

3.1

Hariduse tulusus

Jaanika Meriküll ja Tairi Rõõm

PÕHISÕNUMID

- Kuigi haridus on Eestis vähem tulus kui mujal maailmas, on naiste haridus tulusam kui meestel ja nn võitjate põlvkonna haridus tulusam kui teistel.
- Tööstaaži tulusus on samuti väiksem kui mujal maailmas; üks haridusaasta tasub enam ära kui üks staažiaasta.
- Etniline palgalõhe ilmneb nii staaži kui ka hariduse tulususes – vähemusrahvusesse kuuluvatel eestimaalastel on väiksem nii staaži kui ka hariduse tulusus.
- Vanemaealiste seas on eestlaste hariduse tulusus suurem, aga noorematel on see vastupidi – vähemusrahvuste seas on hariduse tulusus suurem kui eestlastel.
- Etniline palgalõhe kahaneb nooremates vanuserühmades ning 1990ndatel sündinute seas on see vaid 3%.

SISSEJUHATUS

Käesolevas artiklis hindame Eesti registriandmete põhjal, kui suure palgatõusuga on seotud iga täiendav koolis käidud aasta ning iga täiendav tööstaaži aasta. Majandusteaduses mõistetakse esimest kui hariduse tulusust (ingl *return to education*) ja teist kui tööstaaži tulusust (ingl *return to experience*). Siinses kontekstis tähistab „tulusus“ iga täiendava kooli- või staažiaastaga seonduvat palgakasvu, eristamata seda, kas palgatulu tuleneb haridusest ja tööturul osalemisest või võimekamate töötajate pikemast haridusest ja aktiivsemast tööelust. Hindame hariduse ja tööstaaži tulusust kõigi aastatel 2006–2024 Eestis ametlikku palgatulu saanud inimeste puhul ning eristame hariduse

tulusust sotsiaaldemograafiliste rühmade nagu soo, rahvuse ja sünnipõlvkonna järgi. Tulususe hindamiseks kasutame Mincerit meetodit, mille täpsem kirjeldus on esitatud tekstikastis lk 132.

AASTA VÕRRA PIKEM HARIDUSTEE ANNAB RAHVUSVAHELISTE ANDMETE PÕHJAL 8–10% PALGALISA

Töösuhetele keskenduva majandusteaduse üks keskseid küsimusi on see, miks töötajatele makstakse nii riikide võrdluses kui ka riigisiselt erinevat tasu. Üks viis erinevusi selgitada on

lähutada inimkapitali teooriast, mille kohaselt investeeringud haridusse ja töökogemusse suurendavad inimese tootlikkust ja seeläbi ka palka.¹ Inimkapital koosneb kolmest peamisest osast: esiteks varases lapsepõlves omandatud teadmised ja suhtlusoskused, teiseks kooliharidus ja kolmandaks töö omandatud oskused. Uuringud näitavad, et vähemalt kolmandiku palgaerinevustest riigi sees saabki selgitada erinevustega inimkapitalis.²

Nobelist James Heckman on uurinud varases lapsepõlves omandatud teadmiste ja oskuste rolli ning tema hinnangul on selle inimkapitali komponendi panus sissetulekutesse kolmest ülalmainitust kõige suurem.³ Geneetiliste uuringute ja USA eksperimentaalsete andmete põhjal on ta järeldanud, et keskkonna roll inimkapitali kujunemisel on suurem kui geneetikal. Laste arengu toetamine varajases eas aitab parandada nii akadeemilist võimekust kui ka muid tööelus vajalikke oskusi, nagu näiteks suhtlusoskus, keskendumisvõime jmt. Varajased sekkumised, nagu hariva ja turvalise keskkonna võimaldamine varases nooruses, aitavad vähendada hilisemaid sissetulekute erinevusi.

Hariduse tulususe hindamiseks on mitu viisi. Enim kasutatud meetod on Mincerit palgavõrrandil põhinev regressioonanalüüs, mis võimaldab mõõta, kuidas on haridustee pikkus ehk koolis käidud aastate arv seotud palgaga. Nendes hinnangutes võetakse arvesse ka tööstaaži ehk võrreldakse sarnase staažiga inimesi. Rahvusvahelistel andmetel põhinevad ning suurt osa maailma riikidest hõlmavad uuringud on näidanud, et iga täiendav aasta haridust toob kaasa 8–10% suurema palga.⁴ Hariduse tulususe tase riigiti ei ole seotud riigi sissetuleku tasemega, see on nii arenevates kui ka arenenud riikides keskestlääbi sarnane.⁵

See, et haridus ja palgatase on positiivselt seotud, ei tähenda tingimata, et haridustee pikenedes palk alati suureneks. Positiivne seos on osaliselt tingitud sellest, et haridus kasvatab inimkapitali, aga osaliselt ka sellest, et akadeemiliselt võimekamad inimesed valivad pikema haridustee. Siiski on ka teadusuuringud, kus erinevaid meetodeid kasutades on õnnestunud mõõta hariduse põhjuslikku mõju palgale, näidanud, et täiendav aasta kooliharidust toob kaasa keskmiselt 10%

palgalisa – tulemus, mis on Mincerit palgavõrrandil põhinevatele hinnangutele sarnane.⁶

Keskkonna roll inimkapitali kujunemisel on suurem kui geneetikal.

