

TARTU ÜLIKOOL  
Majandusteaduskond  
Rahvamajanduse instituut

Miko Kupts

**MEESTE JA NAISTE PALGALÕHE  
RESERVATSIOONIPALGAS EESTI TÖÖTURUL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: teadur Ott-Siim Toomet

Tartu 2012

Soovitan suunata kaitsmisele .....

Kaitsmisele lubatud ..... 2012. a.

Majandusteooria õppetooli juhataja .....

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

.....

## SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	4
1. SOOLISE DISKRIMINEERIMISE TEOREETILINE TAUST JA SEADUSANDLUS EESTIS.....	6
1.1. Soolise diskrimineerimise teoreetiline lähenemine .....	6
1.2. Meeste ja naiste erinevused tööturul .....	12
1.3. Soolise võrdõiguslikkuse seadus Eestis .....	19
2. MEESTE JA NAISTE PALGASTATISTIKA NING PALGALÕHE REGRESSIOONANALÜÜS .....	24
2.1. Soolise palgastatistika ülevaade .....	24
2.2. Meeste ja naiste tööturutunnuste erinevuste analüüs Eestis .....	29
2.3. Palgalõhe regressioonanalüüs.....	34
KOKKUVÕTE.....	42
VIIDATUD ALLIKAD .....	45
LISAD.....	47
Lisa 1. Naiste reaalsuhte meeste reaalsuhtega Ameerika Ühendriikides, 1960-2009.	47
Lisa 2. Palga ja reservatsioonipalga sektoritega regressioonimudelite analüüsi tulemused .....	48
SUMMARY .....	49

## SISSEJUHATUS

Inimestele on võrdne kohtlemine väga oluline. Tööturul meeste ja naiste vahel valitsev palgalõhe saadab tugeva signaali, et inimesi ei kohelda võrdselt. Töötajaid ebavõrdselt koheldes, kas siis soo või mõne muu kergesti eristatava tunnuse põhjal, ei kannata ainult diskrimineeritav töötaja, vaid ka ühiskond tervikuna. Naiste sooline diskrimineerimine ühel tööalal toob kaasa olukorra, kus naised valivad teise tegevusala ning nii jagunevad teatud tegevusalad naiste ja meeste vahel ebaproportsionaalselt. See toob kaasa aga olukorra, kus osad inimesed ei tööta endale sobival töökohal ning ei kasuta ära oma täit potentsiaali.

Samuti võivad diskrimineerimise tagajärjed edasi kanduda põlvest põlve. Naised, kes langevad teatud tegevusaladel ebavõrdse kohtlemise ohvriteks, ei pruugi ainult endale uut töökohta otsida, vaid mõjutavad ka oma lapsi valima tegevusalasid, kus nad ei peaks kokku puutuma ebavõrdse kohtlemisega. See süvendab veelgi ühiskonnas töökohtade soolist segregeerumist.

Diskrimineerimine on väga emotsionaalne ning tundlik teema. Nii meedias kui tavaelus on see tihti tuliste vaidluste allikaks. On lihtne esitada statistikat, mis näitab, et naised teenivad vähem kui mehed ning süüdistada tööandjaid naiste ebaausas kohtlemises. Kuid inimesed ei teadvusta endale tihti asjaolu, et palgavahe ei pruugi olla ainult diskrimineerimise tagajärg.

On palju tegureid, mis võivad mõjutada naiste ning meest palku erinevalt ning neid peaks kindlasti uurima. Haridustee pikkus, erinevad eelistused töökoha valimisel ning julgus küsida kõrgemat palka on vaid vähesed muutujad, mis kõik avaldavad potentsiaalselt mõju soolise palgalõhe tekkele. Samuti tuleb põhjalikult tutvuda diskrimineerimise teooriaga, vaatlemaks viise kuidas diskrimineerimine palku mõjutab. Autor valis sellise teema, kuna

meeste ja naiste palkade vahel on pikka aega olnud suur lõhe, mille põhjustest pole ülikooli õpingute jooksul oluliselt räägitud.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on Eesti tööjõu-uuringu andmetele tuginedes analüüsida reservatsioonipalga abil meeste ning naiste palgaerinevust Eestis. Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- 1) välja tuua teoreetiline käsitlus soolise diskrimineerimise kohta;
- 2) uurida, mis tegurid peale tööturul diskrimineerimise mõjutavad palgavahet;
- 3) anda ülevaade soolise võrdõiguslikkuse seadusest Eestis;
- 4) anda ülevaade palgalõhest ja soolisest segregatsioonist Eesti tööturul;
- 5) viia läbi andmeanalüüs hindamaks palgalõhe põhjuseid Eestis.

Bakalaureusetöö koosneb kahest osast, millest esimene osa on teoreetiline ja teine empiiriline. Teoreetilises osas kirjeldatakse kaht kirjanduses levinumat diskrimineerimise vormi, antakse ülevaade meeste ja naiste erinevustest tööturul ning tehakse kokkuvõtte soolise võrdõiguslikkuse seadusest. Selles peatükis on kasutatud mitmeid empiirilisi uuringuid ning suures osas Altonji ja Blanki uurimisartiklit ja sotsiaalministeeriumi poolt avaldatud soolise võrdõiguslikkuse seaduse tutvustust.

Empiirilises osas tuuakse välja palgalõhe statistika Ameerika ühendriikides, Eestis ja teistes valitud Euroopa Liidu riikides, antakse ülevaade naiste tööturutunnuste muutumisest Eestis aastatel 1995 ja 2009 ning viiakse läbi neli regressioonanalüüsi palgalõhe analüüsimiseks. Teises peatükis moodustavad põhiosa andmeanalüüsid, milles on kasutatud Eesti tööjõu-uuringu andmebaasi andmeid. Andmeanalüüs on viidud läbi kasutades andmetöötlusprogrammi Stata SE 11.

# **1. SOOLISE DISKRIMINEERIMISE TEOREETILINE TAUST JA SEADUSANDLUS EESTIS**

## **1.1. Soolise diskrimineerimise teoreetiline lähenemine**

Meeste ja naiste palkade vahel valitseb Eesti tööturul suur lõhe. Selle palgalõhe olemasolu üheks peamiseks põhjuseks peetakse soolist diskrimineerimist tööturul. Enne kui saab kontrollida sellise väite paikapidavust, tuleb selgeks teha, mis on sooline diskrimineerimine ning millistes vormides võib see avalduda. Kõigepealt oleks vajalik lahti seletada diskrimineerimise mõiste.

Altonji ja Blank (1999: 26) on defineerinud tööturu diskrimineerimise kui olukorra, kus isikuid, kes osalevad tööturul ning kes on füüsilises ja materiaalses mõttes sama produktiivsed, koheldakse ebavõrdselt kergesti jälgitava tunnuse nagu rassi, rahvuse või soo põhjal. Ebavõrdsuse all mõeldakse olukorda, kus need isikud saavad erinevat palka või neilt nõutakse sama palgataseme juures erinevat tööpanust. Käesolevas bakalaureusetöös on selleks kergesti jälgitavaks tunnuseks ainult sugu. Järgnevalt vaatleme, kes võivad olla need ebavõrdsed kohtlejad ehk diskrimineerijad ning mis põhjustel diskrimineerivat käitumist rakendatakse.

Diskrimineerimisega tegelevates mudelites kasutatakse põhiliselt kaht tüüpi enimlevinud diskrimineerimist – need on statistiline diskrimineerimine ja eelistuste põhjal diskrimineerimine ehk Beckeri diskrimineerimine. (Altonji, Blank 1999: 26)

Eelistuste põhjal diskrimineerimine tähendab, et inimestel on eelarvamused vähemuse grupis olevate indiviidide suhtes ning nende eelarvamuste pärast leiabki diskrimineerimine aset. Diskrimineerijateks saavad olla nii tööandjad, töötajad kui ka kliendid. (Altonji, Blank 1999: 28)

Tööandjate poolse diskrimineerimise korral on mingil osal tööandjatest eelarvamused vähemuse gruppi kuuluvate inimeste suhtes, edaspidi on antud bakalaureusetöös selleks vähemuse grupiks naised. Tööandjad maksimeerivad oma kasulikkusfunktsiooni, milleks on kasumi ning kindlast soost inimese palkamisest saadud kasu summa. Eelarvamustega tööandja arust on aga naistöötaja palkamisest saadav kasu väiksem kui meestöötaja palkamisest tõusev kasu. Kui tööandja oma eelarvamuste tõttu arvab, et naised on näiteks poole kehvemad töötajad kui mehed, siis ta lihtsalt ei palka naisi, kui nende küsitav palk on suurem kui pool meeste palgast. Meeste ja naiste palgavahe tekib, kui diskrimineerivad tööandjad hindavad naisi märgatavalt madalamalt kui mehi. Sellisel juhul saavad naised diskrimineerivatelt ettevõtetelt madalapalgalisi tööpakkumisi ning alandavad oma küsitavat palka seni, kuni nende nõutud palgatase langeb nii palju, et nad võtavad vastu diskrimineeriva ettevõtte pakkumise või kuni nad saavad pakkumise mittediskrimineerivalt ettevõttelt. Palgavahe tekib ka siis, kui nõudlus naistöötajate järele on väiksem kui pakkumine – väiksemat nõudlust tekitab eelarvamustega tööandjate rohkus. Mida rohkem on diskrimineerivaid tööandjaid, mida tugevamad on nende eelarvamused ning mida rohkem naisi on tööturul, seda suurem on meeste ja naiste palgavahe. (Altonji, Blank 1999: 28)

Selle mudeli põhjal on Becker arutlenud, et diskrimineerivad tööandjad saavad tegelikult vähem tulu kui mittediskrimineerivad tööandjad, sest viimased maksavad naisi palgates oma tööjõu eest vähem. Kui ettevõtetel on võimalik takistuseta turule siseneda, siis ajapikku kasvab mittediskrimineerivate tööandjate osakaal nii suureks, et naised ei pea enam eelarvamustega tööandjate juures töötama ning meeste-naiste palgavahe muutub väga väikseks või kaob täielikult. Kuid vastupidi Beckeri arutluskäigule on viimaste aastakümnete jooksul suur palgavahe meeste ja naiste vahel püsinud. Jääb alles ainult järeldada, et kas diskrimineerimist ei toimu ning palgavahe on põhjustatud muudest teguritest, kas tööandjapoolne diskrimineerimine ei ole põhiline diskrimineerimise vorm tööturul või on kõik potentsiaalsed tööandjad diskrimineerivad ja/või mittediskrimineerivate tööandjate turule sisenemine on raskendatud. (Altonji, Blank 1999: 29)

Eelnevalt välja toodud Beckeri mudeli põhjal saab järeldada, et suurenenud turukonkurents vähendab pikas perspektiivis naiste ja vähemuste diskrimineerimist. See viitab positiivse seose olemasolule turujõu ja tööandjapoolse diskrimineerimise vahel. Tööandja peab loobuma osast oma kasumist selleks, et ta saaks eelistuste põhjal diskrimineerida. Kasumist saavad aga loobuda ettevõtted, kellel on turul piisavalt kindel positsioon. (Black, Brainerd 2004: 540)

Black ja Brainerd (2004: 541) uurivad oma töös, kuidas konkurentsi suurenemine globaliseerumise tõttu on mõjutanud soolist diskrimineerimist. Konkurentsi suurenemise positiivse mõju olemasolu viitab asjaolu, et sooline palgalõhe on vähenenud Ameerikas ajal, kui toimusid valitsuse poolsed deregulatsioonid, mis tõid kaasa suurenenud kaubavahetuse välismaiste ettevõtetega. Alates 1960ndatest aastatest on naiste-meeste palgasuhe tihedalt järginud impordi osakaalu sisemajanduse koguproduktist ehk SKP'st. Mõlemad aegred olid 1980ndate lõpuni küllaltki stabiilsed ning tõusid siis järsult 1990ndate alguses. Naiste positsiooni paranemine toimus ajal, mil valitsuse diskrimineerimisvastased püüdlused järjest nõrgenesid. Hoolimata sellistest kaudsetest tõenditest pole kuigi palju uuritud, kuidas turukonkurentsi suurenemine on avaldanud mõju naiste palgale.

Eelnevast lähtudes otsustasid autorid võrrelda soolist palgalõhet kontsentreerunud ja konkureerivates töötleva tööstuse ettevõtetes aastatel 1976 kuni 1993. Konkureerivaid ettevõtteid kasutavad autorid kontrollgrupina, et kontrollida muutusi soolises palgalõhes, mis ei ole põhjustatud konkurentsi survest. Valimisse on võetud 18 kuni 64 aastased isikud, kes töötasid uuringule eelnenud aasta jooksul vähemalt 30 tundi nädalas vähemalt 48 nädala jooksul. Kõrvale on jäetud ettevõtjad. Samuti on uuringust kõrvale jäetud ettevõtted, kus naised või mehed on vähem kui 10 protsenti. Töötleva tööstuse ettevõtted on vaatluse alla võetud sellepärast, et ainult nende kohta on olemas kaubavahetust puudutav informatsioon. (*Ibid.*: 546)

Oma tulemustes leidsid autorid, et sooline palgalõhe vähenes kiiremini kontsentreeritud ettevõtetes, kes kogesid kaubandusšokki kui konkureerivates ettevõtetes, kes sama šokki



kogesid. Antud mõju tugevus sõltub suuresti ka naiste haridustasemest. Kaubavahetusel on negatiivne mõju lihttöoliste palgale. Mida kõrgema haridustasemega naised on, seda väiksem on neile kaubavahetuse negatiivne mõju vähendades veelgi palgalõhet meeste ja naiste vahel. Kuigi meeste ja naiste vahel on endiselt valitsemas suur palgalõhe, annab Black ja Brainerd'i (2004: 556) leid kinnitust, et eelistustel põhinev diskrimineerimine väheneb, kui diskrimineerivad firmad seisavad silmitsi suurenenud konkurentsiga. Eelnevale väitele on kinnitust leidnud ka Weichselbaumer ja Winter-Ebmer (2007: 271) ning Heyman *et al.* (2008: 27).

