



# Teemaleht

3

2008

## NAISED JA MEHED PALGATÖÖJÕUS

Marin Randoja

**Naiste ja meeste positsiooni tööturul on kajastatud eri aspektidest. Soolise ebavõrdsuse jälgimiseks tööturul on naised ja mehed vaadeldud näiteks majandusliku staatuse, tööaja, töötasu, ameti- ja tegevusala järgi. See teemaleht keskendub palgatöötajatest naistele ja meestele ning nende töötasule. Analüüsis on kasutatud Eesti tööjõu-uuringu andmeid, mida Statistikaamet korraldab alates 1995. aastast.**

Palgatöötajad	4
Palgatöötajate segregatsioon tööturul	6
Soolised palgaerinevused	8
Mõisted	9

Naiste ja meeste tööturukäitumises on erinevusi kogu maailmas. Üldjuhul on naiste hõivemäär madalam ja mitteaktiivseid naisi on rohkem kui mehi. Need näitajad on seotud ühelt poolt traditsioonidega ja teiselt poolt naiste püüdega ühendada pere- ja tööelu. Peale tasustatud töö langeb naiste õlgadele ka suur osa kodustest majapidamistööst ning pere eest hoolitsemine. Seetõttu töötavad naised rohkem osaajaga ja langevad tõenäolisemalt tööjõust välja kui mehed. Eesti ajakasutuse uuringu andmetel kulutasid 25–64-aastased naised meestest kaks tundi enam tasustamata tööle, tasulist tööd tegid mehed aga naistest vaid tunni kauem. Sarnased on suundumused teisteski Euroopa riikides (*How ... 2004*). Naiste suuremat seotust koduga näitab ka hõivemäära jälgimine vanuse järgi.

20–35-aastaste naiste hõivemäär on meeste omast tunduvalt madalam. Noorte naiste väiksemat aktiivsust tööturul seostatakse nende hilisema koolist lahkumisega, suuremate raskustega töö leidmisel ning laste sünnitamisest ja kasvatamisest tingitud tööst kõrvalejäämisega (*The story ... 2006*). Naiste hõivemäär on seda madalam, mida väiksemad on lapsed. Kuni 6-aastase noorima lapsega paaride puhul oli 2006. aastal naistest hõivatud vaid 56%, sama elukorraldusega meeste hõivemäär oli 93%. 7–17-aastaste lastega paaride puhul oli naiste ja meeste hõivemäär palju sarnasem — 88% naistel ja 93% meestel.

Eestis, nagu mitmes teiseski riigis, on naiste töötuse määr madalam kui meestel. Kuigi esmapilgul võib tunduda, et see näitab inimeste edukust töö leidmisel, annab naiste väiksem töötuse määr tunnistust nende suuremast seotusest koduga. Töötuse olemise üks kriteerium on võimalus töö leidmisel kohe tööle asuda. Ehkki paljud naised otsivad tööd, ei ole nad töötuks klassifitseeritud, sest puudub kättesaadav ja taskukohane lastehoiuvõimalus. Et leibkonnas on tihti suurem sissetulek mehel, on ilma töökohata naistel meestest majanduslikult kergem töötuskingutades alla anda ja sõltuda mehe sissetulekust. Paljud mitteaktiivsed naised on tegelikult tööhõivele üsna lähedal. Suure osa mitteaktiivsetest hõlmavad õpilased, kes on tööle minekust vaid paari aasta kaugusel. Teised mitteaktiivsete grupid on pensionärid ja lapsega kodus olevad vanemad. Kuigi naiste keskmine eluiga on kõrgem ja nende tervis parem, kuuluvad üle 50-aastased mehed suurema tõenäosusega tööjõu hulka kui sama vanad naised. Hoolimata sellest, et sellised naised leiavad sageli piiratud võimalusi töötamiseks, on varajane pensionile minek varjatud töötuse vorm. Oluline mitteaktiivsuse põhjus on ka vajadus hoolitseda laste eest. Seetõttu ei soovi tööandjad palgata noori naisi ega investeerida nende väljaõppesse. Pikemad tööhõivest eemal viibimise perioodid muudavad raskeks ka naiste tööellu tagasi pöördumise ning võivad põhjustada vajalike tööoskuste taandarengut. Avalikkuse arvamus naiste rollist majanduses varieerub sõltuvalt vabade töökohtade arvust tööjõuturul (*The story ... 2006*). Kui tööjõupuudust ei ole, on naiste mitteaktiivsus aktsepteeritavam. Majanduskriiside ajal, kui toimetulek on raske, ei suuda paljud perekonnad ilma kahe sissetulekuta ära elada ja naiste osavõtt tööhõivest on hädavajalik.