Hariduse tulusus võib eri rahvastikugruppide lõikes üsna suurel määral erineda. Näiteks on rahvusvahelised uuringud näidanud, et tulusus ei ole haridustasemetel lõikes ühesugune. Neil, kes omandavad kõrghariduse, on hariduse tulusus tavaliselt suurem kui lühema haridusteeaga piirdunud. Jedwab jt⁷ 145 riiki hõlmanud analüüsi põhjal on see erinevus pea kahekordne – kõrgharidusega töötajate hariduse tulusus on keskmiselt 13%, sellest vähem haridust omandanud aga ainult 7%. Samas uuringus leitakse ka, et endistes sotsialistlikes riikides on hariduse ja töökogemuse tulusus suhteliselt väike, sest üleminekul plaanimajanduselt turumajandusele muutusid plaanimajanduse perioodil omandatud haridus ja töökogemus osaliselt kasutuks.

Varajased sekkumised, nagu hariva ja turvalise keskkonna võimaldamine varases nooruses, aitavad vähendada hilisemaid sissetulekute erinevusi.

EESTIS ANNAB LISANDUV AASTA HARIDUST KESKMISELT 6% PALGALISA, SEEJUURES NAISTE HARIDUSE TULUSUS ON SUUREM KUI MEESTEL

Hariduse tulusus on Eestis sarnaselt teiste postsotsialistlike riikidega rahvusvahelisest keskmisest madalam. Meil andis aastatel 2006–2024 iga täiendav aasta haridust keskmiselt 6% palgalisa. Nagu eespool välja toodud, jäävad hariduse tulususe hinnangud enamikku maailma riike hõlmanud andmete põhjal vahemikku 8–10%.

Rahvusvahelises võrdluses on naistel hariduse tulusus suurem kui meestel, näiteks hiljutise 165 riigi andmeid sisaldava uuringu põhjal oli see naistel 11% ja meestel 9%.⁸ Sarnaselt teistele riikidele võivad ka Eestis naised haridustee pikenemisest enam kui mehed. Eestis oli hariduse tulusus naistel 8% ja meestel 6%.

Hariduse tulusust hindasime ka rahvuste lõikes (eestlased ja muust rahvusest inimesed). Hinnangute tulemused on toodud joonisel 3.1.1 ning neist nähtub, et hariduse tulusus on eestlastel suurem kui muust rahvusest Eesti elanikel. Mitte-eestlastest moodustavad suure osa enne turumajandusele üleminekut Eestisse muudest Nõukogude Liidu piirkondadest sisse rännanud inimesed ning siin toodud tulemused viitavad sellele, et nende puhul oli inimkapitali kaotus seoses turumajandusele üleminekuga suurem kui eestlaste seas. Tõenäoliselt lisas täiendavat keerukust oma varasemate oskuste rakendamisel eesti keele vähene oskus. Varasemad uuringud

keeleoskuse mõju kohta hõivele ja palgatasemele näitavad, et keeletase üksi ei seleta ära palga erinevusi.⁹

Naistel on Eestis hariduse tulusus meeste omast suurem rahvusest sõltumata. Joonisel 3.1.1 toodud gruppidest on hariduse tulusus kõige madalam muust rahvusest meestel ning kõrgeim eestlastest naistel.

TÄIENDAV AASTA TÖÖKOGEMUST MÕJUTAB PALKA VÄHEM KUI AASTA VÕRRA PIKEM HARIDUSTEE

Sarnaselt haridusele kasvab palk ka koos töökogemuse lisandumisega, kuid täiendava staažiaasta mõju palgale on väiksem kui täiendava haridusaasta puhul. Minceri palgavõrrandil põhinevad hinnangud näitavad, et rahvusvahelises võrdluses lisab iga tööstaaži aasta palgale keskmiselt 2%, kusjuures arenguriikides on see näitaja madalam (1,7%) kui arenenud riikides

(3,2%).¹⁰ Samas on täiendava staažiaasta mõju palgale ajas kahanev. Töötamise algusaastatel on töökogemuse mõju suurem, kuid karjääri lõpu poole see väheneb ja võib isegi negatiivseks pöörduda.¹¹

Sarnaselt hariduse tulususega on Eestis ka töökogemuse tulusus rahvusvahelisest keskmisest mõnevõrra väiksem ning sarnaneb pigem arenguriikide kui arenenud riikide keskmise näitajaga. Meil tõi aastatel 2006–2024 üks täiendav aasta tööstaaži kaasa keskmiselt 1,6% kõrgema palga.

