

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Rahvamajanduse instituut

Oliver Rull

**EESTI- JA VENEKEELSETE PALGALÕHE
RESERVATSIOONIPALGAS EESTI TÖÖTURUL**

Bakalaureusetöö

Juhendajad: prof. Raul Eamets

vanemteadur Ott-Siim Toomet

Tartu 2014

Soovitan suunata kaitsmisele
(juhendajate allkirjad)

Kaitsmisele lubatud "....."2014. a.

Majandusteooria õppetooli juhataja prof. Raul Eamets

.....
(allkiri)

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

.....
(töö autori allkiri)

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Palga diskrimineerimise teoreetiline taust	6
1.1. Diskrimineerimise probleem	6
1.2. Eelarvamustel põhinev mudel	9
1.3. Statistilise diskrimineerimise teooria	13
2. Palgalõhe empiiriline analüüs	20
2.1. Palgalõhe seniste empiiriliste uuringute põhjal	20
2.2. Oaxaca-Blinderi dekompositsioon	24
2.3. Soovitused diskrimineerimise vähendamiseks	36
Kokkuvõte	40
Viidatud allikad	43
Summary	46

SISSEJUHATUS

Eesti rahvuslikus koosseis on väga mitmekülgne: eestlased, venelased, valgevenelased, soomlased, ukrainlased, lätlased, poolakad ning vähesel määral palju teisi erinevaid rahvusi. Sellest tulenevalt on ka eesti tööturul väga mitmekülgne tööjõu pakkumine. Tööandjad hindavad oma töötajate seas paljusid erinevaid omadusi. Majanduslikust seisukohast eelkõige tootlikkust, ning nende omaduste koosmõjul tekkiv mulje töötaja teadmistest ja oskustest on suureks kriteeriumiks töötaja palkamisel.

Erinevaid inimeste palka mõjutavaid tegureid on palju - haridustee pikkus, erinevad eelistused töökoha valikul ning julgus küsida kõrgemat palka on vaid mõningad muutujad, mis võivad avaldada mõju palgalõhe tekkele. Tulenevalt nõuetest kindlatele tööpakkumistele on võimalus, et tööandja eelistab ka puhtalt isiklikest seisukohtadest ja vaadetest mõnda kandidaati, kui nende oskused ja haridus on samad.

Diskrimineerimine tulenevalt erinevatest tootlikkusega mitte seotud kriteeriumitest on olnud pikalt liberaalsetes ühiskondades huviorbiidis. Diskrimineerimist võib defineerida kui eelistamist ebaoluliste tunnuste alusel. Varasemad uurimused keskenduvad põhiliselt meeste-naiste ning rassist tulenevate palgalõhede uurimisele, viimane on just aktuaalne Ameerika tööturul, kus rassiline diskrimineerimine on pidevalt huviorbiidis. Kuigi on olemas eelnevaid uurimusi rahvusliku ja keelelise palgalõhe kohta, ei ole siiani selgelt määratletud selle tekkepõhjuseid.

Käesolev töö käsitleb reservatsioonipalkade taset keelelise tunnuse lõikes. Reservatsioonipalka käsitletakse kui madalaimat palka, mille eest inimene on taas nõus tööle asuma. Erinevat diskrimineerivat kohtlemist eelnevalt tundnud töötaja võib olla mõjutatud eelnevast kogemusest. Seega on oluline uurida, kas tööturult kord lahkunud ning uuesti tööle asumise soovi avaldav inimene valib oma tulevase palganumbri väiksema või suurema.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on autor püstitanud vene- ja eestikeelsete reservatsioonipalga lõhe uurimise ja poliitikasoovituste välja töötamise. Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- 1) Tuua välja palga diskrimineerimise teoreetiline käsitlus;
- 2) Esitleda varasemate palgalõhe empiiriliste uuringute tulemusi;
- 3) Viia läbi reservatsioonipalga dekompositsioon kasutades CV keskuse andmeid, mis võiks kinnitaksid varasemalt tõendatud palgalõhet ja diskrimineerimisele viiteid Eestis;
- 4) Pakkuda lahendusi diskrimineerimise vähendamiseks.

Bakalaureusetöö koosneb kahest osast, esimene osa keskendub teooriale ja teine osa on empiiriline analüüs. Teoreetilises osas kirjeldatakse kahte põhilist diskrimineerimise teooriat, millest ülevaade annab eeldatavalt hea arusaamise palga diskrimineerimise põhilistest tekkepõhjustest ning võimaldab nende põhjal teha sisulisi järeldusi ka töö empiirilises peatükis. Töö teises, empiirilises analüüsis, tehakse esimeses osas ülevaade palgalõhe põhjustest seniste empiiriliste analüüside põhjal. Teises osas viib autor läbi Oaxaca-Blinderi dekompositsioon kasutades CV Keskuse andmeid, mis võimaldab leida diskrimineerimist selgitavaid seoseid. Reservatsioonipalkade erinevust ei ole sellisel kujul varasemalt uuritud ning CV Keskuse andmebaas on selleks analüüsiks sobiv, kuna inimene on enamjaolt oma kandideerimissoovis välja toonud ka soovitava palga tulevasel töökohal. Eelnevates uurimistöodes on kasutatud eelkõige Eesti Tööjõu Uuringu andmeid, kus võrreldakse töötajate palku juba tööle saades. See võib aga olla juba mõjutatud töötaja kokkuleppes tööandjaga ning erineda tema esialgsest palgasoovist. Reservatsioonipalga ja palga võrdlus võimaldab analüüsida, kas palgalõhe eksisteerib ka enne tööturule sisenemist. Teise peatüki viimases osas pakutakse lahendusi diskrimineerimise vähendamiseks. Nendele punktidele keskendumine võimaldab teadlikkust tõsta, probleeme ennetada ning ka lahendada.

1. PALGA DISKRIMINEERIMISE TEOREETILINE TAUST

1.1. Diskrimineerimise probleem

Käesoleva peatüki eesmärgiks on tutvustada diskrimineerimise olemust, et oleks täpselt määratletud, mida peetakse silmas ebavõrdse kohtlemise all. Väites, et Eesti tööturul on eestikeelsete ja venekeelsete palgas lõhe, on oluline esmalt defineerida diskrimineerimine ning selgitada selle avaldumise vorme. Järgnevas peatükis pööratakse suurt rõhku eelarvamuste mudelile ja statistilise diskrimineerimise teooriale, mis on kaks enam levinud palga diskrimineerimise teooriat. Teooria tundmine loob tausta empiirilise analüüsi tõlgendamiseks.

Altonji ja Blank (1999:26) on defineerinud diskrimineerimise tööturul kui olukorra, kus isikud, kes osalevad tööturul ning on sama produktiivsed nii materiaalses kui ka füüsilises mõttes, koheldakse ebavõrdselt jälgitavate tunnuste nagu rass, sugu või rahvus põhjal. Ebavõrdsuse all peetakse silmas, et isikud saavad erinevat palka ja neile esitatakse erinevad nõudmised ning standardid samadel töökohtadel. Seega olukord, kus vähemuskandidaate ei valita, kuna nende kvalifikatsioon on halvem, ei ole diskrimineerimine nende suhtes.

Oluline on siinkohal ka eristada tööturu ja palga diskrimineerimist. Palga diskrimineerimise puhul makstakse näiteks identsete kvalifikatsioonidega inimestele samadel töökohtadel erinevat palka ilma ühegi näiliselt mõjuva põhjuseta. Tööturu diskrimineerimise puhul on näiteks vähemusgruppidel samade kvalifikatsioonide puhul kehvem ligipääs parematele karjäärivõimalustele. Antud töös on vaatluse all palga diskrimineerimist käsitlevad teooriad, kuna see haakub pigem töö eesmärkidega.

Vähemusrahvustel on Euroopa Liidu riikides väiksem palk. See tundub olevat justkui ka universaalne fakt, kuigi kehtib väiksemal määral Ameerika Ühendriikides. Suuresti on võimalik seda palgavahet tõlgendada väiksema väljaõppega - madalam haridustase või

keelebarjäär. Makroökonomiline käsitus väidab, et tegemist on ka immigratsioonist või rahvuslikust kuuluvusest tuleneva töötajate erineva väljaõppe ning oskustega. Sellest tulenevalt toimub jaotumine erinevatesse tööturu valdkondadesse. (Leping, Toomet 2007: 4)

Võttes arvesse eelnimetatu, makstakse siiski vähemusrahvustele väiksemat palka ka sama väljaõppega sarnastes töövaldkondades - Euroopas on diskrimineerimise ohvriteks näiteks mustanahalised ja Lähis-Idast pärit töölised, Ameerika Ühendriikides enamjaolt mustanahalised. Kuigi on võimalus, et madalamad palgad kompenseeritakse erinevate hüvistega tööjuures, on olukord tegelikult siiski vastupidine. (Leping, Toomet 2007: 4)

Kuigi viimastel aastakümnetel on tekkinud hulgaliselt materjali etnilise palgalõhe kohta tööturul, ei ole leitud kindlaid selgitusi selle põhjendamiseks. Lahendusteks on pakutud mittevaadeldavaid omadusi nagu motivatsioon ning paljud uurimistööd on pakkunud võimalikuks põhjuseks ka diskrimineerimist. (*Ibid:4*) Pakkudes diskrimineerimist võimaliku palgalõhe põhjuseks on väga keeruline üheselt väita, mis seda põhjustab. Seetõttu on siiani vajalik erinevaid tööturu gruppe analüüsivad uuringud, et leida kinnitust erinevatele spekulatsioonidele, mis võiks olla diskrimineerimise põhjuseks või millised meetmed võiksid selle probleemi vastu aidata.

Toomet ja Leping toovad välja (2008: 603), et kõrgharidusega inimeste hulk on võrdne nii eestlaste kui ka mitte-eestlaste seas. Samas on aga eestlasi rohkem kui venelasi, kel puudub keskharidus. Käesolevas töös on vaatluse all eestikeelsete ja venekeelsete reservatsioonipalga lõhe Eesti tööturul, kuid Leping ja Toometi välja toodud etniline palgalõhe 10-15% Eestis võib viidata ka palgalõhele eestikeelsete ja venekeelsete vahel. Oluline on siinkohal leida, kas palgalõhe esineb ka juba reservatsioonipalgas, mille inimene ise kandideerimisel märgib. Lisaks on varasemalt palgalõhe analüüsi läbi viidud eelkõige Eesti Tööjõu Uuringu andmetega - käesolevas töös on vaatluse all CV keskuse andmebaas.

Me teame, et Eesti rahvuslik koosseis on väga mitmekülgne ning pea 25% meie rahvuslikust koosseisust moodustavad venelased (REL 2011). Põhjuseks on Nõukogude Liidu lagunemise tagajärjel siia jäänud suur hulk vene rahvuse esindajaid. Kuna palka on lihtne mõõta, on tehtud palju võrdlevaid analüüse ning enamik autoreid on leidnud,

et põhjuseks võib olla tööturul diskrimineerimine. Eestlaste palgad olid 1995. aastal mitte-eestlaste omadega võrreldes peaaegu võrdsed. Üleminekuperiood tõi kaasa ka põhjendamatu palgalõhe vähemusrahvustele Eestis. Eestlaste palk on tänaseks tõusnud 10-15% kõrgemaks kui vähemusrahvuste palk ning säilib sellel tasemel (Leping, Toomet 2007: 22). Leping ja Toometi tulemused viitavad palgalõhele juba töö leidnud inimeste seas. Käesolevas töös on võimalik leida, kas inimesed ka töökohale kandideerides esitavad oma palganõudmised säärase erinevusega. Lisaks on Leping ja Toomet välja toonud, et suur osa palgalõhest tuleneb produktiivsusega mitte seotud kriteeriumitest, mida on samuti võimalik käesoleva töö empiirilise osa analüüsimetodiga leida.

Eestlaste ja venelaste vahelised suhted on teatud perioodidel olnud pingelised. Meedia ei ole kunagi otseselt negatiivseid seisukohti küll populiseerinud, kuid interenetifoorumites ja veebipõhistes väljaannetes on leidunud sääraseid mõtteavaldusi siiski. Antud kontekstis on võimalik, et palgalõhe on tekitatud diskrimineerimisest venelaste suhtes negatiivsete populiseeritud seisukohtade tõttu. (Leping, Toomet 2007: 22) Inimlikust seisukohast vaadates on tõesti võimalik, et eestikeelne tööandja, teades, et töötaja on vene keelt kõneleja ning tema eelistus tema suhtes on kehvemapoolne, maksab talle väiksemat palka.

Diskrimineerimine on kontseptsioon, mida on keeruline objektiivselt seletada ning ka keeruline üheselt mõista, sest tihtipeale on see seotud subjektiivsete tunnustega. Kuna diskrimineerimise puhul on tegemist subjektiivsete omadustega saab indiviid ise määrata, kas ja millisesse vähemusgruppi ta arvab end kuuluvat. Inimesed ise tajuvad, et neid koheldakse teistmoodi, millest tulenevalt nad leiavad, et neisse suhtutakse ebavõrdselt. See, kes nii-öelda diskrimineerib, võib seda teha tahtlikult või tahtmatult. Tahtliku ebavõrdse kohtlemise korral peaksid ebavõrdsust tajuma kõik asjaosalised (silmas pidada ka, et inimeste tajud on erinevad), tahtmatu korral tuginetakse näiteks eelarvamustele ja oletustele inimese võimete, oskuste, pädevuse ja tootlikkuse kohta. (Diskrimineerimine - olemus ... 2013)

Eelnevast arutelust tulenevalt on selge, et diskrimineerimine on keeruline kontseptsioon, mille tuvastamisel on mängus ka subjektiivsed arvamused. Eesti mitmekülgse rahvusliku koosseisu puhul on ühiskonnas vastakuti pigem eesti- ja venekeelt kõnelejad

ning nende kahe grupi palgalõhet on siiani ka uuritud. Kuna ETU andmete järgi on palgalõhe kahe rahvuse vahel 10-15%, on oluline leida tõendeid sellest ka kasutades teisi andmeid ning uurides reservatsioonpalkasid. Teooriaga sidudes on võimalik leida selgitusi palgalõhe tekkepõhjuste kohta.