Teine eelistustel põhinev diskrimineerimise vorm on töötajapoolne diskrimineerimine. Töötajapoolne diskrimineerimine seisneb selles, et osadel meestöötajatel on eelarvamused naistöötajate suhtes ning seetõttu ei taha nad koos naistega töötada. Oletame, et ettevõtetes on kaht liiki tööliseid, oskus- ja lihttöölised, ja on vaja teha kaht liiki töid, oskus- ja lihttöid. Kõik töötajad on lihttööl sama tootlikud, aga ainult oskustöölised saavad oskustööga hakkama. Nõudeks on, et tootmine toimub ainult meeskonnatöona: oskus- ja lihttööline peavad koostööd tegema. Töötajapoolne diskrimineerimine ei põhjusta palgalõhet, kui otsingukulud puuduvad ning meeste ja naiste oskused ja tööeelistused on sarnaselt jaotunud. Sellisel juhul saavad ettevõtted luua tööpaarid nii, et eelarvamustega meestöötajad töötavad ainult teiste meestega koos ning naistöötajad töötavad koos teiste naiste või mittediskrimineerivate meestega. (Altonji, Blank 1999: 29)

Juhul kui naistöötajate seas on vähe oskustöölisi ning enamik meesoskustöölisi on eelarvamustega, siis mõned naislihttöölised peavad töötama koos eelarvamustega meestöötajatega. Need meesoskustöölised aga nõuavad lisapalka, et naistöötaja välja kannatada. Sellisel juhul teenib naislihttööline vähem kui meeslihttööline – diskrimineeriva meestöötaja lisapalk on vaja ju kusagilt võtta. Naisoskustöölised aga teenivad rohkem kui need meesoskustöölised, kes töötavad meeslihttöölisega koos, sest naisoskustöötajate järele on suurem nõudlus. Seetõttu on naislihttöölisel kasulikum kui meeslihttöölisel õppida juurde uus oskus. Juhul kui õppimisel puuduvad takistused, siis aja jooksul oskuste jaotus meeste ja naiste vahel ühtlustub, tuues kaasa olukorra, kus palgavahe küll kaob, kuid kaovad segasoolised tööpaarid. (*Ibid.*: 29)

Veel saab rääkida tarbijapoolsest diskrimineerimisest. See tähendab, et osa tarbijatest on eelarvamustega ning arvavad, et naiste poolt pakutav teenindus on kehvem kui meeste poolt pakutav ja naise käest ostetud kaup on talle vähem väärtuslik, kuna sellega kaasneb närvikulu naistöötajaga suhtlemise pärast. Sellisel juhul on diskrimineeriv tarbija nõus naistöötaja käest kaupa või teenust ostma ainult juhul, kui ta saab seda odavamalt kui meestöötaja käest. Selle tulemusena on naistöötaja tootlikus väiksem ning tema palk langeb. Tarbijapoolne diskrimineerimine mõjutab meeste-naiste palgavahet vähe, kuid selle suuremaks tagajärjeks on see, et naistöötajad saavad teenindada ainult naiskliente või et naised saavad tööd ainult kohtadel, kus puudub kontakt klientidega. (Altonji, Blank 1999: 30)

Lisaks eelistustepõhisele diskrimineerimisele on teiseks laialtlevinud diskrimineerimise tüübiks statistiline diskrimineerimine. Statistilise diskrimineerimise põhjuseks on ettevõtete piiratud informatsioon töötajate kohta. Ettevõtetel puudub täpne ülevaade töölesoojija oskustest, püsivusest ja töökäitumisest ning seda eriti noorte tööliste osas, kellel on tavaliselt väike või täiesti olematu töökogemus. Infopuuduses olles on ettevõtetel olemas ajend, et kasutada kergesti vaadeldavat tunnust, näiteks sugu, et hinnata potentsiaalse töötaja omadusi. Hoolimata sellest, et statistika näitab, et keskmiselt puuduvad naised töölt rohkem kui mehed ning püsivad ühel töökohal ka lühemat aega, ei tohi see olla ainsaks põhjuseks, miks maksta naisele väiksemat palka, jätta ametikõrgendus andmata või üldse mitte tööle võtta. Statistilise diskrimineerimise nimetus tulenebki asjaolust, et töötaja omaduste hindamisel ei vaadata seda konkreetset töötajat, vaid vaadatakse temaga mingi tunnuse poolest teiste sarnaste töötajate statistilist käitumist. (Altonji, Blank 1999: 38)

Stereotüüpidel on suur roll statistilises diskrimineerimises, sest paljud ettevõtted võivad töötajad palkamata jätta, kuna töötajaid saab seostada mingi negatiivse stereotüübiga. Oletame, et ühiskonnas on kaks väga levinut stereotüüpi: esiteks, et naised on kehvad mehaanikud, ja teiseks, et naised sobivad väga hästi sekretärideks. Tööturul tekib suur nõudlus mehaanikute ja sekretärade järele, kummalegi töökohale kandideerimiseks peavad töötajad oma kuludega läbima vastava lisakoolituse, naised ja mehed on samade oskustega ning kõigil puudub varasem töökogemus. Ettevõtetel on puuduliku

informatsiooni tõttu raske otsustada, keda tööle võtta, sellepärast on niigi tugevatel stereotüüpidel veelgi suurem mõju. Sellises olukorras mõjutab ettevõtete algne eksiavamus suurelt naiste investeerimisotsust ning algsed stereotüübid võivad saada kinnitust. (Altonji, Blank 1999: 39)

Soolised stereotüübid ei mõjuta ainult inimeste valikuid tööturul osalemise kohta, vaid avaldavad mõju ka töötajate soorituste hindamisele. Laialdased uuringud on kinnitanud, et täpselt sama sooritust, ideed või toodet hinnatakse kõrgemalt, kui see tuleb antud kontekstis kõrgema staatusega inimeselt. Sooneutraalne toode saab parema hinnangu kui hindaja arvab, et toode on valmistatud mehe poolt. Kui toodet seostatakse valdkonnaga, mida kultuuriliselt on defineeritud kui maskuliinset ala nagu näiteks tehnika, militaarvaldkond ja ka juhtimine, siis on toote hinnang veelgi tugevamalt meeste poole kallutatud. Lisaks sellele, et mehi peetakse üldiselt kompetentsemateks kui naisi, eeldatakse, et meestel on ka eelmainitud valdkondades teatud soolised oskused. Kui toode kuulub stereotüüpselt pigem naiselikku valdkonda, näiteks sotsiaalvaldkond, siis toote hindamise puhul kallutatus kaob või kaldub hindamine nõrgalt naiste poole. Sellisel juhul tuleb eelarvamusele, et mehed on üldiselt oskuslikumad vastukaaluks eeldused naiste sootüüpilistest oskustest. (Ridgeway, Correll 2004: 518)

Peale selle, et stereotüüpide olemasolu mõjutab seda, kuidas töötajate sooritust hinnatakse, võivad stereotüübid mõjutada ka töötajate tegelikku sooritust sõltumata nende oskustest. Näiteks kui naistele enne mingi kindla ülesande sooritamist mainida stereotüübi olemasolu, mis väidab, et naised on antud ülesandes kehvemad kui mehed, siis tõstab see nende ärevustaset, mis omakorda põhjustab kehvemat sooritust. Teisalt kui indiviidile enne ülesande sooritamist teadvustada stereotüüpi, et tema sugupool on selles ülesandes tavaliselt osavam, toob see kaasa enesekindluse tõusu ning parema soorituse. Sarnasel põhimõttel töötab ka näiteks spordis koduväljakueelis. Stereotüüpide selline mõju inimeste sooritusele toob endaga aga kaasa selle, et need stereotüübid leiavad kinnitust ning nende muutmine või täiesti ühiskonnast eemaldamine muutub üha keerukamaks. Samuti võib järeldada, et sooliste stereotüüpide püsimise korral peavad naised tegelikult meestest paremad olema, selleks et nende oskusi hinnataks meeste oskustega võrdseks. (*Ibid.*: 519)

Esimeses lõigus esitatud autori küsimusele, kes ja miks diskrimineerivad, saab lühidalt vastata, et diskrimineerijateks saavad olla kõik, kes on tööturuga seotud. Nii tööandjad, tarbijad kui ka teised töötajad võivad olla potentsiaalsed diskrimineerijad. Ebavõrdse kohtlemise põhjuseks võivad olla tavalised eelarvamused. Tööandjate poolse diskrimineerimisel on veel põhjuseks infopuudus. Kui töötajakandidaadi kohta ei ole piisavalt informatsiooni, siis võetakse appi stereotüübid, et oleks kergem hinnata võimalikku tulevast töötajat.

## **1.2. Meeste ja naiste erinevused tööturul**

Eelneva peatüki põhjal võib öelda, et üks diskrimineerimisele kaasaaitav tegur on stereotüüpide olemasolu. Stereotüübid saavad tekkida aga ainult siis, kui mehed ja naised on üksteisest erinevad. Meeste ja naiste vaheline palgalõhe võibki olla hoopis signaal sellest, et mehed ja naised on väga erinevate võimete ning eelistustega.

Aastakümnete vältel on meeste ja naiste palgaerinevus järjekindlalt püsinud. Kuigi seda on palju testitud, ei ole võimalik kindlalt väita, kui suur osa sellest vahest on otseselt tekkinud diskrimineerimise tagajärjel. Palgavahet testivasse mudelisse on peaaegu võimatu lisada kõiki tegureid, mis võivad palgavahet mõjutada. Paljude tegurite kohta puuduvad täpsed andmed – näiteks oskusi ja kogemusi on väga raske hinnata. Haridustase ja töölkäidud aastate arv võivad anda aimu inimese oskustest ja kogemustest, kuid nad ei anna ikkagi täielikku ülevaadet selle isiku võimetest. Meestel ja naistel on palju erinevaid omadusi, mis kõik võivad palka mõjutada. (Women's ... 2003)

Inimesed erinevad oma eelistustelt töölkäimise ja kojujäämise suhtes, töötüüpide valimisel, näiteks kontoris töötamise või jõudu vajavate tööde vahel, ja ka töötamisel era- või mittetulundussektoris. Meeste ja naiste erinevad eelistused töökohtade valimisel mõjutavad nende üldist palgataset ning erinevad eelistused võivad tuua kaasa naiste ja meeste koondumise erinevatele tööaladele. Näiteks kui lihttöölisi, kes on nõus tegema rämpaseid ja ohtlikke töid, on vähe, siis taolistel töökohtadel pakutakse tööliste leidmiseks kõrgemat palka. Kui valdavalt mehed on nõus tegema musti ja ohtlikke töid, siis sellised töökohad

saavadki täidetud enamasti meeste poolt ning meeste keskmine palk võrreldes naistega tõuseb. (Altonji, Blank 1999: 23) Tööd naftaplatvormidel, kalatraaleritel ning ka eraturvafirmades Iraagis ja Afganistanis on mõningad näited, mis siin sellistest töödest tuua saab.

Naised ootavad töökohast hoopis teistsuguseid hüvesid kui mehed. Naistele on tähtis, et töökoht oleks kodu lähedal. Samuti väärtustavad naised tunduvalt rohkem paindlikku töögraafikut, et vajaduse korral oleks võimalik ka laste eest hoolitseda. Siinkohal on tegemist kinnistunud soorolliga, et naine on see, kes peaks lapse haigeks jäädes tema eest hoolitsema. Meestel on töökohavalikul esmatähtsaks aspektiks palganumbri suurus. Mees on valmis hea tööpakkumise nimel elukohta vahetama, kui see on rahaliselt mõttekas. Naistel peab tööpakkumine olema palju kõrgema väärtusega, et kaaluda uude elukohta kolimist. Samuti otsustatakse kahe töөлkäijaga majapidamistes elukohta vahetada mehe töö järgi. Kui mehe karjäär nõuab kolimist, siis liigub pere temaga kaasa. Aastasadade pikkuste soorollide juurdumist on veel väga tugevalt tänapäeval tunda. Sellised karjäärikatkestused mõjutavad kindlasti suurel määral naiste ja meeste palgalõhet. (Hanson, Pratt 1991: 246)

Kuid mitte ainult erinevad eelistused töökohtade suhtes ei mõjuta meeste ja naiste jagunemist erinevate töökohtade vahel ning seeläbi ka palgavahet. Erinevad eelistused töö otsimise suhtes mõjutavad sama oluliselt töökohtade segregeerumist meeste ja naiste töökohtadeks. Infokanalid, mille kaudu mehed ja naised saavad informatsiooni võimalike töökohtade olemasolust võivad olla üpris erinevad. Kuna inimeste sotsiaalelu on suuresti soo põhine, siis kandub see ka teistesse eluvaldkondadesse edasi. Naised saavad informatsiooni töökohtade kohta teiste naiste käest ning mehed teiste meeste käest. Kui töökohad on segregeerunud, siis eelnev käitumine võimendab seda veelgi. Naised saavad töökohtade kohta informatsiooni pigem sugulastelt ja mitte tööalastelt tutvustelt. Naised saavad informatsiooni ka pigem elukohalähedastest allikatest. Ning kokkuvõttes on naistel vähem kontakte, kelle käest tuleb tööpakkumiste kohta informatsiooni. Meestel, jällegi vastupidi, on rohkem kontakte, mis aitab kindlasti kaasa parema tööpakkumise leidmiseni. (Hanson, Pratt 1991: 242)

Ei tohi unustada, et uurima peab ka seda, miks naiste ja meeste eelistused on erinevad ning miks ja kuidas need eelistused aja jooksul muutuvad. Tööturueelne sooline diskrimineerimine haridussüsteemis võib olla üks põhjustest meeste ja naiste eelistuste erinevustes (Women's ... 2003). Põhikooli kohustuslik tööõpetus ainult poistele ning käsitöö ja kokandus tüdrukutele ning gümnaasiumis tüdrukute ja poiste erinevad tegevused kehalise kasvatuse tunnis võib lugeda sooliseks diskrimineerimiseks, mis võivad mõjutada laste ja teismeliste eelistusi tulevikus. Poiss, kes on muidu kehv õpilane, aga kes on mitu aastat veetnud koolis treipingi taga ning saanud hästi hakkama, läheb edasi õppima tiseriks, kuigi võib-olla kokana oleks tal olnud parem tulevik.