Kõikjal maailmas töötavad naised ja mehed erinevates ettevõtetes, ametikohtadel ja tegevusaladel. Seetõttu on neil ka erinev töötasu. Üldtunnustatud põhimõte on, et võrdse töö eest peaksid naised ja mehed saama ka võrdset tasu. Paljudel juhtudel see aga nii ei ole. Naised teenivad kõikides riikides keskmiselt vähem kui mehed.

Naiste ja meeste palgaerinevus võib olla mitu põhjust. Üks võimalus on jagada see põhjendatud ja põhjendamata erinevuseks, nagu on teinud Rööm ja Kallaste (2004). Põhjendatud palgaerinevus on see osa, mis on seletatav mõõdetavate tegurite erinevusega naiste ja meeste seas. Need tegurid on näiteks erinev haridustase, tööaeg, tööstaaž, tegevus- ja ametiala. Põhjendamata palgaerinevus on see osa, mida mõõdetavate teguritega seletada ei saa. Seda võib põhjustada naiste ja meeste erinev tööturukäitumine või sooline diskrimineerimine. Ka põhjendatud palgaerinevus võib tuleneda diskrimineerimisest, kui naiste valitavad ametid ja tegevusalad on ühiskonnas peale surutud, mitte naise vaba valik. Sellist naiste ja meeste koondumist teatud tegevus- või ametialadele nimetatakse tööturu segregatsiooniks. Segregatsioon on horisontaalne, kui naised ja mehed töötavad erinevatel kutsealadel, ja vertikaalne, kui erinevad on ametiredeli positsioonid.

Naised töötavad paljudes riikides suhteliselt madalalt tasustatud, n-ö naiste ametites. Sellised on näiteks teenindussektoriga seotud alad (haridus, kaubandus, tervishoid). Jurajda ja Harmgart (2003) toovad välja, et aladel, kus domineerivad naised, ei ole madalad ainult naiste palgad, vaid ka meeste töötasu on seal väiksem. Naiste ametid võivad olla madalama palgaga mitmel põhjusel. Esiteks takistab naiste töötamist kõrgepalgalistel ametitel diskrimineerimine palkamisel, vallandamisel ja edutamisel. Teiseks pakuvad mitmed naiste ametid mitterahalisi boonuseid (näiteks tööaja paindlikkus), mistõttu naised valivadki madalama palgaga ameti. Kolmandaks võivad

naiste ametites töötajatel olla kehvemad oskused. Naised valivad tihti töökohti, kus kohapealne spetsiifiline väljaõpe on vähemtähtis, sest sellest on kasu ainult teatud ettevõtetes. Samal ajal ei taha sellised ettevõtted naisi palgata, kartes kaotada väljaõppesse tehtud investeeringut (Blau ja Kahn 2000).

Naiste palga muudab meeste omast madalamaks ka naiste väiksem inimkapital. Meestega võrreldes koguvad naised vähem tööstaaži. Et naiste tööelu on lühem ja pausidega, on neil vähem võimalusi investeerida eriharidusse ja väljaõppesse. Naiste palka vähendab ka väiksem produktiivsus, mis tuleneb vähem töötatud tundidest. Röömu ja Kallaste (2004) järgi on Eestis üks kolmandik naiste ja meeste palkade erinevusest selgitatav sooliste tunnuste erinemisega (eri ametid, sektorid, inimkapital jne), kahte kolmandikku palgaerinevusest ei saa aga nende teguritega selgitada. Seega ei ole tööjõu ümberpaigutamise või inimkapitali ühtlustamisega võimalik palkade erinevust kuigi palju mõjutada. Tähelepanu tuleks pöörata seletamatule osale. Eestis on ühe põhjusena välja toodud naiste väiksem aktiivsus tööotsingutel ja madalama palga küsimine.