1.2. Eelarvamustel põhinev mudel

Majanduses on palga diskrimineerimise teooriad jaotatud põhiliselt kahte gruppi - eelarvamuste põhjal diskrimineerimine (*prejudice model*), mille on kirjutanud Becker ning statistilised diskrimineerimise teooria. Antud peatükis vaadeldakse lähemalt Beckeri mudelit ning lisatakse teooriale tööga haakuvat konteksti, mis võiks aidata kaasa empiirilises analüüsis leitavate tulemuste tõlgendamisel.

Beckeri eelarvamuste mudelit on võimalik esitada järgneva võrrandi abil (Studying discrimination 2011)

$$(1) \quad U_i = f(K, L_a + L_b) - w_a L_a - w_b L_b - d_j L_b,$$

- kus f - konstantne muutuja tootmisfunktsioonis,
 w_b ja w_a - on vastavalt palgad afroameeriklastel (w_b) ning valgetel (w_a),
 U_i - kasulikkusfunktsioon,
 K - kapital,
 L - tööjõud,
 d_j - diskrimineerise muutuja.

Beckeri käsitluses eeldatakse, et musta- ja valgenahalised on täielikult asendatavad tööandja kasulikkusfunktsioonis. Tööandja on mitte diskrimineeriv, kui diskrimineerimise muutuja $d_j = 0$. Võrrandist 1 võib järeldada, et tööandja palkab vaid selliseid töötajaid, kes on talle kõige vähem kulukad. See tähendab seda, et mustanahalisi palgatakse tingimusel $w_b + d_j < w_a$, ning tööandja palkab ainult valgenahalisi, kui kehtib vastupidine võrratus. Tööandja töötajad oleksid täielikult etniliselt eraldatud ainult siis, kui tööandja eelarvamuse ja valdavate palkade vahel

kehtiks järgnev seos: $w_b + d_j = w_a$. Mõlemad rahvuse esindajad saavad küll tööle, aga rahvuste vahel tekivad palgalõhed (seda juhul kui $d_j \geq 0$). (Studying dicrimination 2011)

Võib öelda, et inimestel on eelarvamused vähemuse grupis olevate inimeste suhtes ning eelarvamuste põhjal on tasakaalu palgalõhe määratletud kõige enam eelarvamusi omava tööandja kaudu, kellega (käesolevas kontekstis) vene keelt kõnelevad töötajad koostööd teevad. See tuleneb sellest, et vene töötajad ise otsivad selliseid tööandjaid, kes on väiksemate eelarvamustega ning sellest tulenevalt on palgalõhe määratletud kõige enam eelarvamusi omava tööandjaga. Isegi kui turul eksisteerib kõige enam eelarvamusi omavaid tööandjaid, ning kui turul on piisavalt eelarvamuste vabu tööandjaid ($d_j = 0$), võrreldes vene keelt kõnelevate tööliste arvuga, siis lühiajaliselt palgalõhet keele alusel ei eksisteeri. Teiseks, kui venelased ise püüaksid suhelda vaid eelarvamuste vabade tööandjatega, siis palgalõhet ei eksisteeriks (Studying discrimination 2011). Tähelepanuväärne on fakt, et diskrimineerijateks võivad olla nii töötajad, tööandjad kui ka ettevõtte kliendid (Altonji, Blank 1999:28).

Tööandjatepoolse diskrimineerimise korral on diskrimineeritavateks mingi kindel vähemuse grupp - soolise diskrimineerimise puhul näiteks naised, rassilise diskrimineerimise puhul mustanahalised. Antud bakalaureusetöös on uuritavaks vähemusgrupiks vene keelt emakeelena kõnelevad töötajad, kelle reservatsioonipalk on eeldatavalt väiksem võrdluses eesti keelt kõnelevate tööliste reservatsioonipalgaga. Vene¹ töötajad, olles teadlikud nende suhtes diskrimineerivast käitumisest tööturul ning olles seda varasemalt kogenud, võivad küsida väiksemat reservatsioonipalka, et võimaldada endale samu töökohti, millele kandideerivad ka eesti keelt kõnelevad töötajad.

Beckeri teooriast lähtudes tööandjad maksimeerivad oma kasulikkusfunktsiooni, mis koosneb kasumi ning mingi kindla töötaja palkamisest saadava kasu summast. Mida suurem on diskrimineeritavate töötajate arv, mida tugevamad on nende eelarvamused, seda suurem on palgavahe eesti ja vene keelt kõnelevate töötajate vahel. Kui tööandja oma eelistuste tõttu arvab, et venelased on näiteks viis korda halvemad töötajad kui eestlased, siis ta ei palka venelasi kui nende küsitav palk on suurem kui 1/5 eestlaste

¹ Töö autor kasutab siin ja edaspidi venekeelseid ning venelasi sünonüümidena.

palgast. Mudelist lähtudes tekibki rahvuslik palgalõhe siis, kui tööandjatel on kindel eelistus ühe grupi suhtes. Antud juhul saavad venelased diskrimineeriva kohtlemise osaliseks, millega kaasnevad madalamapalgalised tööpakkumised, kõrgem töökoormus ning kehvemad töötingimused kui mittediskrimineerivate tööandjate puhul. Sellisel juhul tekib olukord, kus vene keelt kõnelev töötaja alandab oma küsitavat reservatsioonipalka kuni nende küsitav palk langeb diskrimineerivale firmale aktsepteeritava palga tasemele või kuni nad saavad pakkumise mittediskrimineerivalt tööandjalt. Beckeri mudeli järgi palgatakse diskrimineeritavad töötajad kõige vähem diskrimineeriva firma poolt ning eesti ja vene keelt kõnelevad töötajad lahknevad tööturul. Palgavahe suureneb üha enam kahe grupi vahel tulenevalt diskrimineerivate tööandjate rohkusest, nende eelarvamuste tugevusest ning mida rohkem diskrimineeritavaid, antud juhul vene keelt kõnelevaid töötajad, on tööturul. (Altonji, Blank 1999:28) Eelnevalt on välja toodud Lepingu ja Toometi leitud palgalõhe oli 10-15%. Eeldades, et see on kõik puhtalt diskrimineerimisest tulenev ning lähtudes eelistustel põhinevale mudelile, on venekeelsete reservatsioonipalk 10-15% madalam, sest tööandjad ei ole neid nõus palkama kõrgema palgaga, pidades neid 10-15% vähem tootlikeks kui on eesti keelt kõnelejad - see on tööandja eelistus.

Beckeri teooria viitab samuti tõsiasjale, et diskrimineerivad tööandjad teenivad väiksemat kasumit kui mittediskrimineerivad tööandjad, kuna mittediskrimineerivad tööandjad maksavad vähem oma tööjõu eest palgates vene keelt kõnelevaid töötajaid. Becker toob välja, et kui ettevõttel ei ole takistusi turule sisenemisel, siis pikas perspektiivis kasvab mittediskrimineeritavate tööandjate hulk piirini, kus vene keelt kõnelevatel töötajatel ei ole tarvis enam töötajad eelarvamustega ettevõtja juures ning palgalõhe venelaste ja eestlaste vahel väheneb või kaob täielikult. Kuna palgalõhe endiselt esineb eestlaste ja venelaste vahel, kuigi see oleks pidanud pikas perspektiivis olema kaduv, võib lähtuvalt Beckeri eelistuste mudelist öelda, et kas diskrimineerimist tööturul ei toimu, tööandja poolne diskrimineerimine ei ole peamine põhjus palgalõhele või palgalõhe põhjuseks on muud tegurid (Altonji, Blank 1999:29).

Becker on kirjutanud ka eelistustel põhineva teooria tööliste seas. Tööliste vahelise diskrimineerimise puhul on enamusgrupp, näiteks eestikeelsed, eelarvamustega venekeelsete suhtes, kes on vähemus, ning ei ole nõus töötama nendega koos. Oletades,

et ettevõttes on kahte liiki töötajaid, oskus- ja lihttöölised ning ettevõttes on tarvis teha kahte liiki töid, oskus- ja lihttööd. Kõik töötajad suudavad teha võrdselt hästi lihttööd, kuid oskustöö tegemisega saab hakkama ainult oskustöölise. Seega tuleb tööd teha kahestes meeskondades - oskustöölise ja lihttöölise. Diskrimineerimine ei põhjusta palgaerinevust, kui ei ole otsimiskulusid ning oskuste jagunemine ja eelistamine kindlate tööde suhtes oleks gruppide lõikes sama. Antud juhul moodustaks ettevõtte grupid, kus on ainult vene keelt või ainult eesti keelt kõnelevad töötajad. Samas võib luua ka grupid, kus vene keelt kõnelevad töötajad on koos eestlastest mittediskrimineerivate kolleegidega. (Altonji, Blank 1999:29)

Võimalik on ka olukord, kus on liiga vähe vene oskustöölisi ning enamik oskustöölisi eestlaste seas on diskrimineerivad. Sellisel juhul on mõningad vene lihttöölised sunnitud töötama eestlasest oskustöölisega. Eestlasest diskrimineeriv oskustöölise nõuab aga lisapalka, et on sunnitud ebameeldiva kolleegiga töötama ning sellest tulenevalt võetakse vene lihttöölisel palka vähemaks - eestlase lisapalk on vaja kuskilt leida. Tulemuseks vene lihttöölise väiksem palk kui eestlasest lihttöölisel. Vastukaaluks aga vene oskustöölise teenib rohkem kui eesti oskustöölise, kes töötab koos eestlasest lihttöölisega, sest vene oskustöötajate järele on suurem nõudlus. Seetõttu on vene lihttöölisel parem kui eesti lihttöölisel õppida juurde uus oskus. Juhul kui õppimisel puuduvad takistused, siis pikas perspektiivis peaks jaotus eestlaste ja venelaste vahel ühtlustuma. Lisaks palgavahe ühtlustuks, kuid kaoksid ka sega tööpaarid. (Altonji, Blank 1999:29) Võttes oskustöölisi kui näiteks kõrgharidusega gruppe võiks empiirilises analüüsis selguda, et vene keelt kõrgharitud teenivad eesti tööturul rohkem kui eesti kõrgharitud - venekeelsete järele on suurem nõudlus. Lisaks peaks eelistuste mudeli kohaselt teenima vene lihttöölised väiksemat palka, mis peaks kompenseerima eestikeelsetele nendega töötamise. Kuid kuna see palgalõhe peaks pikas perspektiivis kaduma, võib arvata, et eesti ja venekeelsete eelistused ei ole palgalõhe põhjuseks.

Eelmainitud teooriatele on lisaks Beckeri poolt välja töötatud ka tarbijapoolne diskrimineerimine. Tarbijapoolne diskrimineerimine tähendab, et eelarvamustega grupp saab kehvema teenuse osaliseks, kui ostab teenuse vähemusgrupi esindaja käest. Konteksti sidudes saab näitlikustada, et eestikeelsetest koosnev tarbijagrupp saab kehvema teenuse osaliseks kui ostab teenust venekeelse pakkuja käest, mitte eestikeelt

emakeelena kõneleva pakkuja käest. Diskrimineeriv tarbija on nõus ostma kaupa venekeelse pakkuja käest ainult juhul, kui ta saab selle odavamalt ning on seetõttu nõus läbima ebamugava vestlusprotsessi venekeelse pakkujaga, kes talle tegelikult on vastumeelne. Selle tulemusena vähenevad venekeelsete töötajate palgad, kes osaleva klientidega suhtluses. Tulemusena saavad venekeelsed töötajad suhelda ainult teiste venekeelsete klientidega või mitte-diskrimineerivate eestikeelsete töölistega, lisaks võidakse venekeelne töötaja eemaldada kohtadelt, kus on vajalik klientidega suhtlemine, et vältida (negatiivset) mõju ettevõtte majandustegevusele. (Altonji, Blank 1999:30) Eelistus võib tekkida ka seetõttu, et eesti keelt emakeelena mitte kõnelejal on võimalik aktsent või keerulisem mõista emakeelt eesti keelena kõnelejat. Selle ennetamiseks võib tööandja eemaldada suhtlust nõudvatelt kohtadelt venekeelsed, et mitte rikkuda firma mainet või vältida suhtlusprobleeme, mis ei ole kindlasti aus käitumine vähemusgrupi suhtes ning koondab neid teatud ametikohtadele.

Eelneva eelarvamuste mudeli variatsioonide põhjal toodi välja, et suurenev konkurents tööjõuturul ja vaba turg vähendavad pikas perspektiivis vene keelt kõnelevate tööliste diskrimineerimist ning tasakaalustab reservatsioonipalga nõudmiste vahet. Palgalõhe Eesti tööturul ei ole aga aegamööda vähenenud, vaid on püsinud samal tasemel ning kadumise märke ei ole täheldatud. Seega võib palgalõhe olla põhjustatud ka muudest, diskrimineerimisega mitte seotud teguritest, mitte pelgalt erinevate gruppide eelistustest.