Juba väikeste lastena koheldakse poisse ja tüdrukuid erinevalt. Tüdrukutele ostetakse ikka barbiseid ja poe mängimiseks vajalikku, poistele aga mängusõdureid, mudelautosid ja tööriistakomplekte. Alates teisest eluaastast saadik haamrite ja kruvikeerajatega mängimine võib jätta sügava jälje inimese eelistustesse. Kuid poiste ja tüdrukute teistsugune kohtlemine võib olla aga vanemate poolt ratsionaalne vastus soolisele diskrimineerimisele, mida nad ise tööturul kogunud on. Lapsevanemad, kes on näinud, et naistel on raske läbi lüüa töökohtadel, kus on traditsiooniliselt domineerinud mehed, võivad oma naissoost järeltulija eelistusi suunata naistele traditsioonilisematele tööaladele. Kuigi eelistuste väljakujunemise põhjusi on raske välja tuua, saab kindlalt väita, et erinevused meeste ja naiste eelistustes tööturul toovad kaasa erinevused meeste ja naiste tööjõus osalemise määras, töökohtade jaotuses ning palgas. (Altonji, Blank 1999: 23)

Naised ja mehed ei erine üksteisest mitte ainult eelistuste, vaid ka suhteliste eeliste poolest. Konkurentsühiskonnas on erinevused suhtelistes eelistes need, mis mõjutavad aja jaotamist töökohtade lõikes ning töö ja kodu vahel. Paljud uurijad on tähelepanu juhtinud, et soorollide bioloogilised erinevused järglaste saamisel on andnud naistele suhtelise eelise kodu loomisel. Ajalooliselt on füüsilised erinevused aga teatud jõudu nõudvate tööde tegemisel eelise andnud meestele. Lapsevanemad investeerivad lapse oskustesse ja mõjutavad nende eelistusi, et tugevdada neid eeliseid, mis looduslikult lastele kaasa on antud. Naiste koduloomise oskus saab tasustatud abieluturul, kus on palju mehi, kes on valmistunud tööturu jaoks. (*Ibid.*: 24)

Peaaegu iga inimkapitali investeerimise mudel väidab, et investeerimine väärtuslikesse turuoskustesse on väiksem nende seas, kes eeldavad, et nad veedavad vähem aega turul. Eelnevale tuginedes saab öelda, et naised, kes plaanivad mitmeid aastaid pühendada lapsekandmisele ja kasvatamisele, õpivad väiksema tõenäosusega juurat, meditsiini, raamatupidamist ja teisi valdkondi, millel on tööturul suur väärtus. Samuti omandavad nad väiksema tõenäosusega ka kõrgharidust. Sellisest mõttekäigust saab järeldada, et kui sünnid, abielude arv ja keskmine abielu kestvus vähenevad, siis naiste kasu, mis saadakse looduse poolt antud bioloogiliste eeliste kasvatamisest väheneb. Pika aja jooksul on ka füüsilise jõu osatähtsuse vähenemine ning vaimsete võimete ja suhtlusoskuse tähtsuse kasv omakorda vähendanud kasu, mis saadakse looduse poolt kaasa antud eeliste suurendamisest. Loogiline järeldus eelnevast on, et naiste valikud hariduse omandamisel ning karjääri tegemisel muutuvad meeste valikutega üha sarnasemaks. Seda on ka erinevad autorid viimase 40 aasta jooksul täheldanud. Kuid kuna perekond mängib eelistuste väljakujunemisel endiselt tähtsat rolli, siis võivad ajaloolised soorollide suhtelised eelised veel pikka aega põhjustada erinevusi meeste ja naiste tööturukäitumises. (Altonji, Blank 1999: 24)

Nagu eelnevalt öeldud sõltub kasu, mis saadakse tööturul vajalike oskuste õppimisest, õppija oodatavast tööjõu hulgas viibimise ajast. Inimesed, kes plaanivad töötada täistööajaga enamik oma tööeast, saavad inimkapitali investeerides rohkem kasu kui inimesed, kes plaanivad töötada osakoormusega, või pidada pikemaid pause. Ettevõtte spetsiifilisse inimkapitali investeerides saavad need inimesed rohkem kasu, kes plaanivad ühel kohal kaua püsida. Näiteks kui ettevõttes on kasutusel arvutisüsteem, mida kusagil mujal ei kasutata, siis töötajal, kes näeb ennast seal firmas ka kümne aasta pärast töötamas, on kasulikum võtta lisakoolitusi süsteemi paremaks tundmaõppimiseks, kui töötajal, kes arvab, et paari aasta jooksul otsib ta endale uue töökoha. (*Ibid.*: 25)

Kui mehed ja naised on üksteisest tõesti väga erinevad, siis kui suure osa on võimalik palgavahest nende erinevuste arvele panna? Sellele küsimusele üritavad oma töös vastust leida Manning ja Swaffield (2008: 1), kasutades selleks inimkapitali, töökohavahetuse ja psühholoogiliste tegurite mudeleid. Autorid uurivad soolist palgalõhet Suurbritannias, kus

tööturule sisenejate seas on palgavahe nullilähedane, kuid 10 aasta möödudes on vahe kasvanud peaaegu 28 protsendini. Analüüsis kasutatavad andmed on kogutud *British Household Panel Study* raames. Vaatluse alla on autorid võtnud aastad 1991 kuni 2002 sisaldades 10 500 vaatlust 3 559 inimese kohta.

Suurbritannias saavad tööturule sisenevad mehed ja naised väga sarnast palka. 10 aasta pärast on naiste ja meeste palgavahe kasvanud väga suureks, saavutades oma maksimumi 20 aastat pärast tööturule sisenemist ning hakates siis aeglaselt langema. Kuigi palgalõhe suurus on näidanud mõningast langustrendi – 40-aastaste oodatav palgalõhe neil, kes on sündinud 1970. aastal on väiksem kui 1960. aastal sündinutel –, ei näita andmed, et see langustrend jätkuks. 1970ndate lõpus sündinuid on ees ootamas ligikaudu sama suur palgalõhe kui 1970ndate alguses sündinuid. Seitsmekümnendatel sündinud naistel on 30-aastasena võrreldes meestega oodata ligikaudu 22-protsendist palgavahet. Noortel naistel, kes praegu on sisenemas tööturule, on pärast kümnet tööturul viibitud aastat endiselt oodata palju väiksemat palka kui meestel. (Manning, Swaffield 2008: 2)

Kõige levinum viis soolise palgalõhe seletamiseks põhineb Becker'i ja Mincer'i inimkapitali mudelil. Antud lähenemine püüab soolist palgavahet seletada meeste ja naiste mitmete erinevustega inimkapitali kogunemises. Esiteks on soolised erinevused kogunenud tööstaaži osas, kuna naistel esineb tööturult eemalolekuperioode rohkem ning naised töötavad ka rohkem osakoormusega. Teiseks võivad naiste ootused tulevikus tööturul aset leidvate katkestuste kohta mõjutada nende investeringuid inimkapitali. Mõju võib avalduda investeringutele, mis leiavad aset juba tööturul olles, näiteks erinevad koolitused ja täiendõpped. Kuid naised võivad juba enne tööturule sisenemist teha teadlikult otsuseid oma haridustee kohta, lähtudes tulevastest võimalikest tööturukatkestustest. Kolmandaks on Becker väitnud, et naiste suuremad kodused kohustused, eriti abielus ja lastega naistel, põhjustavad selle, et naised panustavad vähem oma energiat tööturule ning see toob kaasa madalama töötasu. (*Ibid.*: 3)

Manning ja Swaffield (2008: 3) leiavad, et inimkapitali hüpotees seletab arvestatava osa naiste-meeste palgavahest, kuid siiski üle poole vahest, mis on tekkinud 10. aastaks pärast



tööturule sisenemist, jääb ikkagi seletamata. Kuigi mehed ja naised omandavad kümne aastaga erineva koguse tööstaaži, ei suuda antud vahe seletada 28 protsendisest palgalõhest ära rohkem kui seitse protsendipunkti. Mehed saavad ka naistest rohkem tööga seonduvat väljaõpet ja koolitusi, kuid siingi ei ole vahe väga suur, suutes palgalõhest veel lisaks ära seletada viis protsendipunkti. Meeste ja naiste haridustasemetel vahel ei ole märgatavat erinevust ning varasemalt on lisaks välja toodud, et soolised erinevused omandatud haridustasemes peaksid mõjutama algset palgalõhet tööturule sisenejate seas, mitte avaldama mõju erinevustele palgakasvust. Seega jääb endiselt alles üle poole palgalõhest, mida inimkapitali mudel seletada ei suuda.

Teine populaarne lähenemine soolise palgalõhe seletamisele on töövahetuse mudel. Karjääritee alguses on oluliseks aspektiks liikumine kehvemalt töökohtadelt parematele. Ameerika Ühendriikides on leitud, et esimese kümne tööturul oldud aasta jooksul aset leidnud palgakasvust saab kolmandiku ära seletada tööliste mobiilsusega. Samas on leitud, et naised on töökohtade vahetamisel vaoshoitumad kui mehed ning naiste puhul ei ole palk tihti kõige tähtsamaks faktoriks. Eelneva põhjal võib järeldada, et naised teevad vähem rahaliselt kasulikke töökohavahetusi, rohkem kahjulikke vahetusi ning seega on naistel töökohtade vahetamise kasumlikkus madalam kui meestel. (Manning ja Swaffield, 2008: 4)

Uurides töövahetuse mudeli paikapidavust leiavad autorid, et sellel on küllaltki piiratud mõju, seletades ära kõigest kaks protsendipunkti palgalõhest, mis kümnendaks tööturul viibitud aastaks on tekkinud. Töökohavahetuse hüpoteesi väike seletusvõime ei tulene sellest, et töökohtade vahetamine oleks ebaoluline nähtus, vaid sellest, et soolised erinevused töökohade vahetuse esinemissagedusel ning vahetuse kasumlikkusel on üpriski väikesed. (*Ibid.*: 4)

Kolmas lähenemine soolise palgalõhe seletamisele on kõige hilisem, kuid ka vähemtuntud teooria, mis põhineb meeste ja naiste psühholoogilistel erinevustel. Oma töös on Manning ja Swaffield (2008: 24) uurimise alla võtnud järgnevad psühholoogilised tegurid:

1. Riskivõtlikkus – mehed kalduvad võtma rohkem riske kui naised. Suurem riskeerimine võib tuleneda sellest, et mehed on vähem riskikartlikud ning meeste

- riskide hindamist mõjutab suuresti nende naistest suurem enesekindlus;
2. Enesehinnang – mehed hindavad oma võimeid kõrgemaks kui naised;
  3. Suhtumine konkurentsi – naistele on vastumeelsem astuda võistluslikku olukorda ning konkurentsiolukordadel on naiste sooritusvõimele teistsugune mõju kui meestele;
  4. Teistega arvestamine – naised on mitmes aspektis vähem isekad ning naistele läheb rohkem korda teiste arvamus;
  5. Kontrollitunne – mehed tunnevad rohkem kui naised, et nende elu mõjutavad sündmused on nende endi kontrolli all, mitte ei sõltu õnnest;
  6. Ambitsioonikus – mehed on rohkem karjäärile orienteeritud kui naised;
  7. Sotsiaalsed oskused – naistel on muuhulgas parem suhtlemisoskus ning tugevam empaatiavõime.

Kuigi autorid leiavad suuri erinevusi naiste ja meeste psühholoogilistes tegurites, suudavad need tegurid palgalõhest ära seletada kõigest kuni 5 protsendipunkti. Autorid leidsid veel, et erinevaid omadusi hinnatakse meeste ja naiste puhul erinevalt. Näiteks leiti, et ambitsioonikus tõstab naiste palku, samas kui meeste palgale sel mõju ei ole. Kõrgem enesehinnang toob jällegi meestele palgalisa, samas kui naiste kõrgem enesehinnang neile palka juurde ei too. (Manning ja Swaffield, 2008: 34) Sarnaseid tulemusi, et meeste ja naiste puhul hinnatakse ja nähakse iseloomuomadusi erinevalt, on empiirilistes uuringutes veelgi leitud. Mueller ja Plug (2006: 18) on välja toonud, et mehed, kes on teistest meestest vähem usaldavamad ja siiramad ning rohkem omakasupüüdlikumad ja põikpäisemad teenivad rohkem. Naiste puhul sellist seost aga ei leitud.

Eelneva põhjal võib öelda, et mehed ja naised on tõesti väga erinevad ning teatud ulatuses on sugudevahelised erinevused põhjuseks, miks meeste palk on naiste omast märgatavalt kõrgem. Kuid isegi kui naised on olnud tööturule sisenemisest alates katkestusteta täiskohaga tööl, ei ole saanud lapsi ning ei plaani neid ka saada ja on meestega samade iseloomuomadustega, jääb 10 aasta järel nende palk meeste omast 8 protsenti väiksemaks (Manning, Swaffield 2008: 36).

Naised saavad meestest kehvemat palka, tööandjad pakuvad neile vähem koolitusi ning üleüldiselt hinnatakse naiste poolt müüdavaid teenuseid ja kaupu tihti halvemini kui meeste poolt pakutavat. Kuid hoolimata nendest negatiivsetest kogemustest hindavad naised oma tööga rahulolu kõrgemaks, kui seda teevad mehed (Bender *et al.* 2005: 482). See on veelgi kõnekam fakt asjaolust, et naiste ja meeste väärtushinnangud on väga erinevad ning vajavad ka edaspidigi laiapõhjalist uurimist.

Käesoleva peatüki põhjal võib väita, et meeste ja naiste tööturueelistused on väga varieeruvad – mehed ja naised on ka bioloogiliste ning füüsiliste võimete poolest erinevad. Need erinevused võivad ka osaliselt seletada suurt palgalõhet meeste ja naiste vahel. Kuid väga raske on kindlaks teha, millised eelistused on loomulikult välja kujunenud ning millised on peale surutud ja diskrimineerimise tagajärjel tekkinud.

### **1.3. Soolise võrdõiguslikkuse seadus Eestis**

Eelnevalt selgus, et diskrimineerimise tagajärjel võivad naised saada tunduvalt vähem palka kui mehed, kuid autori arvates on vähemalt sama halvaks tagajärjeks ka naiste tööturueelistustele ja töökäitumisele pealesunnitud muutused. Igal inimesel peaks olema võimalus valida endale selline töökoht, mis talle meeldib, sest töö on midagi, mida me peame oma elus peale magamise kõige rohkem tegema. Nende diskrimineerimise tagajärgede pärast on oluline, et inimestel oleks diskrimineerimise eest ka hea kaitse. Järgnevalt annabki autor ülevaate soolise võrdõiguslikkuse seadusest.

Soolise võrdõiguslikkuse seadus jõustus Eestis 1. mail 2004. aastal. Praegu kehtiv kolmas reduktsioon jõustus oktoobris 2009. Selle seaduse eesmärkideks on:

- tagada kõigile sooline võrdne kohtlemine,
- edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust kõigis eluvaldkondades.

Sooline võrdõiguslikkus defineeritakse kui: „Naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel“ (Soolise ... 2004).

Seadus eristab otsest ja kaudset soolist diskrimineerimist. Otsene sooline diskrimineerimine on ühe isiku kohtlemine tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse või on koheldud teist isikut samalaadses olukorras. Otsene sooline diskrimineerimine on ka isiku ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünnitamisega, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või muude soolise kuuluvusega seotud asjaoludega, samuti sooline ja seksuaalne ahistamine ning ahistamise tõrjumisest või ahistamisele alistumisest põhjustatud ebasoodsam kohtlemine. (Soolise ... 2004) Tavaliseks näiteks otsese soolise diskrimineerimise kohta on see, kui tööle värbamisel jäetakse kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga naine ning eelistatakse meest seetõttu, et tööandja eeldab, et naine hakkab laste tõttu töölt eemal viibima.