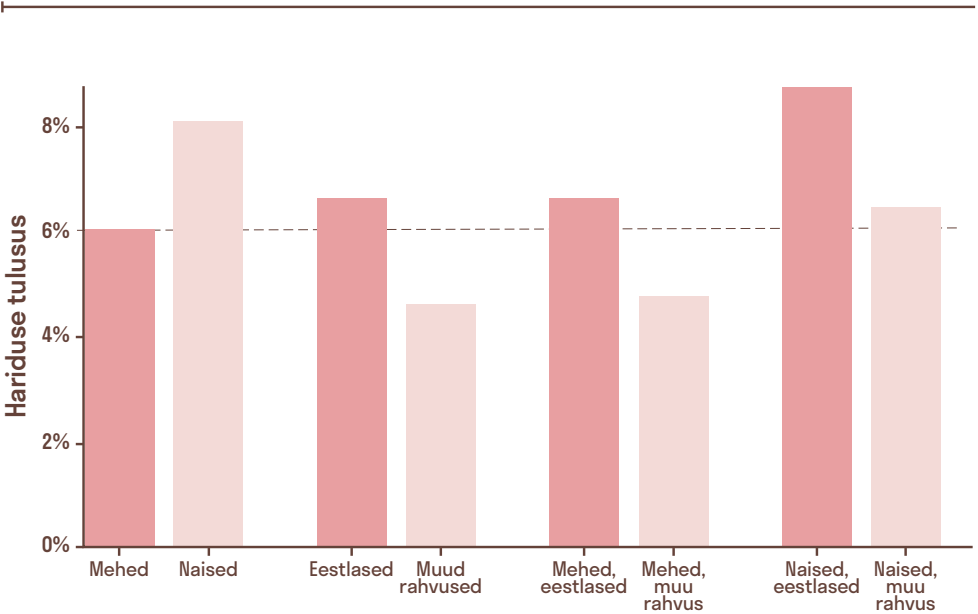
Ka tööstaaži tulusust hindasime Eestis neljas lõikes: sugu (naised ja mehed) ning rahvus (eestlased ja muust rahvusest inimesed), tulemused on toodud joonisel 3.1.2. Tööstaaži tulusus on Eestis sugude võrdluses ühesugune, kui vaatame kogu rahvastikku. See on sarnane ka eestlastest meeste ja naiste võrdluses, ent muust rahvusest naistel väiksem kui meestel.

Kui sugude lõikes on erinevused täiendava staažiaasta tulususes minimaalsed, siis rahvuste lõikes on töökogemuse tulusus väga erinev. Eesti soost palgatöötajale annab täiendav aasta tööstaaži keskmiselt 2,2% palgalisa, samas kui muust rahvusest inimestel on see 0,6%, st vahe on peaaegu kolmekordne.

KÕIGE ROHKEM ON HARIDUS TULU TOONUD NN VÕITJATE PÕLVKONNALE

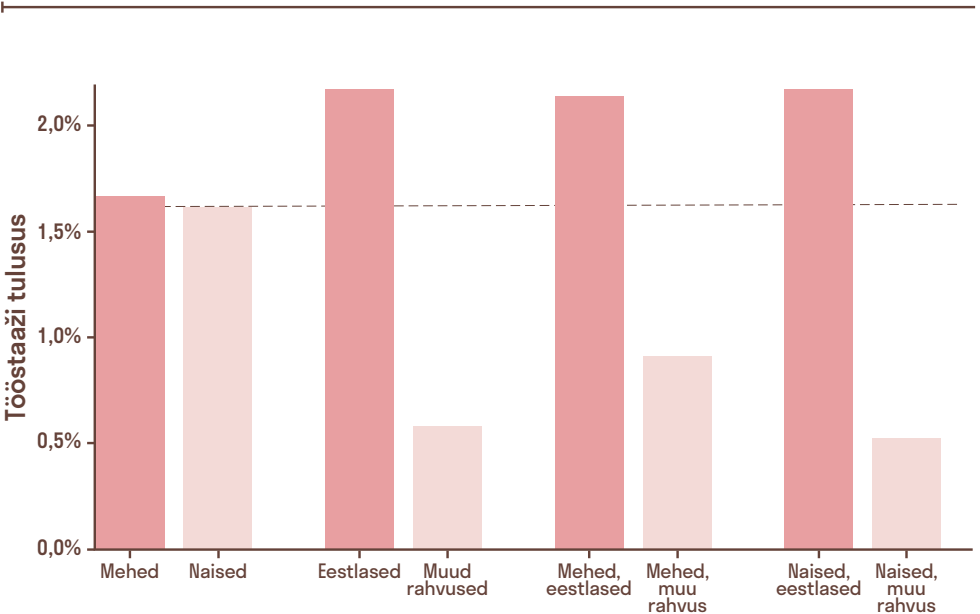
Järgnevalt hindasime hariduse tulusust vanusegruppide lõikes, eristades kuut gruppi sünnikümnenendi alusel (1949 või varasem, 1950–59, 1960–69, 1970–79, 1980–89 ja 1990–99). Analüüsist jätsime välja tööstaaži kontrolltunnused, kuna meie hinnanguline tööstaaži tunnus on töötaja vanuse põhjal tuletatud. Jooniselt 3.1.3 on näha, et hariduse tulusus on suurim 1970. aastatel sündinute grupil – nn võitjate põlvkonnal. Vaadates

Joonis 3.1.1 Hariduse tulusus Eestis, sugu ja rahvus, 2006–2024



ALLIKAS: autorite joonis
MÄRKUS. Horisontaalne punktiirjoon tähistab kõikide töötajate keskmist.

Joonis 3.1.2 Tööstaaži tulusus Eestis, sugu ja rahvus, 2006–2024



ALLIKAS: autorite joonis
MÄRKUS. Horisontaalne punktiirjoon tähistab kõikide töötajate keskmist.

seda eraldi meeste ja naiste lõikes, on näha, et võitjate põlvkonda kuulumine avaldab mõju just meeste puhul – meeste seas on hariduse tulusus 1970ndatel sündinute seas võrreldes teiste kohortidega selgelt kõige suurem. Naiste puhul on hariduse tulusus ühtlaselt kõrge nii 1960ndatel ja 1970ndatel kui ka 1980ndatel sündinutel.

