



EESTI
STATISTIKA



**PILK TÖÖELLU
A GLIMPSE INTO THE WORKING LIFE**

STATISTIKAAMET
STATISTICS ESTONIA

PILK TÖÖELLU
A GLIMPSE INTO THE WORKING LIFE

TALLINN 2008

Kogumik esitab ülevaate töövaldkonnast Eestis käesoleva kümnendi keskpaigas. Käsitletakse üldisi trende tööturul, haridusvalikute seoseid tööturuga, töökoolitust, eestlaste ja mitte-eestlaste, meeste ja naiste positsiooni tööturul, globaliseerumise mõju tööturule.

Koostanud Statistikaameti rahvastiku- ja sotsiaalstatistika osakond (Siim Krusell, tel 625 8435).

The publication provides a review of the domain of work in Estonia in the middle of the present decade. General labour market trends, relations between educational choices and labour market, professional training, the positions of Estonians and non-Estonians and the positions of men and women in labour market as well as the effect of globalisation on labour market have been discussed.

Compiled by the Population and Social Statistics Department of Statistics Estonia (Siim Krusell, tel +372 625 8435).

MÄRKIDE SELETUS **EXPLANATION OF SYMBOLS**

...	andmeid ei ole saadud või need on avaldamiseks ebakindlad <i>data not available or too uncertain for publication</i>
0	näitaja väärtus väiksem kui pool kasutatud mõõtühikust <i>magnitude less than half of the unit employed</i>
M/M	mehed/ <i>males</i>
N/F	naised/ <i>females</i>

Teadustoimetaja: Raul Eamets

Toimetanud Siret Linnas, Raivo Rohtla

Inglise keelde tõlkinud Triangular OÜ

Inglise keele toimetanud Heli Taaraste

Küljendus: Uku Nurges, Alar Telk

Kaanekujundus: Maris Valk

Scientific editor: Raul Eamets

Edited by Siret Linnas, Raivo Rohtla

Translation into English by Triangular Ltd

English edited by Heli Taaraste

Layout by Uku Nurges, Alar Telk

Cover design by Maris Valk

Kirjastanud Statistikaamet, Endla 15, 15174 Tallinn

Trükkkinud Ofset OÜ, Paldiski mnt 25, 10612 Tallinn

Detsember 2008

Published by Statistics Estonia, 15 Endla Str, 15174 Tallinn

Printed by Ofset Ltd, 25 Paldiski Rd, 10612 Tallinn

December 2008

ISBN 978-9985-74-445-1

Autoriõigus/Copyright: Statistikaamet, 2008

Kaanefoto / Cover photograph: Bulls

Väljaande andmete kasutamisel või tsiteerimisel palume viidata allikale

When using or quoting the data included in this issue, please indicate the source

SAATEKS

Euroopa Liidu üks olulisemaid eesmärke, mida tuntakse ka Lissaboni strateegia nime all, on muutuda maailma kõige konkurentsivõimelisemaks ja dünaamilisemaks teadmistel põhinevaks majanduseks, kus on tagatud jätkusuutlik areng, rohkem paremaid töökohti, töö kvaliteedi tõus ja suurem sotsiaalne ühtekuuluvus. Iga liikmesriik peab püüdlema selle ühise visiooni täitmise poole, millega kaasnevad ka liikmesriigi ette püstitatud uued ülesanded:

- tööjõu ja ettevõtete kohanemisvõime ja tööturu paindlikkuse parandamine;
- seisukohavõtt seadusliku sisserände kohta, arvestades üha vähenevat tööturul osalejate hulka;
- aktiivsem ja tõhusam investeerimine haridusse ja väljaõppesse;
- elukestva õppe programmi toetamine;
- reageerimine mobiilsema tööjõu vajaduse kasvule, mis toob kaasa ka kutseoskuste vastastikuse tunnustamise liikmesriikide vahel.

Liikmesriikide ette püstitatud ülesannete temaatika on ulatuslik, ülesannete täitmisel edu tagamiseks on oluline seada poliitilised prioriteetid. Tuleb keskenduda prioriteetidele ja leida vajaminevad rakendusmehhanismid. Edu pant on kaasamine, seega peavad eesmärgi omaks võtma kõik sidusrühmad: kodanikud; parlament; sotsiaalpartnerid; institutsioonid; kodanikuühiskond.

Millised on olnud Eesti riigi prioriteetidid panustamiseks Lissaboni strateegia rakendamisse? Missugune on Eestis tööturg, kuidas oleme suutnud kodanikena kaasa aidata Euroopa Liidu ühiseesmärgi täitmisele, millised on meie riigi spetsiifilised probleemid? Nendele ja paljudele teistele küsimustele üritatakse käesolevas analüütilises kogumikus vastust leida. Kogumiku eesmärk on vaadelda tööturu erinevaid aspekte, anda terviklik pilt ühiskonnas toimuvast, tuues välja nii edusamme kui ka probleeme. Kogumikus on juttu haridusvalikutest ja nende seosest tööturuga; nii eestlaste ja mitte-eestlaste positsioonist tööturul kui ka nende palgaerinevustest siirdeperioodil; soolisest segregatsioonist ameti- ja tegevusala järgi; soolistest palgaerinevustest. Saab ülevaate nii tööturu üldisest arengust kui ka globaliseerumise mõjust tööturule.

Tänan kõiki kogumiku tegijaid: autoreid, toimetajaid ja kujundajaid, kelle ühise jõupingutuse tulemusel on väljaanne avalikkuse ette jõudnud.

Head lugemist!

Urve Kask
Rahvastiku- ja sotsiaalstatistika osakonna juhataja

FOREWORD

One essential aim of the European Union, which is also known as the Lisbon Strategy, is to become the most competitive and dynamic knowledge-based economy ensuring sustainable development with more and better jobs, enhanced work quality and greater social cohesion. Every Member State has to pursue realisation of this common vision which brings along new tasks for each Member State, such as:

- *improvement of the adaptability of labour force and enterprises and a more flexible labour market;*
- *common position with regard to legal immigration bearing in mind a constantly decreasing number of labour market participants;*
- *more active and efficient investments in education and training;*
- *support to the programme of lifelong learning;*
- *response to an increased need for more mobile labour force which necessitates a mutual recognition of professional qualifications between Member States.*

The Member States face a wide range of tasks, but in order to ensure successful implementation of them, it is crucial to have political priorities. Priorities should be kept in focus and necessary implementation mechanisms need to be found. Inclusion can guarantee success. Therefore, this target has to be embraced by all stakeholders: citizens; parliament; social partners; institutions; civil society.

What have been the priorities of the Estonian state in contributing to the implementation of Lisbon Strategy? What is the situation on the Estonian labour market, how have we as citizens managed to contribute to the common goal of the European Union, what particular problems are encountered in our country? This analytical publication has been compiled as an attempt to answer these and many other questions. The purpose of this publication is to observe the labour market from different aspects, provide an entire picture of what is happening in the society by bringing out both the progress and problems. The publication contains discussions on educational choices and their relations with labour market; the positions of Estonians and non-Estonians on the labour market and the wage gap between Estonians and non-Estonians during the transitional period; sex segregation by occupation and field of activity; the gender wage gap. It provides an overview of general developments on the labour market and of the effect of globalisation on the labour market.

I would like to thank all those who contributed to compiling this publication: authors, editors and designers, whose joint efforts made it possible to publish this collection of articles.

Enjoy reading!

*Urve Kask
Head of the Population and Social Statistics Department*

SISUKORD

Eesti tööturu arengutendentsid. Raul Eamets	6
Noorte valikud tasemehariduses ja tööturg. Vootele Veldre	21
Töökoolitus ja sellega seonduvad hoiakud. Tiiu-Liisa Rummo	42
Eestlaste ja mitte-eestlaste positsioon tööturul. Siim Krusell	60
Eestlaste ja mitte-eestlaste palgaerinevused siirdeperioodil 1989–2007. Ott Toomet, Kristjan-Olari Leping	82
Sooline segregatsioon tööturul ameti- ja tegevusala järgi. Rein Vöörmann	96
Soolised palgaerinevused. Marin Randoja	116
Globaliseerumine ja Eesti tööturg. Aare Värk	134

CONTENTS

<i>Trends of the Estonian labour market. Raul Eamets</i>	<i>16</i>
<i>Choices of the youth in formal education and the labour market. Vootele Veldre</i>	<i>31</i>
<i>Professional training and the related attitudes. Tiiu-Liisa Rummo</i>	<i>53</i>
<i>Labour market positions of Estonians and non-Estonians. Siim Krusell</i>	<i>72</i>
<i>Wage gap between Estonians and non-Estonians during the transitional period 1989–2007. Ott Toomet, Kristjan-Olari Leping</i>	<i>88</i>
<i>Sex segregation on the labour market by occupation and economic activity. Rein Vöörmann</i>	<i>108</i>
<i>Gender wage gap. Marin Randoja</i>	<i>126</i>
<i>Globalisation and the Estonian labour market. Aare Värk</i>	<i>143</i>

EESTI TÖÖTURU ARENGUTENDENTSID

Raul Eamets
Tartu Ülikool

Sissejuhatus

**2008. aasta II kvartalis
tööpuudus 4% ja hõive
63%**

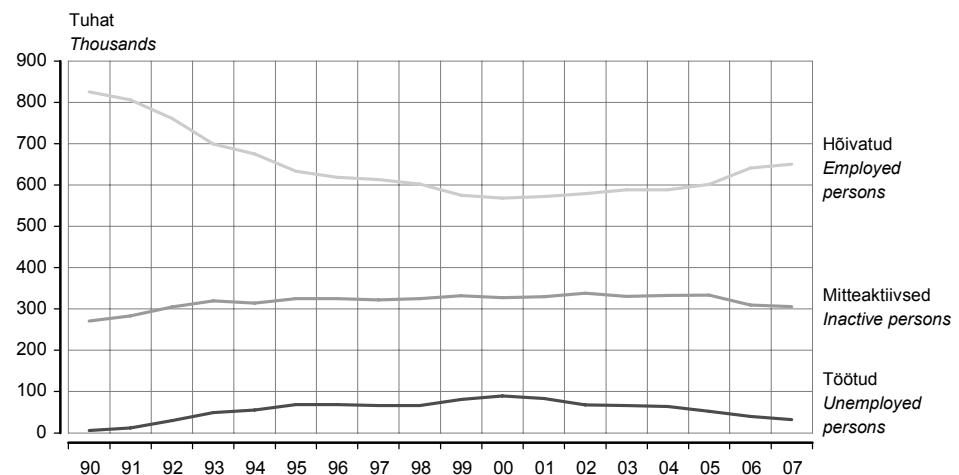
2000. aasta oli Eesti tööturu arengut arvestades teatud mõttes pöördepunkt. Kui sinnaamaani tööpuudus ainult kasvas ja hõive kahanes, siis alates 2000. aastast hakkas tööpuudus vähenema ja hõive suurenema. 2005.–2007. aasta eriti kiire majanduskasv viis tööturunäitajad aastate 1992–1993 tasemele. Viimati oli Eestis nii väike tööpuudus ja suur hõive 15 aastat tagasi, 2008. aasta II kvartalis olid näitajad vastavalt 4% ja 63%. Aastakeskmised absoluutarvudes näitajad olid 2007. aastal järgmised: 655 300 hõivatut, 359 000 mitteaktiivset ja ainult 32 000 töötut.

Peatükis on kasutatud Eesti tööjõu-uuringu (ETU) andmeid, mis on saadud Statistikaameti elektroonilisest andmebaasist, kust iga soovija võib tööturu andmeid vastavalt vajadusele ja soovitud formaadile alla laadida.^a Et andmed on lihtsalt kättesaadavad, ei ole alljärgnevas tekstis kõiki arve eraldi tabelitena esitatud.

**Majanduskasv
2008. aasta
II kvartalis –1,4%**

Vaatamata headele tööturunäitajatele tuleb tunnistada, et majanduse arengu üldisi seaduspärasusi ei saa eirata ja 2008. aasta esialgsed majandustulemused viitavad kindlalt sellele, et tööpuudus hakkab tulevikus suurenema. II kvartali majanduskasvu hinnang oli Statistikaameti andmetel –1,4% ja kui seda edaspidiste arvutustega isegi korrigeeritakse, annab see tunnistust algavast majanduslangusest^b. Sellele annab hoogu juurde septembris USA-st alguse saanud globaalne finantskriis. Vältimatult kaasneb majanduslangusega aga tööpuuduse kasv. Samal ajal on nii Eesti kui ka teiste riikide kogemustest teada, et tööturg reageerib majanduslangusele alati teatud viiteajaga ehk tööpuuduse näitajad hakkavad eeldatavasti suurenema 2008. aasta teisel poolel või lõpus. Samuti näitavad ETU kvartaliandmed, et tööjõu väljavool Eestist on majanduslanguse ajal suurenenud (tabel 1). Et tööjõu väljavool on puhvriks kasvavale töötusele, võib töötuse näitaja majanduslanguse tingimustes eeldatust vähem suurened.

Joonis 1 Tööturu trendid, 1990–2007
Figure 1 Labour market trends, 1990–2007



2007. aasta tulemusi vaadates tundub, et Eesti tööturu olukord on parem kui enamikus Euroopa Liidu riikides. Tulevikku vaadates võib öelda, et 2008. ja eriti 2009. aasta näitajad ilmselt nii head enam ei ole.

^a Vaata lähemalt Statistikaameti veebilehelt <http://www.stat.ee/index.php?id=13079>.

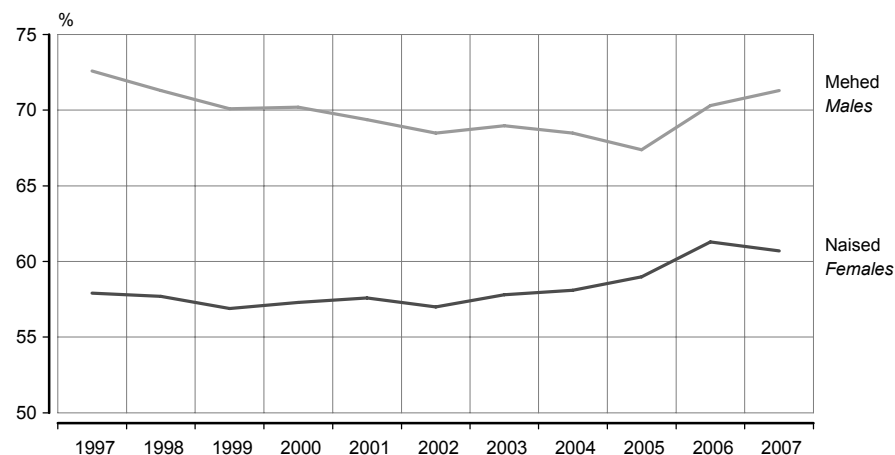
^b Majandusteoorias loetakse majanduslanguseks olukorda, kus SKP kasvutempo on negatiivne vähemalt kahel järjestikusel kvartalil.

Töøjõus osalemine

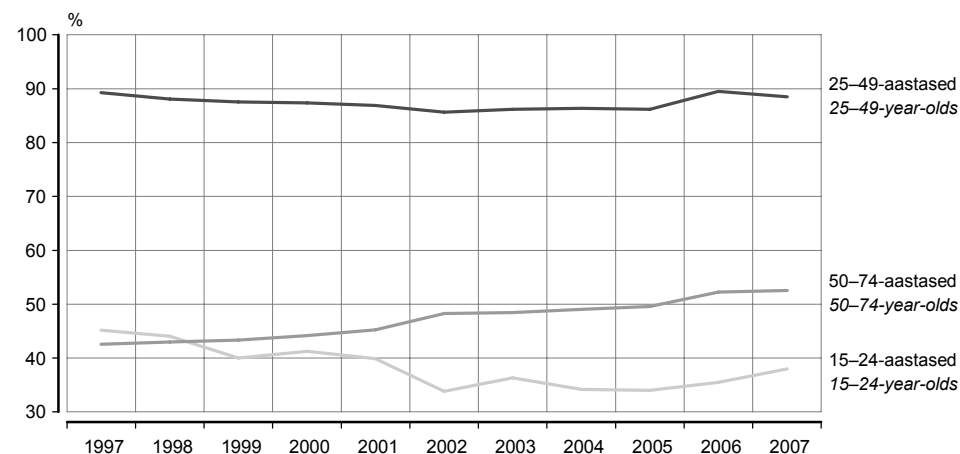
Naiste mitteaktiivsus on kasvanud

Naiste ja meeste tööhõives osalemise määr (aktiivsuse määr^a) on kiire majanduskasvu perioodil erinevalt muutunud. Üldine hõives osalemise määr tõusis 2005.–2007. aastal 63%-st peagu 66%-ni, peamiselt on kasvu taga meeste osalusmäär tõus. 2007. aastal naiste tööhõives osalemine 2006. aastaga võrreldes vähenes — eelkõige mitteaktiivsuse kasvu tagajärjel. Teisiti öeldes on alates 2007. aasta keskpaigast hakanud majanduse kiire jahtumise tõttu suurenema õppima asunud ja koduseks jäänud naiste arv. Osaliselt võib põhjuseks olla ka lapsehoolduspuhkusele jääjate arvu kasv (emapalk). Võrreldes 2007. ja 2008. aasta teist kvartalit on mitteaktiivseid naisi ligikaudu 5000 rohkem.

Joonis 2 **Töøjõus osalemise määr soo järgi, 1997–2007**
 Figure 2 *Labour force participation rate by sex, 1997–2007*



Joonis 3 **Töøjõus osalemise määr vanuse järgi, 1997–2007**
 Figure 3 *Labour force participation rate by age, 1997–2007*



Eakate hõive väheneb

Mõneti üllatab noorte ja eakate osalusmäär tõus viimase paari aasta jooksul. Noorte osalusmäär tõusu selgitab majandusbuum, mis võimaldas kõrgkoolist otse tööturule siseneda (sh õpingute katkemise korral) või asuda tööle ka erialase ettevalmistuseta. Eakate osalusmäär tõusu taga on ilmselt suhtumiste muutus ühiskonna tasandil. Töötajad tähtsustab inimese senist töökogemust ja tema suutlikkust tööd teha, vanus on vähemoluline. Samal ajal näitavad 2008. aasta kaks esimest kvartalit, et II kvartalis vähenes vanemaealiste hõive ligi 4000 inimese võrra.

Regionaalselt on madalaimad osalusmäärad Võru ja Põlva maakonnas — ainult 51% tööealisest elanikkonnast on kas hõivatud või töötud. Aktiivseim rahvastik on Hiiu maakonnas, kus 2007. aastal ulatus osalusmäär koguni 73%-ni. Tööhõives osalemise määr on kõrge ka Tallinnas ja kogu Harju maakonnas (mõlemas 71%).

^a Hõivatute ja töötute suhe tööealise elanikkonda ehk tööturu üldine aktiivsus.

Tööhõive

Eestil head tööturunäitajad

2000. aastal toimunud Euroopa Liidu Lissaboni tippkohtumisel seati hõive suurendamiseks järgmised eesmärgid:

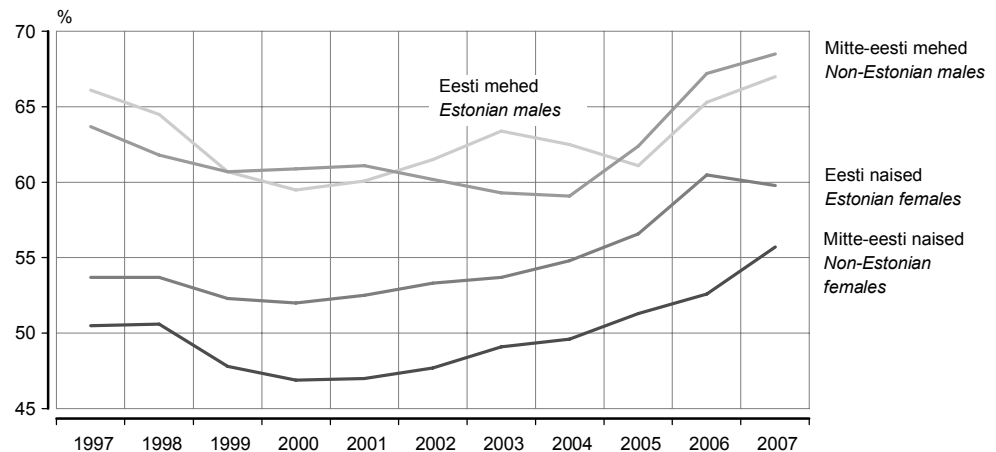
- 2010. aastaks on 15–64-aastaste tööhõive määr 70%. Selle eesmärgi on Eesti peagu täitnud, sest 2007. aastal oli nimetatud vanusegrupi^a keskmine hõivemäär 69,1%. Areng on olnud kiire, sest 2005. aastal oli see näitaja ainult 64%. Samal ajal tuleb arvestada, et majanduse jahtumise tingimustes võib kiire tõusu toel saavutatud hõivemäär hakata langema;
- 2010. aastaks on 15–64-aastaste naiste tööhõive määr 60%. Eesti ületab selle tööturunäitaja poolest strateegias seatud lõppeesmärki juba praegu. 2007. aastal oli naiste hõivemäär 65,7%;
- 2010. aastaks on vanemaealiste (55–64-aastased) tööhõive määr 50%. Ka selle näitaja puhul on Eestil lõppeesmärk täidetud. 2007. aastal oli vanemaealiste hõivemäär 59,5%.

15–74-aastaste hõivatud meeste arv on viimase seitsme aastaga ligikaudu 40 000 võrra suurenenud, ületades eelmist majandusliku konjunktuuri kõrgperioodi (1997. aasta) 12 000 võrra. Naiste praegune hõivatute arv on 1997. aasta omast 27 000 võrra suurem.

Tabel 1 **15–74-aastased hõivatud soo järgi, 1997–2007**
 Table 1 *15–74-year-old employed persons by sex, 1997–2007*
 (tuhat — thousands)

Sugu	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Sex
Mehed	318,8	309,3	294,2	291,1	293,9	297,5	302,5	299,1	300,5	322,9	330,0	Males
Naised	298,5	297,2	285,1	281,4	283,8	288,1	291,8	296,4	306,9	323,3	325,4	Females

Joonis 4 **Hõivemäär rahvuse ja soo järgi, 1997–2007**
 Figure 4 *Employment rate by ethnic nationality and sex, 1997–2007*



Mitte-eesti naiste olukord tööturul halvim

Tööturul on halvimas seisus mitte-eesti naised, kelle hõive küündis 2007. aastal napilt üle 55%, eesti naiste hõive oli peagu 60%. Meeste hõivemäär rahvusest eriti ei sõltu — vähemalt 2007. aastal oli see nii eestlastel kui ka mitte-eestlastel 67–68%.

Viimastel aastatel on jõudsalt suurenenud täisajaga töötajate arv — kui 2005. aastal oli neid 560 000, siis 2007. aastal juba 602 000. Täisajaga töötajate osatähtsus on aastaid olnud suhteliselt stabiilne, st 92% piires (2007. aastal 91,8%). Osaajatöötajaid oli 8,2%, neist 7200 vaeghõivatud (1,1% kogu tööhõivest). Vaeghõivatute^b arv ja osatähtsus on viimase 11 aasta madalaimal tasemel.