Kaudne sooline diskrimineerimine leiab aset, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium, tava või tegevus seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil, taval või tegevusel on objektiivselt põhjendatav ja õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. Siinkohal võib kaudse soolise diskrimineerimise näiteks olla kui kõrgema kutsekvalifikatsiooni taotlemise eelduseks on katkematu tööstaaz, mis seab ebasoodsamasse olukorda naised, sest enamikus on just emad need, kes lapsehoolduspuhkusele jäävad. Kuigi nõue on sooliselt neutraalne - nii naistele kui ka meestele kehtib sama tingimus katkestusteta töötamise kohta - mõjutab see ühe soo esindajaid ebasoodsamalt. (Sepper 2010: 8)

Soolise võrdõiguslikkuse seadust kohaldatakse kõigis ühiskonnaelu valdkondades: diskrimineerimise keeld kehtib võrdselt nii era- kui ka avalikus sektoris. Erandina ei kehti seaduse nõuded aga registrisse kantud usuühendustes usu tunnistamisele ja viljelemisele või vaimulikuna töötamisele ning perekonna- või eraelu suhetes. Tänu esimesele erandile ei lähe seadusega vastuollu roomakatoliku kiriku piirang, et preestriks võib saada ainult meessoost isik. Kuna aga luterlikus kirikus naistele sellist piirangut ei ole, siis seal ei tohi preestriks saamisel kellelegi soo põhjal takistusi teha. Teine erand tähendab, et kohtute kaudu ei saa oma elukaaslaselt või abikaasalt nõuda koduste tööde võrdset tegemist. (Sepper 2010: 9)

Eesti soolise võrdõiguslikkuse seaduses (2004) on loetletud ka kuus erandit, millal erinevat kohtlemist ei peeta diskrimineerimiseks:

- 1) naiste eriline kaitse seoses raseduse ja sünnitamisega;
- 2) kohustuslik ajateenistus vaid meeskodanikele;
- 3) ainult naiste või meeste vastuvõtmine mittetulundusühingu liikmeks, kui see on sätestatud ühingu põhikirjas;
- 4) tööle või koolitusele soo järgi inimeste valimine, kui sugu on kutsetegevuse olemuse või sellega liituvate tingimuste tõttu oluline ja määrav nõue;
- 5) kaupade ja teenuste puhul on lubatud suunamine vaid ühele sugupoolele, kui on olemas õigustatud eesmärk;
- 6) erimeetmed, mis annavad teatud elualal eelise alaesindatud soole.

Sotsiaalministeeriumi sõnul valitseb kõige suurem sooline ebavõrdsus tööturul ning seetõttu pöörab soolise võrdõiguslikkuse seadus ka tööelule erilist tähelepanu (Sepper 2010: 24). Sooliseks diskrimineerimiseks tööelus loetakse olukorda, kus tööandja valib tööle või ametikohale, võtab tööle või tööpraktikale, edutab, valib väljaõppele või ülesande täitmiseks või saadab koolitusele ühest soost isiku, jättes kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga vastassoost isiku (Soolise ... 2004). Sõnumiks on, et peamine põhjus kellegi tööle võtmiseks peab olema tema kvalifikatsioon, oskused ning kogemused, mitte aga sugu. Tööandjapoolseks diskrimineerimiseks loetakse ka juhud, kui ta kohtleb inimest halvemini sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu. (Sepper 2010: 24)

Seadus keelab tööandjal küsida töötajakandidaadi perekondliku seisuga ning lapsesaamise plaanide kohta. Keeld kehtib ka töövahendusega tegelevatele isikutele (k.a internetipõhised töövahendusandmebaasid). Näiteks ei tohi internetipõhised tööportaalid nõuda töötajalt, et too täidaks elulookirjelduses kohustuslikus korras lahtrid perekondliku seisuga või laste olemasolu kohta. Samuti ei tohi tööle värbamisel jätta valimata naist vaid seetõttu, et ta ootab last. Seadus keelab määratud tähtajaks sõlmitud lepingutesse lisada klauslid, mille järgi leping lõpetatakse, kui töötaja läheb rasedus- ja sünnituspuhkusele või lapsehoolduspuhkusele, mis veel aga hiljuti oli Eestis levinud praktika. (Sepper 2010: 25)

Tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks samuti juhul, kui ta karistab töötajat distsiplinaarkorras, viib töötaja üle teisele tööle, lõpetab töösuhte või soodustab selle lõppemist töötaja sooga seotud põhjustel. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku menetluses on olnud mitu kaebust selle kohta, et identse rikkumise toime pannud mees- ja naistöötajat on distsiplinaarkaristuse määramisel koheldud erinevalt. Meestele määratakse sama raske rikkumise eest karmim karistus kui naistele või ei määrata naistele üldse karistust. (Sepper 2010: 26)

Töötaja teavitamine soolise võrdõiguslikkuse seadusega tagatud õigustest on tööandja ülesanne. Töötajatele või nende esindajale tuleb regulaarselt anda teavet naiste ja meeste võrdse kohtlemise kohta ettevõttes. Töötajatel on õigus teada, milliseid meetmeid on tööandja rakendanud võrdõiguslikkuse edendamiseks. (Sepper 2010: 27)

Kaubad ja teenused peavad olema võrdselt kättesaadavad mõlema soo esindajatele. See tähendab muu hulgas, et kauba või teenuse hind ei tohi varieeruda olenevalt sellest, kellele see kaup on suunatud. Naistelt võib juuksuriteenuse eest kõrgemat hinda võtta vaid juhul, kui selleks annab alust töö keerukus või kasutatava materjali suurem kulu. See tähendab, et kui nais- ja meesklient soovivad soengut, mis nõuab juuksurilt samasugust töö hulka ning oskusi ja vahendeid, siis peaks ka teenuse maksumus olema sama. Pelgalt fakt, et klient on naine, ei tohi selle teenuse hinda kergitada kõrgemaks meestele pakutava teenuse hinnast. (Sepper 2010: 27)

Isik, kes arvab, et teda on seoses kauba või teenuse kättesaadavuse või pakkumisega tema soo tõttu diskrimineeritud, võib esitada kauba või teenuse pakkujale kirjaliku taotluse seletuse saamiseks. Kirjalik taotlus peab sisaldama kahtlustatava diskrimineerimise asjaolude kirjeldust. Kauba või teenuse pakkujal on kohustus anda viieteistkümne tööpäeva jooksul taotluse saamisest arvates kirjalik seletus oma tegevuse kohta. (Sepper 2010: 27)

Sooliselt diskrimineerivaks võib pidada ööklubide tava võtta sissepääsutasu meestelt, aga mitte naistelt. Klubid, baarid ja muud kooskäimise kohad ei või keelata sissepääsu ühele soole, kui soolisel segregatsioonil ei ole just õiguspärast eesmärki. Õiguspäraseks eesmärgiks võib pidada näiteks naiste turvalisust. Lubatud on turvalisuse kaalutlusel eraldada

naissoost autojuhtidele parklamajas eraldi parkimiskohad (nt väljapääsudele lähemal olevad või valgustatud). Õiguspärane oleks veel näiteks klubiline tegevus, mille korral vabaaja veetmise võimalusi pakutaks isadele ja lastele, eesmärgiga soodustada just isade ja laste ühistegemisi. (Sepper 2010: 28)

Igal inimesel on õigus pöörduda oma õiguste kaitseks kohtusse. See õigus on sätestatud põhiseaduse paragrahvis 15. Isikul, kel on kahtlus, et teda on diskrimineeritud, on õigus pöörduda peale kohtu veel töövaidluskomisjoni või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole. (Sepper 2010: 29)

Kohtu, töövaidluskomisjoni või voliniku poole pöörduv isik peab avalduses esitama faktilised asjaolud, mille järgi võib eeldada, et teda on diskrimineeritud. Kohtus nagu ka töövaidluskomisjonis ning voliniku menetluses peab isik, kelle vastu avaldus on esitatud, ise tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. See on jagatud tõendamiskohustus. Kui isik keeldub tõendamast, võrdsustatakse see diskrimineerimise omaksvõtuga. Diskrimineerimisvaidlusi lahendades kasutatakse jagatud tõendamiskohustust seepärast, et isikul, kellel on kahtlus, et teda on diskrimineeritud, on väga raske oma kahtlusi ammendavalt tõendada. (Sepper 2010: 29)

Soolise võrdõiguslikkuse seaduses on palju kasulikke punkte, mida igäiks teada võiks. Jagatud tõendamiskohustus ning säte, et diskrimineerimise kahtluse korral on igäihel võimalus nõuda kirjalikku seletust, on vaid mõned punktid, mille teadmisest igapäevaelus kasu võiks tekkida. Ka töö autor sai siit uut ja kasulikku informatsiooni, mille teadmine oleks talle varemgi abiks olnud. Hea seadusandluse olemasolul on tugev mõju soolise palgalõhe ja diskrimineerimise vähendamisele ühiskonnas (Weichselbaumer, Winter-Ebmer 2007: 271). Probleem, mis seadustega ikka esineb, on see, et inimesed ei tunne neid ja seetõttu puudub neil oma õigustest täielik ülevaade, mille tõttu on antud õigusi teistel palju kergem piirata. Parema teavitustöö tegemine oleks autori arvates kindlasti üheks võimalikuks viisiks, kuidas soolist diskrimineerimist ühiskonnas veelgi vähendada.

## **2. MEESTE JA NAISTE PALGASTATISTIKA NING PALGALÕHE REGRESSIOONANALÜÜS**

### **2.1. Soolise palgastatistika ülevaade**

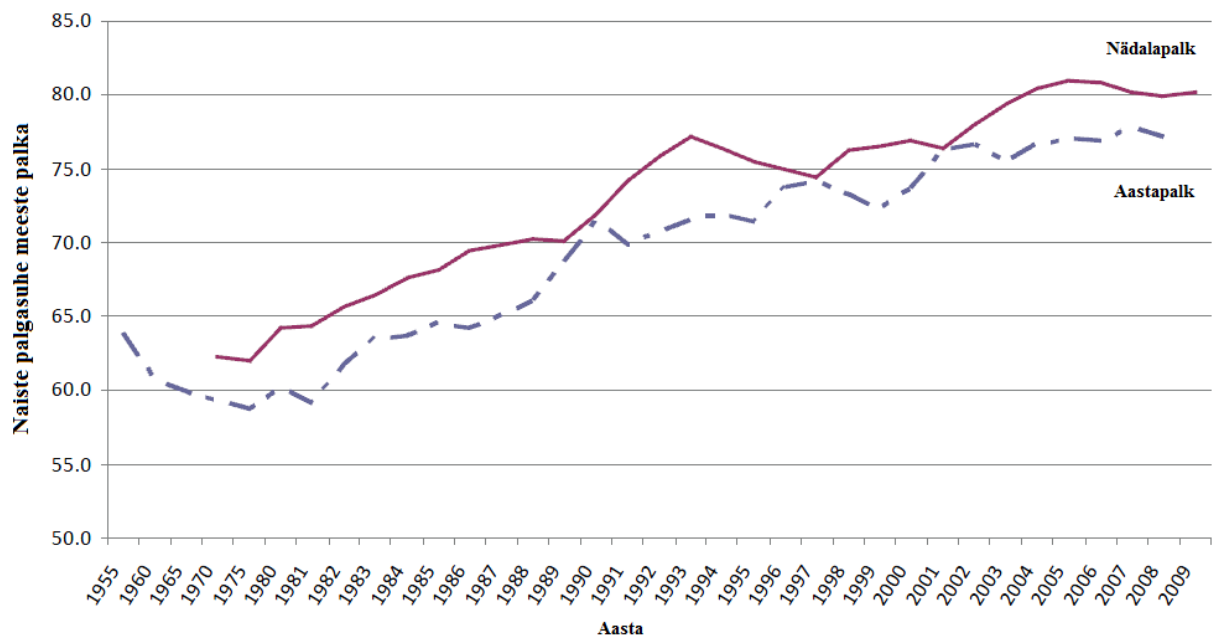
Esimeses peatükis välja toodule tuginedes võib öelda, et meeste ja naiste palkade vahel valitsev ebavõrdsus ei pruugi veel tähendada, et tegemist on ainult ulatusliku diskrimineerimisega – mängus on palju tegureid, mis võivad palgavahet põhjustada. Kuid aastakümnete jooksul püsinud palkade ebavõrdsus on ikkagi märk sellest, et mingil määral koheldakse naisi ebaausalt. Käesolevas alapunktis annab autor ülevaate meeste ja naiste palgastatistikast Ameerika Ühendriikides, Eestis ning valitud teistes Euroopa riikides ja sellest kuidas on aastate jooksul palgalõhe muutunud. Lisaks toob autor välja alternatiivse lähenemise palgalõhe mõõtmisele.

Aastal 2009 oli Ameerika Ühendriikides naiste mediaan nädalapalk 657 dollarit ning meestel 819 dollarit. Naiste palk moodustas meeste omast 80,2 protsenti, mis oli küll kõrgem kui 2008. aastal, kuid jäi Ühendriikide rekordile 2005. aastal ikkagi alla – siis moodustas naiste palk meeste omast 81 protsenti. Majanduslanguse ajal naiste-meeste palgalõhe tavaliselt väheneb, kuna languse ajal vähendatakse väljamakstavaid boonuseid ning ületunnitöö tasusid, mis moodustavad meeste palgast suurema osa kui naiste palgast. Seega võib aastal 2010 palgalõhe veelgi väheneda. Teine vahend naiste-meeste palgalõhe hindamiseks on mediaan aastapalk. Mediaan aastapalga arvutamisel kasutatakse aastaringelt täistööajaga töötajate (50 nädalat aastas, 35 tundi nädalas) andmeid, samas kui mediaan nädalapalga arvutamisel kaasatakse lisaks täistööajaga töötajad, kes ei tööta aastaringelt, ning ei kaasata ettevõtjaid. 2008. aastal moodustas Ühendriikides naiste mediaan aastapalk meeste palgast 77,1 protsenti, aasta varem oli see olnud 77,8 protsenti



ehk naistöötajad, kes töötavad aastaringelt täistööajaga saavad meestest 22,9 protsenti väiksemat palka. (The Gender ... 2009)

Allolevalt jooniselt 1 on võimalik näha, et naiste aastapalka suhe meeste palka on natuke madalam kui naiste nädalapalka suhe, kuid mõlemad trendijooned on siiski pikemas perspektiivis tõusvad. Jooniselt võib veel näha, et alates 1990ndatest on naiste ja meeste palgavahe aeglasemalt vähenema hakanud. Aastatel 1980 kuni 1994 paranes naiste aastapalka suhe meeste palka 11,8 protsendipunkti võrra. Järgmise 14 aasta jooksul paranes see suhe vaid 5,1 protsendipunkti võrra. Sama võib näha ka naiste nädalapalka suhte kohta, mis esimesel perioodil paranes 12,2 protsendipunkti võrra, aga teisel perioodil oli kasv üle 3 korra halvem – ainult 3,8 protsendipunkti. (The Gender ... 2009)



**Joonis 1.** Naiste mediaan nädala- ja aastapalk protsendina meeste palgast, 1955-2009 (The Gender ... 2009)

Palgavahe vähenemine ei ole nullsummaline mäng – ühe soo kasule ei pea järgnema teise soo kahju. Et palgavahe kaoks, peaks naiste reaalpalk kasvama kiiremini kui meeste oma (The Gender ... 2009). Nagu lisa 1 tabelist on võimalik näha on alates 1980. aastast naiste reaalpalk aeglaselt kasvanud, samal perioodil on meeste reaalpalk aga peaaegu

muutumatusena püsinud. Selline trend annab alust lootale, et naiste ja meeste palgavahe, vähemalt Ühendriikides, tulevikus kaob.