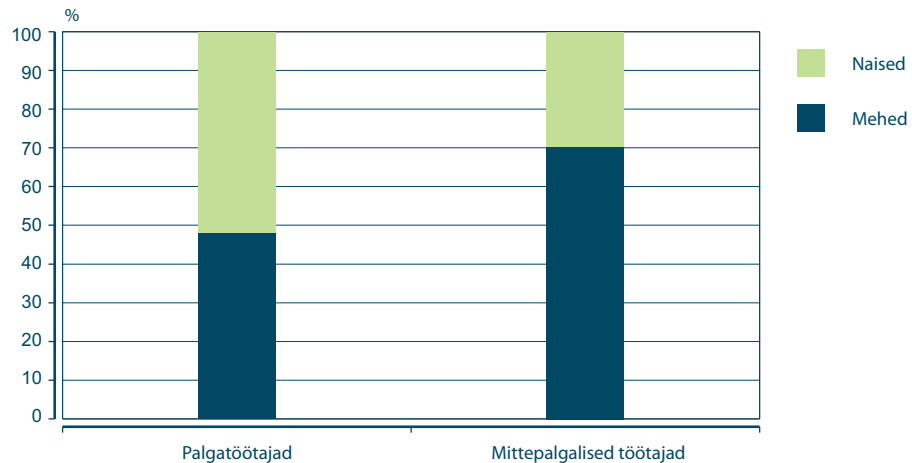
Sooline ebavõrdsus eksisteeris ka nõukogude ajal, ehkki ametlikult olid naised ja mehed võrdsed. Täishõivepoliitika nõudis, et naised oleksid sarnaselt meestega ühiskonna produktiivsed liikmed (Jurajda 2001). Naised pidid tegema meestega sarnaseid töid, saama sama väljaõppe ja palga. Lapsed veetsid oma päevad riiklikes lastehoiuasutustes, kodutööd (nt söögitegemine ja pesupesemine) usaldati konnaalteenuseid pakkuvate asutuste hooleks. Naisi julgustati ka hariduses kõrgemaid tasemeid omandama. Selline poliitika tagas tööjõu, kus naiste ja meeste inimkapital oli võrdne. See oli ka põhjus, miks paljud naised säilitasid liidu lagunemise järel suhtelise positsiooni meeste suhtes. Kooskõlas soolise võrdsusega oli ka palkade jaotus ametlikult kindlaks määratud. Kehtestatud olid valdkonnapõhised palgavahemikud, mis varieerusid vaid töö raskuse, töötaja hariduse ja töökogemuse järgi. Sooline ebavõrdsus siiski eksisteeris, sest naised ja mehed omandasid erinevaid oskusi. Peamiselt sotsiaalteenuste liigse kalliduse, langenud sündimuse ja avaliku vastuseisu tõttu sai 1960. aastate alguses selgeks, et selline süsteem ei toimi. Kommunistlikud valitsused hakkasid tunnustama naise rolli kodus, rõhutades, et naised ei tohiks loobuda palgatööst, vaid peaksid tegema vähemkvaliteetseid töid. Kõrgematele positsioonidele edutamise ja palgatõusu hinnaga kergendas see lahendus veidi naiste topeltkoormat.

1980. aastate lõpus olid paljud kommunistlikud riigid kehtestanud vanematele sotsiaalsed riigitoetused. Sellest ajast alates on Ida- ja Lääne-Euroopa naiste ja meeste tööturunäitajad muutunud järjest sarnasemaks. Pärast Teist maailmasõda valitses suur kontrast kommunistliku vabrikutöölise naise ja Lääne koduse naise vahel. 1980. aastatel hakkasid kapitalistlike riikide naised järjest rohkem käima palgatööl, samal ajal kui Ida-Euroopa riikides kehtestati emapuhkus ja naised loobusid järjest sagedamini tööst pikemateks perioodideks (*The story ... 2006*).

## Palgatöötajad

Uuringud on näidanud, et suur osa Eesti tööjõust koosneb palgatöötajatest. Tööjõu-uuringu andmetel oli 2006. aastal Eestis 594 700 palgatöötajat ja 51 600 mittepalgalist töötajat. Seega hõlmasid palgatöötajad hõivatutest 92% ja mittepalgalist 8%. Kui vaadata hõivestaatust soo järgi, selgub, et palka mittesaavate töötajate seas ületas meeste osatähtsus suuresti naiste oma. Kui mõlemast soost palgatöötajaid oli enam-vähem sama palju, siis mittepalgalisi mehi oli naistest üle kahe korra rohkem. Siiski domineerisid mõlemast soost hõivatute hulgas palgatöötajad. Mittepalgalisi töötajaid oli meeste seas 11% ja naiste seas kõigest 5%.

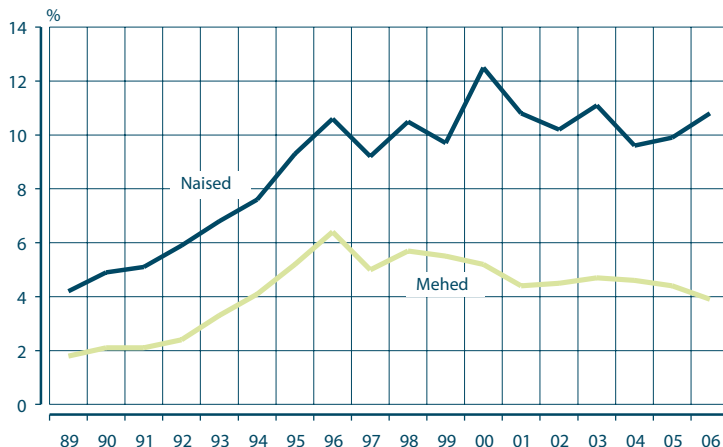
### Hõivatud soo ja hõivestaatuse järgi, 2006