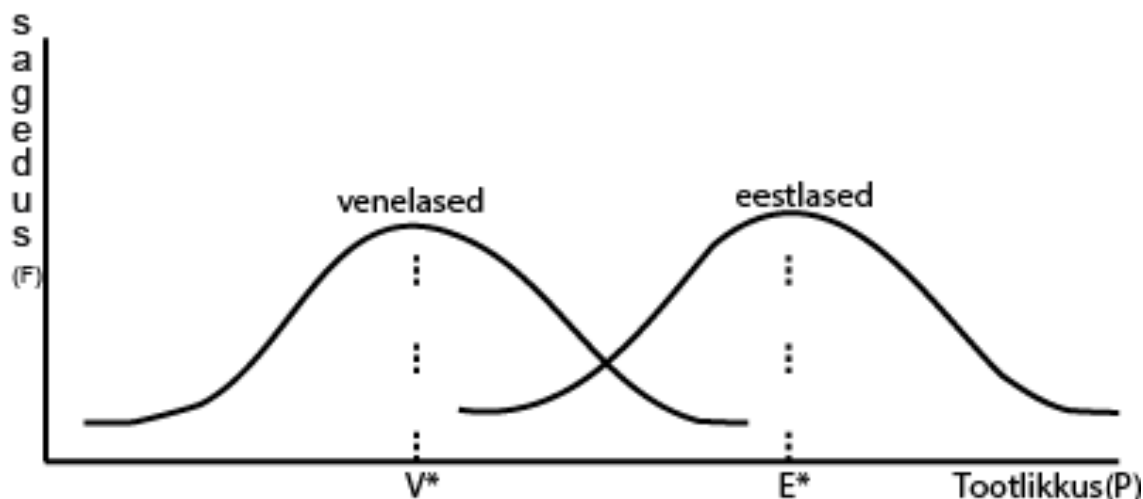
1.3. Statistilise diskrimineerimise teooria

Lisaks eelnevalt kirjeldatud eelistustel põhinevatele diskrimineerimismudelile on üheks põhiliseks diskrimineerimisteooriaks ka statistiline diskrimineerimine. Statistilise diskrimineerimise põhjuseks on põhiliselt firmade vähene informatsioon töötajate kohta. Silmapaistvaks on just vähene info või selle puudumine noorte töötajate kohta, kes alles sisenevad esimest korda tööturule. Olukorras, kus infot on vähe, võivad ettevõtted kasutada kergesti vaadeldavat tunnust, näiteks sugu, rahvust (keeleoskust) või rassi, et hinnata töötajate võimalikke omadusi, näiteks tootlikkust, tulevasel tööpostil.

Eeldades, et Eesti tööturul on levinud teadmine, et vene keelt kõnelevad inimesed on tööturul madalama palgaga, ei tohiks see olla põhjuseks, miks jätta nad

palgakõrgendusest ilma (Eestlaste ja mitte... 2008). Tuleb silmas pidada, et on ebaseaduslik teha tööandjatel otsuseid palkamisest, palgakõrgendusest või ametikõrgendusest põhinedes puhtalt ankeedi keeleoskusele tuginedes, samade kriteeriumitega töötajate puhul, isegi kui tööandjal on saadaval statistiline informatsioon, mis viitakse selle otsuse positiivsele tulemile. Statistiline diskrimineerimine tulenebki faktist, et töötaja omaduste hindamisel ei vaadata konkreetset töötajat, vaid temaga mingi tunnuse poolest sarnaste töötajate statistilist käitumist (Altonji, Blank 1999:38). Statistilise diskrimineerimise teooria väidab, et peaaegu alati on liiga kulukas või lausa võimatu saada tööotsijalt täielikku informatsiooni tema oskuste kohta, seega on lihtne kasutada eelnimetatud tunnuseid otsuste langetamisel, eeldades, et need viivad parema tulemuseni. Reaalsuses on see täielikult subjektiivne tulem, kuna inimese objektiivsest võimekusest on see eraldiseisev.

Thurow (1975: 172) on defineerinud statistilise diskrimineerimise kui olukorra, kus indiviidi hinnatakse omadustelt, mis esinevad grupil kuhu ta kuulub, mitte tema isiklikel iseloomulikel omadustel ja oskustel. Tal on õigus, kui ta väidab, et kasutatakse stereotüüpsete gruppide keskmisi näitajaid, kuid tema väide, et mitte-diskrimineerijad kasutavad inimeste personaalseid oskusi hindamiseks, mitte grupi omadusi, ei ole loogiline, kui me just ei väida, et kõik palkamisotsused on diskrimineerivate omadustega. Kõik inimeste iseloomulikud omadused saab üle kanda ka gruppidele ja vastupidi, seetõttu ei ole töö seisukohalt vahet, kas hinnata indiviide gruppide järgi või personaalselt - tootlikkust eeldatakse mõlemalt. Näiteks jaapani noormees läbib katsed kõrgel tasemel ning seega kantakse tema omadus üle kõikidele jaapanlastest avalduste esitajatele. Sellest tulenevalt võivad teiste rahvuste esindajad küsida väiksemat reservatsioonipalka, eeldades, et nende tootlikkust hinnatakse madalamalt võrreldes jaapanlastega. Ainus oluline kriteerium oleks siinkohal, kui inimese hinnatav iseloomulik omadus oleks konkreetse töö tootlikkuse hinnang. Kahjuks aga konkreetse töö tootlikkust ei mõõdeta pea kunagi enne palkamist. Seega saame väita, et kui kasutatakse omistava tunnusest nagu sugu, rassi või rahvust (keelt) on hindamisprotsess olnud diskrimineeriv. (Burstein 1994: 60)



Joonis 1. Tootlikkuse jaotumine gruppide vahel (autori koostatud allika Economics explains discrimination... 2013 põhjal).

Kuna firmad ei tea iga indiviidi personaalset tootlikkust palkamisotsust tehes, siis on keeruline määrata palgataset. Eeldades, et ettevõtte on aga kursis gruppide keskmiste tootlikustega, antud juhul eesti või vene keelt kõnelevate töötajate omaga, siis palgatase määratakse selle järgi. Kuna vene töölised on antud juhul vähemusrahvuseks ja diskrimineeritavateks, siis eeldatav tootlikkus võib olla neil väiksem. Jooniselt 1 näeme rahvuslikku tootlikkuse jaotumist eestlaste ja venelaste puhul. Kahe kõvera lõikumine täheldab fakti, et osad vene töölised on tootlikumad kui eesti töölised. Olgu joonisel V^* venelaste keskmine tootlikkus ning E^* eestlaste keskmine tootlikkus ning kehtib seos $E^* > V^*$. (Burstein 1994: 60)

Eesti keelt kõneleva töölise jaoks on individuaalne tootlikkus:

$$(2) \quad E_i^* = E^* + d$$

Vene keelt kõneleva töölise individuaalne tootlikkus:

$$(3) \quad V_i^* = V^* + d$$

kus d kirjeldab inimese tegeliku tootlikkuse taseme erinevust grupi keskmisest tootlikkusest. Kuna keskmine tootlikkus on eeldatud kahel grupil erinev ning sellest tulenevalt on ka palgatase erinev, siis diskrimineerimist ei esine. Diskrimineerimine esineb aga individuaalsete vähemusgruppide esindajate suhtes. Mida suurem on

varieeruvus vähemusgrupi liikmete tootlikkuses, seda vähem makstakse venelastele võrreldes eestlastega, kes võivad olla vähem produktiivsed. Diskrimineerimine toimub antud juhul individuaalsete isikute suhtes, kellele kantakse üle grupi keskmisi näitajaid hoolimata nende tegelikult tootlikkuse tasemest. (Economics explains discrimination... 2013)

Teooriatest lähtudes tekib küsimus, kas statistilise diskrimineerimise mudel lähtudes keskmisest tootlikkuse seotud tunnustest võib seletada diskrimineerivat palgalõhet vähemusgruppide, näiteks naiste, mustanahaliste või vene keelt kõnelevate inimeste seas. Cain (1977) väidab, et isegi kui grupid erinevad tootlikkuse poolest ei seleta see diskrimineerivat palgalõhet. Statistilise diskrimineerimine, mis põhineb gruppide keskmistel tunnustel ei vähenda grupi keskmist palka, millel on ka madalam keskmine tootlikkus. Kui me eeldame, et grupi keskmine tootlikkus on otsustavaks selle grupi liikmete palkamisel, siis selle grupi liikmed saavad ka keskmist palka vastavalt tootlikkusele. Näiteks kui venelased on 10% vähem tootlikud kindlal tööil kui eestlased, siis tööandjad ei ole nõus neid palkama, kui venelased ei ole nõus töötama 10% vähema töötasu eest kui eestlased. Kui aga leidub näiteks venelane, kes 20% tootlikum antud valdkonnas, siis peab ta leppima väiksema palgaga, kui tema oskustega oleks võrdeline või ei leia ta üldse tööd. Põhjuseks, et oskustele vastavalt küsitav kõrgem reservatsioonipalk on oluliselt kõrgem, kui gruppide keskmine küsitav palk ning seega ei ole see vastuvõetav tööandja poolt. (Paul Burstein 1994: 62)

Tabel 1 võtab kokku kaks põhilist palga diskrimineerimise käsitlust. Tabelist lähtudes näeme, et diskrimineerimise tulemuseks on mõlema teooria puhul vähemusrahvustele kahjulik tulem. Statistiline diskrimineerimine ohustab eelkõige vähese kogemusega töötajaid, kelle kohta on raske informatsiooni leida. Selgub fakt, et ühesuuruste gruppide võrdluses on statistilise diskrimineerimise puhul kannatajaid vähem kui eelistustel põhineva diskrimineerimise puhul, kuna kannatajateks on grupi keskmisest varieeruvad indiviidid, mitte kogu grupp. Peamine erinevus kahe teooria vahel on aga see, et eelistuste mudel väidab, et kõik saavad tööle, statistiline teooria väidab, et vähemuse esindajad saavad tööle väiksema tõenäosusega.

Tabel 1. Diskrimineerimisteooriate võrdlus

	Eelistustel põhinev diskrimineerimine	Statistiline diskrimineerimine
Põhjus	Isiklik või üldlevinud eelarvamus vähemusgrupi suhtes	Informatsiooni vähesus või selle hankimise kulukus.
Diskrimineerija	Tööandja, töötaja või klient	Põhiliselt tööandja
Omaduste hindamine	Vähemusgrupi omadused kehtivad kõigile grupi liikmetele	Grupi keskmised
Ajaline määratlus	Võib ajas kaduda	Ei ole ajas kaduv
Tulemus	Vähemusgrupi palk väheneb	Vähemusgrupi palk väheneb
Kannataja	Kõik vähemusgrupi liikmed	Vähemusgrupi keskmistest näitajatest enim varieeruvad indiviidid

Allikas: autori koostatud eelneva teksti põhjal.

Statistilise diskrimineerimise puhul on oluline mõista ka stereotüüpide rolli mudeli toimimisel. Ettevõtted, kes on diskrimineerivad, võivad jätta töötaja palkamata, kuna ta seostub negatiivse stereotüübiga. Näiteks võime oletada kahte Ameerika ühiskonnas levinud stereotüüpi rahvuste kohta: kõik asiaadid on kõrgema intelligentsiga ning kõik mehhiklased on tööülesannete täitmisel laisad. Tööturul tekib nõudlus tööliste järele ning mõlemad kandideerivad, läbides eelnevalt oma kuludega koolituse ja saavutavad sama kogemuse ning oskuste taseme. Sellises olukorras võib ettevõtte diskrimineeriv eksiarvamus olla suurelt asiaadist kandidaadid palkamise poolt. Kuigi mõlemal kandidaadil on sama töökogemus ning oskused saab otsuse tegemisel antud juhul määravaks stereotüüpidele omistatav erinev oskustase ning eeldatav tootlikkus (Altonji, Blank 1999: 39).

Stereotüüpide olemasolu mõju statistilisele diskrimineerimise puhul mõjutab töötajate sooritus hindamist. Lisaks mõjutavad stereotüübid ka töötajate endi sooritusi sõltumata nende tegelikest oskustest, kui stereotüüpi neile teadvustada. Näiteks on leitud, et afroameeriklasest tudengid, kes on vaesed, sooritavad katseid kehvemini võrreldes valgetega, kui neile teadvustada stereotüüpi ning väita, et test määrab ära nende võimed teatud teemal. Lisaks sooritasid pensionärid mälu testi kehvemini, kui neile teadvustati, et vanemad inimesed sooritavad testi tavaliselt halvasti. Stereotüüpidest rääkides ei saa

aga kõrvale jätta ka positiivset mõju - mälust sooritati paremini, kui neile teadvustati, et nad sooritavad testi tavaliselt paremini (Shih, Pittinsky, Ambady 1999: 80). Seega positiivse stereotüübi teadvustamine toob kaasa enesekindluse tõusu ning ka sooritusvõime kasvu. Sarnane positiivse stereotüübi teadvustamine tööturul võib kaasa tuua enda võimete vastavalt kas kehvema või parema hinnangu. Seega võivad positiivse stereotüübi gruppi kuulujad küsida kõrgemat reservatsioonipalka, kui negatiivse stereotüübi gruppi kuulujad. Oluline on ka mõista, et inimesed ise teadvustavad endale stereotüüpide olemasolu ning olenevalt olukorrast peavad ennast kindlasse gruppi kuuluvaks ja seda täiesti subjektiivselt.

Eelmainitud diskrimineerimise teooriad on pikas perspektiivis kaduvad, kui tegemist on konkurentsituruga (Burstein 1994: 67). Tööturul võivad olla diskrimineerijaks kõik, kes on tööturuga seotud - tööandja, töötaja ja klient. Sagedasti tehakse diskrimineerivaid otsuseid eelnevate negatiivsete eelarvamuste tõttu (*prejudice model*), kuid diskrimineerimise põhjuseks võib olla ka liigne kulukus konkreetse infoni jõudmisel. Tööandjal puudub piisav informatsiooni, et teha järeldusi palgatava töötaja tootlikkuse kohta, seega võetakse kasutusele ühiskonnas tuntud stereotüübid üldistamiseks näiteks töötaja tulevast esitust. Teadvustades ühiskonnas tuntud stereotüüpe ka tööotsijate seas võib see mõjutada reservatsioonipalka. Tööotsija, teades, et kuulub kindlasse stereotüübi gruppi, võib eos küsida väiksemat palka, et olla konkurentsivõimeline.