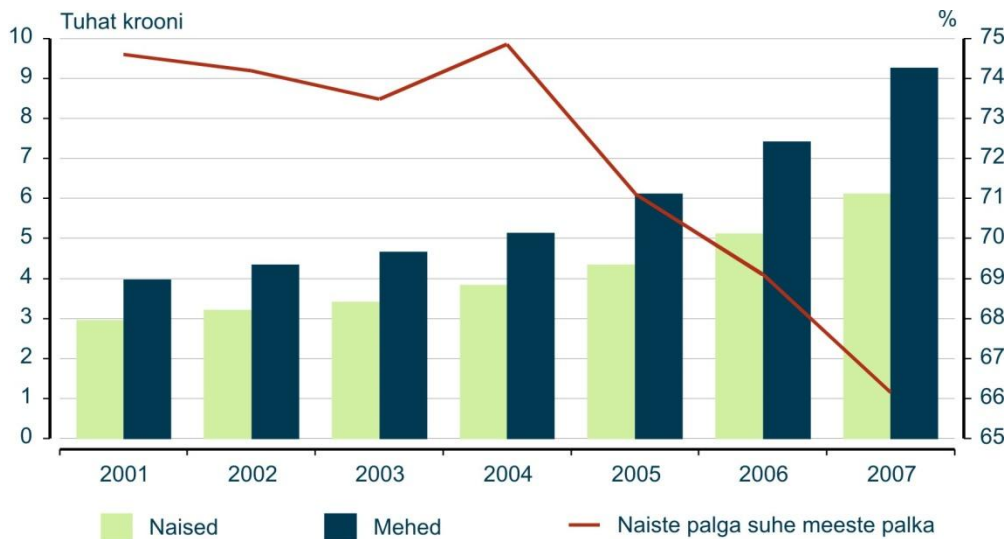
Enamik statistikat meeste ja naiste palgalõhe kohta on esitatud keskmise mehe ja keskmise naise perspektiivist ehk võrreldakse ühiskonnas keskmist meest keskmise naisega. Kuid kas selline lähenemine saab olla õigustatud olukorras, kus palgad varieeruvad ühiskonna eri kihtide vahel rohkem kui mitmekordselt?

Kuigi meeste ja naiste palgavahet on töö-ökonoomikas laialdaselt uuritud, on alles hiljuti hakatud analüüsima, milline on sooline palgalõhe palgajaotuse erinevates otstes. Arulampalam *et al.* (2007: 163) kasutavad *European Community Household Panel*'i raames kogutuid andmeid aastate 1995 kuni 2001 kohta, et analüüsida soolist palgalõhet kogu palgajaotuse ulatuses. Analüüsi viivad autorid läbi avaliku ja erasektori lõikes, kuna avaliku sektori ettevõtted on tavaliselt suuresti erinevad erasektori ettevõtetest. Avalikus sektoris ei ole ettevõtted enamasti kasumile orienteeritud, mis lubab neil teoorias kergemalt järgida Eelistustepõhise diskrimineerimise printsiipi. Samas jälgivad avaliku sektori ettevõtted valitsuse eesmärke ja poliitikaid, mistõttu on riigis kasutusel olevad võrdse kohtlemise seadused nendes asutustes tõenäoliselt tugevamalt jõustatud.

Analüüsis kasutatud valim koosneb 1995. kuni 2001. aasta andmetest. Valimisse on kaasatud täis- ja osaaajaga avaliku- ja erasektori töötajad vanuses 22 kuni 54 aastat. Kõrvale on jäetud isikud, kes töötasid vähem kui 15 tundi nädalas või kes töötasid põllumajandussektoris. Autorid leiavad, et kõrgemapalgaliste töötajate seas on meeste-naiste palgavahe suurem kui madalapalgaliste seas. Ainult kolmes riigis – Iirimaal, Itaalias ja Hispaanias – on esimeses palgajaotuse detšiilis palgalõhe suurem kui üheksandas detšiilis. See tähendab, et ainult kolmes riigis oli sooline ebavõrdsus suurem kõige madalamat palka saavate inimeste seas. Kõige suurem erinevus detšiilide lõikes oli Soomes, kus üheksandas detšiilis oli palgalõhe 15 protsendipunkti võrra suurem kui esimeses detšiilis, ning Taanis, kus oli 16 protsendipunkti vahet võrreldes viienda ja üheksanda detšiiliga. Suurbritannias, kus oli küllaltki kõrge palgalõhe, tervelt 24,6 protsenti, ei olnud erinevate detšiilide vahel märgatavat erinevust. Sellise palgalõhe

varieeruvuse tõttu saab öelda, et keskmise naise ja mehe võrdlemine võib tekitada soolise palgalõhe kohta eksitava pildi. Keskmise palgalõhe võib peita endas suuremaid või väiksemaid lõhesid madalapalgaliste või kõrgepalgaliste meeste-naiste vahel. Lisaks eelnevale tõid autorid välja, et palgalõhe oli üldiselt suurem erasektoris kui avalikus sektoris. Avalikus sektoris oli sooline palgalõhe Suurbritannias, Soomes ning Madalmaades üle 20 protsendi, Belgias, Itaalias ning Hispaanias jäi see alla 10 protsendi. Erasektoris aga oli palgalõhe kõigis riikides suurem kui 10 protsenti ning Suurbritannias ning Austrias ligikaudu 30 protsenti. (Arulampalam *et al.* 2007: 167)

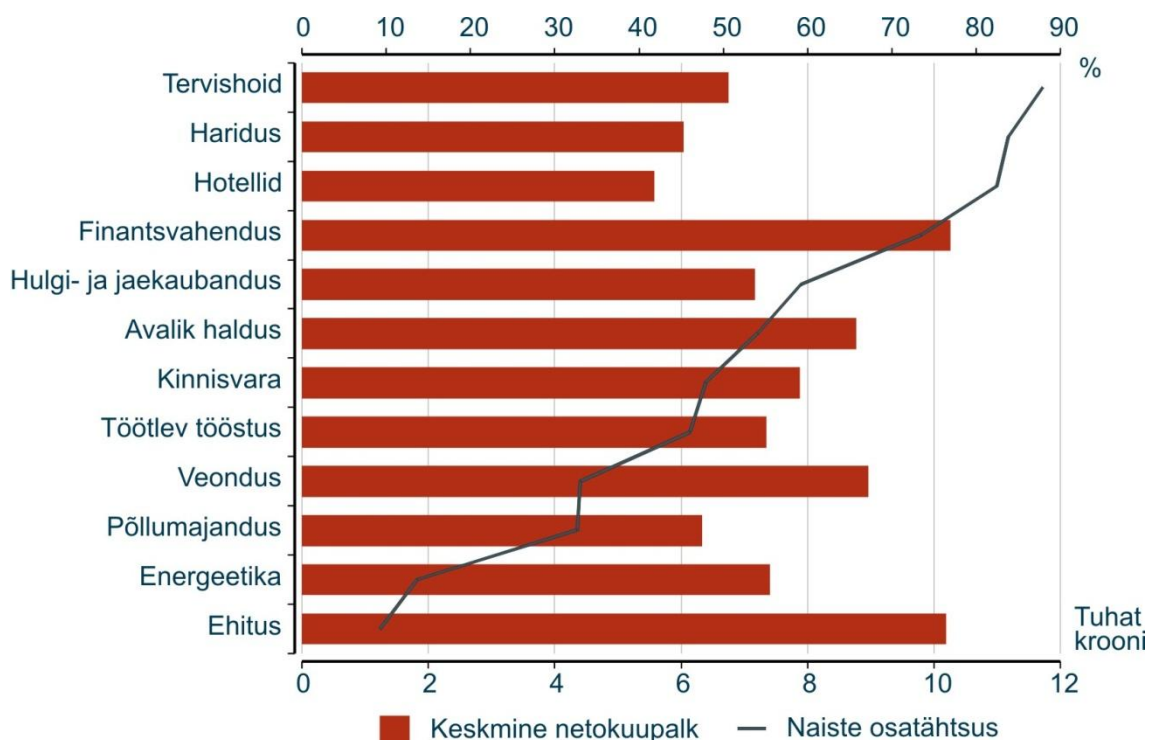
Eesti Statistikaameti 2007. aasta andmete järgi oli Eesti meeste keskmine netokuupalk 9 300 krooni ja naiste oma 6 100 krooni, mis teeb naiste palga osatähtsuseks meeste palgast vaid 65,6 protsenti (Randoja, 2009). Nagu allolevalt jooniselt 2 selgub, on naiste ja meeste palgavahe aastatel 2004–2007 järsult kasvanud. Aastal 2004 moodustas naiste palk meeste palgast 75%, kolme aastaga vähenes see suhe tervelt 10,6 protsendipunkti.



**Joonis 2.** Naiste ja meeste keskmine netokuupalk ning naiste palga suhe meeste palka, 2001–2007 (Randoja 2009)

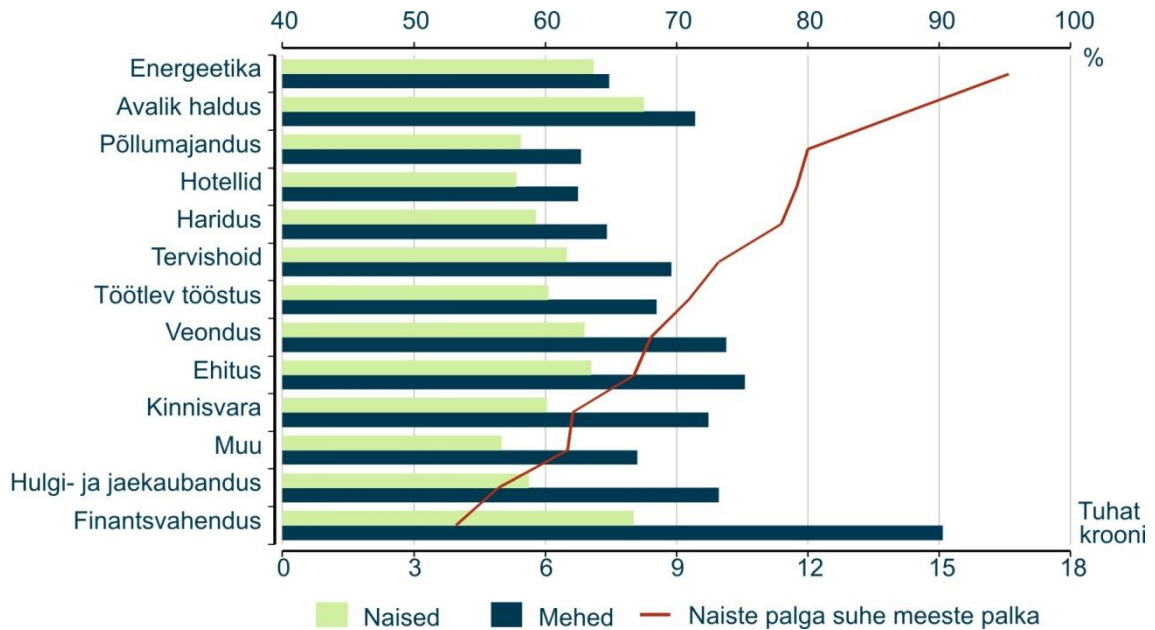
Kui aastatel 2001–2004 kasvasid meeste ja naiste palgad veel üprisiski võrdselt, siis alates 2005. aastast kiirenes meeste palgakasv märgatavalt. Kahe aastaga kasvas meeste palk üle 3 000 krooni, naiste palk kasvas veidi alla 2 000 krooni. Majandustõusu ajal sai alguse ka ehitusboom ning allolevalt jooniselt 3 võib näha, et 2007. aastal oligi ehitus koos

finantsvahendusega üks kõige tasuvam tegevusala. Samas naiste osatähtsus jäi ehituses kõigest 10 protsendi juurde. Jooniselt 3 on veel näha, et tervishoius, hariduses ja hotellinduses – neljast kõige madalamini tasustatud tegevusalast kolmes – on naiste osakaal kõigis üle 80 protsendi. Joonis 3 näitab väga hästi, et põhjus miks 2007. aastal oli naiste ja meeste palgalõhe nii suur, seisneb selles, et naised on suures osas hõivatud kõige vähemtasustatud tegevusaladel. Küsimusele, miks on naistel sellised eelistused välja kujunenud, statistikaametis leiduvate andmete põhjal kahjuks vastata ei ole võimalik.



**Joonis 3.** Keskmise netokuupalk ja naiste osatähtsus tegevusala järgi, 2007 (Randoja 2009)

Joonist 3 vaadates tundub esmapilgul positiivsena, et finantsvahenduses, kõige paremini tasustatud tegevusalas, töötab naisi ligikaudu kolm korda rohkem kui mehi. Kuid allolevalt jooniselt 4 on näha, et finantsvahenduses valitseb naiste ja meeste palga vahel kõige suurem ebavõrdsus. Energeetikas saavad naised aga meestega peaaegu võrdset palka, kuid energetikas on naiste osatähtsus vaid natuke üle 10 protsendi. Joonise 3 põhjal võib seega väita, et Eestis on mingi osa tegevusvaldkondasid tugevalt jagunenud meeste ja naiste valdkondadeks. Sotsiaalministeeriumi sõnul on Eesti tööturg kõige enam sooliselt segregeerunud tööturg Euroopa Liidus (Vainu *et al.* 2010: 9).



**Joonis 4.** Naiste ja meeste keskmine netokuupalk ning naiste palga suhe meeste palka tegevusala järgi, 2007 (Randoja, 2009)

Selles alapunktis Eesti kohta välja toodud graafikute põhjal saab öelda, et Eesti naiste olukord on tööturul üpriski kehv. Kuid positiivsena võib välja tuua, et pikemas perspektiivis ennustavad nii teooriad kui ka joonis 1 Ühendriikide olukorrast, et naiste olukord peaks aja jooksul siiski paranema.

## 2.2. Meeste ja naiste tööturutunnuste erinevuste analüüs Eestis

Käesolevas peatükis annab autor Eesti tööjõu-uuringu andmete põhjal ülevaate meeste ja naiste tööturutunnuste muutumisest, võrreldes omavahel aastaid 1995 ja 2009. Kõigepealt annab autor ülevaate Eesti tööjõu-uuringu olemusest ning andmete kogumiseks kasutatavast meetodikast.