^a Üldiselt on tekstis 15–74-aastaste andmed. Praegusel juhul kasutatakse vanuserühma 15–64, sest see on traditsiooniline tööealiste vanusegrupp Euroopa Liidu tööturustatistikas.

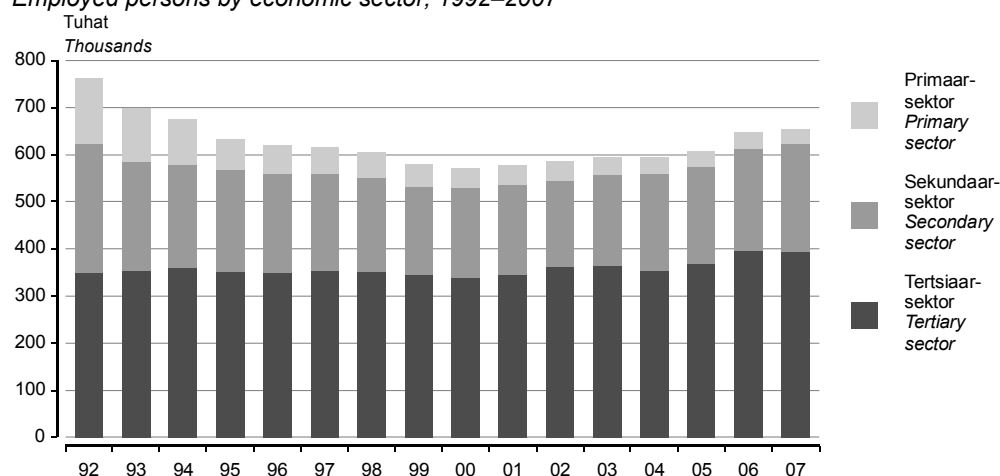
^b Osaajatöötajad, kes soovivad rohkem töötada ja on valmis lisatöö kohe (kahe nädala jooksul) vastu võtma.

Tertsiaarsektoris on hõive suurenenud, primaarsektoris vähenenud

Primaarsektoris on hõivatute arv ja osatähtsus kahanenud kogu iseseisvusperioodi jooksul. Hõivatute arv on seal viimase kümne aastaga peagu kaks korda vähenenud — 56 800-st (9,2%) 30 900-ni (4,7%). Sekundaarsektori hõivatute osatähtsus on püsinud stabiilselt kolmandiku juures (2007. aastal isegi 35,2%). Viimastel aastatel on ka tertsiaarsektori osatähtsus olnud samal tasemel (2007. aastal 60,1%), arenenud riikides küündib selle sektori hõivatute osatähtsus vähemalt 70%-ni.

Eestis on töötajate jaotumine sektorite ja allsektorite vahel peagu samamoodi muutunud kui teiste siirderiikide majanduste puhul. Drastiliselt on vähenenud primaarsektori osatähtsus ja kiiresti suurenenud tertsiaarsektori osatähtsus. Samas toimus “struktuurne” muutus eeskätt üldise hõivatuse kahanemise tõttu, mitte niivõrd tööjõu ümberpaiknemise tagajärjel. Võrreldes 1990. aastate algusega on praeguseks tööhõive (absoluutarvudes) peaaesjalikult tertsiaarsektoris (viimastel aastatel ka sekundaarsektoris) veidi kasvanud. Primaarsektoris on hõive 1992. aastaga võrreldes ligi 100 000 inimese võrra vähenenud — nii järsku langust ei olnud üheksakümnendatel mitte üheski teises Kesk- või Ida-Euroopa riigis.

Joonis 5 **Hõivatud majandussektori järgi, 1992–2007**
Figure 5 *Employed persons by economic sector, 1992–2007*



Regionaalselt on hõivemääraga nii nagu osalusmääragagi — madalaim on see Põlva ja Võru maakonnas (alla 50%), kõrgeim Hiiu ja Harju maakonnas (koos pealinnaga).

Välismaal töötamine

Praegune Eesti tööjõu uuring (ETU) annab veidi teavet ka välismaal töötavate inimeste arvu kohta. Et senini pole ETU andmeid publitseeritud, on ajakirjandus spekulleerinud väga erinevate numbritega: suurusjärg on ulatunud 15 000-st 200 000-ni (Savisaar 2008; Eamets 2007, 2008). Varasematel aastatel sattus ETU-sse liiga vähe inimesi, kelle pereliikmed olid välismaal töötanud — seega ei saanud teha usaldusväärseid üldistusi. Viimase paari aastaga on aga valimis selliseid inimesi olnud üha rohkem, mis võimaldab teha üldistusi kogu elanikkonna kohta^a. Miks on jutt pereliikmetest? Põhjus on lihtne — kui inimene töötab välismaal, ei saa ta ise kuidagi valimisse sattuda, sest küsitlemisajal ei ole teda Eestis. Et küsimused hõlmavad ka vastaja pereliikmeid, saadakse infot neilt, kelle lähedastest keegi parasjagu välismaal töötab. Nii ei satu valimisse üksikult elavad ja uurimisperioodil välismaal töötavad inimesed. Seega on allpool esitatud arvud pigem ala- kui ülehinnatud ehk välismaal töötajate arv võib olla natuke suurem, kui vastustest nähtub. Saamaks adekvaatsemat teemakohast infot, lisati 2007. aastal ETU-sse küsimus varasema välismaal töötamise kohta. Nii sattusid valimisse ka need, kes olid välismaal töötanud ja küsitlemisajaks naasnud.

^a ETU valimisse satuvad Eesti residendid ehk alaliselt Eestis elavad inimesed — olgu nendeks siis Eesti kodanikud või alalise elamisloaga mittekodanikud.

Tabel 2 **Välismaal töötamine, I kvartal 2006 – II kvartal 2008**
Table 2 *Working abroad, 1st quarter 2006 – 2nd quarter 2008*

	2006				2007				2008	
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II
Töötab välismaal <i>Working abroad at present</i>	8 900	9 900	11 200	13 400	16 100	14 151	14 288	14 430	14 400	16 700
Töötas välismaal viimase 12 kuu jooksul <i>Was working abroad during the last 12 months</i>	21 200	19 000	17 700	17 300	18 200	21 200

Välismaal töötab umbes 20 000 inimest aastas

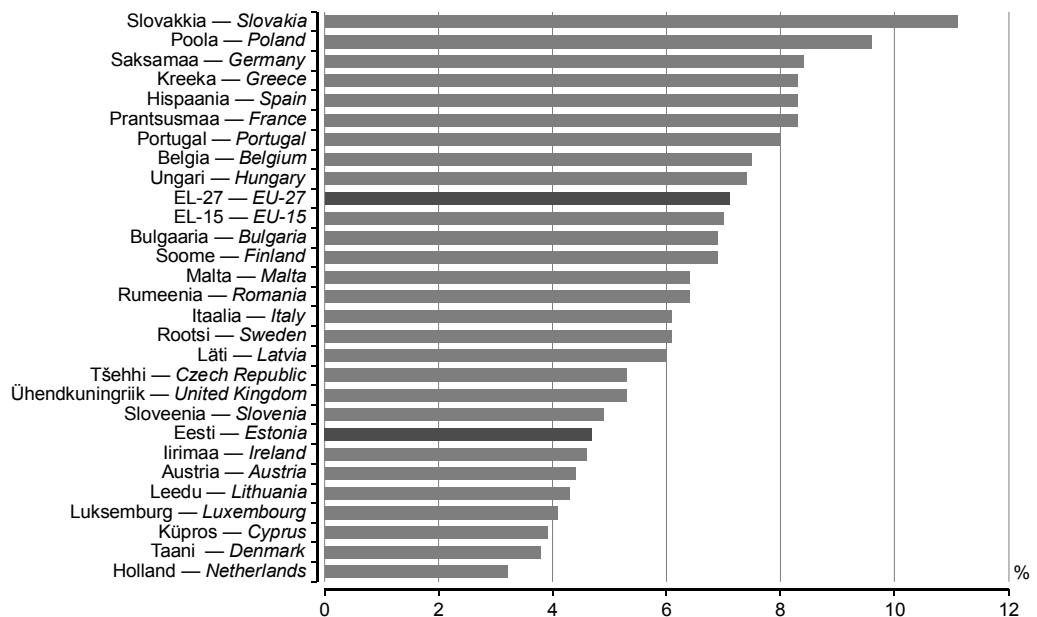
2008. aasta II kvartalis suurenes välismaal töötanute arv ligikaudu 2000 inimese võrra. See seletab osaliselt töötuse määra langust. Välismaal töötamise kogemus oli rohkem kui 20 000 inimesel. Seega lähevad ETU küsitlusest saadud andmed hästi kokku varasemate kirjanduses esitatud hinnangutega, et välismaal töötab keskmiselt 15 000–20 000 inimest aastas (Varblane jt 2008).

Töötus ja mitteaktiivsus

Eestis väiksem tööpuudus kui Euroopa Liidus keskmiselt

Majanduskasv ja hõivemäära tõus tähendab ühtlasi seda, et tööpuudus on Eestis alates 2000. aastast pidevalt vähenenud. Eriti kiiresti kahanes töötus 2005.–2007. aastal. 2007. aastal oli keskmine töötuse määr^a Eestis 4,7%, mis oli madalamaid Euroopa Liidus. Eestist väiksem tööpuudus oli Eurostati andmetel seitsmes liikmesriigis (Holland, Taani, Austria, Iiri, Leedu, Küpros ja Luksemburg).

Joonis 6 **Töötuse määr Euroopa Liidus, 2007**
Figure 6 *Unemployment rate in the European Union, 2007*



Allikas — Source: Eurostat.

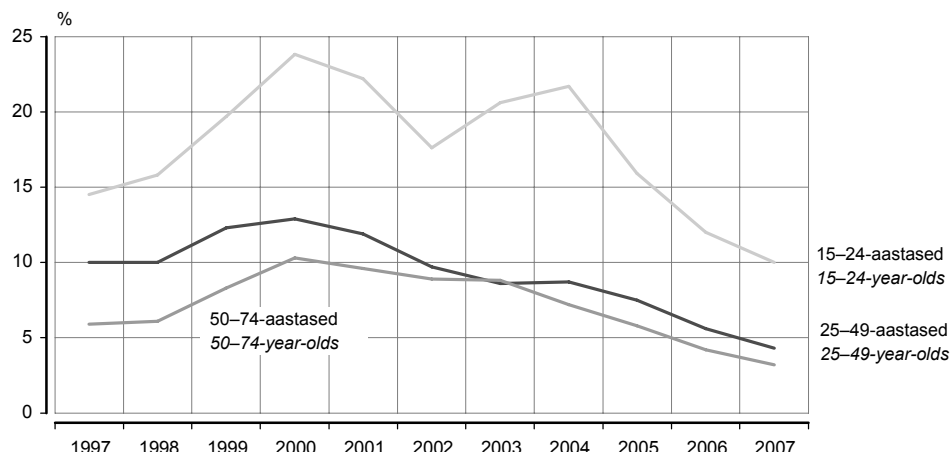
Töötuid mehi rohkem kui naisi

Eesti eripära on meeste suurem töötus võrreldes naistega. 2007. aastal oli naiste töötuse määr 3,9%, meestel 5,4%. Nii on ka mitteaktiivseid naisi oluliselt rohkem kui mehi — 2007. aastal vastavalt 218 700 ja 140 300. Samal ajal on naiste mitteaktiivsus viimastel aastatel vähenenud ja meeste oma mõnevõrra suurenenud. Seega kasvas hõive paljuski naiste tööturule sisenemise tõttu.

Vanemaealiste töötus ootamatult väike

Nii nagu paljusid teisi Euroopa Liidu riike iseloomustab ka Eestit suhteliselt kõrge noorte töötuse määr — see on keskmisest töötusest peagu kaks korda suurem. Samal ajal tuleb silmas pidada, et sellest vanusegrupist (15–24-aastased) ligikaudu 62% on mitteaktiivsed ehk enamik õpivad. Aktiivseid noori (hõivatud või töötud) oli 2007. aastal tööturul 79 000, kellest 7900 otsis tööd. Üllatavalt madal (3,2%) oli ka vanemaealiste töötuse määr.

Joonis 7 Töötuse määr vanuse järgi, 1997–2007
Figure 7 Unemployment rate by age, 1997–2007



Töötust vanuse ja soo järgi vaadates selgub, et n-õ parimas tööeas (vanusegrupp 25–49) naiste töötus on suurem kui meestel. 1997. aastaga võrreldes on eakate meeste töötuse määr muutunud kõige vähem ja noorte oma kõige rohkem.

Tabel 3 Töötuse määr vanuse ja soo järgi, 1997–2007
Table 3 Unemployment rate by age and sex, 1997–2007

Vanuserühm, sugu	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Age group, sex
15–24												15–24
mehed	16,0	17,0	20,6	23,9	19,3	14,3	16,9	21,2	16,6	10,0	12,1	males
naised	12,4	14,2	18,5	23,7	26,4	22,5	26,0	22,4	14,9	14,7	7,1	females
25–49												25–49
mehed	9,6	10,5	13,3	13,4	12,1	9,9	8,9	9,3	7,9	5,5	4,1	males
naised	10,4	9,5	11,3	12,3	11,7	9,5	8,3	8,1	7,1	5,7	4,5	females
50–74												50–74
mehed	7,6	7,8	9,9	12,1	11,4	11,5	9,8	7,7	7,0	6,0	5,1	males
naised	4,0	4,3	6,6	8,5	8,0	6,6	8,0	6,7	4,7	2,8	1,8	females

Regionaalselt oli 2007. aastal suurim töötus Ida-Viru ja Valga maakonnas. Kõige rohkem mitteaktiivseid oli Võru ja Põlva maakonnas.

Töäjõu liikumine tööturuseisundite vahel

Tööturuseisundeid on kolm: hõivatus, töötus ja mitteaktiivsus

Järgnevalt on vaatluse all tööturu mobiilsus ehk töäjõu liikumine tööturuseisundite vahel. Inimesed võivad olla kas hõivatud, töötud või mitteaktiivsed^a. Et isikud liiguvad pidevalt töötusest hõivesse, jäävad töötuks või lahkuvad tööturult (mitteaktiivsed), on tööturg pidevas muutumises ja seda nimetataksegi tööturu mobiilsuseks.^b Liikumiste arv tööturul on aastati erinev. Ühiskonnas (majanduses) ette tulevad reformid ja kriisid põhjustavad suuremat tööturu mobiilsust, samal ajal kui stabiilsematel perioodidel inimeste liikumine tööturuseisundite vahel väheneb. Liikumiste põhjal võib konstrueerida maatriksi.

Potentsiaalseid liikumisi on üheksa, tegelikke seitse

Tähistusena kasutatakse ingliskeelsete terminite algustähti ehk E-täht märgib hõivatust, U-täht töötust ja I-täht mitteaktiivsust^c. Liikumisi näidatakse tähtede kombinatsiooniga, näiteks EU tähendab hõivest töötusse ja IE mitteaktiivsusest hõivesse minekut. Potentsiaalseid liikumisi on üheksa.

Tabel 4 Töäjõu liikumiste maatriks
Table 4 Matrix on labour force flows

	Hõive Employment	Töötus Unemployment	Mitteaktiivsus Inactivity	
Hõive	EE	EU	EI	Employment
Töötus	UE	UU	UI	Unemployment
Mitteaktiivsus	IE	IU	II	Inactivity

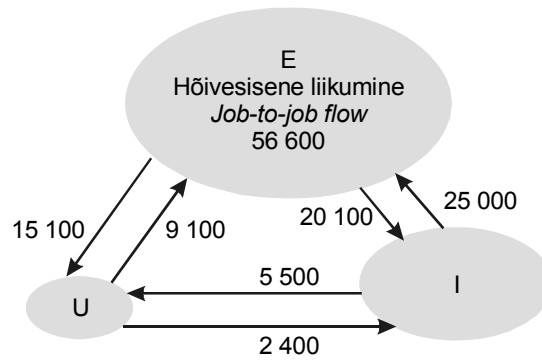
^a Vt definitsioone ETU metoodikat käsitlevatest Statistikaameti kogumikest (nt Tööturg ... 2007).

^b Omaette teema on töäjõu geograafiline mobiilsus, mida siinkohal ei käsitleta.

^c Inglise keeles vastavalt "employment", "unemployment" ja "inactivity".

Põhjendamaks, miks räägitakse potentsiaalsest, mitte tegelikust liikumisest, peab paari sõnaga tutvustama muutuste mõõtmise meetodikat. Nimelt hinnatakse inimese seisundit aasta jooksul, näiteks jaanuari seisuga — kui inimene oli 2000. aasta jaanuaris töötu ja 2001. aasta jaanuaris hõivatud,^a saamegi ühe liikumise (töötusest hõivesse). Reaalsuses näeme maatriksis mööda diagonaali liikudes sama seisundi siseseid muutusi ehk n-õ stabiilseid seisundeid. Näiteks juhul, kui inimene oli töötu nii 2006. aasta juulis kui ka järgmise aasta juulis, oli ta kogu aasta samas seisundis ehk reaalselt liikumist ei toimunud. Põhimõtteliselt võis isik aasta jooksul ka teise seisundisse sattuda, kuid seda meetodika ei arvesta. Siin on siiski üks erand — hõive sees (EE-liikumine) võib teatud mõttes liikumistest rääkida, sest inimene võib aasta jooksul töökohta vahetada hõivest väljumata. Kokkuvõttes on reaalsuses tegemist seitsme seisundivahelise liikumisega.

Joonis 8 Tööturu mobiilsus, 2006/2007^b
 Figure 8 Labour market mobility, 2006/2007^b



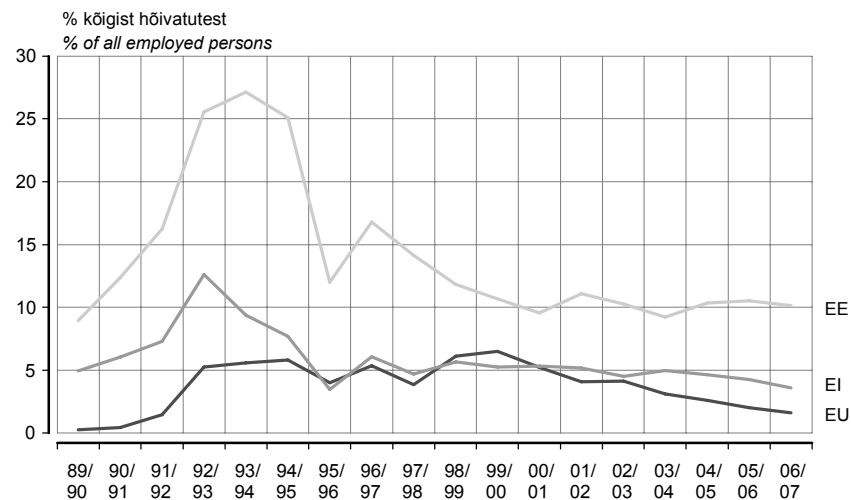
^b E — hõivatus, U — töötus, I — mitteaktiivsus.
^b E — employment, U — unemployment, I — inactivity.

2007. aastal oli kõige rohkem hõivesisest liikumist

Vaadates tööturu mobiilsust 2006. aasta jaanuarist järgmise aasta jaanuarini, selgub, et hõivesse siirdumisi oli enam kui sealt väljalikumisi. Et 2006. aastal oli tööturu olukord veel väga hea, suurenes hõive peagu 11 000 inimese võrra. Kõige rohkem oli hõivesisest liikumist ehk inimeste töökohavahetusi. Töötuse ja mitteaktiivsuse vahelisi liikumisi oli vähe, näiteks loobus vaid 2400 inimest töötamisest, muutudes mitteaktiivseks.

Ainult absoluutarvud ei anna adekvaatset ülevaadet tööturu mobiilsusest. Oluline on teada, mitu protsenti kõigist hõivatutest või töötutest vahetab oma seisundit. See näitab liikumiste osatähtsust tööturuseisundis olevate inimeste koguarvuga võrreldes.

Joonis 9 Hõivatute liikumised, 1989/1990–2006/2007^c
 Figure 9 Labour market flows of employed persons, 1989/1990–2007^c



^c EE — hõivesisene liikumine, EU — hõivesse liikumine, EI — hõivesse liikumine.

^c EE — job-to-job flow, EU — flow from employment into unemployment, EI — flow from employment into inactivity.

^a Kui 2001. aastani vaadeldi seisundimuutust ühe aasta jaanuarist järgmise aasta jaanuarini, siis 2001. aastast defineeritakse liikumist kui seisundimuutust eelmise aasta sama kuuga võrreldes. Seega summeeritakse aastased liikumised kuude kaupa ja võetakse keskmine ehk aritmeetiliselt: aastakeskmise liikumine = summa (jaanuar-jaanuar, veebruar-veebruar, ...)/12.

Peagu 10% inimestest vahetab aasta jooksul töökohta

Hõivatud inimeste liikumisi läbi aja uurides nähtub, et aktiivseim periood jääb enamjaolt üheksakümnendate algusesse, kui tööturg oli ebastabiilne, majandus kriisis ning majanduse struktuur, omandivorm jne muutusid palju ja kiiresti. Ligi neljandik inimesi siirdus aasta jooksul ühest töökohast teise. Praeguseks ulatub aasta jooksul töökohta vahetanute osatähtsus ligikaudu 10%-ni kõigist hõivatutest. Alates 1999. aastast on stabiilselt vähenenud ka hõivest töötusse liikumine. See kajastub selgelt ka kahanenud tööpuuduse näitajates.

Töötute inimeste mobiilsus on väga suur — 2005. ja 2006. aastal leidis umbes 90% neist aasta lõpus endale töö (joonis 10). Vähenenud on ka nende töötute arv, kes loobuvad töötamisest, muutudes mitteaktiivseks. Kui 2001. aastal oli neid koguni kolmandik, siis 2006. aastal ligikaudu 10%.