Mittepalgaliste töötajate hulka kuuluvad palgatöötajatega ettevõtjad, üksik-ettevõtjad ja palgata peretöötajad, kes saavad osa pereettevõtte sissetulekust. Mittepalgalistel naistel on meestest märksa halvemas olukorras — nende seas on rohkem üksikettevõtjaid ja palgata töötajaid pereettevõttes, kelle sissetulek on üldjuhul väiksem kui palgatöötajatega ettevõtjatel. Mittepalgalistest meestest on üksikettevõtjaid või palgata peretöötajaid 64%, naistest aga 76%. Sageli põllumajanduses tegutsevad väikesed ja ametlikult registreerimata ettevõtted pakuvad ebastabiilset sissetulekut, samuti puuduvad seal sotsiaalsed toetused ja haiguskindlustus. Seda tüüpi ettevõtlus on naiste jaoks pigem võimalus tööd ja pereelu ühitada või abinõu parema puudumisel piirkondades, kus muud tööd ei ole.

Osaajatöö kuulub paindlike töövormide hulka. See on võimalus paremini ühitada tööd ja pereelu, eelkõige kasutavad seda naised. Alates Eesti taasiseseisvumisest on osaajaga töötamine muutunud nii naiste kui ka meeste seas järjest levinumaks. Siiski on osaajatöö populaarsus suurenenud kiiremini naiste hulgas. Kui 1989. aastal töötas osaajaga veidi alla 2% meestest ja üle 4% naistest, siis 2006. aastaks oli naiste edumaa suurenenud 7 protsendipunktini — osaajaga töötas 11% nais- ja 4% meespalgatöötajatest. Nii meeste kui ka naiste seas on osaajatöö levinuim noores ja vanas eas. 15–24-aastastest meestest töötas osaajaga 8% ja naistest 20%. Paljud noored ei saa täiskoormusega töötada õpingute tõttu, noortel naistel on põhjuseks ka laste sündimine ja kasvatamine. Vanas eas tehakse tööd aga sageli pensioni kõrvalt. 50–74-aastastest meestest käis osaajatööl 6% ja naistest 15%.

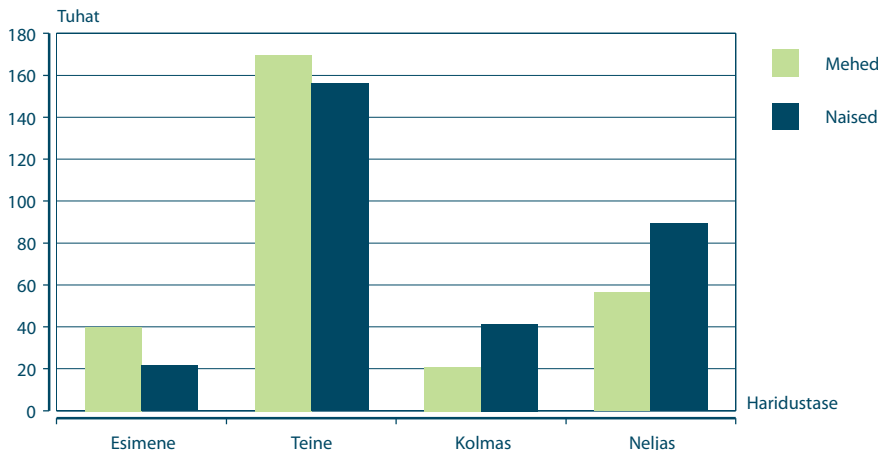
**Osatööajaga  
palgatöötajad soo  
järgi, 1989–2006**



Kuigi osajatöö võimaldab paremini jagada töiseid ja koduseid kohustusi, tähendab see ka suuremat ebastabiilsust ja väiksemat palka. Siiski laiendab see naiste jaoks tunduvalt tööga seotud võimalusi ja lihtsustab täisajaga tööle tagasi pöördumist, kui perekondlikud olud seda võimaldavad. Hoolimata osatähtsuse suurenemisest viimastel aastakümnetel on osajatöö vanade Euroopa Liidu riikidega võrreldes (kus kolmandik naistest töötab osajaga) Ida-Euroopa naiste hulgas veel üsna ebapopulaarne (*The Story ... 2006*). Paljud siinsed tööandjad ei soovi töökorraldust ümber organiseerida ega maksta osajatööga kaasnevaid suuremaid tööjookulusid. Ka naised ise töötavad traditsioonidest lähtudes pigem täisajaga või kuuluvad mitteaktiivsete hulka.