Tööjõu-uuringuga saadakse ülevaade elanike tööhõivest, töötusest, tööoludest ja tööturu muutustest. Tööjõu-uuringutes kasutatakse Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni meetodikat ning väljatöötatud mõisteid, mis võimaldavad kogutud andmeid võrrelda ka teiste riikidega. Eesti tööjõu-uuringu väljaarendamisel on peale Eesti andmekasutajate vajaduste järgitud ka Euroopa Liidu tööjõu-uuringule esitatavaid nõudeid. Euroopa Liidu tööjõu-uuringu alus on

sellekohane Euroopa Liidu määrus, mille järgi on kõik liikmesriigi kohustatud korraldama tööjõu-uuringut ja edastama selle andmed Euroopa Liidu statistikaametile. (Eesti ... 2011)

Statistikaamet korraldas esimese Eesti tööjõu uuringu küsitluse 1995. aasta alguses. Tagasiulatuvalt küsiti ka andmeid perioodi 1992–1994 kohta. 1997.–1999. aastani küsitleti II kvartalis. 2000. aastast alates küsitletakse ühtlaselt kogu aasta jooksul ning tulemused saadakse kvartalite ja aasta kohta.

Tööjõu-uuring on valikuuring, andmeid kogutakse isikult külastusintervjuu ehk näost näkku intervjuu käigus. Muud küsitlusviisid ei ole üldjuhul lubatud. Isikuküsitluse eeliseks teiste andmeallikate ees on see, et kaasatud on kogu tööeline elanikkond. Uuringu üldkogumi moodustavad kõik inimesed, kes on uuringunädalal 15–74 aastased. Valimi koostamisel on arvestatud vajadust maakondlike tööturu andmete järele. Selleks jaotati Eesti 15 maakonda ja Tallinn rahvaarvu järgi nelja gruppi:

- 1) Tallinn;
- 2) neli suuremat maakonda (Harju (v.a Tallinn), Ida-Viru, Pärnu, Tartu);
- 3) 10 väiksemat maakonda;
- 4) Hiiu maakond.

Väiksemates maakondades on valimisse sattumise tõenäosus suurem kui Tallinnas ja suuremates maakondades. Valim võeti süstemaatilise valiku teel AS Andmevara rahvastiku andmebaasist. Valim jaotati ühtlaselt 52 uuringunädala vahel. (*Ibid.*)

Uuringu valim on isikuvõrdeline – otsida tuleb valimiisikuid. Valimiisikuid otsitakse valimis etteantud info järgi. Kui valimiisikut ei õnnestu esimesel korral leida, siis tuleb tema leidmiseks teha vähemalt kolm katset maa- ja viis katset linnapiirkonnas. Uuring koosneb kahest küsitlusest: leibkonnaküsitlusest ja isikuküsitlusest. Iga valimisse sattunud isik toob kaasa ka leibkonna. Leibkonnaküsitlusele vastab üks leibkonna 15–74-aastastest liikmetest, kelle valib leibkond ise. Isikuküsitlusele vastab iga 15–74-aastane leibkonna liige iseenda kohta. Täpsemate tulemuste saamiseks küsitletakse kõiki leibkondi neljal korral: kahes järjestikusel kvartalis ja aasta möödudes samades kvartalites. Küsitlusest langevad välja

isikud, keda ei õnnestu kätte saada või kes kategooriliselt keelduvad küsitluses osalemast. Need väljalangenud moodustavad küsitluse kao. (Eesti ... 2011)

Kokku on autorile kättesaadavaid andmeid ligikaudu 300 000 vaatlusest, mis on kogutud ajavahemiku 1992 kuni 2010 aasta esimese kvartali kohta. Andmed on saadud küsitluse teel, inimesed võivad aga küsitlustele vastates lihtnimlikult eksida, seetõttu võivad autori poolt leitud tulemused erineda natukene Eesti ametlikust statistikast, mis selle kohta olemas on (Seppo 2009). Vaatluse alla võeti kaks aastat, 1995 ja 2009. Varasemat aastat ei kaasatud sellepärast, et need sisaldasid palju retrospektiivseid vaatlusi. Autor kaasas ainult oleviku ja lähiminekliku kohta käivad vaatlused, st et retrospektiivsed andmed eemaldati, kuna mineviku kohta antud vastused võivad osutada ebatäpsusteks, sest vastuste õigsus sõltub ka inimese mälestusest. Samuti ei kaasatud analüüsi vaatlused, mille kohta puudus palgainfo. Aasta 2009 kohta jäi alles 5 211 ning 1995. aasta kohta jäi alles 5 530 vaatlust, kokku 10 741 vaatlust.

Lõplikus valimis olid mõlemal aastal mehed ja naised peaaegu võrdselt esindatud. 1995. aastal oli mehi ja naisi vastavalt 51 ja 49 protsenti, 2009. aastal oli mehi natuke rohkem, vastavad protsendid olid 55 ja 45. Ka vanuse poolest on mehed ja naised valimis sarnased. Tabelist 1 on näha, et valimisse sattunutel oli 1995. aastal vanusevahe praktiliselt olematu, keskmiselt olid naised ainult pool aastat meestest vanemad. Aastal 2009 oli erinevus olemas, kuid endiselt väike, naised olid 2 aastat vanemad kui mehed. 1995. aastal olid üliõpilased ka soo põhjal võrdselt esindatud, siis 2009 oli naisüliõpilasi peaaegu 2 korda rohkem kui mehi.

**Tabel 1.** Valimi andmed meeste ja naiste lõikes, 1995 ja 2009

	1995		2009	
	naised	mehed	naised	mehed
Osakaal kogu aasta vaatlustest (%)	51	49	45	55
Keskmine vanus küsitlemise hetkel (aastat)	40,3	39,7	44	42
Üliõpilasi (%)	3	2,5	8	4,3

Allikas: Eesti tööjõu-uuringu 1995. ja 2009. aasta andmed, autori koostatud.

Allolevast tabelist 2 on näha, et 14 aastaga ei ole palgasuhe peaaegu üldse muutunud. Kuigi 1995. aastal olid kuupalgad antud brutopalgana ja 2009. aastal netopalgana, ei tohiks see siiski suuri hälbeid tekitada. Kui eelmises alapunktis oli kirjas, et 2007 aastal oli naistemeeste palgasuhe 65,6 protsenti, siis tabelist 2 on võimalik näha, et 2009. aastal oli see 70,8 protsenti. Selline muutus võib kinnitada, alapunktis 2,1 leituga, et majanduslanguse tingimustes meeste ja naiste palgalõhe väheneb. Kuid 5-protsendipunktiline vahe võib tuleneda ka sellest – nagu eelnevalt öeldud –, et antud arvutused on tehtud küsitluse teel saadud valimi põhjal.

Tabelist 2 võib veel näha, et mõlemal aastal on naised vastamise hetkel olnud samas ettevõttes kauem tööl kui mehed. Kui 1995. aastal olid naised keskmiselt pool aastat kauem järjest samas ettevõttes töötanud, siis aastal 2009 oli see vahe juba üle aasta. Selline tulemus läheb vastuollu esimeses peatükis leituga, kus eeldati, et naised on tavaliselt vähem püsivamad oma töökohtadel. Selline tulemus võib näidata, et väikeriigis nagu Eesti, on elukohta vahetades vanas töökohas lihtsam edasi töötada.



**Tabel 2.** Ülevaade naiste ja meeste tööturutunnustest aastatel 1995 ja 2009

	1995		2009	
	naised	mehed	naised	mehed
Kuupalk suhtena mehe palka	70,3	100	70,8	100
Vastamise hetkel samas ettevõttes töötamise kestvus (aasta)	7,4	6,8	8,4	7,1
Kõrvaltöö olemasolu (%)	12,1	12,5	5,2	3,8
Täiskoormusega töötajad (%)	84,3	92	86,5	92,5
Ülikooli lõpetanud (%)	23,1	20,3	32,8	22,6
Kõrgharidusega töötaja kuupalga suhe kõrgharidusega mehe palka (%)	66,5	100	73,2	100
Keskharidusega töötaja kuupalga suhe keskharidusega mehe palka (%)	69,2	100	62,7	100

Allikas: Eesti tööjõu-uuringu 1995. ja 2009. aasta andmed, autori koostatud.

Esimeses peatüki teooria väide, et naised eelistavad võrreldes meestega rohkem osakoormusega tööaega, leiab siinkohal kinnitust. Tabelist 2 on näha, et 1995. aastal töötas täiskoormusega 84,3 protsenti naisi ja 92 protsenti mehi. 2009. aastal kasvas natuke nii naiste kui ka meeste täiskoormusega töötajate arv. Suur muutus naiste kasuks on aga ülikooli lõpetanud naiste osakaalu kasv. Kui 1995. aastal oli naiste ja meeste seas kõrgharidusega töötajaid vastavalt 23,1 ja 20,3 protsenti, siis aastal 2009 olid need protsendid vastavalt 32,8 ja 22,6. Naiste seas oli kasv peaaegu 10 protsendipunkti. Kõrgharidusega naistöötajaid oli kokku ligikaudu 16 protsenti rohkem kui meestöötajaid. Kui vaadata tabelist 1 ka üliõpilaste arvu, siis võib oodata, et järgnevatel aastatel suureneb see vahe veelgi naiste kasuks. Ülevalolevast tabelist võib veel näha, et 1995. aastal moodustas kõrgharidusega naistöötajate palk vastava haridusega meestöötajate palgast ainult 66,5 protsenti, samal ajal kui keskharidusega naiste palk moodustas sama

haridustasemega meeste palgast 69,2 protsenti. 2009. aastal on olukord kõrgharidusega naiste jaoks paranenud, nüüd on nende palk meeste palgast 73,2 protsenti, kuid samal ajal keskharidusega naiste palgavahe suurenes, keskharidusega naiste palgasuhe meeste palka langes 62,7 protsendile. Tuginedes teoorias kirjapandule, saab väita, et keskharidusega naistel on kõrghariduse omandamine kasulikum kui keskharidusega meestel. Suurem kasu tähendab suuremat motivatsiooni ja see võibki seletada, miks 2009. aastal oli naisüliõpilaste kasv võrreldes 1995. aastaga palju suurem kui meestel.

### **2.3. Palgalõhe regressioonanalüüs**

Järgnevas alapunktis viib autor läbi regressioonanalüüsid, mis võimaldavad võrrelda meeste ja naiste palka, võttes arvesse erinevused suures hulgas isikutunnustes. Analüüsi läbiviimiseks kasutab autor andmetöötlusprogrammi Stata SE 11. Kokku koostatakse 4 regressioonmudelit, kus sõltuvateks muutujateks on palk ning reservatsioonipalk. Esimesed kaks regressioonmudelit on ilma sektoriteta, et oleks võimalik hinnata sektoritest tulenevat mõju.

Regressioonmudelites kasutatavad tunnused ning seletused on välja toodud järgnevas loetelus:

1. Palk – küsitletava põhitöökohal saadud viimane netokuupalk, mõõdetud kroonides;
2. Reservatsioonipalk - minimaalne brutopalk, mille korral küsitletav on nõus töö vastu võtma, mõõdetud kroonides;
3. Mees – binaarne tunnus, mis näitab, kas vaatlusalune on meessoost
4. Abielus mees – binaarne tunnus, mis näitab, kas vaatlusalune on meessoost ning abielus;
5. Abielus naine – binaarne tunnus, mis näitab, kas vaatlusalune on naissoost ning abielus;
6. Vanus – vaatlusaluse vanus aastates küsitluse läbiviimise hetkel;
7. Haridus – kõrgeim lõpetatud haridustase. Eristatakse kolme taset: põhi-, kesk- ja kõrgharidus;
8. Laste arv – küsitletava kuni 17 aastaste (k.a) laste arv;

9. Harjumaa – binaarne tunnus. Näitab, kas küsitletav elab Harjumaal;
10. Mitte-eestlane – binaarne tunnus, mis näitab, kas vastaja on rahvuselt mitte-eestlane;
11. Sektor – 15 binaarset tunnust, mis näitavad, kus sektoris vaatlusalune töötab või viimasena töötab.

Valimis, millega regressioonanalüüsid läbi viiakse, on vaatlused aastatest 2008 – 2010. Varasemaid aastaid ei ole kaasatud, kuna reservatsioonipalga täpset suurust hakati küsitluse käigus koguma alles 2008. aastast. Varasematel aastatel küsiti reservatsioonipalga vahemikku. Palka seletavasse regressioonvõrrandisse on kaasatud ainult inimesed, kes töötavad täiskohaga. Reservatsioonipalka seletavasse regressioonvõrrandisse on võetud ainult töötud, kes otsivad täiskohaga tööd.

Regressioonvõrrandid on kujul:

$$\text{Log}Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_x X_{xi} + u_i ,$$

kus  $Y_i$  – sõltuv muutuja. Palk või reservatsioonipalk,  
 $X_{1i}$  – fiktiivne muutuja. 1 = meessoost, 0 = ei ole meessoost,  
 $X_{xi}$  – sõltumatud kontrollmuutujad,  
 $i = 1, 2 \dots n$  – valimi maht,  
 $\beta_0 \dots \beta_x$  – mudeli parameetrid,  
 $u_i$  – vealiige.

Allolevas tabelis 3 on näha, et palka seletavas regressioonmudelil, kus sektoreid ei ole veel kaasatud, on 15 633 vaatlust, ning reservatsioonipalka seletavas mudelis 2 029 vaatlust. Mõlemad regressioonmudelid on küll alla keskmise kirjeldatuse tasemega, kuid arvestades andmete iseloomu, ei saa kindlasti öelda, et kirjeldatuse tase oleks liiga madal. Mõlemad mudelid on ka statistiliselt olulised usaldusnivool 0,99.

**Tabel 3.** Palga ja reservatsioonipalga regressioonimudelite kirjeldatus, sektorid välja jäetud

	Palga regressioonimudel	Reservatsioonipalga regressioonimudel
Vaatluste arv	15 633	2 029
Determinatsioonikordaja	0,297	0,257
Olulisuse tõenäosus	0,000	0,000

Allikas: Autori koostatud ETU 2008-2010 andmete põhjal.