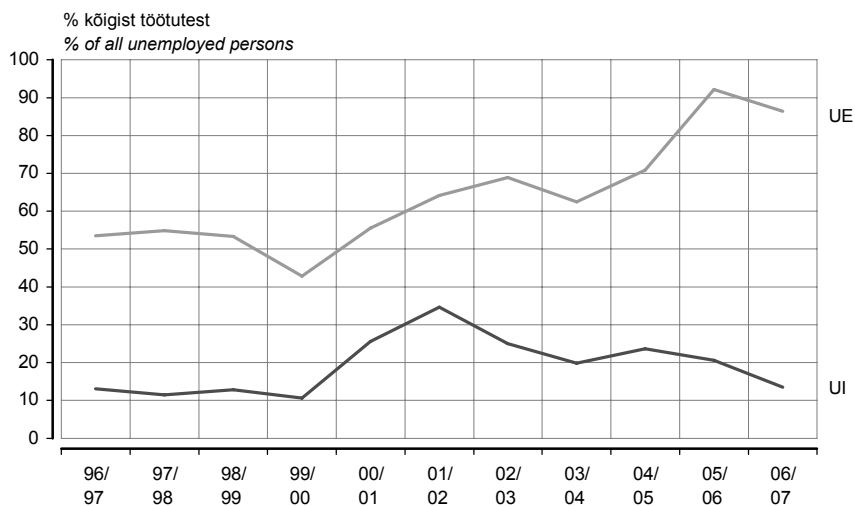
Tabel 5 **Mitteaktiivsete liikumised, 1996/1997–2006/2007^a**
 Table 5 *Labour market flows of inactive persons, 1996/1997–2006/2007^a*
 (% kõigist mitteaktiivsetest — % of all inactive persons)

	1996/ 1997	1997/ 1998	1998/ 1999	1999/ 2000	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007
IE	11,0	7,4	5,4	5,5	5,6	5,9	6,3	5,7	6,8	9,0	7,6
IU	3,5	2,7	2,3	2,9	3,8	3,4	3,2	3,5	2,6	2,8	1,6

^a IE — mitteaktiivsusest hõivesse liikumine, IU — mitteaktiivsusest töötusse minek.
^a IE – flow from inactivity into employment, IU – flow from inactivity into unemployment.

Mitteaktiivsete liikumine on kogu mitteaktiivsusega võrreldes olnud väga väike. Tabelist on näha, et 2007. aastat sajandi algusega võrreldes on töötusse liikumine vähenenud ja hõivesse minek mõnevõrra suurenenud.

Joonis 10 **Töötute liikumised, 1996/1997–2006/2007^b**
 Figure 10 *Labour market flows of unemployed persons, 1996/1997–2006/2007^b*



^b UE — töötusest hõivesse liikumine, UI — töötusest mitteaktiivsusse minek.
^b UE — flow from unemployment into employment, UI — flow from unemployment into inactivity.

Analüüsidest liikumisi soo järgi, ilmnevad mõned erinevused meeste ja naiste tööturu käitumises (joonised 11 ja 12). Hõivest hõivesse siirdujaid ehk töökohta vahetanuid oli 2006. aastal naiste seas peagu sama palju kui meeste hulgas. Võrreldes 2001. aastaga on töökohta vahetanute arv naiste seas pigem suurenenud ja meeste hulgas vähenenud.

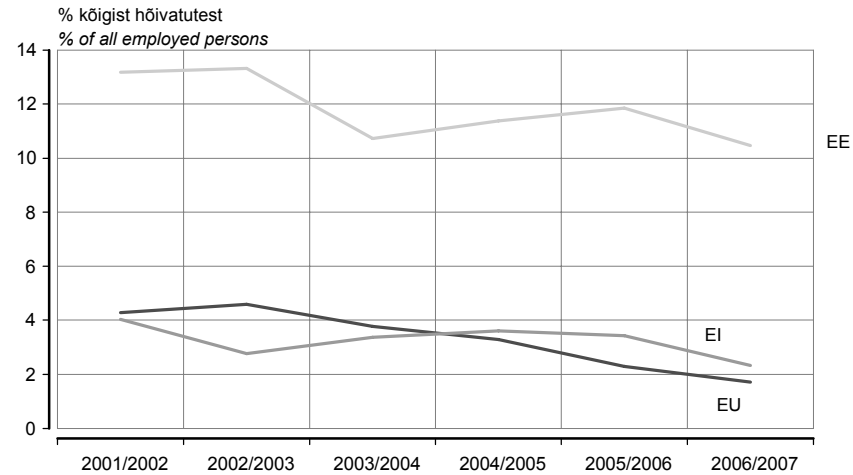
Naised liiguvad meestest aktiivsemalt töötusest hõivesse

Töötusest väljaliikumist vaadates selgub, et eriti kiiresti on kasvanud töötusest hõivesse minek naiste hulgas. Naissoost töötute arvu suurt kõikumust kinnitab näiteks see, et 2006. aastal siirdus töötusest hõivesse aasta jooksul keskmiselt rohkem inimesi, kui oli naissoost töötute keskmine arv. Seega on vähemalt viimastel aastatel tööpuudus naiste

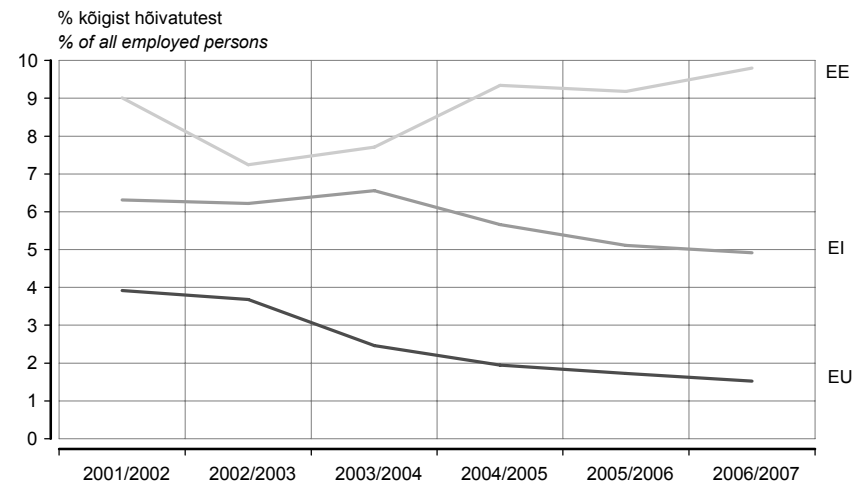
seas kestnud suhteliselt lühikest aega. Mitteaktiivsusest hõivesse või töötusse liikumine on mõlema soo puhul olnud sarnane ja mitteaktiivsete koguarvuga võrreldes väike (seetõttu pole selle kohta joonist või tabelit esitatud).

Joonis 11 **Hõivest väljalikumine soo järgi, 2001/2002–2006/2007^a**
 Figure 11 **Outflows from employment by sex, 2001/2002–2006/2007^a**

Mehed
 Males



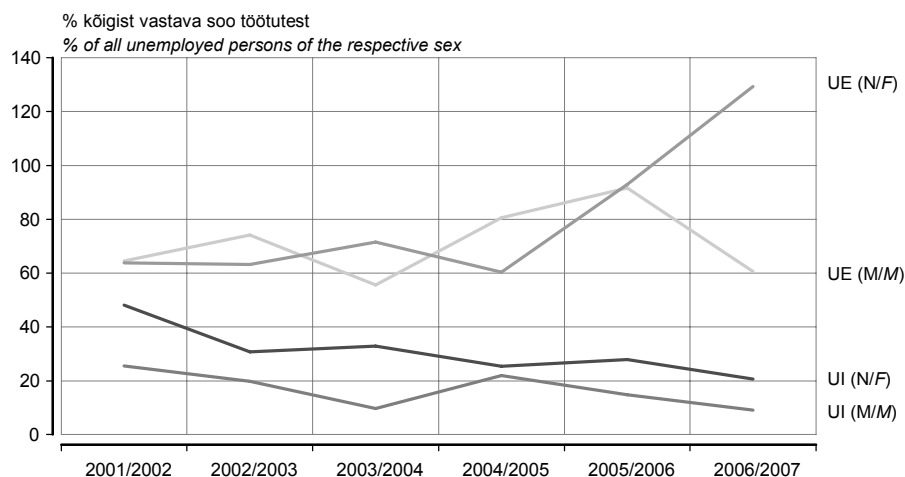
Naised
 Females



^a EE — hõivesisene liikumine, EU — hõivest töötusse minek, EI — hõivest mitteaktiivsusse liikumine.

^a EE — job-to-job flow, EU — flow from employment into unemployment, EI — flow from employment into inactivity.

Joonis 12 Töötusest väljaliikumine soo järgi, 2001/2002–2006/2007^a
 Figure 12 Outflows from unemployment by sex, 2001/2002–2006/2007^a



^a UE — töötusest hõivesse liikumine, UI — töötusest mitteaktiivsusse minek.
 N — naised, M — mehed.

^a UE — flow from unemployment into employment, UI — flow from unemployment into inactivity.
 F — females, M — males.

Eestlased vahetavad mitte-eestlastest sagedamini töökohta

Kui vaadata eestlaste ja mitte-eestlaste hõivest väljaliikumisi, erineb enim nende hõivesisene liikumine. Kui 2006. aastal vahetas eestlastest töökohta umbes 14%, siis mitte-eestlastest 6,4%. Ka mitteaktiivseks muutus suhteliselt rohkem eestlasi kui mitte-eestlasi. Hõivest töötusse minek ja töötusest väljaliikumine rahvuse järgi ei erinenud. Küll aga siirdusid eestlased mitte-eestlastest oluliselt rohkem mitteaktiivsusest hõivesse (vastavalt 14% ja 5%).

Kokkuvõte

- 2007. aastal olid Eesti tööturu näitajad väga head, aga jahtuv majandus ja 2008. aasta esialgsed andmed lubavad prognoosida suurenevat töötust nii 2008. aasta lõpuks kui ka 2009. aastaks.
- Hõivenäitajate poolest on Eesti Lissaboni kohtumisel püstitatud eesmärgid sisuliselt täitnud.
- Mitte-eestlased on tööturul tõrjutud: nii nende hõive- kui ka töötuse näitajad on halvemad kui eestlastel.
- Regionaalselt on tööturu olukord parim pealinna ümbruses, halvim Lõuna-Eestis ja Ida-Viru maakonnas.
- Välismaal töötab keskmiselt ligikaudu 20 000 inimest aastas.
- Tänu majanduse heale käekäigule aastatel 2004–2007 on liikumisi tööturuseisundite vahel olnud palju. Kõige rohkem on inimesi, kes vahetavad töökohta ehk liiguvad hõive sees (2006. aastal 56 600).
- Suur on ka töötusest hõivesse siirdunute osatähtsus — 2006. aastal 15 100 (kogu töötute arvuga võrreldes 86%). Samal ajal liikus hõivest töötusse 9100 inimest.

TRENDS OF THE ESTONIAN LABOUR MARKET

Raul Eamets
University of Tartu

Introduction

Unemployment was 4% and employment 63% in 2nd quarter 2008

The year 2000 was, in a sense, a turning point in the development of the Estonian labour market. Up to then we could only follow a increase in unemployment and a decrease in employment, but from 2000 unemployment started to decrease and employment to increase. Due to an especially fast economic growth during 2005–2007 the labour market indicators were the same as in 1992–1993. Last unemployment in Estonia was as low as that and employment as high as that 15 years ago. In 2nd quarter 2008 the respective indicators were 4% and 63%. In 2007 the average indicators in absolute figures were: 655,300 employed, 359,000 inactive and only 32,000 unemployed persons.

The present chapter is based on the data of the Estonian Labour Force Survey (the ELFS) that are available in the electronic database of Statistics Estonia and everyone can download labour market data from there according to his/her own need and wished format.^a As the data are easily accessible electronically, hereinafter all figures have not been given in separate tables.

Economic growth was –1.4% in 2nd quarter 2008

Notwithstanding the good labour market indicators, it must be admitted that Estonia cannot neglect the general regularities of the economic development, and the preliminary economic results of the year 2008 definitely indicate that unemployment will be growing in the future. According to the data of Statistics Estonia, the estimated economic growth of Estonia in 2nd quarter was –1.4% and even if this will be corrected in the course of further calculations, it is a sign of a beginning economic recession^b. It is stimulated by a global financial crisis commenced in the USA in September. But an economic recession is unavoidably accompanied by a growth in unemployment. At the same time, it is known from the experiences of Estonia as well as other countries that the labour market always reacts to the economic recession after a delay, or in other words, unemployment indicators will probably start increasing in the second half or at the end of 2008. The quarterly data of the ELFS also indicate that the outflow of labour force from Estonia during the economic recession has grown (see Table 1). The outflow of labour force is a buffer for growing unemployment and therefore the indicator of unemployment may in the circumstances of economic recession increase less than it is supposed.

While examining the results of 2007, it seems that the situation on the Estonian labour market is better than in most of the other EU countries. Foreseeing the future, we can tell that in 2008 and especially in 2009 these figures will not be so good any more.

Participation in labour force

Inactivity of females has grown

The labour force participation rate (activity rate^c) has changed differently in case of males and females during the period of fast economic growth. The general labour force participation rate increased during the period 2005–2007 from 63% to almost 66%, the rise is mainly due to the increased participation rate of men. The labour force participation rate of females decreased in 2007 in comparison with 2006, first of all, because of the growth of inactivity. In other words, the number of women who started their studies or who remained at home has been growing from the middle of 2007 due to the fast setback of economy. Partly, the reason may be a growing number of women who are on maternity leave (maternity allowance). Comparing 2nd quarter of 2007 with 2nd quarter of 2008, the number of inactive women is larger approximately by 5,000.

^a See the homepage of Statistics Estonia: <http://www.stat.ee/index.php?id=13079>.

^b In the theory of economy, economic recession is a situation where the growth rate of GDP is negative at least during two successive quarters.

^c Ratio of the employed and unemployed to the working-age population, i.e. the general activity of labour market.

Employment of elderly people decreases

In a sense the growth in the participation rates of the young and the elderly people during a couple of last years is surprising. In case of the young the growth in the participation rate is explained by the economic boom that enabled to enter the labour market directly from classroom of a higher school (if the studies were interrupted), or start working without professional training. The reason for the growth in the participation rate of elderly people evidently lies in the changed attitudes at the level of the society. For an employer, the most important things are the experience of an employee, his/her present ability to perform work, while age is less important. At the same time, data of the two first quarters of 2008 show that in 2nd quarter the employment of elderly persons decreased approximately by 4,000.

In terms of regions, lower participation rates are in Võru and Põlva counties — only 51% of the working-age population are either employed or unemployed. The most active population is in Hiiu county where the participation rate in 2007 reached even 73%. The participation rate is also high in Tallinn and in Harju county as a whole (71% in both).

Employment**Good labour market indicators in Estonia**

In 2000, the Lisbon summit of the European Union set the following objectives for increasing the employment:

- *By 2010, to achieve the employment rate of 15–64-year-olds^a — 70%. This objective has been practically achieved by Estonia, as in 2007 the average employment rate of this age group was 69.1%. The development has been fast, because in 2005 the corresponding indicator was only 64%. At the same time, it must be admitted that in the circumstances of economic recession the employment rate that was achieved thanks to fast economic growth may start falling.*
- *By 2010, to achieve the employment rate of 15–64-year-old females — 60%. This labour market indicator of Estonia already now exceeds the final objective of the Lisbon strategy. In 2007 the employment rate of women was 65.7%.*
- *By 2010, to achieve the employment rate of elderly persons (55–64-year-olds) — 50%. The final objective of this indicator has also been achieved in Estonia, in 2007 the employment rate of elderly persons was 59.5%.*

The number of employed 15–74-year-old males has increased during the last seven years approximately by 40,000, exceeding the previous economic peak period (1997) by 12,000. The number of employed females is by 27,000 bigger at present than in 1997 (see Table 1).

The position of non-Estonian females is the worst on the labour market

By nationality the non-Estonian women hold the worst position on the labour market, their employment was just a bit over 55% in 2007. The employment of the Estonian women was almost 60%. When observing the employment rate of men, it is interesting to note that there is no big difference between non-Estonians and Estonians — both groups did relatively well at least in 2007 when their employment rate was 67–68%.

During the last years the number of full-time employees has increased — in 2005 the number of full-time employees was only 560,000, but in 2007 it was already 602,000. The share of full-time employees has been relatively stable for years, i.e. approximately 92% (91.8% in 2007). Part-time employees comprised 8.2% and 7,200 of them were underemployed (1.1% of all the employment). The number and share of the underemployed^b is on the lowest level of the last eleven years.

In the primary sector the number and share of the employed has been decreasing over the whole period of independence. The number of the employed in this sector has decreased almost twice over the last ten years: from 56,800 (9.2%) to 30,900 (4.7%). The share of the employed in the secondary sector has remained steady at one third (in 2007 the share was even 35.2%). During the last years the share of the tertiary sector has remained on the same level (60.1% in 2007). In the developed countries the share of the employed in the tertiary sector is at least 70%.

^a *In general, the data of 15–74-year-olds are used in the text. In the particular case, the age group 15–64 is used as it is the traditional group of working-age people on the labour market statistics of the European Union.*

^b *Part-time employees who wish to take on more work and are ready to accept additional work at once (during two weeks).*

Employment has increased in the tertiary sector and decreased in the primary sector

The division of employees in the Estonian economy by sectors and sub-sectors has changed relatively similarly to the other economies of the countries in transition. The share of primary sector has dropped drastically and the share of tertiary sector has quickly increased. At the same time, the “structural” change did not take place due to the relocation of labour force (to some extent it really took place), but foremost due to the decrease in general employment. Mainly in the tertiary sector, but during the last years also in the secondary sector the employment in absolute numbers has increased a bit compared to the beginning of the 1990s. In the primary sector employment has decreased almost by 100,000 people compared to 1992. Such a drastic fall was not recorded in any other Central or Eastern European country in the nineties.

By regions, the situation of employment rate is similar to the situation of participation rate, the lowest employment rates are in Põlva and Võru counties (below 50%), the highest in Hiiu and Harju counties (including the capital city).

Working abroad

The present-day Estonian Labour Force Survey (ELFS) enables to ascertain the number of persons working abroad. As up to now the results of the ELFS have not been published, the media has speculated with different numbers. Numbers have varied from 15,000 to 200,000 (see Savisaar 2008, Eamets 2007, 2008). In earlier years, too few of the people whose family members had worked abroad were covered with the ELFS, thus it was not possible to make reliable generalisations. During last years, there have been increasingly more such people in the sample, thus it is possible to make generalisations about the whole population^a. Why do we talk about family members? The reason is simple: when a person works abroad, he/she cannot be included in the sample, because he/she is not in Estonia at the time of the interview. As questions concern also the family members of the respondent, information is received from the persons whose family members are working abroad. Proceeding from this, information is not received about single persons who are working abroad during the surveyed period. Consequently, the numbers given hereinafter are sooner underestimated than overestimated, i.e. the number of persons working abroad may be a bit larger than the responses show. In order to get a more adequate picture of the topic, in 2007 a question about former working abroad was added to the questionnaire of the ELFS. Thus, also information about those persons was received who had been working abroad and had by now already returned home.

About 20,000 persons per year work abroad

In 2nd quarter 2008 the number of persons working abroad increased approximately by 2,000. It is partly an explanation to the decreased unemployment rate. Over 20,000 persons had experienced working abroad. This refers to the fact that the estimations disclosed earlier saying that on average 15,000–20,000 persons per year work abroad coincide with the results of the ELFS (Varblane et al, 2008).

Unemployment and inactivity

Unemployment in Estonia is smaller than in the European Union on average

The economic growth and increase in the employment rate mean that unemployment has continuously been decreasing in Estonia since 2000. An especially fast decrease in unemployment took place during 2005–2007. In 2007 the average unemployment rate^b in Estonia was 4.7% that is one of the lowest in the European Union. According to the data of Eurostat, lower unemployment than in Estonia was observed in seven Member States (Netherlands, Denmark, Austria, Ireland, Lithuania, Cyprus, Luxembourg), see Figure 6.

More unemployed males than females

The peculiarity of Estonia is the higher unemployment of men in comparison with women. In 2007 the unemployment rate of women was 3.9%, that of men 5.4%. So, there are essentially more inactive women than inactive men — in 2007 respectively 218,700 and 140,300. At the same time, the inactivity of women has decreased in recent years and the inactivity of men has somewhat increased. Thus, the increase in employment resulted to a great extent from the entrance of women into the labour market.

^a In the course of the ELFS, the residents of Estonia, i.e. the people living here permanently, are interviewed; they may be the citizens of Estonia or non-citizens with a permanent residence permit.

^b Share of the unemployed persons in the labour force — number of the unemployed is divided by the number of active population on the labour market (sum of the employed and unemployed). The inactive persons are not taken into account.

The unemployment of elderly persons is unexpectedly small

Similarly to a number of other EU countries, Estonia has also a relatively high unemployment rate among the young — it is approximately twice as high as the average unemployment. At the same time, it should be born in mind that in this age group (15–24-year-olds) approximately 62% are inactive, i.e. the majority of them are studying. In 2007, there were 79,000 active persons (employed or unemployed) on the labour market, among whom 7,900 were searching for work. The unemployment rate of elderly people was also surprisingly low (3.2%).

When examining the unemployment by age and sex, it can be noted that among the people belonging to the “best working age” (age group 25–49) the unemployment of women is higher than that of men. The unemployment rate of elderly men has changed the least and the unemployment of the young the most in comparison with the year 1997.

In terms of regions, the highest unemployment in 2007 was in Ida-Viru and Valga counties. The number of inactive persons was the highest in Võru and Põlva counties.

Labour market flows

There are three types of labour market states: employment, unemployment and inactivity

Next, we will observe the labour market flows, or how people move between different labour market states. People can be either employed, unemployed or inactive^a. As people constantly move from unemployment into employment, or they become unemployed or leave the labour market (inactive), the labour market is in a continuous movement and this is called the labour market mobility.^b The number of movements is different by years. Reforms and crises in the society (in the economy) cause a bigger mobility on the labour market, at the same time during more stable periods the movement of people between different labour market states decreases. On the basis of different movements a matrix can be made up.

There are nine potential and seven real flows

The first letters of the terms in the English language are used as symbols: E denotes employment, U denotes unemployment, and I denotes inactivity. Flows are shown as a combination of corresponding letters, i.e. EU means the movement from employment into unemployment and IE means the movement from inactivity into employment. Altogether, there are nine potential flows.

Why potential, not real flows? To give the answer, it is necessary to explain the methodology of measuring the mobility. Namely, the state of a person is estimated during a year, for example as of January — if a person was unemployed in January 2000 and employed^c in January 2001, we can talk about a flow (from unemployment into employment). In reality, when moving along the diagonal of the matrix, we can see the mobility inside the same state or the so-called stable state. In other words, if a person was unemployed in July 2006 and also in July of the next year, he/she was in the same state during the whole year or there was no real mobility. In fact, within the year he/she could be in other state, too, but the method does not consider this. There is still one exception here: inside employment (EE-flow) we can, in a sense, still speak about mobility, because a person can change his/her job without moving out of employment. To sum it up, in fact, we can talk about seven flows that are possible within these states (see Figure 8 and Table 4).

In 2007, mobility inside employment was the biggest

When viewing the mobility during the period from January 2006 to January 2007, we can see that the flow into employment was bigger than the flow out of employment. As the situation of the labour market was still favourable in 2006, employment grew nearly by 11,000 people. The mobility inside employment, i.e. the job-to-job flow, was the biggest. The flows between unemployment and inactivity were not numerous, for example, only 2,400 gave up search for work and became inactive.

Absolute figures alone do not give us an adequate picture of the labour market mobility. It is essential to know how many per cents of all employed persons or of all unemployed persons change their state. This shows the share of flows in comparison with the total number of people who are in the labour market state.