Üle poole palgatöötajatest on teise taseme haridusega, kolmandikul on kolmanda taseme või kõrgem haridus. Tänu nõukogudeaegsele naiste hariduses osalemise julgustamisele on naised tänapäeval kõrgema haridusega kui mehed. Kui esimese või madalama taseme haridusega palgatöötajate hulgas domineerivad mehed (65% selle haridusega palgatöötajatest), siis kolmanda ja kõrgema taseme haridusega palgatöötajate seas on samasugune ülekaal naistel. Esimese taseme või madalama haridusega on vaid 7% naistest, selliseid mehi on aga kaks korda rohkem. Neljanda taseme haridusega naised on meestest 9 protsendipunkti enam. Kõrgemast haridusest hoolimata töötavad naised tihti vähemtasustatud ja väiksema mõjukusega töökohtadel. 13%-l naistest on töö, mis eeldaks madalamat haridustaset. Meestest on oma töökoha jaoks liiga kõrge haridusega 8%. Sellist tööd, mis eeldab kõrgemat haridust kui töötajal on, teeb mõlemast soost palgatöötajatest umbes 2%. Naiste töötamine madalamat haridust nõudvatel töökohtadel tuleneb sellest, et naiste töötamise intensiivsus on väiksem kui meestel. Intensiivsem töö otsimine suurendab teadmiste ja oskuste vastava töö leidmise tõenäosust (Rööm ja Kallaste 2004).

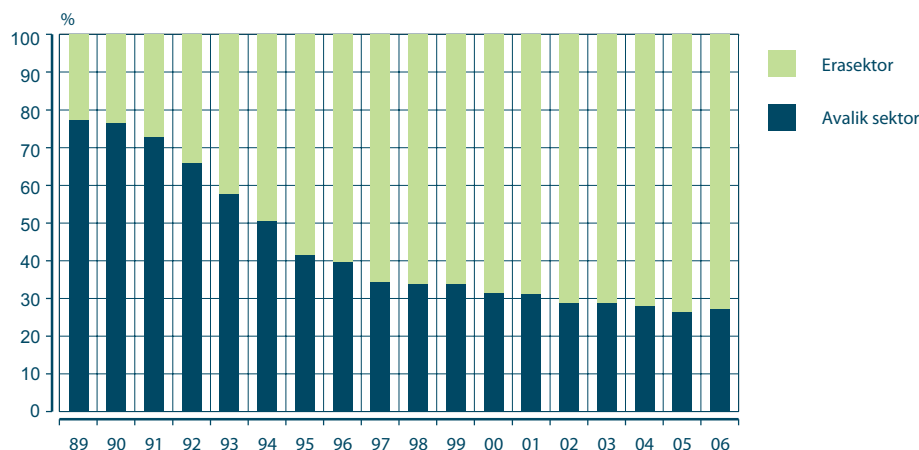
**Palgatöötajad  
haridustaseme ja  
soo järgi, 2006**



## Palgatöötajate segregatsioon tööturul

Nõukogude ajal töötas enamik palgatöötajaid avalikus sektoris. 1989. aastal oli erasektori palgalistel töökohtadel hõivatud viiendik töötajatest. Iseseisvuse taastamise järel muutus olukord kiiresti vastupidiseks: 2006. aastal töötas avalikus sektoris 27% ja erasektoris 73% palgatöötajatest. Muutuse põhjustas peamiselt riigiettevõtete erastamine ja avalike teenuste hulga vähenemine. Nii nagu teisteski riikides, mõjutab ka Eestis avaliku ja erasektori töötajate palgataset sooline segregatsioon. Kuigi avaliku sektori töökohad on stabiilsemad, seadusega paremini reguleeritud ja nõuavad vähem töötunde kui erasektori töökohad, on need tihti ka halvema mainega ja seal makstakse sageli madalamat palka. Avaliku sektori töötajatest hõlmavad suurema osa naised ja erasektori töötajatest mehed. 2006. aastal oli avaliku sektori palgatöötajatest naised 67%, erasektori palgatöötajatest oli mehi 54%. 1989. aastaga võrreldes on erasektori osatähtsuse kasv olnud järsem meeste jaoks, sest mehed töötasid suurema töenäosusega ettevõtetes, mis hiljem erastati, ja suutsid nii paremini avalikust sektorist erasektorisse üle minna (*The Story ... 2006*).