Järgnevas tabelis 4 on välja toodud palga ning reservatsioonipalga regressioonimudelite analüüsi tulemused. Tulemustest näeb, et meestel on tervelt 40 protsenti<sup>1</sup> kõrgem palk kui naistel. Samas võib näha, et mehed küsivad ka ligikaudu 31 protsenti kõrgemat palka kui naised. Seda, et meeste palk on nende küsitavast palgast kõrgem võib mitmeti põhjendada. Teoorias välja toodu põhjal võib väita, et mehed teevad kiiremini karjääri kui naised. Meestel on vähem karjäärikatkestusi ning nende palganumber kasvab kiiremini kui naistel. Samas võib tegu olla ka selektsiooniefektiga. Kuna reservatsioonipalga andmed on kogutud töötute kohta võib olla tegu olukorraga, kus töötud mehed on võrreldes töötavate meestega mingite omaduste poolest palju kehvemad, kui seda on töötud naised töötavatest naistest. Kui kõik heade omadustega mehed on oma kõrge palgasooviga tööle saanud, siis allesjäänud kehvamate omadustega mehed jätavad oma madalate reservatsioonipalkade tõttu mulje, et meeste küsitavate ning saadavate palkade vahel valitseb suurem lõhe, kui see tegelikult on. Alles siis saab väita, et tegu on diskrimineerimisega, kui tuleb välja, et mehed ei tee karjääri palju kiiremini kui naised ning kui töötud mehed ei erine töötavatest meestest rohkem kui töötud naised töötavatest naistest.

---

<sup>1</sup> Protsendi väljaarvutamiseks tuleb matemaatiline suurus  $e$  võtta astmesse suurusega parameetri hinnang, lahutada tulemusest 1 ning korrutada 100-ga

**Tabel 4.** Palga ja reservatsioonipalga regressioonimudelite tulemused, sektorid välja jäetud

	Palga regressioonimudel		Reservatsioonipalga regressioonimudel	
	parameetri hinnang	standardhälve	parameetri hinnang	standardhälve
Mees	0,3410**	0,0102	0,2753**	0,0208
Abielus mees	0,0689**	0,0109	0,1148**	0,0219
Abielus naine	-0,0093	0,0096	0,0618*	0,0242
Harjumaa	0,1946**	0,0076	0,1517**	0,0179
Vanus	0,0304**	0,0019	0,0145**	0,0044
Vanuse ruut	-0,0004**	0,0000	-0,0002**	0,0001
Mitte-eestlane	-0,2263**	0,0080	-0,1304**	0,0167
Laste arv	0,0031	0,0038	0,0209**	0,0080
Haridus	0,2425**	0,0057	0,0916**	0,0135
Aasta 2009	-0,0364**	0,0072	-0,1556**	0,0183
Aasta 2010	-0,0456**	0,0118	-0,2259**	0,0224
Konstant	7,8163**	0,0397	8,5175**	0,0850

\*\* - oluline olulise nivool 0,01

\* - oluline olulise nivool 0,05

Allikas: Autori koostatud ETU 2008-2010 andmete põhjal.

Ülevalolevast tabelist 4 on näha, et abielus mees teenib keskmiselt tervelt 50 protsenti rohkem kui naine. Ainult sellise suure vahe nägemine võib aga olla väga eksitav. Kui vaadata, palju abielus mees küsib rohkem palka kui naine, siis selgub, et tööle asumiseks nõutav palgasumma on abielus mehel tervelt 48 protsenti suurem kui naisel. Peaaegu terve palgalõhe on antud juhul võimalik ära põhjendada abielus meeste kõrgema palgasooviga. Naiste palgale ja reservatsioonipalgale ei avalda abielu aga kuigi olulist mõju. Võib näha, et abielus naised küsivad natuke kõrgemat palka, kuid see ei kajastu nende saadavas palgas. Antud tulemus, et abielus inimeste vahel on suurem sooline palgalõhe võrreldes vallalistega, on empiirilistes uuringutes üheks kõige tavapärasemaks leiuks (Anspal *et al* 2009: 11). Traditsiooniliste soorollide kohaselt nähaksegi meest kui majapidamise pead ning pere peamist toitjat. See võib tekitada abielus mehes suurt survet oma pere eest paremini hoolitsemiseks ning panna mehe tööturul rohkem pingutama, et täita oma abikaasa ning samas ka ühiskonna ootusi. Selliste soorollide olemasolu tuuaksegi teoorias üheks meeste-naiste vahelise palgalõhe põhjuseks.

Eelnevast tabelist 4 võib veel näha, et kontrollmuutujate osas mingeid ootamatusi ei esinenud. Tulemused, et Harjumaal on palk suurem kui teistes maakondades, kõrgema haridustasemega inimestel on kõrgem palk, mitte-eestlastel on palk oluliselt madalam kui eestlastel ning aastatel 2009 ja 2010 on palk langenud võrreldes 2008. aastaga, on kõik ootuspärased ja loogilised.

Järgnevalt on regressioonmudelisse kaasatud ka sektorit näitavad fiktiivsed muutujad. Palga regressioonmudel on tegu sektoriga kus inimene küsitluse hetkel töötas, reservatsioonipalga regressioonmudel on tegu töötü eelmise töösektoriga. Allolevas tabelis 5 on näha, et sektorite kaasamine palka ja reservatsioonipalka kirjeldavatesse regressioonmudelitesse parandas mudelite kirjeldatuse taset. Olulise tõenäosus jäi samaks ning mõlemad mudelid on endiselt statistiliselt olulised usaldusnivool 0,99.

**Tabel 5.** Palga ja reservatsioonipalga regressioonmudelite kirjeldatus, sektorid kaasatud

	Palga regressioonmudel	Reservatsioonipalga regressioonmudel
Vaatluste arv	15 633	2 029
Determinatsioonikordaja	0,330	0,282
Olulisuse tõenäosus	0,000	0,000

Allikas: Autori koostatud ETU 2008-2010 andmete põhjal.

Järgnevast tabelist 6 näeb, et sektorite kaasamine regressioonmudelitesse aitab rohkemal määral seletada meeste kõrgemat palka. Sektorite väärtused on toodud ära lisas 2. Tunnuse mees parameetri hinnang langes ligikaudu 0,29-ni, mis tähendab, et meesoost olemine annab palgalisa juurde umbes 33 protsenti. Selline langus kinnitab esimeses peatükis väljatoodut, et Eestis on väga segregeeritud tööturg ning mehed töötavad rohkem kõrgemapalgalistes sektorites kui naised. Sektorite analüüsi kaasamine seletab natuke rohkem ka meeste kõrgema reservatsioonipalga, kuid mitte nii suures ulatuses kui palga korral. Meeste reservatsioonipalga parameetri hinnangu väiksemast langusest saab järeldada, et töötud mehed ei ole eelnevalt töötanud oluliselt rohkem kõrgepalgalistes sektorites kui naised. Nende tulemuste järgi küsivad mehed 28 protsenti kõrgemat palka kui

naised ning saavad 33 protsenti suuremat töötasu. Küsitava palga ja saadava palga vahe on jäänud üpriski väikseks.

**Tabel 6.** Palga ja reservatsioonipalga regressioonimudelite tulemused, sektorid kaasatud

	Palga regressioonimudel		Reservatsioonipalga regressioonimudel	
	parameetri hinnang	standardhälve	parameetri hinnang	standardhälve
Mees	0,2888**	0,0105	0,2515**	0,0218
Abielus mees	0,0621**	0,0107	0,1090**	0,0218
Abielus naine	-0,0145	0,0094	0,0629*	0,0242
Harjumaa	0,1969**	0,0076	0,1453**	0,0182
Vanus	0,0286**	0,0018	0,0127**	0,0044
Vanuse ruut	-0,0004**	0,0000	-0,0002**	0,0001
Mitte-eestlane	-0,2323**	0,0080	-0,1328**	0,0171
Laste arv	0,0050	0,0037	0,0217**	0,0080
Haridus	0,2414**	0,0059	0,0856**	0,0136
Aasta 2009	-0,0348**	0,0070	-0,1552**	0,0182
Aasta 2010	-0,0391**	0,0115	-0,2257**	0,0223
Sektor	Vt. lisa 2	Vt. lisa 2	Vt. lisa 2	Vt. lisa 2
Konstant	7,7890**	0,0423	8,5222**	0,0897

\*\* - oluline olulise nivool 0,01

\* - oluline olulise nivool 0,05

Allikas: Autori koostatud ETU 2008-2010 andmete põhjal.

Eelnevast tabelist 6 võib näha, et abiellumise mõju muutus meeste reservatsioonipalga ja palgale ei olnud väga suur. Abielus mees saab nüüd 42 protsenti rohkem palka kui naine, kuid küsib tervelt 43 protsenti rohkem. Muudes kontrollmuutujates ei toimunud märkimisväärseid muutusi.

Allolevas tabelis 7 on välja toodud eelnevalt läbiviidud regressioonimudelites saadud muutuja mees parameetri hinnangu 95 protsendilised usalduspiirid. Tabelist võib näha, et kui sektorite mõju mitte arvesse võtta, siis saavad mehed tõepoolest naistest rohkem kui küsitud võrra kõrgemat palka. Kui aga lülitada regressioonimudelisse sisse ka sektorid, siis nagu tabelist näeb, langevad palga ja reservatsioonipalga parameetri hinnangu usalduspiirid

suures ulatuses kokku. Selle tulemuse põhjal saab öelda, et mehed küsivad naistest suuremat palka ning mehed saavadki küsitud võrra kõrgemat palka. Kuid selline seos võib ka vastupidine olla. Võimalik, et mehed teavad, et nende palgad on kõrgemad kui naistel ning seetõttu nad küsivad kõrgemat palka.

**Tabel 7.** Muutuja mees parameetri hinnangu 95 protsendilised usalduspiirid

	Sektorita		Sektoriga	
	palk	reservatsioonipalk	palk	reservatsioonipalk
Mees	0,3209 - 0,3610	0,2346 - 0,3160	0,2682 - 0,3094	0,2086 - 0,2943

Allikas: Autori koostatud ETU 2008-2010 andmete põhjal.

Eelnevate tulemuste põhjal saab öelda, et ligikaudu palgalõhe suurune vahe esineb ka inimeste palgaootustes. Analüüsi tulemuste põhjal võib väita, et olukord ei ole selline, kus naised küsivad sama palju palka kui mehed, aga saavad vähem. Mingid mehhanismid põhjustavad naistel väiksemaid ootusi. Kas need mehhanismid on seotud diskrimineerimise või naiste teistsuguste eelistustega, ei saa nende andmete põhjal öelda.

Kuigi meeste ja naiste palgalõhe on võimalik peaaegu täielikult seletada meeste kõrgema palganõudmisega, ei tohiks lasta sellisel tulemusel kõlada nii, nagu ei oleks suur lõhe meeste ja naiste palgas probleemiks ühiskonnale tervikuna. Seda teemat on vaja kindlasti edaspidi edasi uurida, et selgitada välja, mis tegurid täpsemalt mõjutavad meeste ja naiste palkasid ning miks on meeste palgaootused nii palju kõrgemad kui naistel.

Käesolevas töös läbi viidud analüüsi saab kindlasti mitmes suunas edasi arendada ning tulemuste kvaliteeti parandada. Antud regressioonanalüüsis jäi puudu naiste ja meeste oskusi ja võimeid edasi andvatest näitajatest. Haridustase on vaid üks väike osa inimeste teadmiste ja oskuste kirjeldamiseks. Kahjuks ei ole Eesti tööjõu-uuringu raames kogutud häid kogemust kirjeldavaid andmeid. Eesti tööjõu-uuringu raames on küsitud inimese esimese töökogemuse aega, kuid selle näitaja kasutamine ei ole kuigi ülevaatlik, kuna kõigil töötajatel, eriti naistel, esineb palju karjäärikatkestusi, mida see näitaja ei suuda edasi anda. Väga hea näitaja, mida analüüsis kasutada, oleks olnud töötaja töötatud aastate arv. Tööjõu-uuringu raames küsitakse töötajate käest, kaua nad on oma praeguses töökohas töötanud,



kuid autor leiab, et teadmine, kaua inimene on kokku oma elu jooksul töökogemust omandanud, oleks antud töös palju suurema väärtusega.

Käesoleva töö edasiarenduseks võiks olla suurema tähelepanu pööramine erinevatele töökogemust näitavate tunnuste leidmisele ning analüüsida, kas palgalõhe kirjeldamine sellega paraneb. Samuti tuleks võimaluse korral analüüsi kaasata ka inimeste psühholoogilisi tunnuseid, mis võibolla aitaksid seletada meeste ja naiste palgaootuste erinevusi.

## KOKKUVÕTE

Meeste ja naiste vahel on aastakümneid valitsenud suur palgalõhe. Selline palkade ebavõrdsus võib olla tekkinud ühiskonnas aset leidva soolise diskrimineerimise tagajärjel. Teoreetilisest kirjandusest saab välja tuua kaks enamlevinud diskrimineerimise tüüpi. Nendeks on statistiline diskrimineerimine ning eelistustel põhinev ehk Becker'i diskrimineerimine. Becker'i diskrimineerimise korral on tööandjatel kindlad eelarvamused naiste suhtes, mille tõttu ei ole nad nõus naistele meestega võrdset palka maksma. Statistilise diskrimineerimine leiab aset, kui ettevõttel puudub täpne ülevaade töölesoojija oskustest ja töökäitumisest ning kasutab sugu, et hinnata võimaliku töötaja omadusi. Kui statistika näitab, et naised puuduvad keskmiselt töölt rohkem kui mehed, siis tööandja otsustab tööle palgata meestötötaja või madalama palga eest naistötötaja.

Palgalõhet võib lisaks diskrimineerimisega seletada ka naise ja meeste eelistuste erinevustega. Naised väärtustavad töökohavalikul paindlikku töögraafikut ning töökoha lähedust kodule. Mehed seavad esikohale aga palganumbri suuruse. Samuti valitakse pere elukoht tihti just mehe töökoha järgi ning lapsi jääb koju kasvatama pigem naine. Lisaks eelistustele erinevad naised ja mehed ka psühholoogiliste tegurite poolest, mis võivad tööturul väga tähtsaks kujuneda. Mehed on ambitsioonikamad, omakasupüüdlikumad, kõrgema enesehinnanguga ning võtavad rohkem riske. Kõik need omadused võivad aidata meestel tööturul jõuda parema positsioonini.

Vaatamata sellele, et meeste ja naiste psühholoogilised tegurid võivad olla väga erinevad, ei näita empiirilised uuringud, et nendel erinevustel oleks suur palgalõhet seletav mõju. Samuti on leitud, et naiste pikemad tööturust eemalolekud ja väiksem koolituste arv seletavad palgalõhest vähem kui poole. Isegi kui naiste ja meeste erinevad eelistused suudavad seletada mingi osa palgalõhest, ei saa olla kindel, kui suur osa neist eelistustest

on loomulikud ning kui suur osa on diskrimineerimise tagajärjel peale surutud. Kõige kõnekam fakt diskrimineerimise tõestuseks võib olla leid, et naine, kes on tööturule sisenemisest alates olnud täiskohaga tööl, ei ole lapsi saanud ega plaani neid tulevikus saada ning on iseloomult mehega identne, saab kümne aasta möödudes kaheksa protsenti väiksemat palka kui mees.