Diskrimineerimine on keeruline kontseptsioon, mida on raske üheselt defineerida. Etniline palgalõhe Eestis on leidnud Lepingu ja Toometi töös tõendamist, kuid seda kasutades Eesti Tööjõu Uuringu andmeid. On huvitav täheldada, kas diskrimineerimise probleem on olemas ka enne tööturule sisenemist reservatsioonipalgas ning ka teisi andmeallikaid nagu CV Keskuse andmebaas kasutades. Lähtudes eelnimetatud teoreetilistest punktidest on võimalik, et venekeelsete kui vähemusgrupi reservatsioonipalk on ka madalam kui eestikeelsete palk, sest diskrimineerival tööturul ei ole võimalik vähemusgrupile pakutavatele töökohtadele nõuda kõrgemat palka - see ei oleks konkurentsivõimeline võrdluses eestikeelsete ega ka teiste venekeelsetega. Diskrimineeriva käitumisega ei ole ka ainult tööandjad, vaid on võimalik, et ka kliendid ja töötajad ise, nagu selgus Beckeri eelistustel põhinevas teoorias. Kuna tihti on tööotsijate kohta ka vähe informatsiooni, on võimalik, et palkamisotsused tehakse

näiteks stereotüüpidest lähtudes, mis on ebaseaduslik. Vähene informatsioon puudutab aga eelkõige tööturule esmakordselt sisenejaid, pigem noori. Lisaks on võimalik, et inimesed teadvustavad endale ise diskrimineerivatavas grupis olemist ning alandavad sellest tulenevalt ka oma reservatsioonipalka, et säilitada konkurentsivõime.

2. PALGALÕHE EMPIIRILINE ANALÜÜS

2.1. Palgalõhe seniste empiiriliste uuringute põhjal

Eelnevalt käsitles autor teoreetilisi põhjuseid palga diskrimineerimisele tööturul. Erinevate teooriate mõistmine on oluline saamaks ettekujutust diskrimineerimise võimalikest tekkepõhjustest. Samas on olemas ka hulgaliselt teisi faktoreid, mis võivad mõjutada erinevusi nõutavates palganumbrites tööturul erinevate gruppide võrdluses, lisaks on oluline mõista konkreetse tööturu eripärasid, et leida selgitusi palgalõhele.

Leping ja Toomet (2007: 24) toovad välja, et üheks võimalikuks põhjuseks on võimalik vähene eesti keele oskus vähemusgruppidel. Levinud on arusaam eestlaste seas, et vähene eesti keele oskus raskendab ligipääsu tööturule. Probleem seisneb selles, et ei ole määratud kindlat taset, kus võiks öelda, et räägitakse keelt piisaval tasemel. Kahjuks ei olemas ka informatsiooni, mis määraks ära piisava keeleoskuse töökohtadel vähemusrahvuste jaoks. Lisaks keeleoskus, mida vähemusgrupid peavad piisavaks, ei ole seda kaugeltki mitte eestlaste jaoks. Vähesest keeleoskusest tulenevalt on vähemusgrupil raskem nõuda samadel töökohtadel sama töötasu, mis kandideerivatel eestlastel, ning nõutav reservatsioonipalk võib olla madalam. Lisaks muudab ka kasin keeleoskus vähemusgrupid vähem mobiilseks - keeleoskuse tõttu võib tunduda liiga riskantne liikuda võõrasse Eesti linna uuele töökohale. (Leping, Toomet 2007: 25) Lahenduseks oleks keeleõppe alustamine väga varakult, et vähendada lõhet ning suurendada mobiilsust.

Lisaks eelmainitule on eesti ja vene koolisüsteem pikalt pea täielikult eraldunud olnud. Seega kehvem vene koolide haridus võib olla üheks põhjuseks venelaste halvemale sooritusele tööturul ning sellest tulenevalt madalamale reservatsioonipalgale. On tõendeid, et juba 1980. aastal vene kooli lõpetanud vene rahvusest noortel oli kehvem võimalus tööturul läbi lüüa kui eestlastel, kes lõpetasid eesti kooli (Toomet, Leping 2007: 31). Järgnevalt on autor koondanud tabelisse 15-74 aastaste hõivatute arvu

eestlaste ja mitte-eestlaste lõikes (vt tabel 2), et uurida haridustasemete erinevusest tulenevaid hõiveprobleeme ja erinevusi.

Tabel 2. 15-74-aastaste hõiveseisund 2012. aastal haridustasemete järgi rahvuste lõikes.

	2012	eestlased	töötajad kokku	mitte-eestlased	töötajad kokku
Esimese taseme haridus või madalam	..hõivatud	79.6%	50 000	67.5%	17900
	..töötud	20.4%		32.5%	
Teise taseme haridus, teise taseme järgne ning kolmanda taseme eelne haridus	..hõivatud	92%	242 500	84.7%	125 900
	..töötud	8%		15.3%	
..keskeriharidus pärast keskharidust	..hõivatud	94.8%	33100	84.3%	26800
	..töötud	5.2%		15.7%	
..kõrgharidus, magistri- ja doktorikraad	..hõivatud	96.3%	147 100	90.9%	51700
	..töötud	3.7%		9.1%	

Allikas: Statistikaamet: 15-74... 2013

Tabelist on näha, et eestlasest hõivatute arv kõrghariduse omandatute seas ligi 6% kõrgem kui mitte-eestlaste seas. Töötute protsent kõrgharidusega eestlaste seas on 3.6%, mitte-eestlastel aga 9%, mis on üle kahe korra suurem. Kuna Eestis on ühtne kõrgharidus, võib selline näitaja viidata eestlasest kõrgharitu kõrgemale konkurentsivõimele tööturul erinevate teiste näitajate tõttu (keeleoskus, eelnev haridustee, tööandja eelistus) mistõttu on nii kõrgharitud hulk kui ka töötute hulk mitte-eestlaste seas märgatavalt suurem. Tabelis märgitud teise taseme haridus tähendab keskharidust ja sellega võrdsustatud haridustaset (Statistikaamet: mõisted... 2013). Tabelist lähtudes on näha, et töötute arv eestlaste seas on 8%, samas kui mitte-eestlaste seas on see üle 15%. Teise taseme hariduse juures on võimalik, et eestlaste ja mitte-eestlaste haridustee on kulgenud täielikult erinevates koolides. Seega võib antud näitaja olla tõenduseks, et eestlasest teise taseme haridusega töötajal on suurem konkurentsivõime tööturul. Mõlema rahvuse puhul on töötute protsent suur esimese taseme haridusega hõiveseisundis. Lisaks on keskeriharidusega eestlaste seas töötus kolm korda väiksem. Üldjoontes on töötus suurem kõikide haridustasemete lõikes mitte-eestlaste seas võrdluses eestlastega, mis viitab, et vähemusrahvustel võib olla

Eesti tööturul sarnaste haridustasemete juures raskem ligipääs töökohtadele. Lisaks on näha, et mitte-eestlaste puhul on ka kõrg- ja keskeriharituid vähem, mis võib viidata raskemale ligipääsule kõrgharidusele. Kuna suur hulk mitte-eestlastest on venekeelsed, saab eelnimetatud tabeli jaotusi autori arvates üle kanda käesoleva töö konteksti vähemusgrupile.

2010. aastal ilmus Praxise uuring "Õiglane ligipääs kõrgharidusele Eestis". Uuringus tuli välja asjaolu, et võrdväärset ligipääsu kõrgharidusele mõjutab sageli noore kuuluvus mõnda vähemusgruppi (nt kultuuriline, etniline, keeleline) või sisserändaja staatus. Vaid veerand vene vähemusest inimestest peab oma ligipääsuvõimalusi kõrgharidusele võrdväärseks eestlastega, seda eelkõige keelebarjääri tõttu. Tehtud analüüsist nähtub, et vene noored õpivad võrreldes eestlastega väiksema tõenäosusega avalik-õiguslike ülikoolide riigieelarvevälistel kohtadel. Samuti hindavad vene rahvusest üliõpilased oma vanemate majanduslikku olukorda eestlastega võrreldes mõnevõrra madalamaks, mis võib osaliselt mõjutada madala sotsiaalmajandusliku staatusega peredest pärit venelaste haridusvalikuid, eelkõige riigieelarvevälistele õppekohtadele õppima asumisel. (Diskrimineerimise keeld ... 2013) Uuringus välja toodud seisukohad kinnitavad eelmises lõigus välja toodud mõttekäiku, et mitte-eestlaste väiksem kõrg- ja keskeriharidus võib olla tingitud nende raskemast ligipääsust paremale haridusele tulenevalt keelebarjäärist.

Külliki Korts toob välja oma uurimustöös "Vene kooli ja venekeelse hariduse probleem eesti- ja venekeelses ajakirjanduses", et üha enam kerkib meedias esile probleem - vene keelne haridus ei suuda garanteerida lõpetajatele konkurentsivõimet tänases Eesti ühiskonnas ei edasiõppimisvõimaluste ega stardipositsioonipoolest tööturul (Korts: 2). Säärane väide kinnitab, et olles õppinud vene keelses keskkonnas võib tekkiva alaväärsusekompleksi tõttu olla raskem konkureerida eestlastest töökaaslastega. Vajakajäämised kipuvad aja jooksul aina süvenema ning siinkohal oleks kindlasti oluline riigi poolne sekkumine juba maha jäävate inimeste kaasamise aitamises.

Erinevate koolide tulemuste võrdluseks on parim viis vaadata ühtseid lõpueksameid. Võrreldes 2006. aasta eelseid tulemusi on eesti kooli lõpetanute tulemused pisut paremad kui vene kooli lõpetanutel. Reaalainete puhul on siiski märgata vene kooli

lõpetanute paremust. Kuigi on näha mõningasi seoseid, ei saa pidada koolide erinevust põhjuseks, miks eestlased ja venelased on erinevas seisus tööturul (Toomet, Leping 2007: 32). Väiksed erinevused lõpueksamites ei ole ammendavaks põhjuseks, miks võiks tekkida kahe grupi vahel palgalõhe. Eksamitulemused võimaldavad parema ligipääsu kõrgharidusele, kuid siinkohal on reaalaantes paremini esinenud venekeelsed siiski vähem palka saajad Eesti Tööjõu Uuringu andmetes, mis viitab muudele teguritele palgalõhe tekkepõhjustena.

Järgnevalt on töö autor koondanud tabelisse rahvusliku jaotumise ametiala pearühma järgi (vt tabel 3). Kuna vene rahvusest kodanike osakaal mitte-eestlaste hulgas on üle 82% on võimalik teha üldistavaid järeldusi ka keelelise segregeerumise kohta eesti tööturul (Rahvaarv... 2012). Iseloomustaks ümberjaotumist ametites on töö autor tabelis toonud võrdluse 2000. ja 2012. aasta järgi.

Tabelit 3 analüüsid selgub, et osaline rahvuslik segregeerumine ametite järgi on nähtav. Juba 2000. aastaks on nähtav eestlasest tööliste koondumine juhtideks, tippspetsialistideks ning tehnikuteks ja keskastme spetsialistideks. Teisalt on mitte-eestlaste osatähtsus oskus- ja käsitöölise, seadme- ja masinaoperaatorite ning lihttöölise hulgas oluliselt suurem kui eestlastel. 2012. aastaks on sarnasused säilinud. Eestlaste osatähtsus juhtidena on küll natukene langenud, kuid vastukaaluks on mitte-eestlaste osatähtsus langenud kaks korda. Lisaks on märkimisväärselt kasvanud eestlaste osatähtsus tippspetsialistidena. Tabelist on samuti näha, et eestlaste osatähtsus lihttöölisena on tugevalt langenud 2012. aastaks. Tabel 3 viitab selle, et eestikeelsete kõrgem palk on tingitud nende koondumisest tippjuhtideks ja muudele kõrgemapalgaliste töökohtadele. Venekeelsete puudumine nendelt töökohtadelt võib olla seotud mitmete erinevate põhjustega - kas tippjuhtide eelistustega neid mitte palgata, nagu võiks väita Beckeri mudeli põhjal, venekeelsete mitte piisaval tasemel eesti keele oskus või vähemusgrupi kehvem haridustase, mis võimaldab eestikeelsetele paremat ligipääsu paremini tasustatud kohtadele.

Tabel 3. Hõivatute osatähtsus ametite järgi aastate 2000 ja 2012 lõikes

	eestlased	mitte-eestlased	eestlased	mitte-eestlased
AASTA	2000	2000	2012	2012
Juhid	13.4	8.1	11	4.2
Tippspetsialistid	15.6	10.1	21.6	13.8
Tehnikud ja keskastme spetsialistid	14.3	12.6	14.3	12.1
Ametnikud	4.9	3.6	6.1	5.9
Teenindus- ja müügitöötajad	12	10.7	13.4	13.2
Põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad	5.1	1.1	2.6	0.6
Oskustöötajad ja käsitöölised	13.3	20.8	12.8	20.2
Seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad	11.4	19.7	11	17.8
Lihttöölised	9.7	13.1	6.7	12.1

Allikas: Statistikaamet: Hõivatud... 2013

Eelneva arutelu käigus selgus, et Eesti tööturu puhul on mitmeid eripärasid, mis võivad põhjustada rahvuslikke konkurentsierinevusi tööturul. Ehk suurimaks barjääriks vähemusrahvustel, sh venekeelsetel, on keelebarjäär, mis takistab ligipääsu nii parematele haridusvõimalustele kui ka kõrgemini tasustatud töökohtadele. Statistikast lähtuvalt on eestlastel võrdluses mitte-eestlastega rohkem kõrgharitud ning ka väiksem töötuse tase, mis viitab konkurentsieelisele. Välja toodud Praxise uuringus kinnitavad vähemusrahvused arvamust keelebarjääri takistavast mõjust. Lisaks on võimalik ka rahvuslik segregatsioon ametialadesse, mida osaliselt näitab ka eestlaste koondumine tippjuhtideks ja muudele paremini tasustatud töökohtadele. Põhjuseid, miks eestlased on koondunud tippjuhtideks on mitmeid - selleks võib olla nii diskrimineeriv käitumine näiteks Beckeri mudeli näitel või keelebarjääri mõju, mis takistab ligipääsu paremini tasustatud töökohtadele vähemusgrupil.