Almost 10% of people change jobs during a year

When observing the flows of people in the course of time, we can see that the active period was mostly at the beginning of the nineties when the situation of the labour market was unsteady, the economy was in crisis, fast and big changes took place in the structure of economy, form of ownership, etc. Nearly one fourth of people changed a job during a year. By now, the number of people who change a job within a year is only approximately 10% of all the employed. Since 1999 the flow from employment into unemployment has been steadily decreasing. This is clearly reflected in the decreased unemployment indicators.

^a See the definitions in Statistics Estonia's publications where the methods of the EFLS are treated (e.g. Tööturg ... 2007).

^b Geographical mobility is another topic that is not viewed at this point.

^c Before 2001 the change of state was observed during the period from the January of one year to the January of next year. Since 2001 mobility is defined as the change of state in comparison with the same month of the previous year. Thus, the mobility of the whole year has been summarised by months and then the average has been found. Arithmetically: the average mobility of the year = sum (January-January, February-February, ...)/12.

The mobility of unemployed people is very high — in 2005 and 2006 approximately 90% of the unemployed found a job at the end of the year (see Figure 9). The number of these unemployed people, who give up search for work and become inactive, has also decreased. In 2001 they comprised one third, but in 2006 approximately 10%.

The mobility of inactive persons has been very low in comparison with all the inactivity. It can be seen from Table 5 that the flow into unemployment has decreased and the flow into employment has, to some extent, increased, when comparing the year 2007 with the beginning of the century.

When analysing the flows by sex, we can notice some differences on the labour market behaviour of men and women (Figures 11 and 12). In 2006 the number of women who moved from employment into employment, i.e. changed a job, was nearly the same as the corresponding number of men. In comparison with the year 2001, this number has rather increased among women, but decreased among men.

Females move from unemployment into employment more actively than males

The flow from unemployment into employment has been especially fast among females. The volatility of unemployed women is confirmed by the fact that, for example, in 2006 the average number of people moving from unemployment into employment was bigger than the average number of unemployed women. Thus, unemployment among females at least during the last years has been relatively short-term. The flows from inactivity into employment or unemployment of both sexes has been similar and low in comparison with the total number of inactive persons (therefore separate figures or table have not been drawn up regarding this matter).

Estonians change jobs more often than non-Estonians

When observing the outflows of Estonians and non-Estonians from employment, we can notice that the largest difference is in their job-to-job flow. In 2006 approximately 14% of Estonians changed a job, at the same time this percentage among non-Estonians was 6.4%. Relatively more Estonians, compared to non-Estonians, became inactive. There were no differences in the flow from employment into unemployment or in the outflow from unemployment. The only difference was in moving from inactivity into employment which was essentially bigger among Estonians than among non-Estonians (14% and 5%, respectively).

Summary

- In 2007, the labour market indicators of Estonia are very good, but a slowing down economy and the preliminary data of 2008 foresee a growing unemployment by the end of 2008 year and for 2009.
- Regarding the indicators of employment, Estonia has practically achieved the objectives of the Lisbon summit.
- Non-Estonians have a disadvantaged position on the labour market: both their employment and unemployment indicators are worse than the corresponding indicators of Estonians.
- In terms of regions, the situation of labour market is the best in the vicinity of the capital, the worst in Southern Estonia and Ida-Viru county.
- On average, approximately 20,000 people a year work abroad.
- Thanks to the economic growth during 2004–2007, the mobility between the different labour market states has been great. The number of people who change jobs, i.e. move inside employment is the largest (56,600 persons in 2006)
- The share of flows from unemployment into employment is also big —15,100 in 2006 (86% compared to the total number of the unemployed). At the same time, 9,100 persons moved from employment into unemployment.

Kirjandus Bibliography

- Eamets, R. (22.10.2007). Kas Eesti volab tööjõust tühjaks? — Päevaleht.
- Eamets, R. (21.01.2008). Appi, eestlased lähevad ära välismaale! — Postimees.
- Savisaar, E. (21.01.2008). Kakssada tuhat kadunud töötajat. — Postimees.
- Tööturg arvudes. 2006. *Labour Market in Figures*. (2007). Tallinn: Statistikaamet.
- Varblane, U. jt. (2008). Eesti majanduse konkurentsivõime hetkeseis ja tulevikuväljavaated. — Eesti Arengufondi sari „Eesti fookuses”, nr 1.

NOORTE VALIKUD TASEMEHARIDUSES JA TÖÖTURG

Vootele Veldre
Statistikaamet

Sissejuhatus

Eesti majanduse ainus jätkusuutlikkust tagav arenguvõimalus on üleminek teadmusühiskonda ja majanduse ümberstruktureerimine teadmistepõhiseks

Eestis on üldjoontes jõutud konsensuslikule tõdemusele, et meie majanduse ainus pikaajaline jätkusuutlikkust tagav arenguvõimalus on üleminek teadmusühiskonda ning majanduse ümberstruktureerimine teadmistepõhiseks (vt nt Eesti säästva arengu ... 2005; Inimressursi ... 2007: 10, ent ka Arrak 2008). Praegu on Eesti veel madaltehnoloogiline riik — suurema tootlikkusega ettevõtlusse on võimalik liikuda üksnes vajaliku kvalifikatsiooniga tööjõu abil ja selle kujundamisel on olulisim roll formaalharidussüsteemil (Inimressursi ... 2007: 11).

Viimasel ajal avaldatud haridusest kõnelevais analüüsid, uurimustes ja meediatekstides kritiseeritakse Eesti tasemeharidust aga teravalt, läbiv süüdistus on just tööturu ja laiemalt majanduse vajadustele mittevastavus. Üldhariduse tase olevat alla käinud ja seetõttu langenud ka kõrgkoolidesse sisseastujate tase (vt nt Kährik 2007a: 116), kõrgkoolides omandatavad oskused ja teadmised on keskpärased (vt nt Simson 2008) ega toeta suure lisaväärtusega tootlikkust (Rajangu 2008, vt ka Vertmann 2006: 32). Senine kutseõppe korraldus ei võimalda koolitada piisavat hulka heade kutseoskustega keskastme spetsialiste ning oskustöölisi (vt nt Oskuste ... 2007: 15). Heidetakse ette, et kõrgharidussüsteem on ülepaisutatud (vt nt Liiva 2005), Eesti inimarengu aruanne 2007 (2008) pühendab kõrghariduse ekspansiooni teemale terve alampeatüki, riiklik koolitustellimus (edaspidi RKT) soosib liigselt akadeemilist ülikooliharidust, mis ei haaku oma tänasel kujul tööturu nõudmistega (Tööandjate ... 2008; Veskimägi 2008; Arrak 2008). Ülikooli süüdistatakse rahajanus — raha teenimise eesmärgil on lattu liiga madalale lastud (vt nt Kährik 2007b: 84; Veskimägi 2004). Samal põhjusel koolitatakse Eesti ülikoolides liiga palju pehmete erialade tudengeid (vt nt Veiserik 2008), kuigi samal ajal vajavad ettevõtted hoopis kutseharidusega oskustöölisi (vt nt Randma 2004) ning loodus-, täppis- ja tehnikateaduste erialade lõpetajaid (Oviir 2008).

Artikkel püüab avada tõstatunud probleemide tausta ning analüüsib olemasolevale statistikale toetudes tasemehariduse ja tööturu kokkupuutepunkte. Vahelduseks süvamajanduslikule sektoripõhisele analüüsile lähenetakse teemale formaalharidustasemete üleminekukohtadest, tehes sel moel läbi tüüpilise Eesti noore ees seisvad haridusvalikud.

Põhiharidus — ebapiisav üldharidusmiinimum

Esimene formaalharidustase tänases haridussüsteemis on üldharidusmiinimum — põhiharidus. Seaduse järgi on põhihariduse omandamine kuni 17. eluaastani kohustuslik üldine ettevalmistus indiviidi iseseisvaks eluks. Sellele peaks järgnema keskhariduse omandamine (vähemalt lasub riigil kohustus tagada kõigile noortele keskhariduse kättesaadavus). Paralleelselt või selle järel omandatakse kutse- või kõrgharidusõppes kutse, seejärel saab inimene siirduda tööturule.

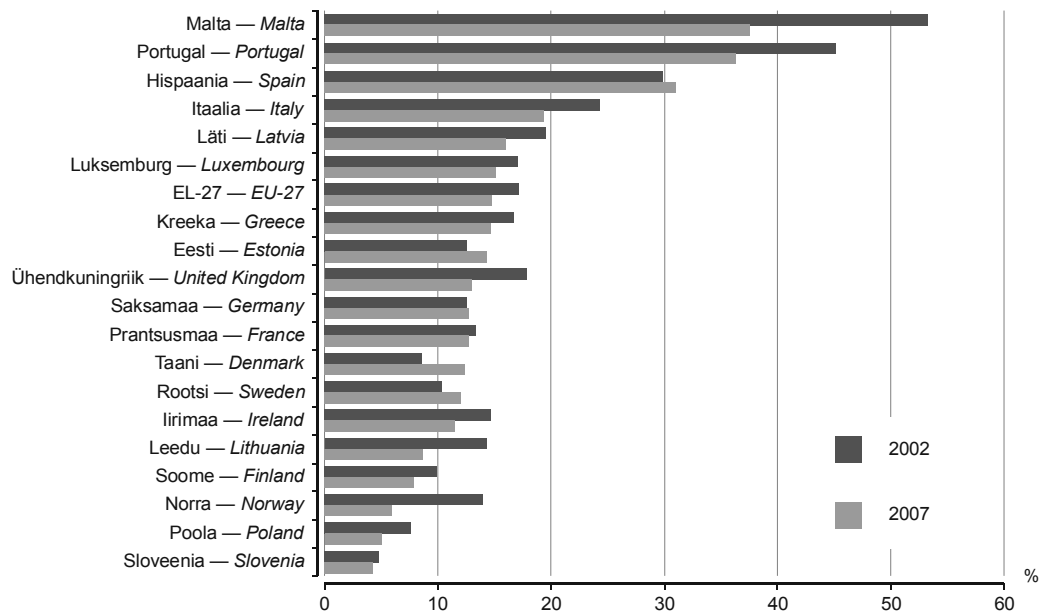
2007. aastal oli põhikooli lõpetanute kogumäär 95,5%

Aastatel 2004–2007 on põhikooli lõpetanute kogumäär^a olnud üle 90%, 2007. aastal oli see lausa 95,5%.^b Veel aastatuhande vahetusel oli see näitaja 80% piirimaal. Ainult põhiharidusega inimesi on Eesti tööturul ca 67 300, nendega koos sobib käsitleda veel 5200 inimest, kes on haridussüsteemist eemale jäänud enne üldharidusmiinimumi omandamist (siin ja edaspidi 2007. aasta Eesti tööjõu-uuringu andmed). Kui mõned harvad edulood välja jätta, on nõnda madala haridustasemega inimeste saatuseks tööturul lihttööde tegemine, üksikuis majandussektoreis ka oskustööd (nt juhtudel, mil oskused on omandatud õpipoisina asjatundjate kõrval või ka koolis, kus need tunnistusega tõendamata jäänud).

^a Haridustaseme omandanute koguarvu suhe haridustaseme omandanute seas tüüpilise vanuserühma aastakeskmise rahvaarvu protsentides. Põhikooli lõpetanute tüüpilisim vanus on 16 eluaastat.

^b Hariduse omandamist Eesti formaalharidussüsteemis iseloomustavad soolised lõhed (enamasti noormeeste kahjuks), käesolevas kirjatöös on soolisi erinevusi esile tõstetud põgusalt ja valikuliselt. Põhjalikumalt on teemat käsitletud Eesti Statistika Kuukirjas nr 6/2007 (vt Veldre 2007: 5–12).

Joonis 1 **Haridussüsteemist varakult eemale jäänud Euroopa riikides, 2002, 2007**
 Figure 1 *Early school leavers in the European countries, 2002, 2007*



Allikas / Source: Eurostat.

Pikemas perspektiivis võib eeldada, et jahtunud majandus ja efektiivsem haridussüsteem hoiab noored kindlamalt koolipingis

Põhihariduse või madalama haridustasemega isikute osatähtsus töajajades on püsinud viimastel aastatel 10% ümber. Haridusstatistika toetudes pole paraku lähitulevikus loota selle näitaja kahanemist, vaid pigem mõningast kasvu. Juba pikemat aega jõuab Eestis teise taseme hariduse ülemise astme^a omandamiseni vaid kolmveerand vanuserühmast (2007. aastal oli teise taseme hariduse ülemise astme omandanute kogumäär 76%), seetõttu on, vastupidi Euroopa Liidu trendidele, oluliselt suurenenud haridussüsteemist varakult lahkunute osatähtsus^b (vt joonis 1). Pikemas perspektiivis võib siiski eeldada, et jahtunud majandus koos efektiivsemaks muutunud haridussüsteemiga hoiab noored kindlamalt koolipingis ega mõjuta neid haridusteed liialt vara katkestama, parimal juhul toob osa liialt vara süsteemist lahkunuid ka õpingute juurde tagasi.

Haridusstatistika toetab toodud hüpoteese: 2007. aastal põhikooli lõpetanuist õppis samal aastal kõrgemal tasemel edasi 94,3% (16 800 noort). Nendega koos asus õppima veel 2760 inimest, kes olid põhikooli lõpetanud vähemalt aasta varem. Nii oli gümnaasiumi 10. klassis varem lõpetanute osakaal vastuvõetute seas 11,8%, põhiharidusejärgses kutsehariduses tervelt 17,7%.

Kui lähiajal väike töajaja haridustaseme allakäik ka toimub, siis Eestit edukate Euroopa riikidega kõrvutades ei näi see esmapilgul suureks probleemiks kujunevat. Nimelt on enamikul Lääne-Euroopa riikidel madala kvalifikatsiooniga töajaja osatähtsus oluliselt suurem kui Eestis. Näiteks Soomes on selliste isikute osatähtsus 25–65-aastaste seas 20% (näitaja on siiski järjekindlalt kahanemas), Taanis ja Saksamaal 17%, Luksemburgis lausa 27% (*Education ... 2008*: 36). Siiski ei saa üle ega ümber tõsiasjast, et madala haridustasemega inimesed on ühiskonna valulasteks, Eesti lähiajalugu on juba näidanud, et majanduse jähinemisel satuvad just nemad esimesena löögi alla (vt nt Eamets, Varblane ja Sõstra 2003; Philips ja Loova 2004). Majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi (edaspidi MKM) prognoosi kohaselt (*Töajaja ... 2007*) peaks lihttööliste arv aastaks 2014 enamikus sektoreis vähenema, oskustöölise amet eeldab aga üha põhjalikumat ettevalmistust. Seega kahandab muutuv majanduskeskkond madala haridustasemega inimeste töövõimalusi veelgi.

Pelgalt põhihariduse või vähema haridusega noortel on juba täna oluliselt raskem tööturul kanda kinnitada, sellise haridustasemega 15–24-aastaste seas oli töötuse määr 2007. aastal 18,5%, mis oli kogu vanuserühma keskmisest ligi kaks korda kõrgem. Suurem töötus

^a Keskkooli ja põhiharidusel baseeruv kutseõpe (sh kutsekeskkooli); vastab ISCED-97 astme 3 õppekavadele.

^b Nende 18–24-aastaste osatähtsus vastavas vanuserühmas, kel on põhiharidus või madalam haridustase ja kes ei omanda tasemeharidust ega osale koolitustel.

saadab madala haridustasemega inimesi läbi elu: 25–34-aastaste seas oli vähese haridusega isikute töötuse määr 2007. aastal 9,4% (vanuserühma keskmine 4,1%), 35–44-aastaste seas 14,1% (vanuserühma keskmine 4,8%, vt ka joonis 3). Peale väiksema ja ebastabiilsema hõive iseloomustab seda rühma madalam sissetulekute tase (vt nt Philips ja Loova 2004) ning keskmisest oluliselt suurem kriminogeensus. Kui tööealiste hulgas on põhihariduse või vähema haridusega inimeste osatähtsus, nagu mainitud, kümnendik, siis vanglasukatest hõlmavad sama haridustasemega inimesed üle poole (Kuritegevus ... 2008: 130).

Riigipoolne õigeaegne investeerimine laste ja noorukite haridusse on tulevikku silmas pidades kindlasti tasuvam kui hiljem summade kulutamine täiskasvanud tööjõu välja- ja ümberõppeks ning vähese haridusega kaasnevate tagajärgede leevendamine (vt nt Lossman 2003: 7). Ühe õlekõrrena kõnealuse riskigrupi konkurentsivõime tõstmiseks loodi Eestis 2006. aastal põhiharidusnõudeta lühikesed kutseõppekavad^a, mis annavad põhihariduseta noortele ning teistele, kes kolmeaastaseid või kauem kestvaid õpinguid kutsekoolis pikaks peavad, võimaluse saada lühiajaline, poole- kuni kaheaastane ettevalmistus, siirdumaks oskustööliseks tööturule. 2006/2007. õppeaastal omandas põhiharidusnõudeta kutseõppekavadel hariduse 82 noort, ca 80% neist tiseri, keevitaja või ehitusviimistleja erialal. 2007/2008. õppeaasta alguses õppis nende õppekavade järgi edasi 255 noort.

Üldkeskharidus või kutseharidus?

Põhihariduse omandamise järel katkevad õpingud madala akadeemilise võimekuse tõttu, tervislikel või majanduslikel põhjustel

Põhihariduse omandamise järel on noored oma elu ühe olulisima valiku ees: kas jätkata gümnaasiumiastmes või minna kutsekooli elukutset omandama? Formaalharidustee jätkamise otsus on reeglina inertsiaalne ja implitsiitne — edasiõppimine on noore jaoks midagi iseenesestmõistetavat, oluline mõju on seejuures lähikondlaste otsesel või kaudsel psühholoogilisel surveel. Õpingute mittejätkamise taga võib enamjaolt näha lõpetanu madalat akadeemilist võimekust, õppimist takistavat tervislikku olukorda või majanduslikke mõjureid.

Akadeemilist võimekust esile tõstvas üldharidussüsteemis kasutusel olevad hindamiskriteeriumid kahandavad paraku madalama akadeemilise võimekusega noorte motivatsiooni tasemehariduse omandamist jätkata, sest noort, kelle võimed seatud kriteeriumitele ei vasta, karistatakse süstemaatiliselt negatiivsete hinnetega. Paremal juhul jõuab ta enne ebasõbralikust haridussüsteemist taandumist omandada põhihariduse, halvemal juhul katkeb haridustee varem.

Majanduslikuks mõjuriks võib olla perekonna vähene kindlustatus, mis ei luba perel noort õpinguperioodil toetada või sunnib teda haridustee jätkamise asemel perele sissetulekut teenima. Mõjuda võivad ka noore materialistlikud väärtushinnangud — õpingud soikuvad soovist asuda raha teenima.

Kolmanda olulise tegurina soodustab õpingute mittejätkamist noore halb tervislik olukord või erivajadused (sh vaimupuue). Põhikooli tervislikel põhjustel koduõppes või lastehaiglas lõpetanuist jätkas samal aastal kõrgemal astmel vaid 62%, erivajadustega laste koolide õppureist 53%.

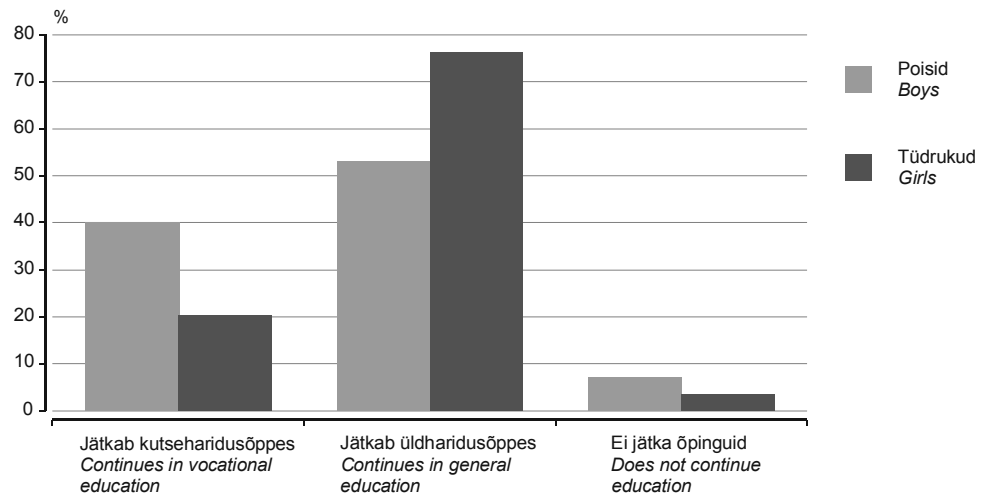
Haridusvalikuid mõjutavad akadeemiline võimekus, info õppimisvõimalustest, elukoht, pere majanduslik olukord, erialased huvid, õppeasutuse ja eriala prestiižsus, eriala palgatase

Noore haridusvalikut — millisesse kooli ja millist eriala õppima siirduda — mõjutavad tema akadeemiline võimekus, informeeritus õppimisvõimalustest, elukoht, pere sotsiaalmajanduslik olukord, sotsiaalne võrgustik, erialased huvid ja eelteadmised, haridus- ja karjäärilased soovid, õppeasutuse ja eriala prestiižsus ühiskonnas ja populaarsus eakaaslaste seas ning kahtlemata ka eriala või valdkonna palgatase tööturul.

Mida suurem on õpilase akadeemiline võimekus, seda tõenäolisemalt jätkab ta üldkeskharidusõppes. Oluline tegur valikute langetamisel on ka õppuri pere geograafiline asukoht. Esiteks piirab majanduslik sõltuvus perekonnast põhikooli lõpetanu mobiilsust, teiseks on lähimate koolide kohta rohkem taustinfot. Nii ongi koolides, kus on koos põhikooli- ja gümnaasiumiaste, 10. klassides enamuses sama kooli 9. klasside lõpetanud. Ka kutsekoolides põhihariduse baasil kutseõpet alustavad õppurid on enamasti samas maakonnas või regioonis põhihariduse omandanud noored. Teisalt võivad suhted perekonnaga ning iseseisvumissoov mõjutada noort valima eriala, mida õpetatakse kodust kaugemal. Kaugemal paiknev kool valitakse aga tõenäolisemalt juhul, kui seal on juba olemas või tuleb sinna sõprade-sugulaste näol kaasa sotsiaalne võrgustik.

^a Rahvusvahelises haridusstatistikas liigitatakse need õppekavad põhiharidusega samale astmele — ISCED-97 astme 2 alla.

Joonis 2 **Noorte haridusvalikud pärast põhihariduse omandamist, 2007**
 Figure 2 *Educational choices of the basic school graduates, 2007*



Allikas: Eesti Hariduse Infosüsteem (EHIS).
 Source: *Estonian Education Information System*.