Teises peatükis selgus, et Eestis on mitmed tegevusharud jagunenud peamiselt kas naiste või meeste valdkondadeks. 2007. aastal olid tervishoid, haridus ja hotellindus tegevusaladeks, kus üle 80 protsendi töötajatest olid naised, kusjuures samal ajal olid need valdkonnad viimase nelja kõige kehvemini tasustatute seas. Samas ehituses, ühes kõige paremini tasustatud valdkonnas, oli mehi ligemale 90 protsenti. Raske on öelda, kas selline segregatsioon on toimunud naiste loomulike tööeelistuste tõttu, või on see diskrimineerimise tagajärjel tekkinud segregatsioon.

Teises peatükis analüüsis autor naiste ja meeste tööturutunnuste muutumist võrreldes omavahel aastaid 1995 ja 2009. Saadud tulemused kinnitasid ka osaliselt teoorias leitud – näiteks töötavad naised sagedamini osalise tööajaga ning et naiste kõrghariduse omandamine on tõusuteel. Kuigi naiste haridustase on võrreldes meestega vaadeldavate aastate jooksul märgatavalt paranenud, ei ole naiste palk võrreldes meeste palgaga oluliselt tõusnud. Osaliselt võib siin kindlasti süüdistada töökohtade jagunemist niinimetatud meeste ja naiste töökohtadeks.

Regressioonanalüüsi tulemusena leidis autor, et meeste palk on peaaegu 40 protsenti kõrgem kui naistel. Selline tulemus võib tunduda üllatav, kuid suur osa sellest vahest on seletatav meeste kõrgema palganõudmisega. Mehed küsivad tervelt 31 protsenti rohkem palka kui naised. Need numbrid on veelgi suuremad kui vaadata abielus meest. Abielus mehed saavad naistest poole kõrgemat palka. Kuid ka reservatsioonipalk on abielus meestel ligikaudu 48 protsenti suurem. Nii suurte vahede taga võivad olla ühiskonnas tugevalt juurdunud soorollid. Meest nähakse perekonnapeana, kelle ülesanne on hoolitseda oma perekonna rahalise kindlustatuse üle. Abielus mehed võivadki ühiskonna surve tõttu rohkem pingutada ning võtta seda rolli kui oma loomulikku kohustust.

Kui regressioonmudelisse kaasata ka sektoreid näitavad tunnused, siis meeste ja naiste palgalõhe vähenes 33 protsendini. See on endiselt suur vahe, kuid see on peaaegu sama suur, kui on naiste ja meeste reservatsioonipalga erinevus. Kui sektorid arvesse võtta, siis näitas analüüs, et mehed küsivad tööle asumisel 28 protsenti kõrgemat palka. 95 protsendilise usaldusintervalli analüüsimisest selgus, et võib väita, et mehed saavad naistest küsitud võrra rohkem palka. Käesolevas töös kasutatud andmete põhjal aga ei saa öelda täpsemalt, mis mehhanismid põhjustavad naiste madalamaid palgaootusi. Tegu võib olla nii diskrimineerimise tagajärje kui ka naiste erinevate eelistustega.

Ei tohiks rahulduda lihtsalt teadmiselega, et meeste ja naiste palgalõhe on seletatav erinevustega meeste ja naiste reservatsioonipalkades. Isegi kui palgalõhe ei ole soolise diskrimineerimise otsene tagajärg, tekitab nii suure lõhe olemasolu naiste ja meeste vahel ühiskonnas teravaid probleeme. Seetõttu peaks kindlasti antud valdkonnale edaspidigi palju tähelepanu pöörama.

## VIIDATUD ALLIKAD

1. **Altonji, J. G., Blank, R. M.** Race and Gender in the Labor Market - Handbook of Labor Economics, 1999, Vol. 3, pp. 1-117.
2. **Anspal, Sten; Biin, Helen; Kallaste, Epp; Karu, Marre; Kraut, Liis.** Sooline palgalõhe. Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade. – Eesti Rakendusüuringute Keskus CENTAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Tallinn 2009, 149 lk.
3. **Arulampalam, Wiji; Booth, Alison, L., Bryan, Mark, L.** Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. – Industrial and Labor Relations Review, 2007 Vol. 60, No. 2, pp. 163-186.
4. **Bender, Keith, A., Donohue, Susan, M., Heywood, John, S.** Job satisfaction and gender segregation. – Oxford Economic papers, 2005, Vol. 57, pp. 479-496.
5. **Black, Sandra, E., Brainerd, Elizabeth.** Importing equality? The Impact of Globalization on Gender Discrimination. – Industrial and Labor Relations Review, 2004, Vol. 57, No. 4, pp. 540-590.
6. Eesti tööjõu-uuring 2011, küsitleja juhend. Eesti Statistikaamet, 2011. [<http://www.stat.ee/public/files/aruandevormid/40701137611-juhend.pdf>]. 20.05.2012
7. **Hanson, Susan; Pratt, Geraldine.** Job Search and the Occupational Segregation of Women. – Annals of the Association of American Geographers, 1991, Vol. 81 No. 2 pp. 229-253.
8. **Heyman, Fredrik; Svaleryd, Helena; Vlachos, Jonas.** Competition, Takeovers and Gender Discrimination. – Research Institute of Industrial Economics, IFN Working Paper, 2008, No. 734, 43 p.
9. **Manning, Alan; Swaffield, Joanna.** The Gender Gap in Early Career Wage Growth. – The Economic Journal, 2008 Vol. 118, pp. 983-1024.

10. **Mueller, Gerrit; Plug, Erik.** Estimating the Effect of Personality on Male and Female Earnings. – *Industrial and Labor Relations Review*, 2006, Vol. 60, No. 1, pp. 3-22.
11. **Randoja, Marin.** Soolised palgaerinevused. Eesti Statistikaamet, 2009. [www.stat.ee/dokumendid/31989]. 20.05.2012
12. **Ridgeway, Cecilia, L., Correll, Shelley, J.** Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations. – *Gender and Society*, 2004, Vol. 18, No. 4, pp. 510-531.
13. **Sepper, Mari-Liis.** Naised ja Mehed: Võrdsed õigused, võrdne vastutus. Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium, Tallinn 2010, 36 lk.
14. **Seppo, Indrek; Toomet, Ott-Siim.** ETU aegridade andmebaasi spetsifikatsioon. 2009. 7 lk.
15. Soolise Võrdõiguslikkuse Seadus. Vastu võetud Riigikogus 7. aprillil 2004. a. – *Riigi Teataja I osa*, 2004. nr. 27 art. 181. [https://www.riigiteataja.ee/akt/738642] 20.05.2012
16. The Gender Wage Gap: 2009. Institute For Women's Policy Research, Fact Sheet, 2010, 4 p. [http://www.iwpr.org/publications/pubs/the-gender-wage-gap-2009] 20.05.2012
17. **Vainu, Vaike; Järviste, Liina; Biin, Helen.** Soolise võrdõiguslikkuse monitoring 2009. Sotsiaalministeerium, Tallinn 2010, 192 lk.
18. **Weicshelbaumer, Doris; Winter-Ebmer, Rudolf.** The effects of competition and equal treatment laws on gender wage differentials. – *Economic Policy*, 2007, pp. 235-287.
19. Women's Earnings, United States General Accounting Office, Report, 2003, 75p. [http://www.gao.gov/assets/250/240547.pdf] 20.05.2012

## LISAD

**Lisa 1.** Naiste reaalpalka suhe meeste reaalpalka Ameerika Ühendriikides, 1960-2009

Aasta	Mediaan aastapalk			Mediaan nädalapalk		
	Naiste palk	Meeste palk	Naiste palka osakaal meeste palgast	Naiste palk	Meeste palk	Naiste palka osakaal meeste palgast
1960	23,606	38,907	60.7			
1965	26,071	43,507	59.9			
1970	29,432	49,576	59.4	520	835	62.3
1975	29,924	50,875	58.8	546	881	62.0
1980	29,153	48,458	60.2	523	815	64.2
1985	31,152	48,241	64.6	552	811	68.1
1990	32,537	45,432	71.6	568	790	71.9
1991	32,374	46,343	69.9	577	777	74.2
1992	32,685	46,175	70.8	581	766	75.8
1993	32,287	45,145	71.5	583	757	77.1
1994	32,144	44,665	72.0	578	756	76.4
1995	31,670	44,338	71.4	572	757	75.5
1996	32,420	43,952	73.8	572	762	75.0
1997	33,381	45,011	74.2	576	774	74.4
1998	34,039	46,520	73.2	600	787	76.3
1999	33,888	46,862	72.3	609	796	76.5
2000	34,214	46,411	73.7	614	799	76.9
2001	35,391	46,366	76.3	620	812	76.4
2002	36,018	47,020	76.6	631	810	77.9
2003	35,823	47,417	75.5	644	810	79.4
2004	35,480	46,333	76.6	651	810	80.4
2005	34,996	45,463	77.0	643	793	81.0
2006	34,602	44,973	76.9	639	791	80.8
2007	36,320	46,678	77.8	635	793	80.2
2008	35,618	46,202	77.1	636	795	79.9
2009				657	819	80.2

Allikas: (The Gender ... 2009); autori kohandatud.

**Lisa 2.** Palga ja reservatsioonipalga sektoritega regressioonimudelite analüüsi tulemused

Sektor	Palga regressioonimudel		Reservatsioonipalga regressioonimudel	
	parameetri hinnang	standardhälve	parameetri hinnang	standardhälve
Kalandus	0,1344	0,0792	-0,2065	0,1691
Mäetööstus	0,2860**	0,0367	0,1168	0,0875
Töötlev tööstus	0,0660**	0,0173	0,0102	0,0317
Elektrienergia, gaasi ja veevarustus	0,1365**	0,0309	0,0342	0,1143
Ehitus	0,2426**	0,0188	0,1214**	0,0330
Hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite remont	0,0194	0,0184	-0,0032	0,0345
Majutus ja toitlustus	-0,0728**	0,0254	0,0815	0,0449
Veondus, laondus, info ja side	0,1853**	0,0196	0,0963*	0,0406
Finantstegevus	0,3802**	0,0334	0,1933*	0,0791
Kinnisvaraalaane tegevus	0,0156	0,0213	-0,0408	0,0435
Avalik haldus ja riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus	0,1914**	0,0204	0,1093	0,0567
Haridus	0,0066	0,0192	-0,0665	0,0565
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	0,1025**	0,0211	0,1193	0,0656
Muud tegevusalad	-0,0457*	0,0238	0,0758	0,0541

Allikas: Autori koostatud ETU 2008–2010 andmete põhjal



## **SUMMARY**

### GENDER WAGE GAP AND RESERVATION WAGE IN ESTONIAN LABOUR MARKET

Miko Kupts

Equal treatment is important to almost everyone. Discriminating workers either by gender or by another easily observed characteristic not only affects the worker being discriminated against but the society as whole. Discriminating women based on their gender in one profession causes women to change their job preferences and segregates the labour market. This causes a situation where a number of people are not employed somewhere where they could be using their maximum potential.

Consequences of discrimination can also pass from one generation to another. Discriminating against women can not only change their behavior but also the behavior of their children deepening the segregation of the labour market.

Discrimination is highly emotional subject. It can cause heated discussions in both media and in personal life. It is easy to provide statistics showing the wage gap between men and women and to accuse the employers of gender discrimination. But simple statistics fails to show the causes of such a wage gap. There are many different factors that can have an effect on wages and it is very important to analyze how those factors vary between men and women. It is also important to study the different discrimination theories to try to explain the wage gap more effectively.

Author chose this subject because discrimination has a significant effect on the labour market that has not been given an in depth analyze during the author's studies in the university.

The goal of this bachelor paper is to analyze the gender wage gap by using the reservation wage data collected by the Estonian Labour Force Survey. The following research tasks are to help to achieve the goal of this research paper:

- 1) to explore the theoretical discussion about the gender based discrimination,
- 2) to explore the factors besides the gender based discrimination that affect the wage gap in the labour market,
- 3) to summarize the law of equal gender treatment in Estonia,
- 4) to give an overview of the gender wage gap and gender based segregation in Estonian labour market,
- 5) to conduct a data analysis to study the gender wage gap.

This bachelor paper is divided into two parts. First chapter gives an overview of the theoretical literature about the gender discrimination, highlights the labour market differences between men and women and summarizes the law of equal gender treatment in Estonia. The first chapter is based on many research papers, most heavily used of them written by Altonji and Blank. The second chapter gives an overview of the gender wage gap in the United States of America, Estonia and in a few European nations. Most important part of the second chapter and of this bachelor paper is the regression analysis of the wage gap. The second chapter is mostly based on the data from Estonian Labour Force Survey.

Historically there have been great differences between male-female preferences concerning labour market activity that have started to shrink in the recent decades. The decreasing number of births and marriages, coupled with the advancements in technology that help to overcome the gender difference in physical strength, contribute to the homogenization of the labour market preferences of men and women.

Yet there still exists a big wage gap between genders. This gap can be partially explained by overall gender differences. Women have larger gaps in their work experience due to childbearing. They are not as competitive as men. Women also value job stability and flexibility more than the actual pay. Although there are many differences between men and

women, empirical studies have shown that those differences cannot explain the whole gender wage gap. Even if you compare a man and a woman who share exactly the same characteristics, the woman still earns eight percent less than the man after 10 years of continuous labour market participation.

The second chapter shows that a lot of professions in Estonia are strongly segregated. In 2007, more than 80 percent of workers in hotel business, healthcare and education were female. Meanwhile those industries were all in the bottom four of the wage scale. On the other hand, the best paid industry was construction where almost 90 percent of workers were male. It is very difficult to say if this kind of segregation happens because of the different natural preferences of men and women or because of gender discrimination.

Analyzing the data from the Estonian Labour Force Survey confirms the assumptions in theoretical literature that women work part-time more often than men and the number of women obtaining higher education is increasing over time. Comparing the years 1995 and 2009 shows that the women's level of education has significantly increased compared to men but the wage gap has largely remained.

The results of the regression analysis show that men, on average, earn almost 40 percent more than women. But men also ask 31 percent more than women. The results for married men are even more staggering. The wage of a married man is almost 50 percent higher than woman's wage. But married men also ask for more than women. On average the reservation wage for married men is 48 percent higher than what women ask. The cause behind such a large gap can be the existence of strong gender stereotypes in the society. Men are seen as head of the family and as the main provider whose job is to take care of the family. Married men may feel the pressure of these stereotypes and work harder.

If we add variables to the regression model showing the industry a person is working or last worked in, the wage gap will fall to 33 percent and the gap in the reservation wages falls to 28 percent. Adding the industry variables cause the 95 percent confidence interval of both wage and reservation wage to overlap meaning that men ask for higher wages and also receive them.

Future research papers on this subject should attempt to explain the reasons why men's reservation wages are higher than women's. Even if the gender wage gap is not directly caused by discrimination, the large gap can still cause great friction in the society and therefore this subject should definitely be more thoroughly researched.