2.2. Oaxaca-Blinderi dekompositsioon

Järgnevas peatükis viib autor läbi Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni, mis võimaldab leida eesti- ja venekeelsete palgalõhe selgitatud osa, mis tuleneb karakteristikutest nagu näiteks haridus, töökogemus, tööstaaž ja selgitamata osa, mis on seotud karakteristikutega nagu näiteks sugu, rahvus, laste arv, suhtestaatus. Selgitatud osa võib

nimetada ka tootlikkusega otseselt seotud karakteristikuteks, mis on mõõdetavad ja selgitamata osa on seotud mitte-mõõdetavate tunnustega, mida võib tõenäoliselt seostada ka diskrimineerimisega. Andmeanalüüsiks kasutab töö autor andmetöötlusprogrammi STATA 12.

Leping ja Toomet (2007: 46) toovad välja, et palgavahe etniliste gruppide vahel tekkis Eestis 1990te alguses ning umbes 10 aastat hiljem oli vahe suurenenud ligikaudu 10-15%-ni palgast eestikeelsete töötajate kasuks. Aastatel 2004-2005 on vahe hakanud vähenema. Lisaks toodi välja, et vanus ei mängi seletamata palgalõhe puhul rolli. Sellest tulenevalt eeldab töö autor, et järgmises peatükis leitavad tulemused võiksid ühtida eelnimetatud töös leitud andmetega või näitavad palgalõhe vähenemist. Teisalt on siiani kasutatud vaid Eesti Tööjõu Uuringu andmeid ning reservatsioonipalku ei ole varasemalt uuritud.

Oaxaca-Blinder dekompositsioon põhineb eraldi regressioonvõrranditel eestlaste ja venelaste kohta. Nagu eespool mainitud, mõjutavad mitmed muutujad eesti- ja venekeelt emakeelena kõnelejate palku erinevalt. Oaxaca-Blinderi meetod võimaldab keelelisi erinevusi selgitavate muutujate mõjus reservatsioonipalgale arvesse võtta. Meetodi puhul hinnatakse esmalt Minceritüüpi palgaregressioonid eraldi vene- ja eestikeelsetele, seejärel eraldatakse vene ja eestikeelsete palgaerinevus nende põhjustest lähtuvalt komponentideks. Võrrandis on sõltuvaks muutujaks naturaallõgaritm palgast ja sõltumatuteks muutujateks erinevad isikuomadused ja näitajad. Minceritüüpi palgavõrrandi koefitsientide hinnangud näitavad mitme protsendi võrra palk tõuseb või langeb, kui vastav kontrollmuutuja muutub ühe ühiku võrra. Näiteks muutuja “vanus” koefitsiendi hinnang näitab, kui palju muutub palk, kui inimene saab aasta võrra vanemaks (Haridus ja tööturg ... 2007: 19). Palgalõhe dekomponeeritakse Oaxaca-Blinderi puhul detailsemalt kaheks osaks: see, mis tuleneb erinevustest erinevat keelt kõnelevate isikute karakteristikutes ning see, mis tuleneb erinevustest nende karakteristikute mõjus ehk vastavates regressioonikordajates. (Anspal, Kraut, Rõõm 2010:74)

Kasutatava meetodi puhul on oluline täheldada, et see annab erinevaid tulemusi sõltuvalt diskrimineerimise olemuse kohta tehtavatest eeldustest. Kui eeldada, et vene keelt kõnelevad isikud saavad väiksemat palka, saab palgalõhe dekomponeerida selleks osaks, mis jääks alles siis, kui vene keelt kõnelevate isikute grupp oleks oma karakteristikute poolest võrdne eesti keelt kõnelejatega ja selleks osaks, mis jääks järele siis, kui vene keelt kõnelejate iga tunnuse mõju palgale oleks sama, mis eesti keelt kõnelejal. Erinevad tulemused saadakse aga siis, kui võtta diskrimineeritavaks grupiks hoopis eestlased. (Anspal, Kraut, Rõõm 2010:74) Käesoleva töö autor tugineb vähemusgrupi määramisel Lepingu ja Toometi töö tulemustele, kus diskrimineeriti eelkõige vene rahvusest töötajaid ning autori enda arvamusele. Teisalt ei saa öelda, et Eesti tööturul ei toimuks ka vastupidist.

Analüüs viiakse läbi CV keskuse andmebaasile tuginedes. CV Keskus on Eesti populaarseim tööportaal, kus on kõige rohkem tööpakkumisi nii Eestisse kui ka välismaale. Samuti on CV Keskus Eesti kõige populaarsem portaal aktiivsete töötajate seas. Aktiivseid CV'sid on andmebaasis 449 305, mis näitab selgelt CV keskuse olulisust töötajate seas. (CV Keskus ... 2014) Andmebaasist on tähelepanu all 2757 vaatlust ning andmete väljavõte on tehtud 2009. aasta seisuga. CV Keskuse andmebaasis on ülesindatud noored - 967 vaatlusalust on vanuses 25-29 aastat, mis on üle ühe kolmandiku vaatlusalusest valimist. Noorte palgasoovid on tihti ambitsioonikad ning kõikuvad, kuna neil puudub reaalne kogemus ning hinnang oma oskustele tööturul. Samas ei ole ülesindatus andmebaasi puhul probleemiks, kuna käesolevas töös vaadeldakse suhtelisi erinevusi eesti- ja venekeelsete vahel.

Regressioonivõrranditesse kaasatavad tunnused ja nende selgitused on välja toodud järgmises loetelus:

1. Soovitatav palk - brutopalk soovitava ametikohale kandideerimisel;
2. CV sisestuskeel - vaatluse all on eesti ja vene keelse sisestusega ankeedid;
3. Sugu - binaarne tunnus, mis näitab kas vaatlusalune on meessoost või naissoost;
4. Vanus - ankeedi täitja vanus;
5. Haridus - kõrgeim lõpetatud haridustase. Eristatakse kolme saavutatud taset: kesk-, kutse- ja kõrgharidus;

6. Töökogemus - kandidaadi töökogemus aastates;
7. Suhtestaatus - binaarne tunnus, eristatakse suhtes ja mitte suhtes inimesi;
8. Laste olemasolu - binaarne tunnus, eristatakse kandidaate, kellel on lapsed või mitte.

CV ankeeti märgitud emakeel on valitud dekompositsioonimeetodi gruppide eristamise aluseks. Emakeel ei ole oluline produktiivsust näitav tegur ning kahe grupi palgaerinevused tulenevalt emakeelest võib olla põhjustatud diskrimineerimisest. Vaatluse all on eesti ja vene keelt emakeelena kõnelejate ankeedid, eristades kahte suuremat tööjõu gruppi Eestis CV Keskuse andmebaasile tuginedes. Vene keelt emakeelena kõnelevate ankeedid on antud töös vaatluse all kui vähemusgrupp, kelle suhtes võib olla diskrimineerivat käitumist võrdluses emakeelena eesti keelt kõnelejatega.

Lisaks on andmeanalüüsi kaasatud ainult Tallinna elukohaga inimesed. Kuna eesmärgiks on leida diskrimineerimise esinemist erinevat emakeelt kõnelevate kandidaatide puhul, on oluline muuta mudel võimalikult homogenseks vaadeldavate kandidaatide suhtes, et nende karakteristikute võrdlemine toimuks sarnastes tingimustes. Seega võib ainult Tallinna vaatluse alla võtmise põhjenduseks väita, et Tallinnas on sissetulekute tase võrreldes ülejäänud riigiga keskmiselt kõrgem, mis võib dekompositsiooni tulemusi mõjutada. Samas on keelelisest tunnusest rääkides oluline märkida, et Tallinnas on avalikku sektorit (eelkõige ministreeriume) rohkem kui mujal Eestis. Avaliku sektori keelenõue hakkab omakorda ära määrama venekeelsete valikuid, kuna nad sellel kohal töötada ei saa.

Andmeanalüüsi on kaasatud ainult kandidaadid, kes on märkinud oma ankeeti, et soovivad töötada täiskohaga. Võttes vaatluse alla ainult täiskohaga töötavad inimesed muutub valim tunnustelt ühtsemaks, kuna poole kohaga töötajatel võivad olla väga erinevad tingimused, miks nad seda teevad. Poole kohaga töötajate palgasoovid tulenevad konkreetse töötaja olukorrast ning võimalikust soovist luua paindlik kokkulepe tööandjaga.

Andmeanalüüsi on kaasatud isikud vanuses 25 - 55 ehk isikud, kes iseloomustavad kõige tõenäolisemalt tööturul täiskohaga töötajaid. Näiteks isikud, kes töötavad enne 25. eluaastat võivad olla veel seotud koolis käimisega. Soovitatav palk on mudelis kui reservatsioonipalk ehk kandidaadi palgasoov, millega kandidaat on nõus kohe tööle asuma. Erinevad palgasoovid erinevatel emakeele kõnelejatel võivad tõlgendada ka diskrimineerimisest tulenevat mõju. Lisaks on mudelisse kaasatud ka töökogemus, mille mõju peaks suurenedes olema teatud piirini palgale positiivne.

Järgnevalt püstitab autor Oaxaca-Blinderi meetodi aluseks oleva näitlikustatud teoreetilise mudeli, eeldades, et palk sõltub järgnevalt esitatud teguritest. Antud on kaks gruppi: emakeelena eesti keelt kõnelejad ja emakeelena vene keelt kõnelevate ankeedid, lisaks kogum mõõdetavaid karakteristikuid reservatsioonipalk, sugu, vanus, haridustase ning väljundiks on naturaallogaritm palgast. Võrrandid eesti ja vene keelsetele on sellisel juhul avaldatavad kujul (J. Suh 2009: 5):

$$(4) \quad \ln \bar{W}_{ee} = a_{ee} + b_{ee} \overline{AGE}_{ee} + c_{ee} \overline{EDUC}_{ee} + d_{ee} \overline{GENDER}_{ee} + f_{ee} \overline{EXP}_{ee} + \epsilon_{ee},$$

$$(5) \quad \ln \bar{W}_{rus} = a_{rus} + b_{rus} \overline{AGE}_{rus} + c_{rus} \overline{EDUC}_{rus} + d_{rus} \overline{GENDER}_{rus} + f_{rus} \overline{EXP}_{rus} + \epsilon_{rus}.$$

kus $\ln W$ - logaritm palga keskväärtus,

a - konstant,

AGE - vanuse keskväärtus,

$EDUC$ - haridustasemete keskväärtus,

EXP - töökogemuse keskväärtus,

$GENDER$ - ankeedi täitja soo keskväärtus,

ee, rus - ankeedi täitja emakeel,

b, c, d, f - regressioonanalüüsiga saadavad koefitsent hinnangud (kordajad),

$\epsilon_{rus}, \epsilon_{ee}$ - vealiige.

Diskrimineerimiseks on vaja leida, kui palju palgade keskväärtused erinevad, ehk me leiame:

$$(6) \quad \ln \bar{W}_{ee} - \ln \bar{W}_{rus} = \ln \bar{W}_{ee} - \ln \bar{W}^*_{rus} + \ln \bar{W}^*_{rus} - \ln \bar{W}_{rus},$$

kus

$$(7) \quad \ln \bar{W}^*_{rus} = a_{ee} + b_{ee} \overline{AGE}_{rus} + c_{ee} \overline{EDUC}_{rus} + d_{ee} \overline{GENDER}_{rus} + f_{ee} \overline{EXP}_{rus} + \epsilon_{rus}.$$

Valemi 6 esimene pool väljendab seda, kui suurt osa keelelisest palgalõhest põhjustavad eesti ja venekeelsete vahelised erinevused mõõdetavates karakteristikutes (antud juhul vanus, haridustase, sugu, töökogemus) ning kuivõrd on palgaerinevus tingitud sellest, et regressioonis sisalduvate muutujate koefitsientide hinnangud on eesti ja vene keelt kõnelevate puhul erinevad. (Anspal, Kraut, Rõõm 2010:64)

$$(8) \quad \begin{aligned} & \ln \bar{W}_{ee} - \ln \bar{W}^*_{rus} - \ln \bar{W}^*_{rus} - \ln \bar{W}_{rus} = \\ & = [a_{ee} + b_{ee} \overline{AGE}_{ee} + c_{ee} \overline{EDUC}_{ee} + d_{ee} \overline{GENDER}_{ee} + f_{ee} \overline{EXP}_{ee} + \epsilon_{ee} - a_{ee} \\ & \quad + b_{ee} \overline{AGE}_{rus} + c_{ee} \overline{EDUC}_{rus} + d_{ee} \overline{GENDER}_{rus} + f_{ee} \overline{EXP}_{rus} + \epsilon_{rus}] \\ & \quad + [a_{ee} + b_{ee} \overline{AGE}_{rus} + c_{ee} \overline{EDUC}_{rus} + d_{ee} \overline{GENDER}_{rus} + f_{ee} \overline{EXP}_{rus} \\ & \quad + \epsilon_{rus} - a_{rus} + b_{rus} \overline{AGE}_{rus} + c_{rus} \overline{EDUC}_{rus} + d_{rus} \overline{GENDER}_{rus} \\ & \quad + f_{rus} \overline{EXP}_{rus} + \epsilon_{rus}] = \\ & = [b_{ee}(\overline{AGE}_{ee} - \overline{AGE}_{rus}) + c_{ee}(\overline{EDUC}_{ee} - \overline{EDUC}_{rus}) + d_{ee}(\overline{GENDER}_{ee} \\ & \quad - \overline{GENDER}_{rus}) - f_{ee}(\overline{EXP}_{ee} - \overline{EXP}_{rus})] + [(a_{ee} - a_{rus}) \\ & \quad + \overline{AGE}_{rus}(b_{ee} - b_{rus}) + \overline{EDUC}_{rus}(c_{ee} - c_{rus}) + \overline{GENDER}_{rus}(d_{ee} - d_{rus}) \\ & \quad + \overline{EXP}_{rus}(f_{ee} - f_{rus})] \end{aligned}$$