Mis eristab 1970ndatel sündinuid teistest vanusegruppidest? Need on inimesed, kes omandasid kõrgema taseme hariduse – kõrg- või kutsehariduse – 1990ndatel toimunud majandusliku siirdeperioodi jooksul. Tegemist oli see- ga grupiga, kes esimestena said lääneliku hariduse. See andis neile eelise nii töökohtadele kandideerimisel kui ka koolis omandatud teadmiste rakendamisel. Neist noorematel vanusegruppidel selline haridusega seonduv eelis tööturul enam sama suurt tulu ei toonud. Hiljem kaotab nn võitjate põlvkonna eelis oma mõju ja hariduse tulusus on 1990ndatel sündinute seas isegi väiksem kui 1950ndatel ja 1960ndatel sündinute seas (kogu rahvastikku vaadates).

1980NDATEL JA HILJEM SÜNDINUD EESTLASTE HARIDUS ON VÄHEM TULUS KUI MUUST RAHVUSEST ELANIKEL

Kui üldiselt on eestlastele haridus enam tulu toonud kui muust rahvusest elanikele, siis vanusekohortide lõikes on tulususe profiil väga erinev – eestlastel hariduse tulusus nooremates kohortides väheneb, aga muust rahvusest eestimaalastel suureneb (joonis 3.1.4). Kahes nooremas kohordis on hariduse tulusus muude rahvuste puhul suurem kui eestlastel ja lõhe süveneb. See näitab, et nooremaelistel Eesti elanikel on hariduse omandamisest enam võita, kui nad kuuluvad vähemusrahvuste hulka. Inimkapitali kadu seoses turumajandusele üleminekuga avaldub seevastu tugevamalt just vanemaealistel mitte-eestlastel. Suurim on erinevus hariduse tulususes rahvuste lõikes eestlaste kasuks 1960ndatel sündinute puhul ehk vanusegrupis,

1970ndatel sündinud said esimesena lääneliku hariduse, mis andis neile eelise nii töökohtadele kandideerimisel kui ka koolis omandatud teadmiste rakendamisel.

kes omandas oma hariduse vahetult enne 1990- ndate siirdeperioodi algust.

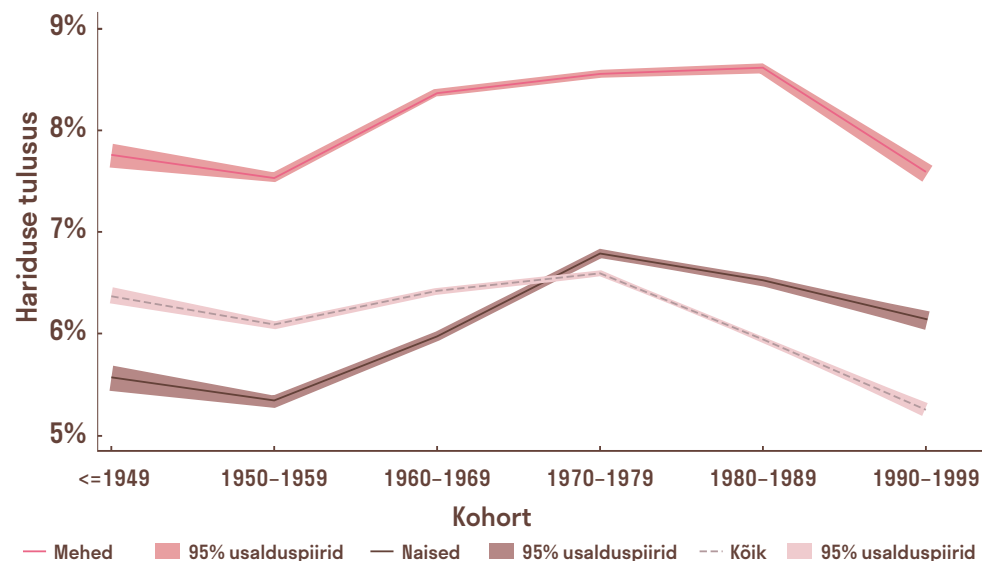
SOOLINE JA ETNILINE PALGALÕHE VÄHENEVAD, KUI TÖÖTURULE TULEVAD UUED VÕRDSEMAID PÕLVKONNAD

Eelnev ülevaade näitas, et hariduse tulusus on erinev nii sugude lõikes kui ka etnilises plaanis ning rahvusgruppe eristades on hariduse tulususe arengud olnud aja jooksul vastassuunalised – kui eestlaste seas hariduse tulusus vanusekohortide

lõikes väheneb, siis vähemusrahvuste puhul on see vastupidi ja kahes nooremas kohordis on mitte-eestlaste hariduse tulusus suurem eestlaste omast. See näitab, et nooremate kohortide seas on muudesse rahvusgruppidesse kuuluvate Eesti elanike karjääri- ja töö leidmise võimalused paranenud. Kas see väljendub ka palgalõhe vähenemises? Sellele küsimusele vastuse leidmiseks arvutasime kohortidepõhised palgatasemed nii soo (naised ja mehed) kui ka rahvuse lõikes (eestlased ja vähemusrahvused). Hindasime logaritmitud reaalpalka tasemeid, grupeerides inimesi sünnikümnedite kaupa ning arvutades keskmised palgatasemed üle aja, st vanuste lõikes. Tulemused on toodud joonistel 3.1.5 ja 3.1.6.

