, J. (2010). Part-Time/Full-Time Wage Gap in Central and Eastern Europe: The Case of Estonia. *Research in Economics and Business: Central and Eastern Europe*, 2 (1), 47–75.

Krusell, S. (2009) Põlis- ja immigrantrahvastiku positsioonid tööturul. *Rmt-s Immigrantrahvastik Eestis*. Statistikaamet, Tallinn, 63–75.

Lee, O. (2013). Do immigrants to the UK receive lower wage returns to education than observably similar British/Irish nationals? *Norwich Economic Papers*, 7.

Lepik, A. (2010). Töötud mitte-eestlased Eesti tööturul. *Sotsiaalministeeriumi toimetised*, 6. Sotsiaalministeerium, Tallinn.

Leping, K.-O.; Toomet, O. (2007). Ethnic Wage gap and political Break-Ups: Estonia during Political and Economic Transition. *Tartu Ülikooli majandusteaduskonna toimetiste seeria*, 53. Tartu University Press, Tartu.

Randoja, M. (2009). Põlis- ja immigrantrahvastiku tööelu kvaliteet. *Rmt-s Immigrantrahvastik Eestis*. Statistikaamet, Tallinn, 100–111.

Reed, D.; Cheng, J. (2003). *Racial and Ethnic Wage Gaps in the California Labor Market*. Public Policy Institute of California, San Francisco, California.

The Gender Pay Gap – A Literature Review. Overview Report (2011). New Joint Negotiating Committee for Higher Education Staff, London. <http://www.ucea.ac.uk/download.cfm/docid/39012615-27AC-42CA-9FE9EC1B5F23B422> (10.01.2013)

Tööturu riskirühmad: mitte-eestlased. Teemaleht (2006). *Sotsiaalministeeriumi toimetised*, 3. Sotsiaalministeerium, Tallinn.

Uudmäe, E. (2012) *Eesti- ja venepäraste nimede roll tööle kandideerimise protsessis Tallinna näitel*. Magistritöö. Tartu Ülikooli majandusteaduskond, Tartu.

Vetik, R.; Lauristin, M.; Helemäe, J.; Korts, K.; Kruusvall, J.; Nimmerfeldt, G.; Saar, E.; Trumm, A.; Vihalemm, P.; Vihalemm, T. (2008). *Uuringu "Eesti ühiskonna integratsiooni monitooring 2008" aruanne*. Integratsiooni Sihtasutus, Rahvastikuministri büroo, Tallinn.

Võrdse kohtlemise seadus. RT I 2008, 56, 315.