Valemi 8 parema poole esimeses pooles on detailsemalt välja toodud, kuidas dekompositsioonivõrrandid muutusid, kui vahetada vene ja eesti keelsete vaadeldavad karakteristikud. Seda osa palgavõrrandist nimetatakse "vaadeldavaks" või "selgitatud" (*explained*) osaks, mis tuleneb mõõdetavate karakteristikute erinevusest ning erinevuste puhul on lihtsalt üks või teine grupp mingi karakteristiku puhul parem ja saab selle tõttu ka paremat palka. Valemi 8 parempoolne teine osa toob välja erinevuse palgas tulenevalt erinevusest koefitsientides. Seda osa nimetatakse "seletamata" (*unexplained*)

palgalõheks ning loetakse kui diskrimineerivast käitumisest tulenevaks erinevuseks palgas - näiteks samade karakteristikute puhul makstakse vähemusgrupile ikkagi vähem palka. (J. Suh 2009: 5)

Alljärgnevas tabelis 4 on näha erinevused keskväärtustele ankeeti emakeeleks märkinud eesti ja vene keelsetel. Tabelist on näha, et keskmiselt on kõrgem palk eesti keelt emakeelena rääkivatel isikutel. Lisaks on eesti keelt emakeelena rääkivatel kandidaatidel ka keskmiselt kõrgem vanus ning on neil pikem töökogemus, kuigi mitte märkimisväärselt. Samuti kirjutavad enamjaolt emakeelena rääkivad kandidaadid oma CV emakeeles, mis on loogiline. Samuti näeme, et keskmiselt on vene keelt emakeelena rääkivad pigem suhtes. Sooline jaotus kahe grupi vahel on peaaegu sama. Oluline on märkida, et vene keelt emakeelena kõnelejaid on antud valimis pisut rohkem kõrgharidusega, samuti ka kutseharidusega. Kõrghariduse puhul võib märkida, et see tuleneb valimi Tallinna piirkonna eripärast, kuna venekeelsed koonduvad keskusesse, kus on neile kõrgemale kvalifikatsioonile vastavat tööd pakkuda.

Tabel 4. Erinevused keskväärtustes ankeetidel, kus märgitud emakeeleks eesti või vene keel

	Eestikeelsed			Venekeelsed		
	Vaatlusi	Keskväärtus	Std. hälve	Vaatlusi	Keskväärtus	Std. hälve
Log Palk	1658	9.48304	.6758535	1099	9.360304	.5912619
Vanus	1658	35.69723	8.286511	1099	34.0364	8.37033
Vanuse ruut	1658	1342.917	638.5857	1099	1228.475	635.1908
Kõrgharidus	1658	.39807	.4896477	1099	.4167425	.4932439
Kutseharidus	1658	.1803378	.3845845	1099	.1947225	.3961672
Keskharidus	1658	.3636912	.4812064	1099	.3348499	.4721528
Suhte staatus	1658	.575392	.4944325	1099	.6105551	.4878464
Sugu	1658	.393848	.4887493	1099	.3921747	.4884576
Laste olemasolu	1658	.6139928	.4869791	1099	.5923567	.4916199
Töökogemus	1658	4.929433	4.143382	1099	4.749773	4.105861
CV sisestuskeel	1658	.9975875	.0490732	1099	.6214741	.4852405

Allikas: autori arvutused

Tabelis 5 on välja toodud regressioonimudelite tulemused eesti ja vene keelt emakeelena kõnelevate gruppide jaoks valitud tunnuste kaasamisel. Tabelist on näha, et kõrgharidus omab suurt seost eestikeelsete palkadele, mis on loogiline tulem - mida parem haridus, seda parem juurdepääs on kõrgemini tasustatud töökohtadele. Eestlaste puhul tähendab kõrgharidus 21.6% kõrgemat palka kõikide muude tingimuste samaks jäädes. Ebaharilik on aga tulem vene keelt emakeelena kõnelejate haridustaseme puhul, kus kõrgharidus on statistiliselt ebaoluline ja ei esine seost palgale. See võib tuleneda näiteks andmete mitte sobivusest analüüsiks ning vajaks edasist uurimist tulevikus. Antud juhul võib aga öelda, et kõrgharidus on tasuvam eesti keelt emakeelena kõnelejate jaoks. Hariduse puhul on ka regressioonimudelit näha, et kutse- ja keskharidus ei ole statistiliselt olulised ning nende seos palkadele on võrdluses kõrghariduse baastunnusega ebaoluline.

Tabel 5. Eesti ja vene keelt emakeelena kõnelejate regressioonimudel

Log Palk	Eestikeelsed			Venekeelsed		
	Koef.	Std. viga	P>t	Koef.	Std. viga	P>t
Vanus	.0799787	.0184498	0.000	.0827143	.0210841	0.000
Vanuse ruut	-.001028	.0002394	0.000	-.0011076	.0002776	0.000
Kõrgharidus	.2169373	.0723251	0.003	.0801516	.0804664	0.319
Kutseharidus	.0160349	.0778462	0.837	-.0861859	.0857469	0.315
Keskharidus	-.06996	.0729044	0.337	-.1251286	.0816156	0.126
CV sisestuskeel	.4380471	.3313171	0.186	-.0536181	.0371406	0.149
konstant	7.50567	.4745788	0.000	8.004882	.388997	0.000
	R ruut 0.0471			R ruut 0.0396		

Allikas: autori arvutused

Lisaks on näha, et vanuse seos palkadele on statistiliselt oluline, kuigi ei ole kahe grupi vahel oluliselt erinev - see on tingitud gruppide sarnasest vanuselisest jaotusest. Seega on vanuse seos kõige muu samaks jäädes praktiliselt sama mõlema vaatlusaluse grupi puhul (vastavalt 7.9 ja 8.2) ning lisaks ei ole vanuse seos palkadega eriti suur. Regressioonitabelitest on näha, et CV keelesisestuse ja palga vahel ei ole statistiliselt olulist seost palgale mõlema grupi puhul. Seos on küll märkimisväärselt tugev eesti keelt emakeelena rääkivate puhul, kuid see tuleneb sellest, et valimis on vaid 4 inimest, kes räägivad emakeelena eesti keelt, kuid on kirjutanud ankeedi vene keeles. CV

keelesisestuse seos on venekeelsetele negatiivne, ehk inimesed, kes kirjutavad oma CV vene keeles saavad keskmiselt 5.3 protsenti vähem palka - siiski ei ole see seos tugev ja samuti pole see statistiliselt oluline.

Tabelis 6 on välja toodud gruppide palkade keskväärtused, nende vahe ning Oaxaca-Blinderi dekompositsioon. Uuritud on isikutunnuste (*explained*) ja koefitsentide (*unexplained*) seos palgaerinevusele tulenevalt vanusest, vanuse ruudust, haridustasemetest ja CV sisestuskeelest. Tabeli esimesest poolest on näha, et logaritmi palka keskväärtus on eesti keelt emakeelena kõnelevatele 9.48 ja vene keelt kõnelevatele 9.36, mis teeb palgalõheks 12% (= 9.48 - 9.36) - sarnase tulemuseni jõudsid oma töös ka Leping ja Toomet (palgalõhe 10-15%). Kuigi Eesti Tööjõu Uuringu andmetega tulemustele tuginedes eeldati, et palgalõhe hakkab ajapikku vähenema, siis 12% palgalõhe reservatsioonipalgas CV Keskuse andmetele tuginedes seda ei kinnita. Samuti saame öelda, et inimeste tööl saadava palga ja reservatsioonipalga lõhe on kahe vaatlusaluse vähemusgrupi puhul sama, olles kasutanud ka erinevaid andmebaase selle tulemuseni jõudmiseks.

Tabel 6. Oaxaca-Blinderi dekompositsioon eesti ja vene keele logaritmitud palgalõhe, vanuse, vanuse ruudu, cv sisestuskeelega ja haridustasemetega järgi

Log palk	Koef.	Std. viga	P > z
Eeldus grupe 1	9.48304	.0166269	0.000
Eeldus grupe 2	9.360304	0.178823	0.000
Vahe	.1227361	.0244178	0.000
Dekompositsioon			
Seletatud (<i>explained</i>)	.0269172	.0160506	0.094
Seletamata (<i>unexplained</i>)	.0958189	.0284367	0.001

Allikas: autori arvutused

Tabeli 6 teises pooles on välja toodud dekompositsiooni tulemused. Seletatud palgalõhe ei ole statistiliselt oluline ($z = 0.094$), kuigi see moodustab umbes 22% üldisest gruppide palgalõhest - ehk 22% on eesti keelt emakeelena kõnelevate palk parem, sest neil on paremad karakteristikud nagu näiteks saavutatud haridustase. Erinevad karakteristikud eesti ja vene keelt emakeelena kõnelevate isikute, antud juhul erinevate haridustasemetega ja vanuse puhul seletab ära 2.6 protsendipunkti palgalõhest. Seletamata

palgalõhe on statistiliselt oluline ($z = 0.001$) ning see kirjeldab ära umbes 78% või 9.5 protsendipunkti palgalõhest - seda osa võib sildistada kui tõenäoline diskrimineerimise efekt. Lihtsustatult öeldes võime öelda, et vene keelt emakeelena kõnelejad küsivad keskmiselt 9.5% vähem palka kui samade karakteristikutega eesti keelt emakeelena kõnelejad.

Järgnevalt on välja toodud regressioonimudelid lisatud tunnustega nagu töökogemus, suhtestaatus, sugu ja laste olemasolu (vt tabel 7). Tabelitest on näha, et vanuse seos palgale on endiselt kahe keelegrupi vahel sarnane. Lisaks on muutunud kõrghariduse tähtsus vene grupi jaoks statistiliselt oluliseks, kuid olles ligi 10% väiksema seosega palgale, kui see on eesti keelt emakeelena kõnelevate puhul. Seega on kõrgharidus endiselt tasuvam eesti keelt emakeelena kõnelevate jaoks. Lisaks on näha, et CV sisestuskeel on vene keelsete jaoks negatiivse seosega - ankeedi vene keeles kirjutanud saavad keskmiselt umbes 8% vähem palka muude tingimuste samaks jäädes.

Tabel 7. Lisatud tunnustega regressioonimudel

Log palk	Eestikeelsed			Venekeelsed		
	Koef.	Std. viga	P>t	Koef.	Std. viga	P>t
Vanus	.0653293	.0188415	0.001	.0697317	.0211203	0.001
Vanuse ruut	-.0008502	.0002404	0.000	-.0009706	.0002738	0.000
CV keelesisestus	.3899187	.3217532	0.226	-.0788977	.0358522	0.028
Kõrgharidus	.2484909	.0703491	0.000	.16151	.0780512	0.039
Kutseharidus	-.0035215	.0756464	0.963	-.0331984	.0828321	0.689
Keskharidus	-.0806512	.0708061	0.255	-.0855483	.0788205	0.278
Laste olemasolu	.0709351	.0404841	0.080	.0843634	.0448971	0.061
Suhtestaatus	.1007053	.0348674	0.004	.0177134	.0392795	0.652
Sugu	.287258	.0328861	0.000	.3395265	.0351778	0.000
Töökogemus	-.066574	.0228939	0.004	.017634	.0253795	0.487
_cons	7.717255	.470447	0.000	8.036499	.3853833	0.000

Allikas: autori arvutused

Lisaks on tabelist näha, et kui baasgrupiks on kõrgharidus, siis kutseharidus ja keskharidus on statistiliselt ebaolulises seoses palgaga. See tähendab, et kõrgharidusega võrreldes on teistel haridustasemetel keelelise tunnuse võrdluses reservatsioonipalgad samad. Ebaoluline on ka seos palga ja laste olemasolu vahel. Seega ei mängi emakeele puhu rolli, kas kandidaadil on lapsed või mitte - reservatsioonipalgaga seost ei ole. Märkimisväärne on aga, et suhtes olevad eesti keelt emakeelena kõnelejad küsivad

keskmiselt 10% rohkem palka. Sama näitaja aga vene keelt emakeelena kõnelejate puhul on oluliselt väiksem ning statistiliselt olulist seost ei ole. Suhtes eestikeelsete suurem palgasoov võib tulenevad näiteks suhtes olemise kindlusest - kui partner on samuti töötav inimene, on võimalus otsida soovitava palgaga tööd kauem. Nagu varasemate uuringute puhul ka leitud, on sugu mõlema grupi puhul väga suures seoses palgaga. Meessoost eestikeelsed saavad keskmiselt 28% rohkem palka ning venekeelsete puhul on sama näitaja 33%, mis kinnitab Eestis olevat umbes 27% palgalõhet meestel ja naistel.

Järgnevalt tabelis 8 on välja toodud dekompositsioon uute tegurite kaasamisel. Dekompositsiooni tulemustest on näha, et palgalõhe uute tunnuste kaasamisega ei muutunud ning on endiselt 12 protsendipunkti. Selgitatud palgalõhe on muutunud olulisemaks, kuid mitte statistiliselt olulisel määral. Selgitatud palgalõhe on endise 2.6 protsendipunkti asemel 3.2 protsendipunkti ehk 26% palgalõhest tuleneb erinevustest karakteristikutes. Selgitamata palgalõhe on 9% ehk samade karakteristikute puhul küsivad vene keelt emakeelena rääkivad isikud 9% vähem palka või kui vene keelt emakeelena kõnelejal oleks samad koefitsendid, mis eesti keelt kõnelejal, saaksid nad 9 protsendipunkti kõrgemat palka. Selgitamata palgalõhe moodustab üldisest palgalõhest 74%. Võrdluses eelmiste tulemustega võib öelda, et suhtestaatus, töökogemus, laste olemasolu ja sugu avaldavad positiivset seost seletatud palgalõhele, kuid mitte märkimisväärselt ning seletamata palgalõhe säilib samal tasemel ka uues mudelis.