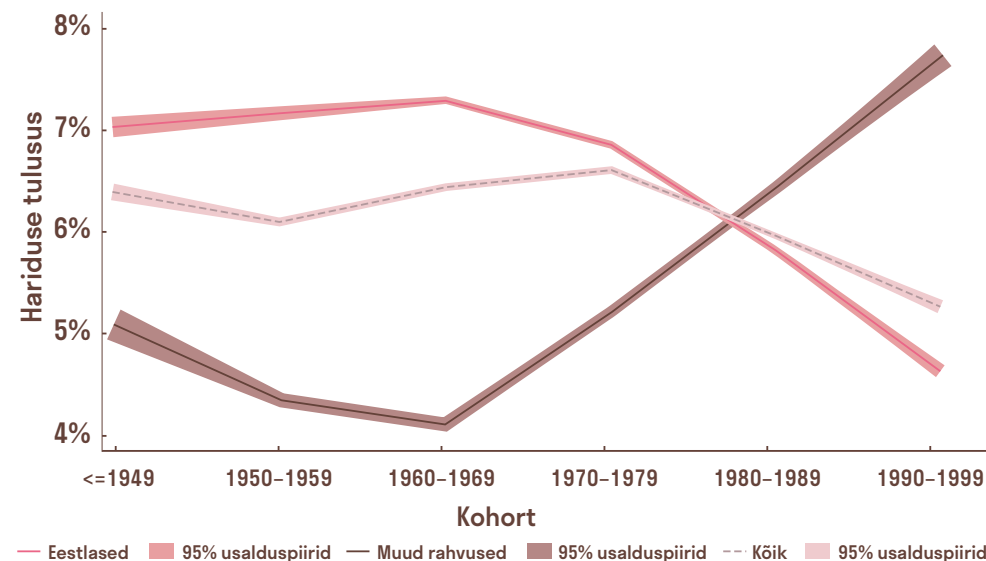
Joonistel toodud andmetest on näha, et nii sooline kui ka etniline palgalõhe on kohordisiseselt ajas püsiv – nendes kohortides, kus vaatlusperioodi algul 2006. aastal on palgalõhe suur, jääb see suureks kogu perioodi vältel. Kui sooline palgalõhe kohordisiseselt aja jooksul mõnevõrra kahaneb

Joonis 3.1.3 Hariduse tulusus Eestis, sünnikümnenend ja sugu, 2006–2024



ALLIKAS: autorite joonis

Joonis 3.1.4 Hariduse tulusus Eestis, sünnikümnenend ja rahvus, 2006–2024



ALLIKAS: autorite joonis

(st staaži kasvades naised võivad sellest enam), siis etniline palgalõhe on kohordisiseselt ajas väga püsiv.

Palgalõhe vähenemine leiab aset peamiselt vaid seetõttu, et tööturule sisenevad uued põlvkonnad (hilisematel kümnenditel sündinud inimesed), kelle seas on see väiksem. Sooline palgaerinevus väheneb kohortide noorenes visamalt, aga etnilises lõikes on kahanemine palju tugevam. Juba 1980ndatel sündinud põlvkonnal on etniline palgalõhe oluliselt väiksem kui varasematel kohortidel ning 1990ndate põlvkonnal on see vähenenud peaaegu olematuks – keskmine palgalõhe üle kõigi vaatlusaluste aastate on sellel vanusegrupil ainult 3%.

KOKKUVÕTE

Inimkapitali kadu siirdeperioodi jooksul mõjutas eriti tugevalt Eesti vähemusrahvusi, ent aja jooksul

on mõju taandunud ning 1990ndate põlvkonnal on tööturul juba võrdselt head võimalused etnilisest kuuluvusest sõltumata. Naiste tulusam haridus selgitab ka nende suuremat osakaalu kõrghariduse omandanute seas.

Hariduse ja tööstaaži tulusus on Eestis rahvusvahelisest keskmisest madalam. Sama on leitud ka teiste postsotsialistlike riikide kohta ning selle põhjuseks on sotsialistlik minevik ja sellele järgnenud üleminek plaanimajanduselt turumajandusele, mis muutis enne 1990ndaid omandatud teadmised ja oskused tööturul osaliselt kasutuks. Majandusliku siirdeperioodi jooksul aset leidnud inimkapitali kadu mõjutas eriti tugevalt Eesti vähemusrahvusi – nende hariduse ja ka tööstaaži tulusus on väiksem kui eestlastel.

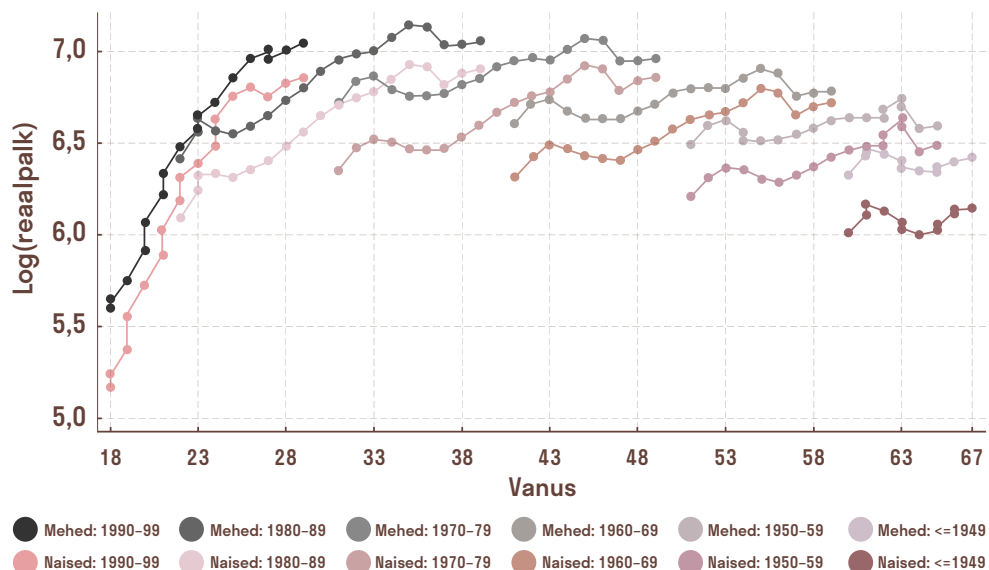
Samas on etniline lõhe hariduse tulususes vanusegrupiti vähenev – see on suurim enne 1960ndaid sündinute puhul, ent väheneb