### Palgatöötajad sektori järgi, 1989–2006



Teine oluline tööturu soolise segregatsiooni valdkond on tegevusala. Tööjõu jaotus põllumajandus-, teenindus- ja tööstussektorisse on naiste ja meeste vahel ebavõrdne kõikjal maailmas. Majanduse ümberstruktureerimise tõttu 1990. aastatel on töötamine vähenenud põllumajanduses, jäänud samaks tööstuses ja suurenenud teeninduses. Naised on koondunud peamiselt aladele, mis ei ole eriti prestiižikad ja kus makstav palk on madalam. Sarnaselt teiste maailma riikidega on ka Eesti naiste puhul populaarsed tegevusalad haridus, kaubandus ja tervishoid. Kõige populaarsem ala on aga töötlev tööstus — seal töötavate naiste osatähtsus on küll võrreldes 1989. aastaga vähenenud, kuid 2006. aastal töötas töötlevas tööstuses koguni 19,7% naistest, mis tegi sellest endiselt kõige levinuma ala. Peale nõukogudeaegse majandusstruktuuri põhjustab naiste suurt esindatust tööstuses ka immigrantrahvastiku tegevusalade jaotus. Ka meeste puhul on kõige populaarsem tegevusvaldkond töötlev tööstus, kus on hõivatud neljandik meestest. Meeste seas on levinud veel ehitus, veondus, laondus, side ja kaubandus ning remont. Kui 1989. aastal töötas suur osa naised ja mehi põllumajanduses (vastavalt 11,5% ja 22%), siis 2006. aastaks oli põllumajanduse osatähtsus kahanenud mõne protsendini.

**Palgatöötajad  
populaarsete  
tegevusalade ja  
soo järgi, 1989 ja  
2006  
(protsenti)**

Naised	1989	2006	Mehed	1989	2006
Töötlev tööstus	27,4	19,7	Töötlev tööstus	24,9	24,7
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja kodumasinade remont	11,3	16,1	Ehitus	12,5	17,1
Haridus	9,5	15,8	Veondus, laondus ja side	11,1	13,4
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	11,1	10,3	Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja kodumasinade remont	3,6	10,1
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	4,3	6,5	Kinnisvara, rentimine ja äritegevus	3,7	7,6
Põllumajandus, jahindus ja metsamajandus	11,5	2,6	Põllumajandus, jahindus ja metsamajandus	22	4,9

Ka ametialane segregatsioon meeste ja naiste vahel on paljudes riikides sarnane. Naised töötavad pigem valgekraedena ja mehed sinikraedena. Naiste osatähtsus ületab meeste oma kõikidel madalama taseme valgekrae ametitel (spetsialistid ja ametnikud), samas kui mehed ületavad naisi tehnilistes ametites ning oskus- ja käsitöölise hulgas. Vertikaalse segregatsiooni ilmeka näitena on mehi naistest enam seadusandjate, kõrgemate ametnike ja juhtide seas. 2006. aastal hõlmasid viimati mainitud ametiala palgatöötajatest 62% mehed. Naiste osatähtsus oli aga suurem madalama positsiooniga ametialadel, nagu teenindus- ja müügitöötajad (81%), põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised (60%) ja lihttöölised (60%). Võrreldes 1989. aastaga on naiste ja meeste peamised ametid jäänud samaks. Viies naistest töötas 2006. aastal tippspetsialisti ametialal, sama palju oli naisi ka teenindus- ja müügitöötajate seas. Populaarsuselt kolmas ametirühm oli keskastme spetsialistid ja tehnikud. Kõige rohkem mehi töötas oskus- või käsitöölisena. Levinud ametirühmad olid veel seadme- ja masinaoperaatorid ning seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid.

**Palgatöötajad  
populaarsete  
ametite ja soo  
järgi, 1989 ja 2006  
(protsenti)**

Naised	1989	2006	Mehed	1989	2006
Tippspetsialistid	17,8	20,4	Oskus- ja käsitöölised	32,5	27,5
Teenindus- ja müügitöötajad	11,8	19,6	Seadme- ja masinaoperaatorid	29,8	21,1
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	16,8	16,9	Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid	13,1	14,7

## Soolised palgaerinevused

Praeguses ühiskonnas kehtib põhimõte: võrdse töö eest võrdne palk. Naiste ja meeste põhjendatud palgaerinevused sõltuvad tööajast, tööstaažist, haridusest, sektorist, tegevusalast ja ametist. Siiski leidub ka põhjendamata palgaerinevusi, mis esinevad isegi siis, kui kõik mainitud tegurid on arvesse võetud.

2006. aastal hõlmas naiste keskmine netokuupalk meeste palgast 69% ja mediaanpalk 75%. Soolised erinevused olid väiksemad, kui võtta arvesse osaajatöö. Täisajaga töötavate naiste palk oli meeste palgast 71% ning osaajaga töötavate naiste palk 94%. Et osaajaga töötajatel on palk väiksem kui täisajaga töötajatel ja osaajaga töötavaid naisi on rohkem kui mehi, on edaspidi vaatluse all vaid täisajaga töötajad.