Eesti noorte hulgas on pärast põhikooli populaarseim valik üldhariduses jätkamine

Noorte karjäärilaseid, sh tasemehariduslikke soove kujundavad erialased huvid ning informeeritus eriala ja valdkonna palgataseme kohta, samuti potentsiaalsete valikute prestiižsus. Eesti noorte seas on pärast põhiharidust üha populaarsem valik üldhariduses jätkamine, samas on siin märkimisväärsed soolised erinevused. Nii valis 2007. aastal põhihariduse omandanud ja samal aastal edasi õppinud neidudest üldkeskhariduse peaaegu neli neidu viiest, noormeestest vaid 57%, kutsehariduse vastavalt 21% ja 43% (vt joonis 2). Soolise lõhe taga võib näha soostereotüüpide ja oodatavate palgatingimuste koosmõju. Nimelt oli põhiharidusel baseeruvate, tüüpiliselt meeste erialade (2007. aasta vastuvõtuandmete järgi üldehitus, autotehnika, ehitusviimistlus) lõpetamise järel võimalik asuda ametisse, kus töötasu on riigi keskmisest oluliselt kõrgem. Neidude seas vastuvõtuandmete järgi populaarseimate erialade (kokk, müüja, laomajandus) lõpetanute palgatase riigi keskmiseni aga ei ulatunud. Seega on noormeestel võrreldes neidudega oluliselt riskivabam ja kasulikum hakata üldharidusse panustamise asemel kohe kõrgemat palgataset võimaldavat elukutset omandama. Neidudel seevastu näib olevat kasulikum investeerida üldharidusse, et hankida ligipääs erialadele, mille lõpetanud pääsevad enamtasustatud või mainekamatele ametikohtadele.

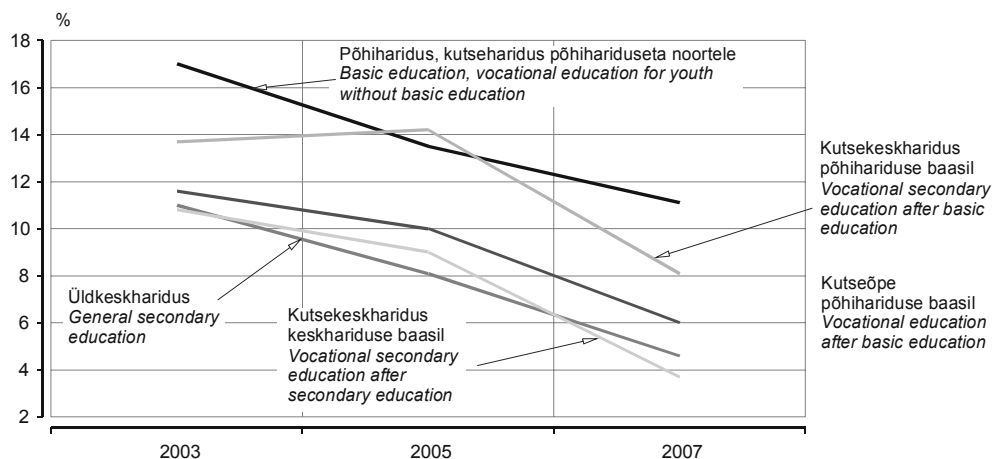
Eespool kirjeldatu valguses muutub küsitavaks kutseharidussüsteemi arengukavades sätestatud eesmärk suurendada kutseharidusse suunduvate põhihariduse omandanute osatähtsus 38%-ni (vt nt Eesti säästva arengu ... 2005: 20; Riikliku ... 2007: 4). See on mõeldav üksnes neidude osatähtsuse suurendamise arvel, sest noormeeste hulga suurendamine põhiharidusejärgses kutseõppes teravdaks veelgi soolist kihistumist, mida hariduspoliitika soodustada ei tohiks. Et aga nn tüüpiliselt naiste erialad pole keskmisest madalama töötasu tõttu kuigi kutsuvad, saaks neidusid meelitada põhiharidusejärgsesse kutseharidusse üksnes nende suunamisel tüüpiliselt meeste erialadele. Eesti tööturule iseloomulikku tugevat soolist segregatsiooni (vt nt Inimressursi ... 2007: 52) arvesse võttes ei ole kujunenud olukorda paraku võimalik lähitulevikus oluliselt muuta.

Kutsekeskharidusest on saanud noorte tööturule siirdumise ettevalmistamise vahend; üldkeskharidusest on kujunenud ettevalmistav etapp kõrgharidusse suundumiseks

Kuigi kutsekeskharidus peaks tagama ka ligipääsu kõrgharidusele, on sellest selgelt saanud vahend noorte ettevalmistamisel otse tööturule siirdumiseks. Üldkeskhariduse omandamisest on kooskõlas hariduseadusega kujunenud ettevalmistus kõrgharidusse edasiliikumiseks. Pärast põhikooli alguse saava ja gümnaasiumiastme järel süveneva kutsehariduse marginaliseerumise kahandamiseks on riik välja töötanud mitmeid lahendusi. Alates 2006. aastast on kutsekeskhariduse õppekava läbinud isikul võimalus jätkata üldharidusõpinguid ühe õppeaasta ulatuses. Samast aastast on seadustatud kutsealane eelkoolitus ning kutseõpe põhikoolis ja gümnaasiumis. Esimene tähendab väikesemahulist kutse- või erialade tutvustamist valikainetena kuni 15 õppenädala vältel, teine kutseõppekava alusel toimuvat vähemalt 15-nädalast õpet, mida korraldab kutseõppeasutus ning mille kaudu põhiharidust või üldkeskharidust omandavad õppijad saavad kutse-, eri- ja ametialaseid oskusi.

Paradoksaalsel kombel on värskeimate tööjõu-uuringute kohaselt põhiharidusel baseeruva kutsehariduse omandanute töötus oluliselt kõrgem kui üldkeskhariduse omandanute töötus. Kui üldkeskharidusega inimeste töötuse määr oli 2007. aastal vaid 4,6%, siis põhihariduse baasil kutseõppe lõpetanuil 6%, põhihariduse baasil kutsekeskhariduse omandanuil lausa 8,1%. Erinevus on aga suuresti tingitud põhiharidusel baseeruva kutse- ja kutsekeskhariduse õppe läbinute madalamast keskmisest vanusest — saame ju kutse- ja kutsekeskhariduse õppe lõpetanuid kõneleda alles alates üheksakümnendate aastatest. Vanemasse generatsiooni kuuluvate põhiharidusel baseeruva keskerihariduse omandanute töötuse määr oli samal aastal vaid 2,9%.

Joonis 3 Töötuse määr haridustasemeti, 2003, 2005, 2007
Figure 3 Unemployment by educational level, 2003, 2005, 2007



Kutseharidus või kõrgharidus?

Keskhariduse omandanud noortel on valida, kas asuda tööturule või omandama keskharidusel baseeruvat kutseharidust või kõrgharidust. Edasiõppimise inerts on noortel suur, 2007. aastal astus gümnaasiumi järel kohe kõrgharidusõppesse 63,7% abiturientidest (sooliste erinevusteta!), kutseharidusõppesse keskhariduse baasil aga vaid 9,7% noormeestest ja 16,3% neidudest.

Kõrghariduse eelistamise ja kutsehariduse tagaplaanile jäämise taga on nii ratsionaalseid kui ka emotsionaalseid argumente. Kui huvipakkuvat eriala saab õppida nii kutsekeskhariduses kui ka kõrghariduse õppekava järgi, siis on mõttekas omandada see kõrgemal tasemel — annab ju kõrgharidus tööturul olulise palgaeelise (vt nt Paulus 2007: 65; Rõõm 2007: 2). Juba kõrgkoolis õppimine on prestiižsem tegevus kui õpingud kutsekoolis.

Ent miks siis ometi valivad tuhanded noored pärast gümnaasiumi siiski kõrghariduse asemel kutsehariduse? Tabamaks noorte valikute põhjuseid, tuleb laskuda õppekavade tasemele ja analüüsida 2007. aasta vastuvõtu järgi viit populaarseimat õppekava valikut keskharidusel baseeruvast kutsehariduses — majandusarvestus, sekretäritöö, maastikuehitus, ärikorraldus ja keevitaja õppekava. Loetletud õppekavade järgi asus õppima üle viiendiku kõigist sellel tasemel alustanud.

Majandusarvestuse eriala põhiharidusel baseeruvast kutseõppes ei pakuta, rakenduskõrghariduses on samanimeline õppekava olemas, ent riik on tellinud selle õppekava järgi viimase kolme aasta jooksul vaid ühe lõpetanu, seega tuleb kõrgharidusõppes eriala omandada tasulisel õppekohal. Teine samalaadne õppekava rakenduskõrgharidusõppes on raamatupidamine, ent RKT kaudu finantseeritavaid majandusarvestuse õppekohti on kutsehariduses siiski oluliselt rohkem, tervelt 210.

Populaarsuselt järgmisel, sekretäritöö õppekaval, mille puhul suudab riik kõigi 215 soovija õpinguid finantseerida, põhihariduse baasil taas alternatiivi ei ole. Kõrghariduses on samaväärne vahest ehk juhiabi õppekava, ent sellelki õppekaval on riik tellinud viimase kolme aasta jooksul vaid 2 lõpetanut. Seega, nagu ülalkirjeldatud majandusarvestuse õppekava puhul, võimaldab kutsehariduses õppimine omandada sekretäri või juhiabina töötamiseks vajalikud oskused ilma õppemaksuta.

Pärast gümnaasiumi lõpetamist astub enamik noori kõrgkoolidesse

Keskharidusel baseeruvast kutsehariduses on populaarseimad erialad majandusarvestus, sekretäritöö, maastikuehitus, ärikorraldus ja keevitaja eriala

Tabel 1 **2007/2008. õppeaasta vastuvõtt keskharidusel baseeruvasse kutseõppesse õppesuuna järgi**
 Table 1 *Admittance to vocational courses after secondary education in the 2007/2008 academic year by field of study*
 (protsenti — percentages)

Õppesuund	Osatähtsus vastuvõetutest <i>Share of admitted students</i>	Naiste osatähtsus <i>Share of women</i>	RKT osatähtsus <i>Share of state-commissioned student places</i>	Field of study
Ärindus ja haldus	26,0	85,3	94,9	<i>Business and administration</i>
Isikuteenindus	16,9	88,9	80,3	<i>Personal services</i>
Tehnikaalad	13,3	10,9	100,0	<i>Engineering and engineering trades</i>
Põllumajandus, metsandus ja kalandus	7,9	78,9	84,0	<i>Agriculture, forestry and fishery</i>
Arvutiteadused	7,2	41,2	100,0	<i>Computer sciences</i>
Turvamine	5,3	38,5	100,0	<i>Security services</i>
Arhitektuur ja ehitus	4,7	18,6	100,0	<i>Architecture and construction</i>
Tootmine ja töötlemine	4,2	78,2	100,0	<i>Manufacturing and processing</i>
Tervis	4,1	89,0	38,5	<i>Health</i>
Sotsiaalteenused	3,1	97,8	100,0	<i>Social services</i>
Kunstid	3,0	62,2	100,0	<i>Arts</i>
Transporditeenused	3,0	50,7	100,0	<i>Transport services</i>
Keskkonnakaitse	1,4	66,7	100,0	<i>Environmental protection</i>
Õppesuunad kokku	100,0	65,0	91,6	<i>All fields of study</i>

Populaarsuselt kolmandalegi, arhitektuuri ja ehituse õppesuunda liigitatavale maastiku-ehituse õppekavale, mille järgi õpitakse 2,5 aastat ja mille järgi valmistatakse ette oskustöölisi, konkurenti põhihariduse baasil ei ole, vaste puudub ka rakenduskõrghariduses. Akadeemilises kõrgharidusõppes on küll maastikuarhitektuuri õppekava, ent see on mõeldud oluliselt kõrgematasemeliste spetsialistide koolitamiseks.

Ka populaarset ärikorraldust ei saa õppida põhihariduse baasil, kõrghariduses on samalaadseid õppekavu seevastu külluses. Tingituna suurest nõudlusest ja ühtlasi riigi madalast huvist õppesuuna lõpetanute vastu on konkurents selle eriala omandamiseks kõrgkooli tasuta kohtadel aga väga tihe, üle 90% ärijuhtimise, ärikorralduse ja ärimise õppekavade järgi õppijaist peab seda tegema oma raha eest (vt tabel 2). Seega annab kutseharidus ärimishuvilisele noorele, erinevalt enamikust sarnaste huvidega kõrgharidusse siirdunuist, võimaluse omandada esmased teadmised ärikorraldusest oma rahakotti õppemaksu võrra kergendamata.

152 vastuvõetuga keevitaja õppekava on olemas nii põhiharidusel baseeruva kui ka ilma põhihariduse nõudeta õppekavana ning on mõlemal tasemel väga populaarne. Et keevitaja näol on tegemist läbi ja lõhki oskustöölisega, siis kõrgkoolid vastavat praktilist õpet ei paku.

Peale palga on kõrghariduse omandanuil võrreldes kutsehariduse omandanutega paremad ka hõivenäitajad, kuigi üldjoontes on üldharidusejärgse tasemeõppe lõpetanute tööhõive olnud siiani suurepärasel seisus — 2006. aastal (hilisemad andmed paraku puuduvad) oli keskkharidusel baseeruva kutsehariduse omandanute töötuse määr 3,7%. 2007. aastal oli kõrgharidusega tööjõu töötuse määr vaid 1,6% (vt joonis 3). Seega näib, et riigil on sellest ainult kasu, kui võimalikult palju inimesi omandab võimalikult kõrge haridustaseme. 2010. aastaks Euroopas loodavaist uutest töökohtadest eeldab lausa 50% kõrgharidust (Täiskasvanuharidus 2006). Euroopa Komisjoni hariduskulutuste uuringu kohaselt suurendab keskmise kooliaja pikenemine ühe aasta võrra riigi majanduskasvu 5% (vt Eesti säästva arengu ... 2005). Teisalt on aga ka leitud, et riigi majandustulemused on paremad, kui oskused on elanike hulgas võrdsest jaotunud (Coulombe, Tremblay ja Marchand 2004; Täiskasvanuharidus 2006).

Kõrghariduse omandanuil on võrreldes kutsehariduse omandanutega parem palk ja hõive

Missugune eriala valida?

Noorte haridusvalikud ei vasta prognoositud tööturu vajadustele ja tööandjate ootustele

2007. aastal keskhariduse baasil kutseharidust omandama asunute ja kõrghariduse esimesel astmel õppima asunute haridusvalikud on toodud tabelis 1 ja 2. Noorte haridusvalikud ministeeriumite prognoositud tööturu vajadustele ja tööandjate ootustele paraku ei vasta. Nimelt on tööjõuprognoside kohaselt Eestis lähitulevikus suurim vajadus kvalifitseeritud tehnika ja tootmise oskustöölise ja spetsialistide, jae- ja hulgikaubanduse ning turismimajanduse teenindajate järele. Kõige rohkem kõrghariduse ja kutsehariduse omandanud tuleb aga paraku äriduse ja halduse õppesuunal, viimaste aastate vastuvõtuarvud lähiajal muutust kahjuks ei luba.

Miks tehakse selliseid valikuid, mida tööandjad irratsionaalseteks ja tööturu vajadustele mittevastavateks peavad? Eesti noorte haridusvalikutes pole võrreldes mitmete teiste riikidega midagi iseäralikku. Näiteks on kõrghariduse puhul ilmnev tendents, kus domineerivad äriduse, sotsiaalteaduste ja õiguse õppevaldkond, iseloomulik enamikule postsotsialistlikele riikidele (nt Läti, Leedu, Bulgaaria, Poola jt; vt Global... 2007: 145). Olulisimaks teguriks kirjeldatud tendentsi tekkimisel võib pidada materialistlike väärtushinnangute domineerimist ühiskonnas ning seega ka abiturientide seas. Näib, et taoline faas tuleb läbi teha kõigil materialistlikus deprivatsioonil elanud ühiskondadel, kelle hulka ju postsotsialistlikud riigid paraku kuuluvad.

Tabel 2 **Vastuvõtt kõrghariduse I astmele õppesuuna järgi, 2007**
Table 2 *Admittance to the first level of higher education by field of study, 2007*
(protsenti — percentages)

Õppesuund	Osatähtsus vastuvõetutest <i>Share of admitted students</i>	Naiste osatähtsus <i>Share of women</i>	25-aastaste ja vanemate osatähtsus <i>Share of the age group 25 and older</i>	Tasuliste õppekohtade osatähtsus <i>Share of paid student places</i>	<i>Field of study</i>
Äridus ja haldus	23,6	65,0	23,4	90,1	<i>Business and administration</i>
Tervis	6,9	86,5	30,0	10,8	<i>Health</i>
Humanitaaria	6,8	75,6	15,3	58,7	<i>Humanities</i>
Sotsiaal- ja käitumisteadused	6,6	74,8	20,0	82,8	<i>Social and behavioural sciences</i>
Õpetajakoolitus ja kasvatusteadus	6,2	93,1	43,2	46,1	<i>Teacher training and education science</i>
Arvutiteadused	6,1	18,4	16,3	33,7	<i>Computer sciences</i>
Õigus	6,1	65,1	29,9	90,0	<i>Law</i>
Arhitektuur ja ehitus	5,8	24,6	10,1	44,0	<i>Architecture and construction</i>
Tehnikaalad	5,7	11,7	9,2	14,5	<i>Engineering and engineering trades</i>
Kunstid	5,6	74,7	20,1	63,2	<i>Arts</i>
Isikuteenindus	2,8	69,2	16,0	69,7	<i>Personal services</i>
Keskkonnakaitse	2,8	62,1	20,6	62,6	<i>Environmental protection</i>
Tootmine ja töötlemine	2,4	46,5	11,4	6,1	<i>Manufacturing and processing</i>
Sotsiaalteenused	2,4	93,1	44,4	29,7	<i>Social services</i>
Ajakirjandus ja infolevi	2,1	83,9	19,3	72,5	<i>Journalism and information</i>
Põllumajandus, metsandus ja kalandus	1,8	44,6	14,5	35,3	<i>Agriculture, forestry and fishery</i>
Transporditeenused	1,7	33,2	8,5	27,0	<i>Transport services</i>
Bioteadused	1,4	71,6	2,8	24,7	<i>Life sciences</i>
Füüsikalised loodusteadused	1,4	44,8	4,8	11,0	<i>Physical sciences</i>
Turvamine	1,3	47,4	44,3	43,8	<i>Security services</i>
Matemaatika ja statistika	0,4	69,4	3,2	12,9	<i>Mathematics and statistics</i>
Veterinaaria	0,4	91,4	10,3	48,3	<i>Veterinary</i>
Õppesuunad kokku	100,0	61,4	21,7	57,1	<i>All fields of study</i>

Noorte haridusvalikuid võib mõjutada soov saavutada võimalikult kiiresti võimalikult suur sissetulek

Materiaalseid hüvesid taotleva noore inimese valikute puhul võib olulise kriteeriumina näha soovi saavutada võimalikult suur sissetulek võimalikult kiiresti — ärijuhtimise või äriduse õppekava võib näida selleks parima lahendusena. Valiku legitimeerib selle langetaja jaoks teiste valikulangeajate suur hulk. Nähtus sarnaneb Eestis hiljuti aset leidnud kinnisvarabuumiga. Seni kuni pole kindlaid märke, et tehtav investeering ei pruugi ennast ära tasuda, ei muutu suure tõenäosusega ka käitumine.

Peale äriduse ja halduse õppesuuna valmistatakse keskmisest kõrgemat sissetulekut töötavate ametikohtade/sectorite tarvis inimesi ette paljudes teisteski õppesuundades, ent paraku eeldab teatud erialade edukas lõpetamine õppijailt keskmisest oluliselt kõrgemat akadeemilist võimekust (näiteks majanduse ja õiguse erialad). Kuna aga nende inimeste hulk populatsioonis kes selle tasemeni küündivad, on piiratud, ei joosta neile nõudlikele erialadele, erinevalt äridusest, tormi. Raskem ligipääs on ühtlasi põhjuseks, miks need erialad on tööturul kõrgemini tasustatavad.

Nagu sissetulekuperspektiiv, nii mõjutab erialavalikuid ka hõiveperspektiiv. Kutsehariduses populaarsed isikuteeninduse ja tehnikaalade suunad hõlmavad erialasid (nt juuksur, kosmeetik, hotelliteenindaja, keevitaja, elektrik), mille lõpetanuile näis majanduskriisi eelses Eestis ja Euroopas tööd piisavalt jaguvat.

Kõrghariduse puhul on erialavalikuid hõiveperspektiiviga aga oluliselt keerukam põhjendada, viitas ju kõrghariduse omandanute ülimaldalt töötuse määr 1,6%, et olgu erialavalik nii irratsionaalne kui tahes, kõrgharidusdiplomiga inimene naljalt tööta ei jää. Ent teisalt võibki just see tendents seletada, miks pehmed erialad Eestis hoolimata tööandjate ja poliitikute aastatepikkusest hurjutamisest ikka veel nii populaarsed on. Nimelt võib mõnede noorte silmis kõrgharidustunnistus olla muutunud asjaks iseeneses. Soov omandada tööturul eeliseid andev paber — palgaeelise annab kõrgharidus ka mitteerialaselt ja madalamal ametikohal töötades (Paulus 2007: 65) — võib mõjutada noort valima kõrghariduse mingil erialal, lähtudes sellele ligipääsemise jõukohasusest. Lävendipõhine vastuvõtt on taolised valikud eriti mugavaks muutnud.

Just nende palju laidetud pehmete erialade seas on ka selliseid — näiteks psühholoogia, sotsioloogia ja majandusteadus —, mida võidi asuda õppima soovist saada üha keerukamaks muutuvast maailmast paremini aru. Kuna formaalhariduse üks eesmärke on indiviidi isikliku arengu soodustamine, ei tohiks kõrgharidust hobi korras silmaringi laiendamiseks omandavaid inimesi hukka mõista (vt vastupidist seisukohta: Veskimägi 2008). Omaette küsimus on, kas n-õ hobiõpe peaks toimuma riigi kulul või peaks see olema täiel määral õppija kanda.

Riiklik koolitustellimus on hoob noorte haridusvalikute mõjutamiseks

Riigi käes on noorte haridusvalikute mõjutamiseks võimas hoob — riiklik koolitustellimus, üks olulisimaid vahendeid riigi majanduse arengu juhtimisel (vt nt Tõõju ... 2007: 3). Riigieelarveliste kohtadega saab riik tagada majanduselu mitmekesisuse. Eeldab ju teadmispõhine majandus piisavalt diferentseeritud struktuuri, mille eri osad suudaksid üksteise arengut toetada (vt nt Raud 2008) ning suunata noori õppima erialadel, mis ei ole ühiskonnas eriti populaarsed, ent mis on riigi majanduse seisukohalt otsustava tähtsusega. Kutsehariduses on RKT kohad loodud enamikule õppekavadele (vt tabel 1), riigi tellimus puudus 2007. aastal vaid neljal erialal — kosmeetik, massaaž, küünetehnik, turismikorraldus (neist kaks esimest on riikliku tellimusetagi piisavalt populaarsed). Kõrghariduses soosib riik prioriteetseteks tunnistatud õppesuundi, milleks olid akadeemilises kõrghariduses 2007/2008. õppeaastal kuulutatud tehnikaalad, tootmine ja töötlemine, arvutiteadused, bioteadused ja keskkonnakaitse (keskkonnatehnika), füüsikalised loodusteadused ja tervishoid; rakenduskõrghariduses samuti tehnikaalad, arvutiteadused, tootmine ja töötlemine, tervishoid, aga ka isikuteenindus.