kohortide noorenes ning alates 1980ndatel sündinud põlvkondadest on vähemusrahvuste haridus eestlaste omast tulusam. See on meie analüüsi kõige positiivsem tulemus ja näitab, et majanduslik integratsioon toimib küll aeglaselt, aga järjepidevalt – kui vanemaealiste Eesti elanike puhul on eestlastel kesktlõbi paremad võimalused tööd leida ja kõrgemad palgad, siis noorte seas on vähemusrahvused tööturul eestlastega võrdselt edukad. Seega on eestlaste ja vähemusrahvuste tööturvõimaluste erinevused ajas vähenenud. Täiendavad hinnangud näitavad, et ka etniline palgalõhe väheneb kohortide lõikes ning on kõige noorema vanusegrupi ehk 1990ndatel sündinute seas kahanenud ainult mõne protsendini.

Naiste haridus on tulusam kui meestel – see erinevus on olnud ajas väga püsiv ja sarnaneb teiste riikide tulemustega. Arvestades seda, et Eesti sooline palgalõhe on üks Euroopa suurima-

test, on pikem haridustee naiste jaoks oluline palgavaesuse riski ja ebavõrdsuse vähendamisel. Naiste investeeeringud haridusse on selle taustal ratsionaalne ja majanduslikult põhjendatud otsus. Aastatel 2006–2024 olid Eestis kaks kolmandikku ülikoolide lõpetanutest naised.¹² Meeste hariduse väiksem tulusus muudab haridustee pikendamise nende jaoks majanduslikult vähem tasuvaks ning lühem õpingute periood on osaliselt selgitatav sellega, et nende võit lisahariduse omandamisest on väiksem kui naistel. Suur hariduslõhe meeste ja naiste vahel on samas Eesti ühiskonna üks suuremaid väljakutseid. Kuna naiste osakaal kõrghariduse omandanute seas on olnud mitme aastakümne jooksul püsivalt kõrge, ei ole kahjuks ette näha, et meie sooline hariduslõhe ka tulevikus kiirelt väheneks, kui just ei rakendata süsteemseid ja sihipäraseid meetmeid kõrghariduseni jõudvate meeste osakaalu suurendamiseks rahvastikus.

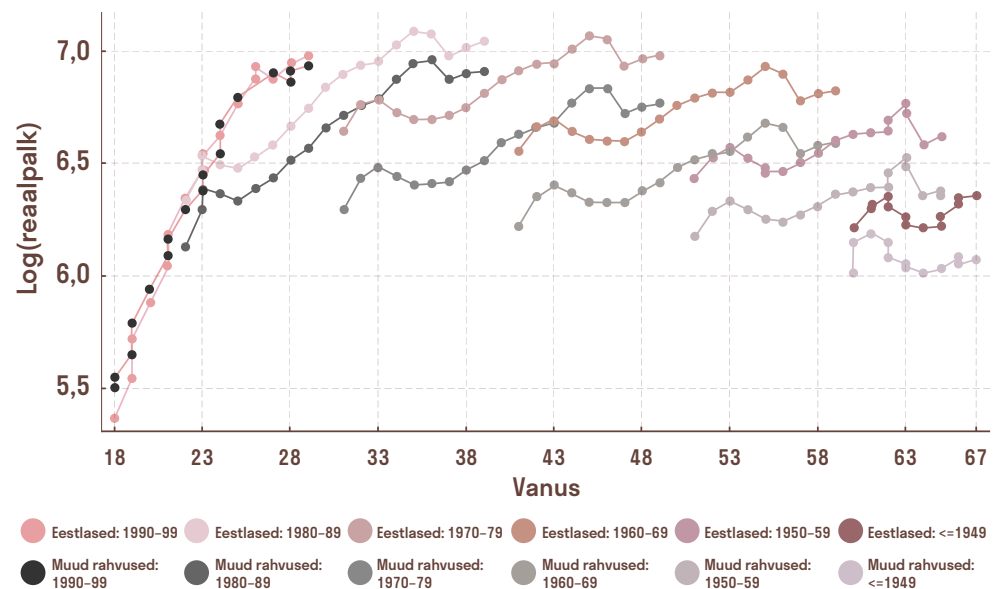
Joonis 3.1.5 Vanusegruppide reaalpalkad, mehed ja naised, 2006–2024



ALLIKAS: autorite joonis

MÄRKUS. Vanus näitab sünnipõlvkonna keskmist vanust igal valimi aastal vahemikus 2006–2024, reaalpalk on esitatud 2015. aasta hindades.