Vanuse järgi olid palgaerinevused väiksemad noortel ja eakatel. Kõige suurem sooline erinevus ilmnes 30–39-aastaste palgatöötajate seas. Selles vanuses hõlmas naiste palk meeste omast kõigest 66%. Noorte töötajate väiksem palgaerinevus on tõenäoliselt seotud uute, paremini ettevalmistunud ja vähem diskrimineerimist kogevate gruppide tööturule sisenemisega. Uuringud (Blau ja Kahn 2000) on näidanud, et iga uue põlvkonnaga muutub erinevus naiste ja meeste palgatasemes järjest väiksemaks. Suurem ebavõrdsus 30. aastates tuleneb perega seotud pausidest naiste tööelus ja barjääridest, mida naised kohtavad karjääriredelil ülespoole liikudes.

Keskmisest suurem on naiste ja meeste palgaerinevus ka kooselavates paarides. Erinevus on seda suurem, mida väiksemad on lapsed. Kuni 6-aastaste lastega naiste palk hõlmab meeste palgast 63%, 7–17-aastaste lastega naistel 67%. Erinevus on üle keskmise ka ilma lasteta koos elavatel paaridel. Paarina elavad naised võivad rohkem loota mehe sissetulekule, sest koos teenitud palgast on kergem ära elada. Seepärast saavad nad endale lubada madalama palgaga tööd. Laste kõrvalt otsitakse tihti mõni lihtsam töö, mis ka vähem sisse toob.

Avalikus sektoris töötavate naiste keskmine palk on kõrgem kui erasektoris. Meeste puhul kehtib vastupidine seos. See tingib palgade ebavõrdsema jaotuse erasektoris. 2006. aastal oli avalikus sektoris naiste palk 76% ja erasektoris 70% meeste palgast. Suuremad palgaerinevused ilmneseid enamasti tegevusaladel, kus domineerisid naised või oli naised ja mehed võrdselt. Hulgi-, jaekaubanduse ja remondi tegevusalal hõlmas naiste palk vaevu poole meeste palgast. Vertikaalset segregatsiooni illustreerib fakt, et erinevused olid suured ka finantsvahenduses, hariduses ja tervishoius. Nendel aladel jäävad naised tavatöölise rolli, samal ajal kui mehed kuuluvad hariduses näiteks direktorite või tervishoiu kirurgide hulka. Pääaegu võrdne oli meeste ja naiste palk avaliku halduse ja riigikaitse, põllumajanduse ja kinnisvara tegevusalal (naiste palk vastavalt 92%, 88% ja 87% meeste palgast). Ameti järgi olid erinevused suuremad aladel, kus meeste palk oli keskmisest suurem. Nii hõlmas oskus- või käsitöölise ametit pidava naise palk sarnase mehe omast 63% ja seadusandjate, kõrgemate ametnike ning juhtide oma 65%. Naiste palga suhe meeste palka oli keskmisest suurem nendel aladel, kus domineerisid naised. Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölise hulgas oli naiste palk meeste omast 95%, meestega üsna sarnast palka said ka tippspetsialistid ja ametnikud.

Kogu maailmas teevad naised ja mehed erinevat tööd, mille eest makstakse ka erinevat palka. Paljud naised, kellel on olemas palgatöö, ei suuda sellest hoolimata vaesusest välja rabeleda. Tihti on selle põhjuseks töötingimused, näiteks meestest madalam palk. Naised töötavad endiselt vähemtasustatud tegevusaladel ja ametiredeli madalamatel positsioonidel. Need töökohad ei pruugi pakkuda küll kõrget palka, aga sageli valivad naised töö, mis võimaldab paremini ühitada töö ja koduse elu. Naiste (ja ka meeste) jätkuva tööjõu osalemise vähenemise taustal tuleks teha pingutusi, et tagada parem ligipääs palgatööle. Naiste jaoks on oluline taskukohane ja kättesaadav lastehoid, samuti suuremad võimalused kasutada paindlikke töövorme, et nad ei peaks valima halvasti tasustatud ja ebastabiilseid töökohti.



## Mõisted

**Esimese taseme või madalam haridus** — põhiharidus või madalam haridus.

**Kolmanda taseme haridus** — keskeri- või tehnikumiharidus pärast keskharidust.

**Majanduslikult aktiivne rahvastik ehk tööjõud** — isikud, kes soovivad töötada ja on võimelised töötama (hõivatute ja töötute summa).

**Majanduslikult passiivne ehk mitteaktiivne rahvastik** — isikud, kes ei soovi töötada või ei ole selleks võimelised.

**Neljanda taseme haridus** — kutsekõrgharidus, rakenduskõrgharidus, diplomiope, bakalaureuse-, magistri- või doktorikraad.

**Osaajatöötaja** — hõivatu, kelle tavaline nädalatööaeg on alla 35 tunni, v.a ametid, kus on seadusega kehtestatud lühendatud tööaeg.