RKT alusel loodud kõrghariduse õppekohtadel on katkestamiste hulk paraku suhteliselt suur. Esimesel õppeaastal katkestab ligi veerand riigieelarvelistel kohtadel õppivatest esmakursuslastest (Kõrghariduse ... 2008: 4). Kokku jättis 2006/2007. õppeaastal õpingud pooleli ligi 16% üliõpilastest. Riigikontrolli tõlgenduses (*ibid.*: 4) näitab selline suur esmakursuslaste katkestamiste osatähtsus, et kõrgkoolid ei suuda komplekteerida oma õppekohti motiveeritud ja võimekate üliõpilastega. Ent riigieelarveliste õppekohtade arvukuse ja lävendipõhise vastuvõtu kombinatsiooni korral näib selline trend paratamatu — tasuta õppekohtade rohkus peabki meelitama võimalikult palju noori prioriteetseid erialasid õppima. Seetõttu on neile erialadele lihtne ligi pääseda ka noortel, kel selleks motivatsioon ja/või eeldused tegelikult puuduvad.

Noorte huvi loodus- ja täppisteaduste vastu on kesine

Seega ei tasu loota, et näiteks loodus- ja täppisteaduste (LTT) vastuvõttu suurendades suureneks samaväärselt vastavate erialade edukalt lõpetajate hulk. Kesine huvi LTT vastu saab alguse juba üldharidusest, kus valdkonnaga seostuvate ainete õpe on noore jaoks igav ning mitteformaalsete ja informaalsete õppimisvõimalustega puudulikult ühendatud (vt nt Inimressursi ... 2007). Kuna aasta-aastalt on vähenenud loodus- ja täppisteaduste ning tehnika, tootmise ja ehituse erialadele astumiseks vajalike riigieksamite sooritajate arv (Kõrghariduse ...: 4), ei ole LTT vallas kiireid muutusi paraku loota.

Suurt väljalangevust LTT erialadelt saab põhjendada ka riigi senise majandusliku edu mõjuga edasijõudmisele kõrgharidusõppes. Mida intensiivsemalt majandus kasvas, seda tõenäolisemalt meelitas tööturg õppureid koolipingist ära raha teenima — suur osa LTT õppekavade järgi õppima asunuist on seda ka teinud (Inimressursi ... 2007: 39). Samas, mida suurem puudus oli valdkonnas/sectoris kvalifitseeritud töötajast, seda soodsamatel tingimustel avanes tudengeil võimalus valdkonnas tööle asuda. Toimib ju tasemeharidusse vastuvõtt tööandja silmis omamoodi filtrina. Kui teadusülikool võtab noore oma õppekava järgi õppima, osutab see tööandjale, et õppuril on eeldused eriala edukaks omandamiseks. Haritud spetsialistide põua korral on tööandjal mõttekas pakkuda tööd juba vastsele tudengile, sest diplomi saamise hetkeks võib noor juba olla erialasel tööl konkureeriva tööandja juures.

Magistriõppe ja doktoriõppe lõpetajate puudujääk tuleneb paljuski majanduse senisest heast käekäigust

Võib eeldada, et kirjeldatu on laiendatav ka teistele õppevaldkondadele ning suur lõpetajate puudujääk 3+2 magistriõppes ja doktoriõppes, millele viitab Riigikontroll (Kõrghariduse ... 2008: 4), tulenes paradoksaalsel kombel just riigi majanduse senisest heast käekäigust. Kui kõrghariduse esimese astme läbinul on tasuv töökoht olemas, on motivatsioon magistrantuuris jätkata või magistriõpingud lõpule viia oluliselt madalam. 2007. aastal magistriõppes alustanute arv oli vaid 36,5% samal aastal bakalaureuse- ja rakenduskõrgharidusõppe lõpetanute arvust. Õppesuundade kaupa varieerub edasiõppimine märkimisväärselt — õppesuundades, kus kõrghariduse esimene aste on läbitud peamiselt akadeemilises õppes, on magistrantuuris jätkamine reeglina keskmisest sagedam. Peamiselt akadeemiliste õppekavadega õppesuundades jäi 2007. aastal magistrantuuris alustanute arvu suhe samal aastal kõrghariduse esimese astme läbinute arvu (nimetagem seda suhet lihtsuse huvides edasiõppimismääraks) 30,5% (sotsiaal- ja käitumisteadused) ja 69,8% (bioteadused) vahele. Õppesuundades, kus domineerisid rakendusliku õppekava läbinud, varieerusid edasiõppimismäärad 6,2%-st (turvamine) 41,4%-ni (ärindus ja haldus).

Kui magistriõppes jätkamise üheks argumendiks võib olla veel soov investeerida haridusse kui vahendisse, mis tagab parema hakkamasaamise tööturul, siis doktoriõppes jätkamisel on hõiveperspektiivi ja palganumbrite asemel eeldatavasti olulisem roll sügaval huvil oma eriala vastu ning soovil lahendada teaduslikke probleeme. Mida enam tööturg tudengeid enne selle erialase äratundmiseni jõudmist ülikoolist ära rebib, seda vähem noori saab doktoriõpingute alustamiseks vajaliku kvalifikatsiooni paraku omandada.

Majanduslanguse tingimustes on motivatsioon poolelijäänud õpingud lõpule viia või kvalifikatsiooni tõsta oluliselt suurem

Majanduslanguse tingimustes peaks ülalkirjeldatud mehhanism rakenduma aga vastupidiselt. Kuna majanduslanguse ja -seisaku puhul on noorte tööturule siirdumine reeglina raskendatud ning juba tööturul kanda kinnitanuil valikuvõimalused ahtamad, on motivatsioon pooleliolevad või -jäänud õpingud lõpule viia või kvalifikatsiooni ühe või mitme astme võrra tõsta oluliselt suurem. Seega võib loota, et erinevalt senisest olukorrast, kus riiklikult sätestatud vastuvõtu- ja lõpetamismäärad jäid ja jäävad paljudes õppevaldkondades täitmata, tulevad mõnda aega tööturul olnud bakalaureused, magistrid või rakendusliku kõrghariduse diplomi omanikud peatselt tagasi kõrgkoolidesse õppima. Kui see juhtub, kukutatakse viimaks ka ühiskonnas ikka veel elujõuline paradigma, et formaalharidussüsteem on vaid noore tööturule siirdumisele eelnev faas, millele järgneb töö omandatud erialal kuni pensionini või surmani. Kõrghariduse I astmele vastuvõetute vanusjaotust analüüsid (vt tabel 2) ilmneb, et mitmetelgi õppesuundadel (nt sotsiaalteenused, turvamine ning õpetajakoolitus ja kasvatusteadus) on elukestev õpe juba edukalt rakendunud. Õppurite vanusjaotuse analüüsimisel ilmneb, et kõrghariduse omandamine pole enam vaid noorte privileeg ning tasemeharidust ei tohiks kindlasti enam käsitleda pelgalt ettevalmistusena tööturule sisenemiseks — sellest on saanud töötajale oluline tugi kogu tema töökarjääri vältel.

Kokkuvõte

- Põhihariduse omandamine on Eestis viimastel aastatel oluliselt paranenud (täna omandab selle üle 90% vanuserühmast), kuid teise taseme hariduse ülemise astme ehk põhiharidusel baseeruva kutsehariduse või üldkeskhariduse omandamiseni jõuab vaid 3/4 vastavas eas noortest.
- Põhiharidusega või madalama haridustasemega inimesi iseloomustab kõrgem töötus kui vanuserühmas keskmiselt: sellise haridustasemega 15–24-aastaste töötuse määr oli 2007. aastal 18,5% (vanuserühma keskmine 10%), 25–34-aastaste töötuse määr 9,4% (vanuserühma keskmine 4,1%), 35–44-aastaste töötuse määr 14,1% (vanuserühma keskmine 4,8%).
- Noorte haridusvalikuid mõjutavad nende akadeemiline võimekus, informeeritus, geograafiline asukoht, pere sotsiaal-majanduslik olukord, sotsiaalne võrgustik, erialased huvid ja eelteadmised, haridus- ja karjäärilased soovid, õppeasutuse ja eriala prestiižsus ning eriala või valdkonna palgatase tööturul.
- Erialade erineva palgataseme tõttu on noormeestel võrreldes neidudega kasulikum siirduda põhihariduse omandamise järel kutseharidusse. Neidudel on mõttekam investeerida põhiharidusjärgse kutsehariduse asemel üldkeskharidusse, et tagada ligipääs erialadele, mille omandamise järel on palgaperspektiivid paremad.
- Madalast konkurentsist tulenevalt on ligipääs keskharidusel baseeruva kutsehariduse tasuta õppekohtadele oluliselt lihtsam kui kõrghariduse tasuta õppekohtadele.
- Vastupidiselt tööjõuvajaduse prognoosidele ja tööandjate soovitudele siirdub suur hulk noori õppima nn pehmeid erialasid, 2007. aastal olid populaarseimad õppe-suunad vastuvõtul kõrghariduse I astmele äridus ja haldus, tervis, humanitaaria, sotsiaal- ja käitumisteadused ning õpetajakoolitus ja kasvatusteadus.
- Pehme erialade domineerimise faas on iseloomulik kõigile postsotsialistlikele riikidele.
- Haridusvalikud, mida arvamusiidrid peavad ebaratsionaalseteks, seaduspärastab nende langetajate jaoks teiste valikulangetajate suur hulk ning keskharidusjärgse hariduse omandanute suurepärased ja erialast sõltumatud hõivenäitajad.
- Lõpetajate põud 3+2 magistriõppes ja doktoriõppes tuleneb majanduse senisest heast käekäigust, sest tudengil on olnud võimalik leida tasuv töökoht juba õpingute ajal ning siin haridustaseme tõstmine isiku seisukohalt märkimisväärset lisaväärtust ei ole andnud.
- Võib eeldada, et majanduslanguse ja -seisaku tingimustes jääb õpingute katkestamist vähemaks ning sageneb õpingute jätkamine ja lõpuleviimine.
- Formaalharidussüsteem on üha enam muutumas elukestva õppe osaks, pakkudes inimestele tuge kogu nende töökarjääri vältel.

CHOICES OF THE YOUTH IN FORMAL EDUCATION AND THE LABOUR MARKET

Vootele Veldre
Statistics Estonia

Introduction

Transition to a knowledge society and restructuring of the economy to be knowledge-based is the only development possibility that will ensure long-term sustainability of the Estonian economy

Estonia has reached a generally unanimous understanding that transition to a knowledge society and restructuring of the economy to be knowledge-based is the only development possibility that would ensure long-term sustainability (see e.g. Eesti säästva arengu ... 2005, Inimressursi ... 2007: 10, but also Arrak 2008). Today, Estonia is still a low-technology country and movement towards higher productivity is only possible with sufficiently qualified labour force. Key role in the development of this labour force is played by the formal educational system (Inimressursi ... 2007: 11).

However, recently published analyses, studies and media texts on education have expressed strong criticism of Estonian formal education and the main complaint is its inadequacy for the needs of the labour market and economy in general. Supposedly, the level of general education has degenerated, which has reduced the quality of people admitted to universities (see e.g. Kährik 2007a: 116), the knowledge and skills acquired in universities are mediocre (see e.g. Simson 2008) and do not support productivity with high levels of added value (Rajangu 2008, see also Vertmann 2006: 32). The current organisation of vocational studies does not enable to educate sufficient numbers of technicians and associate professionals and skilled workers and with good professional skills (see e.g. Oskuste ... 2007: 15). The authors bemoan the bloated higher education system (see e.g. Liiva 2005). The Estonian Human Development Report 2007 (2008) dedicates an entire chapter to the topic of expansion of higher education. The state-commissioned education favours academic university education, which in its current form does not meet the demands of the labour market (Tööandjate ... 2008; Veskimägi 2008; Arrak 2008). The universities are accused of being greedy, i.e. lowering the standards to earn more money (see e.g. Kährik 2007b: 84, Veskimägi 2004). This is also the reason why Estonian universities have too many students in 'soft' specialities (see e.g. Veiserik 2008) while the companies need skilled workers with vocational education instead (see e.g. Randma 2004) and graduates from the specialities of natural, exact and technical sciences (Oviir 2008).

This article attempts to explain the background of the problems raised and analyse the points of contact between formal education and labour market on the basis of available statistical data. To provide an alternative viewpoint to the profound economic analysis by economic sectors, the paper focuses on the points of transition between the levels of the education system, thus following the sequence of educational choices made by a typical Estonian youngster.

Basic education — insufficient general education minimum

The first formal education level in the current education system is the basic education — the minimum compulsory general education. According to the law, all persons up to 17 years of age are required to acquire basic education as a form of compulsory general preparation for independent life. This should be followed by secondary education (at least the state is required to ensure availability of secondary education to all young people) during or after which the person should acquire a profession in the vocational or higher education system and enter the labour market.

In 2007 the total rate of basic school graduates was 95.5%

In 2004–2007, the total rate^a of basic school graduates exceeded 90%, rising as high as 95.5%^b in 2007 while it was only around 80% at the turn of the millennium. There are approximately 67,300 people with only basic education on the Estonian labour market. They

^a Ratio of the total number of persons who completed this level of education to the annual average population of the typical age group for this educational level in percentages; the typical age of basic school graduates is 16 years.

^b Acquisition of education in Estonian formal education system is characterised by sex segregation (mostly to the disadvantage of young men), but gender issues have been considered in this article only in passing and selectively. Extensive discussion of the topic is available in Eesti Statistika Kuukiri. 06/2007. Monthly Bulletin of Estonian Statistics (see Veldre 2007: 5–12).

In a longer perspective, the cooling economy and more efficient education system will presumably keep more young people at school

could be grouped together with another 5,200 people who have withdrawn from the education system before acquiring the minimum compulsory general education (here and in the following, data of the 2007 Estonian Labour Force Survey are used). With the exception of some rare success stories, people with such low level of education are generally destined for unskilled work of elementary occupations on the labour market, or skilled work in a few sectors (e.g. in cases where the skills and qualifications are acquired as an apprentice under a specialist, or at school but without formal certification).

The percentage of people with basic or lower level of education in the labour force has stood at around 10% during recent years. Unfortunately, education statistics do not provide grounds for expecting a decrease in this percentage and instead even a slight increase seems to be imminent. Namely, for a fairly long period, only three quarters of the age group have completed the upper secondary education^a (in 2007 the total rate of graduates from upper secondary education was 76%), which increases the percentage of early school leavers in the education system^b and is in contrast to the general trends in the European Union (see Figure 1). However, it could be assumed that, in a longer run, the cooling economy in combination with a more efficient education system will keep more young people at school and will no longer persuade them to interrupt their education too early. In the best case, it could even bring some young people, who left the system early, back to studies.

The education statistics support these hypotheses: 94.3% of the people who completed basic school in 2007 continued their studies at the next level in the same year (16,800 youngsters). They were joined in their studies by a further 2,760 people who had completed basic school a year or more earlier. This means that 11.8% of the youngsters admitted to the 10th grade of the upper secondary school had completed basic school before 2007 and the percentage of such students in the vocational education after basic education was even as high as 17.7%.

Even if a slight decrease in the education level of the Estonian labour force can be expected in the near future, this does, at first glance, not seem to be a major problem when compared with successful European countries. Namely, the percentage of labour force with low qualification levels is significantly higher than in Estonia in most Western European countries. For example, this category comprises 20% of the age group 25–65 in Finland (but the indicator is continuously decreasing), 17% in Denmark and Germany, and even 27% in Luxembourg (Education ... 2008: 36). However, the fact that people with low level of education present a problem for the society cannot be overlooked. Estonia's recent history has already shown that they will be the first to suffer the consequences of economic cooling (see, e.g., Eamets, Varblane and Sõstra 2003; Philips and Loova 2004). Furthermore, the Ministry of Economic Affairs and Communications has predicted (Tööjõu ... 2007) a decrease in the number of workers in elementary occupations in most sectors by the year 2014, but the skilled workers professions require increasingly higher levels of preparation. Consequently, the changing economic environment will further reduce employment opportunities for people with a low level of education.

Young people with only basic or lower level of education are already finding it more difficult to enter the labour market. The rate of unemployment among youngsters in the age group 15–24 with such educational level was 18.5% in 2007, which was nearly twice as high as the average for that age group. Higher unemployment rates are characteristic of the people with lower education levels throughout their lives: the 2007 unemployment rate of this category was 9.4% in the age group 25–34 (the average of the age group was 4.1%) and 14.1% in the age group 35–44 (the average of the age group was 4.8%, see also Figure 3). In addition to lower and more insecure employment, this category is also characterised by lower level of income (see e.g. Philips and Loova 2004) and significantly higher than average levels of crime. While the people with basic or lower level of education constitute one tenth of the general working-age population, as already mentioned, they constitute more than half of all imprisoned persons (Kuritegevus ... 2008: 130).

Timely public investment in the education of children and the youth is in a long term certainly more effective than later expenditures on training and retraining of the adult labour force and

^a Secondary education and vocational education on the basis of secondary education (incl. vocational secondary education); corresponds to level 3 programmes in ISCED-97.

^b Share of the young people of 18–24 years of age with basic education who are not studying in the education system or training courses in the total age group.

alleviation of the consequences of low levels of education (see e.g. Lossman 2003: 7). One remedy implemented successfully in Estonia in 2006 to enhance the competitiveness of this high-risk group was the development of short vocational education programmes without prerequisite basic education^a, which offer the young people without basic education as well as others, who consider three or more years of studies at a vocational school to be too long, the opportunity of quick training — lasting from half a year to two years — for entering the labour market as a skilled worker. In the academic year 2006/2007, 82 young people completed successfully the vocational education programmes without prerequisite basic education, about 80% of them in the speciality of carpenter, welder or construction finisher. At the start of the 2007/2008 academic year, 255 youngsters continued studies on the basis of these programmes.

General secondary education or vocational education?

After the completion of basic education, limited academic ability, poor health or economic reasons lead to interruption of studies

After the completion of basic education, the young people are faced with one of the major choices of their lives: to continue in upper secondary school or acquire a profession in a vocational school? The decision to continue formal education is, as a rule, inertial and implicit — continuing the studies is the obvious choice for a young person while direct or indirect psychological pressure from close people may have significant influence. A decision to discontinue studies is in most cases associated with limited academic ability, poor health or economic factors that make learning complicated.

Unfortunately, the academic ability-focused evaluation practices used in the general education system reduce the motivation of youngsters with lower academic ability to continue at the next level of education, because students whose abilities do not meet the set criteria are systematically punished with negative grades. At best, such youngsters manage to acquire at least basic education before withdrawing from the unfriendly education system, but in the worst cases, education may be interrupted even earlier.

The economic factors could include economic vulnerability of the family, which does not enable the family to support the child during the study period or applies pressure to the child to start earning income for the family instead of continuing education, or materialistic values of the youngsters — studies may be discontinued due to a desire to earn money.

The third important factor that contributes to discontinuation of studies is poor health or special needs (incl. mental disability) of person. Only 62% of the students who completed the basic school in home schooling or in children's hospital, and only 53% of the students in schools for children with special needs continued their studies at the next level in the same year.

Educational choices are influenced by academic ability, availability of information on study options, geographical location, economic condition of the family, special interests, reputation of the school and speciality and by the salary level of a particular speciality

The educational choices of the youth — selection of school and speciality — are influenced by his or her academic ability, availability of information on study options, geographical location, socio-economic condition of the family, social network, special interests and preliminary knowledge, educational and career ambitions, reputation of the school and speciality in the society and popularity among peers, and undoubtedly also the general salary level of a particular speciality or domain on the labour market.

The better the academic ability of a student, the more likely he or she is to continue in general secondary education. The geographic location of the family plays an important role in the choices. Firstly, economic dependency on the family restricts the mobility of a basic school graduate and, secondly, more background information is available on the schools, which are closer to home. Consequently, the majority of 10th grade students at schools with both basic school and secondary school levels are people who completed 9th grade in the same school. Similarly, youngsters who acquired basic education in a county or region comprise the majority of first year students in post-basic education vocational schools of the same region. On the other hand, certain family relations and desire of independence may sway a young person to choose a speciality, which is taught at a sufficient distance from home. The probability of opting for a geographically more distant school increases if there is or will be a social network in the form of friends or family members at the new location.

^a In international education statistics, these programmes belong to the same level with basic education — ISCED level 2.

The most popular choice among the Estonian youth is to continue general education after the completion of basic school

Special interests and knowledge of the salary level in a speciality and field, as well as reputation of the potential choices, shape the career ambitions, incl. goals in formal education, of the youth. The popularity of continuing general education after basic school increases among the Estonian youth, but there are significant differences between sexes. For instance, nearly four of every five girls who completed basic school in 2007 decided to continue in general secondary education in the same year, while only 57% of the boys made the same decision. Correspondingly, 21% of the girls and 43% of the boys opted for vocational education (see Figure 2). This sex segregation could be a result of the combined effect of gender stereotypes and expected salary conditions after studies. Namely, the typically male specialities accessible after basic education (general construction, car repair, construction finishing according to the 2007 admission data) enable, after graduation, to work in professions where the salary levels are significantly higher than the country's average salary. At the same time, the salary level of the graduates from the programmes that are most popular among girls (food preparation, sale, inventory management) does not reach the country's average. Therefore, quick acquisition of a profession with higher salary level instead of general education is a less risky and more profitable choice for the young men in comparison to young women. Conversely, it seems more beneficial for the girls to invest in general education to gain access to specialities that promise better-paid or more prestigious professions in the future.

In the light of the described situation, one must question the objective specified in the development plans for the vocational education system (see e.g. Eesti kutseharidussüsteemi ... 2005: 20; Riikliku ... 2007: 4) to increase the percentage of the young people opting for vocational education after basic education to 38%. This is conceivable only by increasing the percentage of girls, because increasing the percentage of boys in the vocational education after basic education would further exacerbate sex segregation and no education policy should do that. However, as the typical female professions are not particularly attractive due to lower than average salaries, girls could be persuaded to enter vocational education after basic education only if they could be directed to typical male specialities. Considering the characteristic strong sex segregation of the Estonian labour market (see e.g. Inimressursi ... 2007: 52), it is unfortunately unlikely that the current situation could be changed significantly in the near future.

Vocational secondary education has become a tool for preparing the youth for the labour market; general secondary education has become a preparation stage for moving on to higher education

Even though in theory vocational education should enable access to higher education, it has clearly become a direct route to the labour market. The general secondary education has, in accordance with the Education Act, become preparation for moving on to the higher education. The government has developed several solutions to reverse the marginalisation of vocational education, which starts after basic school and increases after the upper secondary school level. As of 2006, persons who have completed a vocational secondary education programme have the opportunity to continue general education studies for one academic year. Legal provisions on preliminary vocational training and vocational training in basic schools and upper secondary schools are in force since the same year. Preliminary vocational training is a concise presentation of certain specialities or professions in elective subjects in up to 15 study weeks. Vocational training in basic schools and upper secondary schools is a more extensive programme with the duration of at least 15 weeks, conducted by a vocational education institution, which enables students in general secondary education to acquire vocational, speciality-related and professional skills.