Tabel 8. Oaxaca-Blinder dekompositsioon, lisaks eelmistele kaasatud suhtestaatus, töökogemus, sugu, laste olemasolu

Log palk	Koef.	Std. viga	P > z
Eeldus grupile 1	9.482628	.0166482	0.000
Eeldus grupile 2	9.360304	0.179074	0.000
Eelduste vahe	.122324	.0244507	0.000
Dekompositsioon			
Seletatud (<i>explained</i>)	.0320217	.0169822	0.059
Seletamata (<i>unexplained</i>)	.0903023	.027589	0.001

Allikas: autori arvutused

Järgnevalt on töö autor heitnud kõrvale kõik mõlema grupi jaoks statistiliselt ebaoluliseks osutunud palka mõjutavad tegurid. Dekompositsiooni on kaasatud vanus, vanuse ruut, kõrgharidus, sugu. Tabelis 9 on näha, et kõik regressiooni koefitsendid on statistiliselt olulised. Pisut suurem seos on vanusel palgale vene keelsete puhul, kuid seos on üldiselt palgale siiski väga nõrk. Kõrghariduse seos palgaga on suurem just eestikeelsete seas - kõrgharitud eestikeelsetel on reservatsioonipalk kõrgem. Kandidaadi sugu on suuremas seoses palgaga venekeelsete seas - vene keelt kõnelevad meessoost kandidaadid saavad keskmiselt 34% kõrgemat palka, võrdluses eesti keelt emakeelena kõnelejate 29%, muude tingimuste samaks jäädes.

Tabel 9. Regressioonimudelid eesti ja vene keelsetele

log Palk	Eestikeelsed			Venekeelsed		
	Koef.	Std. viga	P > t	Koef.	Std. viga	P > t
vanus	.0763	.018031	0.000	.0842499	.0202213	0.000
vanuse ruut	-.0009786	.000234	0.000	-.0011292	.0002664	0.000
kõrgharidus	.2895854	.0327076	0.000	.2230374	.0346439	0.000
sugu	.2939291	.0327517	0.000	.3297876	.0347312	0.000
konstant	7.842418	.3337221	0.000	7.657626	.3669101	0.000

Allikas: autori koostatud

Dekompositsioonitabelist (vt tabel 10) on näha, et seletatud palgalõhe on statistiliselt ebaoluline ning seletamata palgalõhe on statistiliselt oluline, mis viitab diskrimineerimisele. Kui venekeelsetele kui madalama sissetulekuga grupile üle kanda kõrgema sissetulekuga grupi koefitsendid, tõuseks venekeelsete palk 11.5 protsendipunkti ning seda tulenevalt kandidaadi produktiivsusega mitte seotud tunnustest.

Tabel 10. Dekompositsiooni ainult statistiliselt oluliste tunnustega

Log palk	Koef.	Std. viga	P > z
Eeldus grupile 1	9.48304	.0166165	0.000
Eeldus grupile 2	9.360304	0.178644	0.000
Vahe	.1227361	.0243976	0.000
Dekompositsioon			
Seletatud (<i>explained</i>)	.0070866	.008871	0.424
Seletamata (<i>unexplained</i>)	.1156494	.0236099	0.000

Allikas: autori arvutused

Tulemused, mis on leitud Oaxaca-Blinderi dekompositsiooniga ei lükka ümber väidet, et keeleline tunnus avaldab mõju palkade ebavõrdsusele Eesti tööturul, vaid kinnitab ka eelmistes uuringutes leitud etnilist palgalõhet ja ka soo suurt mõju palgale. Reservatsioonipalga lõhe Eesti tööturul CV Keskuse andmetele tuginedes on eesti ja vene keelt emakeelena kõnelejate vahel 12%, millest suur osa on selgitamata tunnustest tulenev palgalõhe. See võib tõenäoliselt tuleneda näiteks tööandja eelistutest eestikeelsete suhtes, mida venekeelsed endale teadvustavad ning sellest tulenevalt ka väiksemat palka küsivad. Lisaks on võimalik, et venekeelsed tajuvad oma keelebarjääri ning küsivad konkurentsivõime püsimiseks väiksemat reservatsioonipalka. On huvitav märkida, et kui ETU andmetele tuginedes võis olla palgalõhe tingitud tööandja poolsetest teguritest siis reservatsioonipalga sama suur lõhe seda väidet ei kinnita. Tulemused näitavad, et emakeelena eesti keelt rääkijatele on kõrgharidus palgaküsitajate arvates tasuvam, mis viitab samuti võrdsuse põhimõttest kõrvale kaldumisele (sarnane haridus - sarnane palk). Lisaks kinnitasid tulemused varasemat soo suurt mõju palkadele - naissoost isikute reservatsioonipalk oli keskmiselt 31.5% madalam mõlema grupi puhul. Dekompositsiooni tulemustesse tuleb siiski suhtuda kriitiliselt, kuna selgitamata palgalõhet võib põhjendada ka oluliste tunnuste mitte kaasamisest tekkinud nähtust, mitte ainult tõenäolise diskrimineerimisega.

2.3. Soovitused diskrimineerimise vähendamiseks

Alljärgnevalt toob autor välja võimalikud lahendused tööturul leiduvatele probleemidele ja diskrimineerimisele (vt tabel 11). Nimetatud kitsaskohtadele keskendumine on võimalus suurendada vähemusgruppide konkurentsivõimet võõral turul ning muuta ka vähemusgruppide vastas seisvad grupe teadlikumaks oma käitumisest nende suhtes ning selle võimalikest tagajärjedest. Autor on pakkunud välja ideid ja soovitusi nagu palgalõhe vähendamine, firmade tegevuse suurem kontroll ning inimeste endi käitumismustrite teadvustamine ja muutmine.

Tabelis 11 on töö autor koondanud võimalused diskrimineerimise ja palgalõhe vähendamiseks. Kuna palganumbrid on suhteliselt varjatud, on üheks potentsiaalseks võimaluseks diskrimineerimist vähendada nende avalikustamine. Palganumbrite

avalikustamine võimaldab kriitilist analüüsi, mille käigus on võimalik tuvastada, mis alustel on kellegi palganumber suurem või väiksem. See võimaldaks ka tööandjal objektiivselt kaitsta palgataset ning põhjendada inimestele, kes muidu eeldaksid diskrimineerimist endi suhtes, palgaerinevuse põhjuseid. Teisalt võib see tuua kaasa aga pahameele tormi ühiskonnas, mille käigus satuvad keerulisse olukorda nii töötajad kui ka tööandjad, kes peavad hoomama uue info tulva ja võimalike süüdistuste eest ennast kaitsma.

Tabel 11. Võimalused diskrimineerimise ja palgalõhe vähendamiseks

Palkade avalikustamine	palgad siiani suhteliselt varjatud, avalikustamine võimaldab analüüsi
Õppimine / diskussioon	Kampaaniad diskrimineerimise teadvustamiseks
Auditid firmades	Olukorra hindamine, diskrimineerimise tuvastamine
Uued seadused diskrimineerimise vastu	Siiani kohtupraktikas suhteliselt haruldane
Dokumenteerimine	Diskrimineeritavad kannavad ette kõrgematele juhtidele või organitele
Töötajatele katsed	Parematele ja nutikamatele põhjendatult kõrgem palk
Diskrimineerimist käsitleva institutsiooni loomine	Diskrimineerimisprobleemi levides tuleks luua institutsioon, kes tegeleks aktiivselt poliitikameetmete väljatöötamisega.

Allikas: autori koostatud

Lisaks palganumbrite avaldamisele on siiani ka mõningast rakendust leidnud töötajate testimine enne tööle asumist. Tulemused võimaldavad tööandjal hinnata paremini inimeste võimeid ning potentsiaalset tootlikkust tulevasel tööpostil. Tootlikuse hindamine oleneb aga eelkõige katsete sisust ning detailsusest.

Diskrimineerimisfaktori elimineerimiseks tööturul on äärmiselt oluline inimeste teavitamine. Diskrimineerimine Eestis on suhteliselt uus termin, mille kontseptsiooni veel paljud ei mõista ning ei oska täheldada. Kogu Eestit hõlmav kampaania, mis teavitaks inimesi diskrimineerimise erinevatest vormidest ning võimalustest selle vastu võitlemisel, aitaks diskrimineeritaval enda olukorra teadlikustamisel ning parendamisel. Võimaluseks oleks tänavakampaaniad reklaamtahvlite näol, videoklipid

ja loengud ettevõtetes ning ülikoolides. Läbi kampaaniate on tõenäoliselt võimalik vähendada näiteks stereotüüpide suurt mõju diskrimineerimisel. Suur roll diskrimineerimiskampaaniad rakendades on ka teaduslikel uuringutel, mille andmetele tuginedes on võimalik diskrimineerimist tõendada ning mitte pelgalt spekuloida selle võimaliku olemasolu kohta. Diskrimineerivat käitumist tajuv inimene peaks suutma seda ka dokumenteerida, et hilisematel tõendamisjuhtudel oleks millelegi tugineda. Diskrimineerimisele liigne keskendumine tööpostil võib aga tuua kaasa pingeid ning liigseid kulusid sellega tegelemisel.

Diskrimineerimisega seotud kohtupraktikad Eesti tööturul on veel suhteliselt harv nähtus. Praktika puudumist kuni 2010. aastani kinnitab ka see, et kohtustatistika andmebaasis ei leidu ühtegi lahendit soolise võrdõiguslikkuse seaduse või võrdse kohtlemise seaduse alusel. Esimene positiivne samm kohtupraktika tekkimisele oli Riigikohtu hariduskolleegiumi otsus teenistussuhtes väidetava diskrimineerimise suhtes, mille puhul soolise võrdõiguslikkuse seadust käsitleti. Ka õiguskantleri praktikas on tuvastatud ebavõrdset kohtlemist eluasemeteenuse valdkonnas, mis on jällegi märk, et diskrimineerimist reguleerivad seadused on jõudmas Eesti kohtupraktikasse (Diskrimineerimise keeld ... 2013). Kohtupraktikate tekkides on oluline korrigeerida ja pidevalt analüüsida seadusi, et suudetaks piisaval määral kaitsta diskrimineeritavate õigusi ning vajadusel vastu võtta uusi ning täiendatud seaduseelnõusid.

Diskrimineerimise laiemal levikul oleks oluline luua institutsioon, mis probleemi lahendamiseks tegeleks. Säärase institutsiooni tegevus hõlmaks kõiki autori eelpool toodud punkte ning võimaldaks igapäevaselt välja töötada paremat ning kõiki diskrimineerimist puudutavaid gruppe paremini kaitsvat poliitilist süsteemi. Institutsiooni tööst suure osa moodustaks ka ettevõtete auditid ning kontroll, mille käigus on võimalik diskrimineerimist tuvastada. Siiski ei saa märkimata jätta, et diskrimineerimist tuleks rohkem esmalt ühiskonnas teadvustada, et kasvaks inimeste teadlikkus probleemiga tegelemise võimalustest ning tekiks valmisolek säärasesse institutsiooni investeerimiseks.

Üheks suurimaks takistuseks venekeelsetele Eesti tööturul on keelebarjäär ning töötajate endi ebakindlus sellest tulenevalt, mis tõenäoliselt takistab ka ligipääsu kõrgemini tasustatud töökohtadele. Varasemast statistikast lähtuvalt on eestlastel võrdluses mitte-

eestlastega rohkem kõrgharitud ning ka väiksem töötuse tase, mis viitab eestikeelsete parematele võimalustele tööturul ja hariduses. Oaxaca-Blindleri meetodiga oli võimalik jagada palgalõhe kaheks osaks - see, mis tuleneb näiteks ühe või teise grupi paremast tööstaažist ja haridustasemest ning see osa, mida mudelisse kaasatud teguritega tõlgendada ei saa. Viimast võib viidata ka kui tõenäoliselt diskrimineerimisest tulenevat reservatsioonipalga lõhet, kuid see võib tuleneda ka vähemusgrupi psühholoogilistest eripäradest või mudelisse kaasamata jäänud tunnustest. Käesoleva töö mudelisse kaasatud tunnuste puhul selgus, et vaid väike osa 12% reservatsioonipalgalõhest on selgitatud mudelisse valitud tunnustega ehk näiteks ühe või teise grupi paremast haridustasemest. Seega oli palgalõhe tulenev eelkõige töö juures mitte-vaadeldavate tunnuste kaudu ning selle vähendamiseks tuleks ka nendele eelkõige keskenduda. Mõeldes varasemates uuringutes välja toodud naiste ja meeste palgalõhe põhjustele, ei saa tõenäoliselt öelda, et kahe grupi puhul oleks tegemist julguse puudumise või tugevate isikuomaduste, näiteks riskitaluvuse, erinevusega. Siiski võib oletada, et kuna venekeelsetele on suureks probleemiks keelebarjäär, siis sellest tulenev enesehinnangu langus oma konkurentsivõime suhtes tööturul võib alandada vene keelt emakeelena kõnelejate reservatsioonipalka. Puhtalt teooriast lähtudes on palgalõhet võimalik alandada ka konkurentsi suurendamisega, seda siis eelkõige vähemusgruppide puhul - näiteks lihtsustada ligipääsu kõrgharidusele, keskenduda ümberõppele. Kuna diskrimineerimine on kulukas, peaksid pikas perioodis diskrimineerivad ettevõtted kaduma. Vähemusgruppide tööturueeliste taastamiseks ning probleemide teadvustamiseks on võimalik mitmeid meetmeid kasutusele võtta. Diskrimineerimise vähendamiseks on töö autor pakkunud välja erinevaid lahendusi, millest kõige realsemaks Eesti keskkonnas võib pidada sotsiaalkampania tegemist, mis teadvustaks diskrimineerimise probleemi. Diskrimineerimise kohtupraktikad on Eestis veel suhteliselt vähe levinud, kuid inimeste teadlikkuse kasvades on ilmselt oodata ka dokumenteerimise ja raporteerimise kasvu.