Joonis 3.1.6 Vanusegruppide reaalpalkad, eestlased ja muud rahvused, 2006–2024



ALLIKAS: autorite joonis

MÄRKUS. Vanus näitab sünnipõlvkonna keskmist vanust igal valimi aastal vahemikus 2006–2024, reaalpalk on esitatud 2015. aasta hindades.

Andmestik. Minceri palgavõrrand mõõdab seoseid palga ning haridustee pikkuse ja staaži vahel. Sõltuvaks tunnuseks on logaritmitud palk ja selgitavateks tunnusteks koolis käidud aastate arv, tööstaaž ja selle ruut ning aasta fiktiivsed tunnused. See klassikaline lähenemine hariduse tulususe hindamiseks on majandusteaduses laialdaselt kasutuses.¹³ Minceri palgavõrrand on järgmine:

$$\ln W_i = \alpha + \beta \text{Edu}_i + \gamma \text{Exp}_i + \delta \text{Exp}_i^2 + \tau_i + \varepsilon_i$$

Sõltuvaks tunnuseks $\ln W_i$ on logaritmitud kuised brutopalgad ning keskendume tõisele tulule, mis sisaldab ka juhatuse liikme tasusid. Haridus Edu_i on mõõdetud koolis käidud aastate arvuga, mis on tuletatud rahvaloenduses esitatud haridustasemest. Hariduse tunnus on võetud 2021. aasta rahvaloendusest ning juhul, kui töötaja haridus pole selles rahvaloenduses esitatud, kasutatakse varasemaid rahvaloendusi. Tööstaaž Exp_i on leitud vanuse ja koolis käidud aastate arvu järgi. Nii rahvusvahelistes uuringutes kui ka siin välja toodud hinnangutes Eesti kohta pole teada andmed tegeliku tööstaaži kohta. Seetõttu kasutatakse palgavõrrandis selgitava tunnusena potentsiaalset tööstaaži. Selle arvutamiseks eeldame, et kõrgharidusega inimesed asuvad tööle pärast haridustee lõpetamist ja kesk- või madalama haridusega inimesed asuvad tööle pärast 18-aastaseks saamist. Kõrgharidusega töötajate puhul eeldame, et nad alustasid kooliteed seitsmeaastaselt. See järgib sarnastes uuringutes tehtud eeldusi.¹⁴

Tulemuste osas esitame tööstaaži efekti kui $\gamma + \delta \times (\text{staaži mediaan})$. See on tavapärane viis, kuidas staaži lineaarse ja ruutliikme põhjal staaži tulusust näidata.¹⁵ Tööstaaži mõju palkadele on mitte-lineaarne ja sõltub sellest, kui palju staaži on juba kogutud. Lisame ka aasta fiktiivsed muutujad τ_i , mis võimaldavad kontrollida majanduse tsüklilisi mõjusid jm makrotasandi mõjureid. Hindamiseks kasutame vähimruutude meetodit (ingl *ordinary least squares*, OLS).

Kasutame Maksu- ja Tolliameti palgatulu registriandmeid (TSD) aastate 2006–2024 kohta ning rahvaloenduse andmeid aastatest 2000, 2011 ja 2021. Töötundide kohta meil TSDs info puudub, st tõine tulu näitab ühes kuus teenitud tulu, mitte tunnitasu. Kasutame iga aasta kohta oktoobri töist tulu, kuna sel kuul ei ole tavaliselt puhkusi ega maksta välja preemiaid ning oktoobri palkadest lähtutakse sageli ka teadusuuringutes. Et palgatase oleks üle aastate võrreldav, on palgad teisendatud reaalpalkadeks, need on deflateeritud, kasutades tarbijahinnaindeksit, ning baasaastaks on võetud 2015.

Tabel 3.1.1 Hariduse tulususe hindamisel kasutatud tunnuste kirjeldav statistika, 2006–2024

	Kõik	Mehed	Naised	Eestlased	Muud rahvused
Koolis käidud aastate arv	12,8	12,2	13,4	12,8	12,8
Töökogemuse aastate arv	22,3	21,6	22,9	21,6	23,8
Vanus aastates	42,7	41,6	43,7	42,1	44,1
Reaalpalk 2015 hindades	1046,1 €	1193,1 €	913,7 €	1110,6 €	891,4 €

ALLIKAS: autorite tabel

PEEGELDUS

Janno Järve

Sooline ja etniline palgalõhe on taasiseseisvumise järel olnud Eesti tööturu pärisosa. On hea meel tõdeda, et maailm aja jooksul siiski muutub ja nooremate põlvkondade hulgas pole palgaerinevused enam nii suured kui vanemates kohortides. Kõige selgemalt joonistub see välja etnilise palgalõhe puhul, kuid selge vähenemine on toimunud ka soolistes palgaerinevustes. Võib loota, et Eesti ühiskond kasvab aja jooksul nendest muredest välja.

Õppimise mõttekuses ei ole Eestis üldjuhul kombeks kahelda ning vaatamata rahvusvahelises võrdluses mõnevõrra madalamale hariduse tulususe näitajale on gümnaasium (ja sellest tulenev kindlam perspektiiv jätkata õpinguid kõrgkoolis) noorte hulgas jätkuvalt väga levinud valik. Katsed populariseerida kutseharidust ja suunata rohkem noori gümnaasiumi asemel praktilisi oskusi omandama ei ole seni märkimisväärselt vilju kandnud. Noorte käitumise põhjal otsustades võib öelda, et nende jaoks on hariduse omandamisele kulutatud aeg piisavalt tasuv, et otsustada pikemate õpingute kasuks. Võimalik, et kunagi tulevikus võib Eestis teiste riikidega võrreldes hariduse väiksema tulususe tõttu väheneda soov kõrgharidust omandada, kuid täna see veel nii ei ole.