**Palgatöötaja** — isik, kes on hõivatud täis- või osaajatööga asutuse, ettevõtte või muu tööandja heaks, mille eest talle tasutakse kas rahas või natuuras (pole oluline, kas töökoht on ametlikult registreeritud või mitte). Palgatöötajaks loetakse ka ohvitserid ja allohvitserid, samuti juhutööga elatist teenivad isikud.

**Sinikraad** — teenindus- ja müügitöötajad; põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised; oskus- ja käsitöölised; seadme- ja masinaoperaatorid; lihttöölised; relvajõud.

**Sooline diskrimineerimine** — suhtumiste/oletuste kogumik, mille tulemusel seatakse inividid või grupp vastassoost indiviidi või grupiga võrreldes halvemasse seisundisse. Individuaalsete õiguste rikkumine puudutab ka olukorda, kui indiviidile omistatakse grupile omaseks peetavaid omadusi — nt eelarvamus, et naised ei saa olla head juhid, sest nad on pühendunud rohkem kodule kui tööle. Eelarvumustel põhineva diskrimineerimise tõttu ei lähe naised sageli omandama haridust või ametit, millega nad hakkama saaksid, ega võta vastu suuremat vastutust nõudvaid ametikohti. See on tööalase segregatsiooni põhjus. Tekib selgelt naiste ja meeste töödeks jaotunud tööturg, mida iseloomustab jäikus, töötajate väike mobiilsus jne ning mis on oma olemuselt ebaratsionaalne ja toob kaasa inimressursi ebaotstarbeka kasutamise (Sotsiaalministeeriumi ... 2008).

**Sooliselt segregeeritud tööturg** — naiste ja meeste koondumine majandustegevuse eri valdkondadesse ning tasanditele, kus naised töötavad teatud kutsealadel (horisontaalne segregatsioon) ning asuvad hierarhia madalamatel astmetel (vertikaalne segregatsioon) (Sotsiaalministeeriumi ... 2008).

**Teise taseme haridus** — kutsekeskharidus pärast põhiharidust, kutseharidus koos keskhariduse omandamisega, keskeri- või tehnikumiharidus pärast põhiharidust, keskharidus või kutsekeskharidus keskhariduse baasil.

**Tööealine rahvastik** — rahvastiku majandusliku aktiivsuse uurimisel aluseks võetavas ehk tööjõu-uuringu objektiks olevas vanusevahemikus rahvastik (15–74-aastased).

**Tööhõive määr** — hõivatute osatähtsus tööealises rahvastikus.

**Tööjõus osalemise määr (aktiivsuse määr)** — tööjõu osatähtsus tööealises rahvastikus.

**Töötaja ehk (tööga) hõivatu** — isik, kes uuritava perioodil

- töötas ja sai selle eest tasu kas palgatöötajana, ettevõtjana või vabakutselisena;
- töötas otsese tasuta pereettevõttes või oma talus;
- ajutiselt ei töötanud.

**Töotu** — isik, kelle puhul on korraga täidetud kolm tingimust:

- on ilma tööta (ei tööta mitte kusagil ega puudu ajutiselt töölt);
- on töö leidmisel valmis kohe (kahe nädala jooksul) tööd alustama;
- otsib aktiivselt tööd.

**Töötuse määr ehk tööpuuduse määr** — töötute osatähtsus tööjõus.

**Valgekraed** — seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid; keskastme spetsialistid ja tehnikud; ametnikud.

## Kirjandus

*Blau F. D., Kahn L. M. (2000). Gender Differences in Pay. National Bureau of Economic Research, Inc in its series NBER Working Papers with number 7732.*

*How Europeans Spend Their Time. Everyday Life of Women and Men 1998–2002. (2004). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.*

*Jurajda, Š. (2001). Gender Wage Gap and Segregation in Late Transition. The Center for Economic Research and Graduate Education. Economic Institute, Prague in its series CERGE-EI Working Papers with number wp182.*

*Jurajda, Š., Harmgart, H. (2003). When Are 'Female' Occupations Paying More? Institute for the Study of Labor (IZA), Germany in its series IZA Discussion Papers with number 985.*

Rööm, T., Kallaste, E. (2004). Naised-mehed Eesti tööturul: palgaerinevuste hinnang. Poliitikaanalüüs. Poliitikauuringute Keskuse Praxis väljaanne nr 8.

Sotsiaalministeeriumi soolise võrdõiguslikkuse osakond. (2008). [www] <http://gender.sm.ee> (07.03.2008).

*The Story Behind the Numbers: Women and Employment in Central and Eastern Europe and the Western Commonwealth of Independent States. (2006). United Nations Development Fund for Women.*