KOKKUVÕTE

Eesti- ja venekeelsete tingimusi tööturul on rohkem uuritud alates Eesti Vabariigi taasiseseisvumisest. Eesti tööturg on peale üleminekuperioodi teinud läbi väga erinevaid muutusi ning tänaseks on leitud, et tööturul on palgalõhe nii sugude vahel kui ka keeleliste vähemuste puhul. Tänapäeva ühiskonnas peaks olema võrdsed võimalused vähemusgruppidel ennast teostada. Võrdsete võimaluste puudumise üheks peamiseks indikaatoriks võib pidada aga põhjendamata palgalõhet eesti ja venekeelt emakeelena kõnelejate vahel. Varasemalt on uuritud eelkõige Eesti Tööjõu Uuringu andmeid ning on leitud etniline palgalõhe juba tööle saanud inimeste puhul. Käesoleva töö eripäraks on aga reservatsioonipalgad, mis tulenevad inimese enda palgasoovist ning see võib muutuda tööpostile asudes.

Töö esimese peatüki teoreetilises käsitluses tõi autor välja kaks põhilisemat palga diskrimineerimise teooriat. Beckeri käsitluses on diskrimineerimise põhjuseks nii töötaja, tööandja kui ka kliendipoolne eelarvamus ja hoiak vähemusgrupi suhtes, mis põhjustab diskrimineerivat käitumist. Becker toob aga välja, et diskrimineerimine on kulukas ettevõtetele ning seetõttu peaks see olema ka pikas perspektiivis kaduv. Statistilise diskrimineerimise puhul on põhjuseks tööandja vähene informatsioon töötaja kohta, mistõttu kaldutakse tegema järeldusi näiteks levinud stereotüüpide najal. Kui statistika näitab, et mingis aspektis on vene keelt emakeelena kõnelejad halvemad, otsustab töötaja pigem eesti keelse kasuks - vähese informatsiooni korral on säärane pealiskaudne otsus justkui tasuvam.

Töö teises peatükis analüüsitakse esmalt varasemaid empiirilisi andmeid, mis võivad tekitada palgalõhe eesti ja venekeelsete vahel. Suuresti leiavad venekeelsed, et keelebarjääri tõttu on neil keerulisem ligipääs tööturu paremini tasustavatele kohtadele, lisaks ongi statistikast näha, et eestlased on koondunud pigem kõrgemini tasustatud

kohtadele. Empiirilises osas kasutatakse Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni, et jagada palgalõhe kaheks osaks - see, mis on põhjustatud erinevustes mõõdetavates karakteristikutes ja see, mis tuleneb erinevustes koefitsentides ehk mitte-vaadeldavatest tunnustest tulenev osa. Kahe vähemusgrupi erinevusi viimasena mainitus võib sildistada, kui tõenäoliselt diskrimineerimisest põhjustatud osa palgalõhest. Siiski tuleb arvesse võtta ka teisi isikuomadusi, mis vähemusgrupil võivad olla, kuigi töö autor usub, et eesti ja venekeelsete isikuomadused olulisel määral ei erine. Lisaks on võimalik ka venekeelsete ametialane ja valdkondlik segregatsioon tööturul.

Eesti Tööjõu Uuringu andmetele tuginedes on leitud eesti- ja venekeelsete palkades põhjendamata erinevusi. Leitud küllaltki suur palgavahe aga pelgalt ühtede andmete põhjal ei pruugi olla reaalne indikaator vaid võimalik ka, et konkreetsete andmete eripärast tulenev. Seetõttu ongi käesolevas töös kasutatud CV Keskuse andmebaasi, mille põhjal on võimalik viia läbi dekompositsioon leidmaks kinnitust siiani levinud tulemustele palgalõhest.

Käesolevas bakalaureusetöös läbi viidud dekompositsioonis leiti eesti- ja venekeelt emakeelena kõnelejate palgalõhe reservatsioonipalgas on 12%, mis kinnitab varasemalt välja toodud palgalõhet ja selle suurusjärku. Seega ei erine palgalõhe tööpostil töötaja palgasoovist enne tööandjaga läbirääkimisi ning kokkulepete sõlmimist. Suur osa sellest palgalõhest on tingitud vähemusgrupi mitte-vaadeldavatest tunnustest ehk tunnustest, mis ei ole otseselt seotud tootlikkusega ning seega võib neid omistada nii vähemusgrupi konkreetsetele isiku- või psühholoogilistele omadustele ning tõenäoliselt ka diskrimineerimisele. Seega on vene keelt emakeelena kõnelejal justkui 12% madalam palgasoov tulenevalt teguritest, mis ei tohiks otseselt mõjutada nende palganumbrit. Üheks konkreetseks isikuomaduseks võib olla näiteks enesehinnangu langus tulenevalt vähesest keeleoskusest ja eestikeelsete konkurentsieelis sellest tulenevalt. Peatüki teises osas on välja pakutud erinevad lahendused diskrimineerimisele. Diskrimineerimise vähendamiseks on oluline selle teadvustamine kogu ühiskonnale. Paljud autori välja toodud võimalused, nagu näiteks palkade avalikustamine, võivad ühiskonnas kaasa tuua aga liigse pahameele tormi ning töötajate pihta suunatud kriitika. Kuna diskrimineerimine on Eesti siiani veel küllaltki vähe raporteeritud ning

dokumenteeritud, on oluline selle edasine uurimine ja inimeste teadvustamine, et leida edasisi tõendeid ning põhjuseid Eesti tööturul leiduvale probleemile. Diskrimineerimise teadvustamine ühiskonnas võiks lõppkokkuvõttes viia ka palgalõhe vähenemiseni või kadumiseni.

Käesolevat bakalaureusetööd saab edasi arendada kaasates analüüsi detailsemaid andmeid ning kasutada andmete analüüsi meetodina Oaxaca-Blinderi edasiarendusi. Lisaks oleks võimalik viia läbi audituuring, mille tulemused võiksid samuti näidata diskrimineeriva käitumise eksisteerimist Eesti tööturul ning lõhet reservatsioonipalgas.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Albrant, M.** "Diskrimineerimise keeld", 2010 [<http://www.humanrights.ee/>] 11.03.2013
2. **Anspal, S., Kraut, L., T, Rõõm.** Sooline palgalõhe Eestis. Sotsiaalministeerium, Tallinn, 2010, 131 lk.
3. **Bergmann, B.** The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment. - Journal of Political Economy, 1971, Vol. 79, No.2, pp. 294-295.
4. **Blau, D. F., Jusenius, L. C.** Signs. Chicago: The University of Chicago press, 1976. lk 199.
5. **Burstein, P.** Labor market discrimination and public policy. New York, 1994. 429 p.
6. CV Keskus: tänane statistika [http://www.cvkeskus.ee/tns_stat.php] 05.05.2014
7. "Diskrimineerimine - olemus ja käsitlused". Erinevus rikastab, 2011. [<http://www.erinevusrikastab.ee/et/materjalid?id=200>] 10.03.2013
8. Eestlaste ja mitte-eestlaste lõimumine ja positsioon tööturul. [www.stat.ee/dokumendid/30796] 27.11.2012
9. **Joseph. G. Altonji, Rebecca, M. Blank.** Race and Gender in the labor market. - Handbook of labor economics, 1999, vol 3. pp 3143-3259.
10. **Korts, K.** "Vene kooli ja venekeelse hariduse probleem eesti- ja venekeelses ajakirjanduses". [http://www.meis.ee/bw_client_files/integratsiooni_sihtasutus/public/img/File/raamatukogu_uuringud/Meediamon9901_4Korts.pdf]. 25.02.2013.

11. **Lawrence, H. S.** A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment. - Journal of Labor Economics, 1986, Vol. 4, No. 3, pp. 376-414.
12. Rahvaarv rahvuse järgi. [<http://www.stat.ee/34267>] 10.03.13
13. REL 2011: Eestis elab 192 rahvuse esindajaid. [<http://www.stat.ee/64309>] 12.11.2012
14. Riigiteataja. [<https://www.riigiteataja.ee>] 15.03.13
15. **Robinson, D. M., Wunnava, P.V.** Plant size, tenure, and discrimination in internal labor markets. - Economic letters, 1991, Vol. 36, pp. 197-199.
16. **Shih, M.T., Pittinsky, L., Ambady, N.** Stereotype Susceptibility: Identity Saliency and Shifts in Quantitative Performance. - Psychological Science, 1999, vol. 10, pp 80-83.
17. Statistikaamet: 15-74-aastaste hõiveseisund tase rahvuse ja haridustaseme järgi. [http://pub.stat.ee/pxweb.2001/Database/Sotsiaalelu/15Tooturg/08Rahvastiku_haridustaseme/06Haridustase_ja_keeleoskus/06Haridustase_ja_keeleoskus.asp] 10.03.13
18. Statistikaamet: Hõivatud rahvuse ja ametiala pearühma järgi. [<http://pub.stat.ee/pxweb.2001/Database/Sotsiaalelu/15Tooturg/02Heivatud/02Aastastatistika/02Aastastatistika.asp>] 10.03.13
19. Statistikaamet: Mõisted. [http://pub.stat.ee/pxweb.2001/Database/Sotsiaalelu/05Haridus/04Hariduse_uldandmed/HTG_01.htm] 10.03.13
20. "Studying discrimination: Fundamental challenges and recent progress". National Bureau of Economic Research, 2011. [<http://www.nber.org/papers/w17156.pdf>] 10.03.13
21. **Suh, J.** Decomposition of the Change in the Gender Wage Gap. Tuskee university. 2009. 5-6 p.

22. The Open University, Economics explains discrimination in the labour market. [<http://www.open.edu/openlearn/money-management/money/economics/economics-explains-discrimination-the-labour-market/content-section---references>] 27.02.2013.
23. **Thurow, L.C.** Generating inequality. Mechanisms of distribution in the U.S. economy. New York: Basic Books, 1975
24. **Toomet, O., Leping, K.-O.** Emerging ethnic wage gap: Estonia during political and economic transition. – Journal of Comparative Economics, 2008, No. 36, pp 599 – 619.
25. **Toomet, O., Leping, K.-O.** Ethnic wage gap and political break-ups: Estonia during political and economic transition. Tartu University, 2007, No. 53, 56 p.
26. Uurimus "Haridus ja tööturg Eestis". Eesti Pank, 2007, lk 19. [http://www.president.ee/images/stories/pdf/2008-02-27_tairi-room.pdf] 19.05.2014
27. **Wachter, M. L.** Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach. - Brookings Papers on Economic Activity, 1974, Vol. 3, pp. 637-660.

SUMMARY

ESTONIAN AND RUSSIAN MOTHER TONGUE SPEAKERS RESERVATION WAGE GAP IN THE ESTONIAN LABOUR MARKET

Oliver Rull

The situation on Russians and Estonians in the Estonian labour market has been in the focus since the fall of the Soviet Union. After some conducted surveys there is evidence of a gender and ethnic based wage gap in the Estonian labour market. In a liberal 21st century society there should be equal opportunities to fulfill yourself. Having a wage gap based on gender and ethnic background does not meet this criteria and should be thoroughly investigated.

In the first part of this paper we examine the theoretical background of wage discrimination. Gary Becker, the author of taste-based discrimination, says that employers, employees or clients can have a certain "taste" for hiring or working with someone which leads to discrimination. Although this can be expensive from the employer point of view and is therefore diminishing in the long run. In the statistical discrimination theory it is believed that fewer information about a certain part of workforce leads to decisions based on non-productivity criterias. This is most common among young people entering the labour market.

In the second part of the paper we examine other possibilities of the wage gap in Estonian labour market. Most commonly it is believed that people whose mother tongue is russian have a language barrier which prevents them from working on high positions. Statistics also shows that estonians are rather working on higher wage positions. In the second part we carry out a Oaxaca-Blinder decomposition which divides the wage gap into two parts - explained gap and unexplained gap. Based on CV center data the reservatsion wage gap amongst people whose mother tongue is either estonian or russian is 12%. The explained proportion of that is relatively small which leaves the gap

to be interpreted as mostly unexplained. This can be due to different factors. It is possible that we left out important criterias of the model which thus gives us a big unexplained gap, on the other hand russian mother tongue speakers can be aware of the language barrier and thus have a smaller reservatsion wage because of the competition downfall. It is difficult to address the causes of this gap because they are mostly generated by different attitudes of people. Most importantly, the 12% wage gap confirms findings in previous working papers and that the wage people get when being hired has the same gap as the wage they ask in their CV.

In the last part of the chapter, the author focuses on discrimination problems and solutions. Focusing on these problems can lead us to a smaller wage gap and people standing up for their rights and knowing what to do in this kind of situations. Discrimination in the Estonian labour market is still a fairly new occurrence and further analysis is needed. This can be done using advanced methods of Oaxaca-Blinder or using an audit survey.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, _____ Oliver Rull _____,
(*autori nimi*)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud
_ "Eesti- ja venekeelsete palgalõhe reservatsioonipalgas Eesti
tööturul" _____
(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendajad on _____ prof. Raul Eamets, vanemteadur Ott-
Siim Toomet _____,
(*juhendaja nimi*)

- 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
 3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus/Tallinnas/Narvas/Pärnus/Viljandis, **pp.kk.aaaa**
27.05.2014