See, et naiste hariduse tulusus kipub Eestis olema suurem kui meestel, kätkeb endas nii head kui halba. Tulusam haridus võiks üldjuhul näidata, et tööturg väärtustab õppimist – kõrge palgaga töö on piisavalt keeruline ja ilma vastavat haridust omandamata seda teha ei saa. Tööturg premeerib seda, kui naised omandavad kõrgema hariduse. Ent naiste tulusamale haridusele saab olla ka teine, mõnevõrra mõrum vaade: meeste jaoks on kõrge palgaga töökohad kättesaadavad ka madalama haridustaseme juures, samal ajal kui naistel tuleb neile ligipääsemiseks rohkem pingutada ja omandada kõrgem haridus. Vaatamata sellele, et naiste haridus on meeste omast tulusam, saavad nad lõpuks ikkagi keskmiselt meestest vähem palka.

Hariduse vähesel tulususel võib olla kaks põhjust.

- **Hariduse vähene tulusus võib olla märk sellest, et teeme Eestis liiga lihtsat tööd.** Me teeme sellist tööd, millega suudavad töötajad hakkama saada ka ilma (kõrg)haridust omandamata. Seetõttu ei mõjuta hariduse omandamisele kulutatud lisa-aasta Eestis sissetulekut nii palju kui riikides, kus õpingute käigus omandatud oskused on hädavajalikud kõrgepalgalisel töökohal hakkamasaamiseks. Kui soovime, et majandus kasvaks ja elatustase paraneks, peavad Eesti ettevõtted õppima tegema keerulisemaid asju, mis esitavad töötajatele kõrgemaid nõudmisi.
- **Haridussüsteemist saadavad teadmised ja oskused ei ole tööturu vajadustega nii heas kooskõlas kui väljaspool Eestit.** Kui ülikoolis või kutsekoolis omandatud teadmised ei vasta kiiresti muutuvale tööjõunõudlusele, siis pole ettevõtetel motivatsiooni kõrgelt haritud töötajaid hariduse eest suurema palgaga premeerida.

VIIDATUD ALLIKAD

1. G. S. Becker, Investment in human capital: A theoretical analysis. – Journal of Political Economy 70 (5), 1962.
2. D. J. Deming, Four facts about human capital. – Journal of Economic Perspectives 36 (3), 2022.
3. J. Heckman, Schools, skills, and synapses. – Economic Inquiry 46 (3), 2008.
4. R. Jedwab, P. Romer, A. M. Islam, R. Samaniego, Human capital accumulation at work: Estimates for the world and implications for development. – American Economic Journal: Macroeconomics 15 (3), 2023; H. A. Patrinos, Estimating the return to schooling using the Mincer equation. – IZA World of Labor, 2024.
5. R. Jedwab, P. Romer, A. M. Islam, R. Samaniego, Human capital accumulation at work: Estimates for the world and implications for development. – American Economic Journal: Macroeconomics 15 (3), 2023.
6. D. J. Deming, M. I. Silliman, Skills and human capital in the labour market. NBER Working Paper No 32908 (2024).
7. R. Jedwab, P. Romer, A. M. Islam, R. Samaniego, Human capital accumulation at work: Estimates for the world and implications for development. – American Economic Journal: Macroeconomics 15 (3), 2023.
8. R. Jedwab, P. Romer, A. M. Islam, R. Samaniego, Human capital accumulation at work: Estimates for the world and implications for development. – American Economic Journal: Macroeconomics 15 (3), 2023; H. A. Patrinos, Estimating the return to schooling using the Mincer equation. – IZA World of Labor, 2024.
9. K.-O. Leping, O. Toomet, Emerging ethnic wage gap: Estonia during political and economic transition. – Journal of Comparative Economics 36 (4), 2008; S.-K. Borman, S. Ridala, O.-S. Toomet, Language skills in an ethnically segmented labour market: Estonia 1989–2012. – International Journal of Manpower 40 (2), 2019.
10. R. Jedwab, P. Romer, A. M. Islam, R. Samaniego, Human capital accumulation at work: Estimates for the world and implications for development. – American Economic Journal: Macroeconomics 15 (3), 2023.
11. R. Jedwab, P. Romer, A. M. Islam, R. Samaniego, Human capital accumulation at work: Estimates for the world and implications for development. – American Economic Journal: Macroeconomics 15 (3), 2023.
12. HT296: Kõrghariduse omandamine soo ja õppeliigi järgi. Andmebaas. – Statistikaamet.
13. D. J. Deming, M. I. Silliman, Skills and human capital in the labour market. NBER Working Paper No 32908 (2024).
14. R. Jedwab, P. Romer, A. M. Islam, R. Samaniego, Human capital accumulation at work: Estimates for the world and implications for development. – American Economic Journal: Macroeconomics 15 (3), 2023.
15. R. Jedwab, P. Romer, A. M. Islam, R. Samaniego, Human capital accumulation at work: Estimates for the world and implications for development. – American Economic Journal: Macroeconomics 15 (3), 2023.