Paradoxically, according to the most recent labour force surveys, the unemployment rate among people with vocational education after basic education is much higher than among people with general secondary education. While the 2007 unemployment rate in the latter group was only 4.6%, it was 6% among the persons with vocational education after basic education and even 8.1% among the persons with vocational secondary education. However, this difference is largely caused by the younger age of the persons who have completed vocational education and vocational secondary education — we can talk about these categories starting from the beginning of 1990s only. The unemployment rate among the corresponding category in older generation, classified as graduates of professional secondary education after basic education, was only 2.9% in the same year.

Vocational or higher education?

After graduation from the upper secondary school, most young people enter an institution of higher education

After acquiring secondary education, the young people can choose between entering the labour market or continuing in vocational education on the basis of secondary education or in higher education. The inertia of the youngsters to continue studying is strong. 63.7% of secondary school graduates (no differences between sexes!) started higher education immediately after the upper secondary school, while only 9.7% of the boys and 16.3% of the girls entered vocational education on the basis of secondary education.

The reasons for preferring higher education and ignoring vocational education involve rational as well as emotional arguments. If an interesting speciality is available both in vocational secondary education and higher education programmes, it is sensible to acquire the speciality at the higher level — higher education provides a significant salary advantage on the labour market (see e.g. Paulus 2007: 65; Rõõm 2007: 2). Attainment of higher education is, in itself, a more prestigious activity than the studies in a vocational school.

Considering this, why do thousands of young people still choose vocational education after secondary school? In order to understand the reasons behind the choices of young people, we should analyse at the level of programme the five most preferred choices in vocational education after secondary education according to admission data from 2007 — the study programmes of accounting, secretarial services, landscape construction, business administration, and the programme of welder. More than one fifth of all students admitted to this level began their studies under these programmes.

The most popular specialities in vocational education after secondary education are accounting, secretarial services, landscape construction, business administration and the programme of welder

Accounting training is not offered in vocational education after basic education. A study programme with the same name exists in professional higher education, but over the last three years the state has commissioned only one graduate from this programme and, consequently, acquisition of this speciality in higher education would mean payment of a tuition fee. Accountancy is another similar study programme in professional higher education, but the number of state-commissioned study places in accounting in vocational education is much higher — 210.

The next most popular programme, i.e. secretarial services, where the state is able to finance the studies of all 215 applicants, has again no alternatives on the basis of basic education. Higher education has an equivalent programme, manager's assistant, but similarly, the state has only commissioned two graduates from this programme over the last three years. Therefore, as was the case with the programme of accounting, vocational education enables acquisition of the skills for secretarial or assistant's work without paying a tuition fee.

The third most popular study programme, landscape construction with 2.5 years' study period for training skilled workers in the field of architecture and construction, does not even have an equivalent programme in professional higher education. The academic higher education does include a programme of landscape architecture, but it is intended to train specialists of a much higher level.

The popular speciality of business administration cannot be studied on the basis of basic education either, but higher education offers many similar programmes. However, due to high demand and low interest of the state in the graduates with this speciality, the competition for state-commissioned places in higher education in this field is fierce — more than 90 % of the students studying according to the programmes of business management, business administration and business economics have to pay the tuition fee (see Table 2). Consequently, vocational education provides young people with business interests an opportunity to acquire basic knowledge on business administration without paying the tuition fee from their own wallets unlike most people with similar interests in higher education.

The programme of welder, with 152 admissions, is available both on the basis of basic education and as a programme without prerequisite basic education and is very popular at both levels. As welding is purely a skilled work profession, practical training in welding is not offered in higher education.

People with higher education have better wages and higher employment rates compared to people with vocational education

In addition to better wages, people with higher education also have higher employment rates than people with vocational education, even though in general, the employment rate of graduates from formal education after general education has so far been rather outstanding — the unemployment rate of people with vocational education after secondary education was 3.7% in 2006 (unfortunately, more recent data are not available). The unemployment rate of labour force with higher education in 2007 was only 1.6% (see Figure 3). This indicates that the state can only benefit when as many people as possible acquire as high level of education as possible. It is estimated that even 50% of the new jobs created in Europe by 2010 will require higher education (Täiskasvanuharidus ... 2006). According to the European Commission survey on education expenditures, extending the average time spent in school by one year increases the economic growth of a country by 5% (see Eesti säästva arengu ... 2005). However, it has been also found that the economic results of a country are better if the skills are evenly distributed across the population (Coulombe, Tremblay and Marchand 2004; Täiskasvanuharidus ... 2006).

What speciality to choose?

The educational choices of the youth do not correspond to the estimated labour market needs and expectations of employers

The educational choices of the people who were admitted in 2007 to vocational education after secondary education and to the first level of higher education are shown in Tables 1 and 2. Unfortunately, the choices of the youth do not correspond to the needs of the labour market and expectations of the employers as estimated by the ministries. Namely, labour force forecasts indicate that Estonia will need in the near future mainly qualified skilled workers and specialists in technical and manufacturing sectors, as well as service staff in retail and wholesale trade and tourism sectors. However, most graduates in higher education and vocational education are produced by the study field of business and administration and the admission numbers from recent years unfortunately do not indicate any changes to this trend in the near future.

Why do people make these choices, even though employers consider them to be irrational and non-compliant with the needs of the labour market? The educational choices of Estonian youngsters are not different from many other countries. For example, a pattern of higher education where the fields of business, social sciences and law dominate is characteristic of most post-socialist countries (such as Latvia, Lithuania, Bulgaria, Poland, etc.; see Global ... 2007: 145). The key factor in the development of this pattern could be the supremacy of materialistic values in the society and consequently also among school leavers. It seems that all societies that have lived in material deprivation, as is the case with all post-socialist countries, have to go through this phase.

Desire to earn as much income as possible as soon as possible can influence the educational choices of the youth

Desire to earn as much income as possible as soon as possible can be seen as an important criterion in the choices of materialistically-oriented youngsters — the programmes of business management or business economy may seem the best route to this goal. The choice is legitimised for the person by a large number of peers making a similar choice. It resembles the recent real estate boom in Estonia. The behaviour of the young people will probably not change as long as there are no reliable signs that investment made may not pay off.

Many other fields of study in addition to the field of business and administration train people for professions/sectors that promise higher than average income levels, but completion of studies in particular specialities (economics and law, for instance) requires higher than average academic abilities. As the number of people who are able to attain this level is always limited in a population, people do not rush to these demanding specialities in the same way as to business administration. And it is precisely because of the difficulty of access that these specialities are also higher paid on the labour market.

The perspective of employment is another factor that affects the choice of speciality alongside prospective income. Vocational education offers many popular personal service and technology specialities (e.g. hairdresser, cosmetologist, hotel service staff, welder, electrician) that seemed to guarantee the graduates steady jobs in Estonia and elsewhere in Europe before the economic recession.

The role of perspective employment in the choice of speciality is much more complicated in higher education. The extremely low rate of unemployment among people with higher education — 1.6% — seems to indicate that even with a poor choice of speciality, a person

with a higher education diploma always tends to find work. On the other hand, this tendency may be exactly the reason why 'soft' specialities are still so popular in Estonia, despite many years of reprimanding by employers and politicians. Namely, a higher education certificate may have become a thing in itself for some youngsters. A desire to get hold of a paper that provides advantages in the labour market — higher education gives a salary advantage even if people are employed in other specialities or lower positions than they were trained for (Paulus 2007: 65) — may sway the young person to choose a speciality based on its accessibility. Threshold-based admission has made such choices particularly convenient.

It is precisely these much-criticised 'softer' specialities — for instance, psychology, sociology and economics — that may be also studied with an inherent desire to improve the understanding of the increasingly complex world. As one of the goals of formal education is to facilitate individual development, higher education as a hobby to broaden one's horizon should certainly not be condemned (for an opposite view, see Veskimägi 2008). Another question is, whether such 'hobby studies' should be paid for by the state or fully by the student.

State-commissioned education is a tool for influencing the educational choices of the youth

The state possesses a powerful tool for influencing the educational choices of the youth — state-commissioned education, which is one of the key measures in directing the development of the economy (see e.g. Tõõjõu ... 2007: 3). State-commissioned study places enable the state to secure diversity in economic life. A prerequisite of knowledge economy is indeed a sufficiently differentiated structure where different parts would be capable of supporting mutual development (see e.g. Raud 2008) and to direct the young people towards studying the specialities, which may not be very popular in the society but are crucial for the country's economy. In vocational education, most programmes include state-commissioned places (see Table 1), with only four specialities being without state-commissioned places — cosmetologist, massage, nail technologist and tourism administration (the first two are popular enough even without being state-commissioned). In higher education, the state gives preference to priority fields of study, which in the 2007/2008 academic year included technical fields, manufacture and processing, computer sciences, life sciences and environmental protection (environmental engineering) in academic higher education; and similar technical specialities, computer sciences, manufacturing and processing, healthcare and personal services in professional higher education.

Unfortunately, the level of dropout in state-commissioned higher education study places is relatively high. Nearly one quarter of the first year students in state-commissioned places discontinued their studies during the first year (Kõrghariduse ... 2008: 4). Almost 16% of all students discontinued their studies in the 2006/2007 academic year. In the interpretation of the National Audit Office (ibid: 4), this high percentage of withdrawals among first year students indicates that the universities are unable to fill the study places with motivated and capable students. However, with a combination of state-commissioned study places and threshold-based admission, this trend seems inevitable — high number of free-of-charge study places is supposed to entice as many youngsters as possible to study priority specialities, which creates easy access to these specialities also for the people who lack the motivation and/or actual aptitude for that particular field.

The youth have little interest in the natural and exact sciences

Therefore, it would be incorrect to expect that by increasing admission numbers to natural and exact sciences, the number of successful graduates from these specialities will increase correspondingly. Poor level of interest in natural and exact sciences starts already in general education where the prerequisite subjects of the field seem boring to the young people and links to non-formal and informal education options are insufficiently highlighted (see e.g. Inimressursi ... 2006). Unfortunately, no rapid changes can be expected, because the number of people taking state examinations in the subjects that enable admission to the specialities of natural and exact sciences, technology, production and construction has decreased with each year (Kõrghariduse ...: 4).

High dropout rate in natural and exact sciences can be also explained with the impact of the country's recent economic success on the advancement in higher education. The more intensive the economic growth was, the more obvious it was that people were attracted away from the studies to start earning money and many students in natural and exact science programmes have taken this path (Inimressursi ... 2006: 39). At the same time, the higher the demand for qualified labour force in a field/sector was, the better were the

employment opportunities for the students in this field. Admission to education is a kind of filter for the employers. If an academic university admits a young person to a programme, it is a sign for the employers that this student has the abilities required for success in this speciality. Under the conditions of high demand for educated specialists, it would make sense for the employers to offer jobs to students because by the time they get their diplomas they might be already employed by a competitor.

The shortage of graduates from master and doctoral courses is largely caused by the recent economic success

It could be assumed that the described situation applies to other study fields as well and the shortage of graduates from integrated bachelor and master courses as well as from doctoral courses, highlighted by the National Audit Office (Kõrghariduse ... 2008: 4), was paradoxically caused precisely by the country's economic success. If a person who has passed the first level of higher education has a rewarding job, he or she will be considerably less motivated to continue or start studying at the master courses. Only 36.5% of graduates from bachelor courses or professional higher education programmes in 2007 started master courses in the same year. Continuation of studies is markedly variable in different fields of study — the frequency of continuation in master courses is generally higher than the average in the fields of study where the first level of higher education has been acquired in academic studies. The ratio of the people who started master courses to the people who acquired the first level of higher education in the same year (to put it more simply, let us call it the rate of study continuation) in the study fields with mostly academic programmes was between 30.5% (social and behavioural sciences) and 69.8% (life sciences). The rates of study continuation in the fields with predominantly professional study programmes varied between 6.2% (security) and 41.4% (business and administration).

While one of the reasons for continuation at the master courses could still be a desire to invest in education as a means to secure success in the labour market, continuation at the doctoral level is presumably based on a deep interest in the speciality and desire to solve research problems instead of employment and income prospects. The more students the labour market removes from the university before they reach this level of professional insight, the fewer people are able to acquire the required qualifications for doctoral studies.

In the economic recession, there is increased motivation to complete the unfinished studies or raise one's qualifications

The described mechanism should be reversed in the conditions of economic recession. As entry to the labour market becomes more complicated for the young people in case of economic recession or standstill and the range of options decreases for those who have already established themselves in the labour market, there should be increased motivation to complete the unfinished studies or raise one's qualifications by one or more levels. Consequently, it could be hoped that, unlike yesterday, when the state targets for admission and graduation rates were not achieved in many fields, the people with a bachelor's or master's degree or professional higher education diploma who have been in the labour market for a while will return to study at the universities. If this happens, it will finally disprove the persistent paradigm in the society, according to which formal education is merely a phase preceding entry to the labour market, which is followed by employment in the chosen speciality until retirement or death. The analysis of the age distribution of the people admitted to the first level of higher education (see Table 2) indicates that lifelong learning has already become reality in several study fields (e.g. social services, security services, teacher training and educational science). The analysis of the age distribution of students clearly illustrates that studying in higher education is no longer a privilege of the youth and education should not be regarded as merely preparation for entry to the labour market — it has become an important support factor for the employee throughout his or her professional career.

Summary

- *Level of acquisition of basic education has improved markedly in Estonia in recent years (today more than 90% of the age group completes this level) but only three fourths of the youngsters in appropriate age manage to complete the upper secondary education, i.e. vocational education after basic education or general secondary education.*
- *People with basic or lower level of education are characterised by higher unemployment rates compared to the average of this age group: the respective 2007 unemployment rates were 18.5% in the age group 15–24 (the age group average was 10%), 9.4% in the age group 25–34 (the age group average was 4.1%), and 14.1% in the age group 35–44 (the age group average was 4.8%).*
- *The educational choices of youngsters are influenced by their academic abilities, availability of information, geographical location, socio-economic situation of the family, social network, special interests and preliminary knowledge, educational and career ambitions, reputation of the educational institution and speciality, and the salary level of the speciality or field on the labour market.*
- *Due to differences in salary levels, it is more profitable for the boys than for the girls to continue in vocational education after basic education. The more advantageous choice for the girls is to invest in general secondary education instead of vocational education based on basic education in order to gain access to specialities with better future salary prospects.*
- *Access to free-of-charge study places is markedly easier in vocational education after secondary education than in higher education due to little competition.*
- *In contrast to labour force demand forecasts and recommendations of employers, a large number of young people opt for studying 'soft' specialities. According to the 2007 admission data, the most popular study fields in the first level of higher education included business and administration, health, humanities, social and behavioural sciences, and teacher training and educational science.*
- *A period of domination of 'soft' specialities is characteristic of all post-socialist countries.*
- *The educational choices, which are considered irrational by opinion formers, are legitimised by the large number of peers making the same choices and excellent employment rate indicators among people with tertiary education, irrespective of speciality.*
- *Shortage of graduates from integrated bachelor and master courses and doctoral courses has been caused by the recent economic success, which has enabled the students to find a rewarding job already during the studies so that increasing the level of education in the particular case has not resulted in any significant added value for the individual.*
- *It could be assumed that the rate of withdrawal from studies decreases and frequency of continuation and completion of studies increases under the conditions of economic recession and standstill.*
- *The system of formal education is increasingly becoming a part of lifelong learning, offering people support throughout their professional careers.*

Kirjandus Bibliography

- Arrak, A. (16.09.2008). Kas Eesti hariduspoliitika toetab majanduslikku arengut? — Postimees. [www] <http://www.postimees.ee/?id=33667> (21.09.2008).
- Coulombe, S., Tremblay, J. F., Marchland, S. (2004). *International Adult Literacy Survey, Literacy Scores, Human Capital and Growth across fourteen OECD Countries*. Ottawa: Statistics Canada.
- Eamets, R., Varblane, U., Sõstra, K. (2003). *External Macroeconomic Shocks and Estonian Economy: How Did the Russian Financial Crises Affect Estonian Unemployment and Foreign Trade?* — *Baltic Journal of Economics*, Vol. 3, Issue 2, pp. 5–24.
- Education at a Glance 2008. (2008). OECD. [www] <http://www.oecd.org/dataoecd/23/46/41284038.pdf> (11.09.2008).
- Eesti inimarengu aruanne 2007. (2008). Tallinn: Eesti Koostöö Kogu.
- Eesti säästva arengu riiklik strateegia Säästev Eesti 21. (2005). [www] http://www.riigikantselei.ee/failid/Saastev_Eesti_21.pdf (08.08.2008).
- Eesti kutseharidussüsteemi arengukava aastateks 2005–2008. (2005). Haridus- ja Teadusministeerium. [www] <http://www.hm.ee/index.php?popup=download&id=3812> (15.09.2008).
- Global Education Digest 2007. (2007). UNESCO Institute for Statistics. [www] http://www.uis.unesco.org/template/pdf/ged/2007/EN_web2.pdf (20.08.2008).
- Inimressursi arendamise rakenduskava. (2007). [www] http://www.struktuurifondid.ee/public/OP1_21juuni2007_EST.pdf (15.09.2008).
- Kuritegevus Eestis 2007. (2008). / Toim M. L. Sõöt. Justiitsministeerium. [www] <http://www.just.ee/33088> (11.09.2008).
- Kõrghariduse riiklik koolitustellimus: Riigikontrolli aruanne Riigikogule. (2008). Riigikontroll. Tallinn. [www] http://www.riigikontroll.ee/upload/failid/ka_30045_rkt_19.06.2008_lopp.pdf (21.08.2008).
- Kährik, A. (2007a). LÜKKA uuringud õppekavadest ja õpetamisest: õppekavade valikulise toimimise analüüs. — Väljundipõhiste õppekavade arendamine Eestis ja Euroopas. / Koost E. Vengerfeldt. Tartu Ülikooli kirjastus, lk 106–118. [www] <http://www.ut.ee/lykka/227900> (10.09.2008).
- Kährik, A. (2007b). Õppekavade toimimise uuring. Tartu Ülikool. [www] <http://www.ut.ee/lykka/227897> (10.08.2008).
- Liiva, A. (20.05.2005) Tehnoloogiaõpetuses puhuvad uued tuuled. — Õpetajate Leht. [www] <http://www.opleht.ee/Arhiiv/2005/20.05.05/dialog/2.shtml> (10.08.2008).
- Lossman, K. (2003). Inimkapitali välismõjud ja palkade regionaalsed erinevused Eestis. — Eesti majanduspoliitika teel Euroopa Liitu. XI teadus- ja koolituskonverentsi ettekanded ja artiklid. Tartu–Värska, lk. 337–345. [www] http://www-1.mtk.ut.ee/varaska/2003/4_Too_sotspol/Lossman.pdf (21.09.2008).
- Oskuste ja pädevuste arendamine ning innovatiivne pedagoogika. (2007). Kutsehariduse Seirekeskus. [www] http://www.innove.ee/refernet/files/Teema_7_ET.pdf (20.08.2008).
- Oviir, M. (03.07.2008). Ülikoolid ei anna riigile majanduse mootoreid — Eesti Päevaleht. [www] <http://www.epl.ee/?arvamus=434314> (17.11.2008).
- Paulus, M. (2007). Haridustasemetega ja töökohtade mittevastavus Eestis. Tartu Ülikooli majandusteaduskond. [Magistritöö]. Tartu. [www] http://dSPACE.utlib.ee/dSPACE/bitstream/10062/2728/1/paulus_margit.pdf (15.09.2008).
- Philips, K., Loova, M. (2004). Madala kvalifikatsiooniga tööjõud Eestis. [www] http://www.sotsioloogia.ee/vana/esso3/2/kaia_philips_margit_loova.htm (05.08.2008).
- Rajangu, V. (28.04.2008). Mis sest kasu, kui doktoreid tuleb kui Väandrast saelaudu. — Äripäev. [www] http://ap3.ee/Default2.aspx?PaperArticle=1&code=3935/arv_seis_393501 (15.09.2008).
- Randma, T. (09.12.2004). Hariduse ühendatud nõud. — Maaleht. [www] <http://www.maakodu.ee/index.php?page=&grupp=artikkel&artikkel=1683> (10.08.2008).
- Raud, R. (01.09.2008). Tarku otsuseid lootes. — Eesti Päevaleht. [www] <http://www.epl.ee/?arvamus=440168> (15.09.2008).
- Riikliku koolitustellimuse kavandamine kutseõppes aastateks 2008–2010. (2007). Haridus- ja Teadusministeerium. [www] http://www.koda.ee/failid/RKT_analyyis_2008_2010.pdf (15.09.2008).

- Rõõm, T. (2007). Haridus ja tööturg Eestis. — Eesti Panga Toimetised, nr 12/2007. [www] http://www.eestipank.info/pub/et/dokumendid/publikatsioonid/seeriad/uuringud/2007/12_2007/wp_1207.pdf (20.08.2008).
- Simson, P. (09.07.2008). Miks on Eesti kõrgharidus kehvem? — Eesti Päevaleht. [www] <http://www.epl.ee/artikkel/434870> (19.08.2008).
- Statistika andmebaas. [andmebaas] <http://pub.stat.ee> (15.09.2008).
- Täiskasvanuharidus: kunagi ei ole hilja õppida. (2006). Komisjoni teatis, KOM (2006) 614. [www] <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0614:FIN:ET:PDF> (21.08.2008).
- Töandjate avalik pöördumine peaminister Andrus Ansipile. (2008). Eesti Töandjate Keskkliit. [www] <http://www.ettk.ee/et/seisukohad/2008/05/item24817> (10.08.2008).
- Tööjõu vajaduse prognoos aastani 2014. (2007). Majandus- ja kommunikatsiooniministerium. [www] http://www.mkm.ee/failid/MKM_toojou_vajaduse_prognoos_2014.pdf (10.08.2008).
- Veiserik, I. (05.03.2008). Andres Keevallik: Iga lõpetajale kohustuslik matemaatika riigieksam! — Kesknädal. [www] http://www.kesknadal.ee/g2/uudised?id=9933&sess_admin=a9d9397ced...%3Fref%3DGuzels.TV (17.11.2008).
- Veldre, V. (2007). Haridusliku kihistumise soolisest aspektist. — Eesti Statistika Kuukiri. *Monthly Bulletin of Estonian Statistics*, nr 6, lk 5–16.
- Vertmann, T. S. (2006). Sinu tulevase töandja ootused, sinu ootused tulevasele tööle. — Noored ja tööturg noorsootöö vaatenurgast. / Toim K. Visamaa. Tallinn, lk 31–37. [www] <http://www.hm.ee/index.php?popup=download&id=4593> (10.08.2008).
- Veskimägi, E. (30.03.2004). Kutseharidus vajab kiireid reforme. — Eesti Päevaleht. [www] <http://www.epl.ee/?artikkel=261378> (10.08.2008).
- Veskimägi, E. (24.05.2008). Kommentaar: viimane aeg haridusreformiks. — Postimees. [www] <http://www.postimees.ee/240508/esileht/siseuudised/332807.php?kommentaar-viimane-aeg-haridusreformiks> (22.07.08).

TÖÖKOOLITUS JA SELLEGA SEONDUVAD HOIAKUD

Tiiu-Liisa Rummo
Statistikaamet

Töökoolitus

Täienduskoolitus on tänapäeva maailma lahutamatu osa

Töökoolitus on üks tähtsaimaid komponente ettevõtte või asutuse arendustegevuses. Täienduskoolitust on hakatud nii Euroopa Liidus kui ka Eestis üha enam tähtsustama, kuna see on tänapäeva kiirelt areneva maailma lahutamatu osa. Organisatsiooni arendamine on loomulik püüe parendada selle võimet tulla toime ühiskonnas ja muutavas majanduskeskkonnas. Surve olla konkurentsivõimeline paneb organisatsiooni tunnetama vajadust strateegiliste muudatuste järele töötajaskonnas, mis saavutatakse töötajate pideva koolitamise ning ettevõtte või asutuse vajadustele vastavate oskustega inimeste värbamisega.

Artiklis keskendutakse eelkõige tööalasele koolitusele ehk sellisele koolitusele/kursusele/õppele, mis ei hõlma tasemeharidust ning mille eesmärk on töötajaid tööalasel arendada ja/või millel osaletakse eeskätt tööga seotud põhjustel. Mõningatel juhtudel on käsitletud mõistet „koolitus“ ka üldisemalt, st peale töökoolituse on arvesse võetud ka huvialaga seotud koolitust, tasemeharidust ja muid koolitusi. Analüüsitud on eelkõige 20–64-aastaste töötavate inimeste (töäjõu-uuringu puhul 25–64-aastaste elanike) koolitusel osalemist ja koolituse võimaldamist vähemalt 10 töötajaga ettevõtetes^a. Analüüs on kirjutatud kolme uuringu andmetel — Eesti töäjõu-uuring 2003–2007, uuring „Täiskasvanute koolitus ettevõtetes“ 2000 ja 2006 ning Eesti täiskasvanute koolituse uuring (isiku-uuring) 1997 ja 2007.

2007. aastal osales elukestvas õppes 7% 25–64-aastastest elanikest

Töäjõu-uuringu andmetel osales 2007. aastal elukestvas õppes ehk käis koolis ja erinevatel koolitusel 7% 25–64-aastastest elanikest, mis on Euroopa Liidu keskmisest kolm protsendipunkti vähem. Ainult koolitusel (k.a kursused, konverentsid ja seminarid) osales 2007. aastal uuringule eelnenud nelja nädala jooksul 3,7% 25–64-aastastest inimestest, neist ligi kaks kolmandikku tööalastel täiendus- või ümberõppekursustel ja ligi viiendik tööalasel konverentsil või seminaril (tabel 1).

Tabel 1 **25–64-aastaste osalemine koolitusel nelja uuringueelse nädala jooksul, 2007**
Table 1 *Participation of the population aged 25–64 in training during four weeks preceding the survey, 2007*
(protsenti — percentages)

Koolitusel osalemine		Participation in training
Osales koolitusel	3,7	<i>Participated in training</i>
osales tööalastel täiendus- või ümberõppekursustel	2,4	<i>participated in work-related in-service or retraining courses</i>
osales tööalasel konverentsil või seminaril	0,7	<i>participated in work-related conference or seminar</i>
osales huvialaga või harrastusega seotud koolitusel	0,6	<i>participated in hobby courses</i>
osales muul koolitusel	0,1	<i>participated in other training</i>

Kui võrrelda ajalise dünaamika selgitamiseks Eesti töäjõu-uuringu 2003.–2007. aasta andmeid, siis võib märgata, et tööalastel koolitusel, konverentsidel ja seminaridel osalemine ei ole viie aasta jooksul peaaegu muutunud. Koolitusel osalevad nooremad inimesed kaks korda rohkem kui vanemaealised ja naised kaks korda rohkem kui mehed. Tööalaste täiendus- või ümberõppekursuste, konverentside ja seminaride eest maksab eeskätt tööandja (88%), ise maksab 6% osalenutest. Viie aastaga on tööandja hakanud sagedamini maksma oma töötajate tööalase harimise eest. Viis aastat varem maksis tööandja kinni 84,5% tööalasel koolitusel osalenute kulud ehk kolm protsendipunkti vähem. Ainult tööajal toimub ligi 60% töökoolitustest, enamasti tööajal 10%. Võrreldes 2003. aastaga on tööajal toimuva töökoolituse osatähtsus vähenenud, seega on töövälisel ajal toimuva töökoolituse

^a Uuringu üldkogumi moodustasid äriregristrisse 2005. aasta seisuga kantud vähemalt 10 töötajaga ettevõtteid, mille põhitegevusala oli uuringuga hõlmatud.

osatahtsus suurenenud seitse protsendipunkti. Koolituse kestus on viie aasta jooksul lühenenud. Enamik koolitusi (73%) kestis 2007. aastal vähem kui üks nädal — see on isegi 12 protsendipunkti rohkem kui viis aastat varem. Seega on pikemaid koolitusi järjest vähem, üle ühe nädala kestvaid koolitusi oli 27% ehk 12 protsendipunkti vähem kui viis aastat varem. 2007. aastal osaleti uuringule eelnenud nelja nädala jooksul koolitusel keskmiselt 16 tundi. Seejuures osalesid mehed koolitusel kauem kui naised (vastavalt 20 ja 14 tundi), kuigi nad osalesid kursustel naistega võrreldes harvemini. Nii nagu koolitused on lühenenud, nii on ka koolitusel oldud keskmine tundide arv viie aasta jooksul kahanenud kuue tunni võrra (2003. aastal oldi nelja nädala jooksul koolitusel keskmiselt 22 tundi, vt tabel 2).

Tabel 2 **25–64-aastaste osalemine koolitusel nelja uuringueelse nädala jooksul, 2003–2007**
 Table 2 *Participation of the population aged 25–64 in training during the four weeks preceding the survey, 2007*
 (keskmine tundide arv — average number of hours)

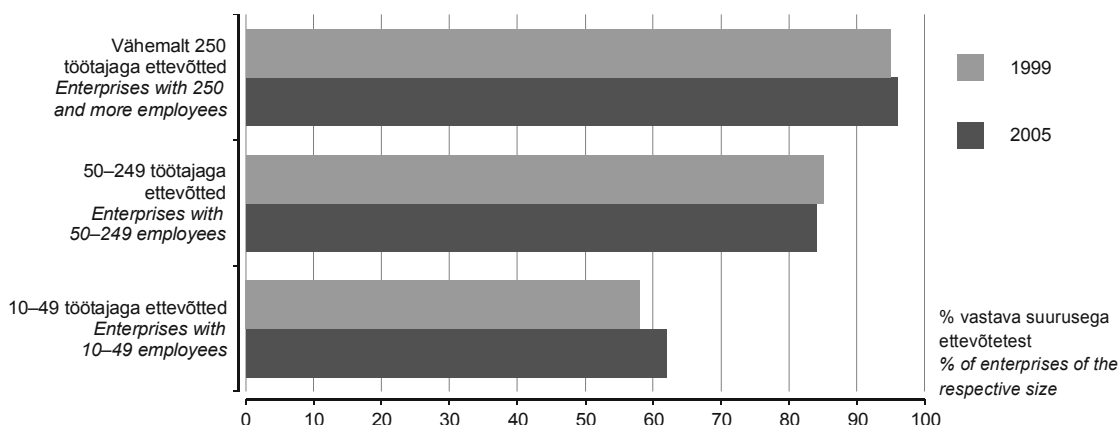
Sugu	2003	2004	2005	2006	2007	Sex
Mehed ja naised	21,9	17,5	18,3	20,2	15,7	Males and females
mehed	23,0	19,2	19,0	22,2	19,9	males
naised	21,3	16,8	18,0	19,4	14,0	females

Teiste riikide koolitusi uurides võib märgata, et riikides, kus koolitusest võtab osa palju inimesi, on koolitused üldjuhul lühemad ja vastupidi — riikides, kus koolitatakse väheseid, on koolitused pikemad. Pikad koolitused on näiteks Ungaris, kus koolitusel osalejaid on vähe, lühikesed koolitused aga näiteks Ühendkuningriigis, kus koolitusel osalejaid on palju. Eestis on koolitused teiste riikidega võrreldes valdavalt lühemad, kuigi ka koolitusel osalejaid on teistega võrreldes vähem.

Täiskasvanuõpet korraldavad pigem suured ettevõtted

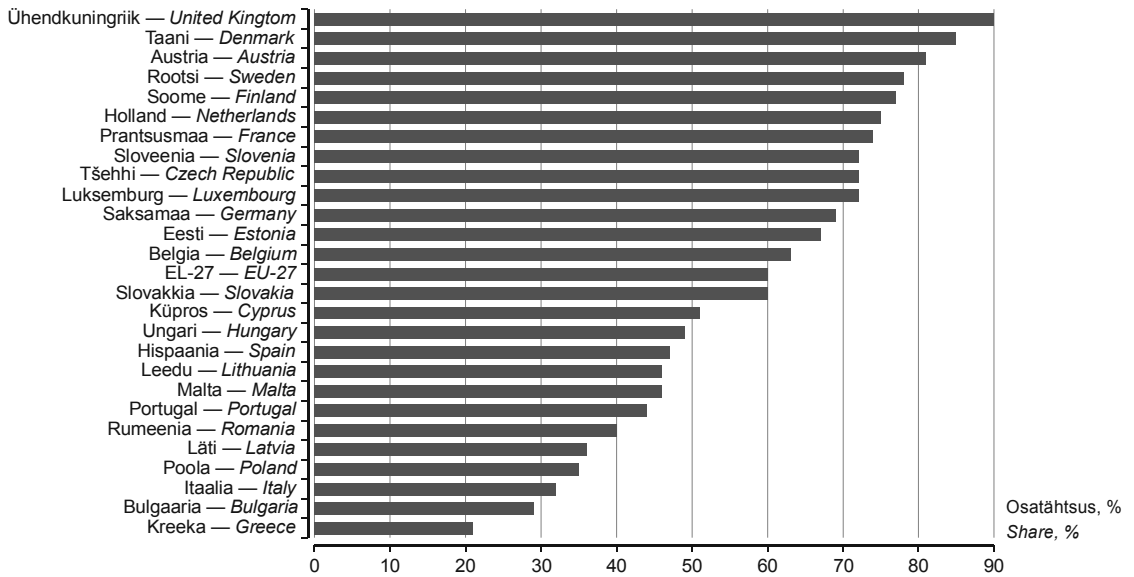
Täiskasvanuõpet pakkuvate ettevõtete arv on Eestis aastatega suurenenud. Kui 1999. aastal tegeles koolitusega 63% üle kümne töötajaga ettevõtetest, siis 2005. aastal juba 67%. Õpet korraldavad pigem suuremad ettevõtted, sest neil on rohkem raha (joonis 1). Võrreldes 1999. aastaga on ka väiksemad ettevõtted (10–49 töötajaga ettevõtted) hakanud rohkem koolitusi korraldama. Keskmise suurusega ettevõtted pakkusid 2005. aastal töötajatele veidi vähem enesetäiendamist kui kuus aastat varem.

Joonis 1 **Täienduskoolitust korraldavad ettevõtted suuruse järgi, 1999, 2005**
 Figure 1 *Enterprises providing in-service training by size, 1999, 2005*



Rahvusvahelises võrdluses on Eesti ettevõtted koolitusvalmiduse poolest umbes keskmisel kohal (joonis 2). Enamikust endistest sotsialismimaadest oleme paremad, Põhjamaadega võrreldes koolitavad aga meie ettevõtted vähem. Euroopa Liidu keskmisest oleme siiski seitse protsendipunkti kõrgemal positsioonil. Eesti ettevõtted pakuvad seega koolitust küll rohkem kui Euroopa Liidus keskmiselt, kuid tööjõu-uuringu isikuandmed näitavad, nagu juba mainitud, et täiskasvanuõppes osalevate inimeste osatahtsus on Eestis Euroopa Liidu keskmisest sellegipoolest väiksem. Tõenäoliselt osalevad ettevõtete koolitustel korduvalt samad töötajad.

Joonis 2 **Koolitust pakkuvad ettevõtted Euroopa Liidu riikides, 2005**
 Figure 2 *Enterprises providing training in the European Union, 2005*



Allikad: Eurostat. Statistikaameti uuring „Täiskasvanute koolitus ettevõtetes”, 2006. Puudu Iirimaa andmed.

Sources: Eurostat. Survey of Statistics Estonia “Continuing Vocational Training Survey”, 2006. No data of Ireland are provided.

Konverentsidel käimise tippaeg on Eestis läbi, nüüd keskendutakse otsesele õppele

Täienduskoolituskursusi pakkus 2005. aastal 56% Eesti ettevõtetest, kõigvõimalikke teisi võimalusi eneseharimiseks (nt konverentsid, messid, seminarid jne) täpselt pool ettevõtetest. Kursuste korraldamine kogus kuue aasta jooksul populaarsust, 1999. aastal korraldas kursusi alla poole ettevõtetest (47%), samas teiste koolitusviiside osatähtsus vähenes 2005. aastaks seitse protsendipunkti. Seminaridel, konverentsidel ja lähetustel käimise tippaeg on Eestis läbi, nüüd keskendutakse pigem otsesele kui kaudsele õpetamisele. Kõige rohkem kursusi pakkusid 2005. aastal Taani ettevõtted (81% ettevõtetest), teisi koolitusviise aga Ühendkuningriigi ettevõtted (86% ettevõtetest).

Enamasti osalevad Euroopa Liidu riikides kursustel rohkem mehed, Eestis aga naised. Eesti kõigis ettevõtetes töötavatest meestest osales 2005. aastal kursustel 23% ja naistest 26%, Euroopa Liidu keskmisest jääme allapoole. Kuus aastat varem olid vastavad näitajad 18% ja 20%, naiste edumaa on seega pisut kasvanud. Eestis paistab tüdrukute edumaa poiste ees silma juba alates üldkeskharidusest, üliõpilaste hulgas on neidusid juba 62%. Üks võimalikke seletusi on, et neid investeerivad teadlikult haridusse, sooviga tulevikus oma positsiooni tugevdada. Oletuslikult on neidusid kasvatatud teadmises, et tööturg on naiste suhtes ebasoodsam, täiendav haridus aitab aga ebavõrdsust ületada (Veldre 2007: 9). Ilmselt samal põhjusel käivad Eesti naised meestega võrreldes ka rohkem töökoostel ja -kursustel, seda enam, et naiste ja meeste palgaerinevus meeste kasuks on Eestis võrreldes teiste Euroopa Liidu riikidega tunduvalt suurem. Eurostati andmetel hõlmab Eesti naiste keskmine brutopalk 75% meeste keskmisest brutopalgast, selle näitaja poolest oleme Euroopa Liidus praktiliselt viimased. Kaudselt on naiste agaram koolituse osalemine omakorda seotud nende kõrgema haridustasemega, sest kõrgharidusega inimesed käivad omal soovil koolitusel rohkem ja neile ka võimaldatakse töökoostel sagedamini.

2007. aasta täiskasvanute koolituse uuringu järgi osales 12 uuringueelse kuu jooksul tööga seotud põhjustel erinevatel koolitusel 35% 20–64-aastasest. 57% koolitusel osalenud 20–64-aastasest sai koolituse läbimisel tunnistuse või diplomi, mida nõuti töö või tulevasele töökohal. 72%-le tööga seotud koolitusel osalenutest maksis tööandja koolituse täielikult kinni. Kõige sagedamini toimus selline koolitus töökohas (35%), veidi harvemini koolitusasutuses, sh erakoolitusettevõttes (32%). 87% tööga seotud koolitusel osalenutest arvasid, et kasutavad koolituselt saadud oskusi ja teadmisi piisavalt.

Enamasti ei soovi töötajad töökoolitusel käia seetõttu, et ei pea seda töö jaoks vajalikuks või peavad ennast õppimise jaoks liiga vanaks

Uuringutest on selgunud, et madalamatel ametipostidel olevad inimesed saavad vähem koolitust. Alati ei ole see tööandja süü, kes pakub oma töötajatele selektiivselt koolitust, kuigi osaliselt on see kindlasti nii. Põhjuseks on ka ametiredelil madalamal paiknevate töötajate eneste tagasihoidlikkus või mõningatel juhtudel ka mugavus ja laiskus või hirm uusi teadmisi hankida ja neid oma töös rakendada. Täiskasvanute koolituse uuringust selgub, et levinumad põhjused, miks töötajad omal soovil ei õpi, on arvamus, et ei vajata oma töö jaoks täiendavaid õpinguid, ja arvamus, et ollakse õppimiseks liiga vana. Esimest põhjust pakkus neljandik 2007. aasta jooksul mitteõppinud töötajatest, kes ka ise ei soovinud õppida, ning teist põhjust 14%. 10% märkis ära põhjuse „Ma ei tahtnud enam koolipinki minna“. Kartus, et ollakse koolituse jaoks liiga vana, tuleb põhilise mitteosalemise põhjusena välja ka eelmisest, kümme aastat varem korraldatud täiskasvanute koolituse uuringust. Ehk peaks vanemaid inimesi rohkem julgustama koolitusele minema, korraldama eraldi tööalaseid kursusi just vanemaealistele, et neil oleks meeldivam koos õppida. Ilmselt kardavad vanemaealised, et uued teadmised ei hakka neile enam külge. Huvitav on vaadata, kui vanad on töötajad, kes peavad ennast õppimise jaoks liiga vanaks. Tegelikult oli 2007. aastal 13% nõnda arvanutest alles vanuses 40–49, mis ei ole õppimise jaoks sugugi kõrge vanus, palju vanemadki inimesed on võimelised õppima. Need töölkäivad inimesed, kes oleksid soovinud ennast koolitada, kuid ei teinud seda, tõid sageli põhjuseks ajapuuduse (koolituse aeg ei sobinud töögraafikuga) ja ka koolituse kalliduse (juhul, kui tööandja ei tasunud koolituskulusid). Ajapuudust tõid sageli esile ka need, kes küll osalesid koolitusel, kuid leidsid, et tegelikult polnud koolitusel käimiseks aega. Vanust pidasid õppimist takistavaks teguriks eelkõige naised, ajapuudust (koolituse aja sobimatust töögraafikuga) aga eelkõige mehed.

Mõnikord ei käida koolitusel seetõttu, et ettevõtte, kus inimene töötab, lihtsalt ei paku võimalust koolitust saada. Eestis ei pakkunud 2005. aastal oma töötajatele üldse täiendus- koolitust kolmandik ettevõtetest. Kuna selliste ettevõtete hulgas oli enim väikseid ettevõtteid, on põhjuseks eelkõige rahanappus, kuid välja saab tuua ka teisi tegureid (tabel 3).

Tabel 3 **Täienduskoolituse puudumise põhjused, 2005**
Table 3 *Reasons for the lack of in-service training, 2005*
(protsenti — percentages)

Täienduskoolituse puudumise põhjused	Osatähtsus koolitusega mittetegelevate ettevõtete hulgas <i>Share among the enterprises not engaged in trainings</i>	<i>Reasons for the lack of in-service training</i>
Koolitus on liiga kallis	51	<i>Training is too expensive</i>
Töötajate olemasolevad oskused vastavad ettevõtte vajadustele	50	<i>The employees' present level of skills satisfy the enterprise's needs</i>
Värvatud on vajalike oskustega töötajad	42	<i>Only persons with necessary skills have been recruited</i>
Sobiva koolituse puudumine turul	21	<i>Lack of appropriate training on the market</i>
Töötajad on liiga hõivatud, pole aega koolituse jaoks	17	<i>The employees are too busy, there is no time for training</i>
Koolituskulude maksustamine	12	<i>Taxation of training expenses</i>
Raske on hinnata ettevõtte vajadust täienduskoolituseks	8	<i>Difficult to identify the in-service training needs of enterprise</i>
Seisukoht, et ettevõttel on suuremaidki muresid kui kellegi koolitusele saatmine	7	<i>A view that an enterprise has more serious problems than educating somebody</i>
Keskendutakse pigem praktikantide/õpipoiste väljaõppele kui täienduskoolitusele	6	<i>Focus is rather laid on the training of apprentices/trainees than on in-service training</i>
Täienduskoolitusse investeeriti aasta varem, seetõttu ei olnud 2005. aastal seda vaja	6	<i>The enterprise invested in in-service training in previous year, that is why it was not needed in 2005</i>
Koolitatud töötaja võib paranenud konkurentsivõime tõttu lahkuda ettevõttest	1	<i>Employee who has passed a training may leave the enterprise due to his/her improved competitiveness</i>
Muud põhjused	12	<i>Other reasons</i>

Peale koolituse kalliduse mainisid ettevõtteid koolituse puudumise põhjusena kõige rohkem seda, et töötajate oskused juba vastavad ettevõtte vajadustele, ja sellega üpris sarnase põhjusena seda, et on värvatud vaid vajalike oskustega töötajaid. Need põhjused kõlavad kokku ka isiku-uuringus kõige enam mainitud põhjusega "Ma ei vaja oma töö jaoks täiendavaid õpinguid".

Töötud osalevad vähe tööturukoolitusel

Hoopis vähe osalevad koolitusel aga töötud, kes just kõige rohkem koolitamist vajaksid, et endale töökoht leida. Tööturukoolitusel osales 2007. aastal nii vähe inimesi, et statistilisi andmeid ei ole täiskasvanute koolituse uuringu põhjal isegi võimalik välja tuua, sest need jääksid tööturukoolituse küsimustele vastajate vähesuse tõttu usaldusväärsuse piirist allapoole. Ligi kolmandik töötutest vastas, et nad ei osalenud tööturukoolitusel, kuna neile lihtsalt ei pakutud võimalust koolitust saada.

Koolitusel osalemine on kindlasti seotud ka koolitusinfo kättesaadavusega, kui info töötajani ei jõua, ei saa ta koolitusel osaleda isegi siis, kui ta seda sooviks. Tööga seotud põhjustel koolitusel osalenud töötajad said info koolituse kohta kõige sagedamini oma tööandjalt (80%). 7% töötajatest sai töökoolituse kohta teada Internetist, 5% koolitusfirmast või koolitust korraldavast õppeasutusest ja 3% ajakirjandusest, raadiost või televiisorist. Ülejäänud tööinimesed said huvipakkuva koolituse kohta infot õppimisvõimalusi tutvustavatest trükistest, tuttavatelt, sugulastelt või mujalt. Uuringus esitati ka mõned küsimused, mis keskendusid nendele koolitustele, kus töötaja kavatses tulevikus osaleda (milles osalemisest on kõige rohkem huvitatud). Informeeritust puudutavad vastused jaotusid enam-vähem võrdselt — umbes kolmandikul töökäivatest küsitletuist ei olnud üldse infot, kolmandik vajab lisainfot ja kolmandikul oli piisavalt infot. Küllaldaselt informeeritute väike hulk on probleem, sest see võib näidata inimeste huvipuudust koolitusinfo vastu, koolitusinfo raskesti kättesaadavust või puudumist.

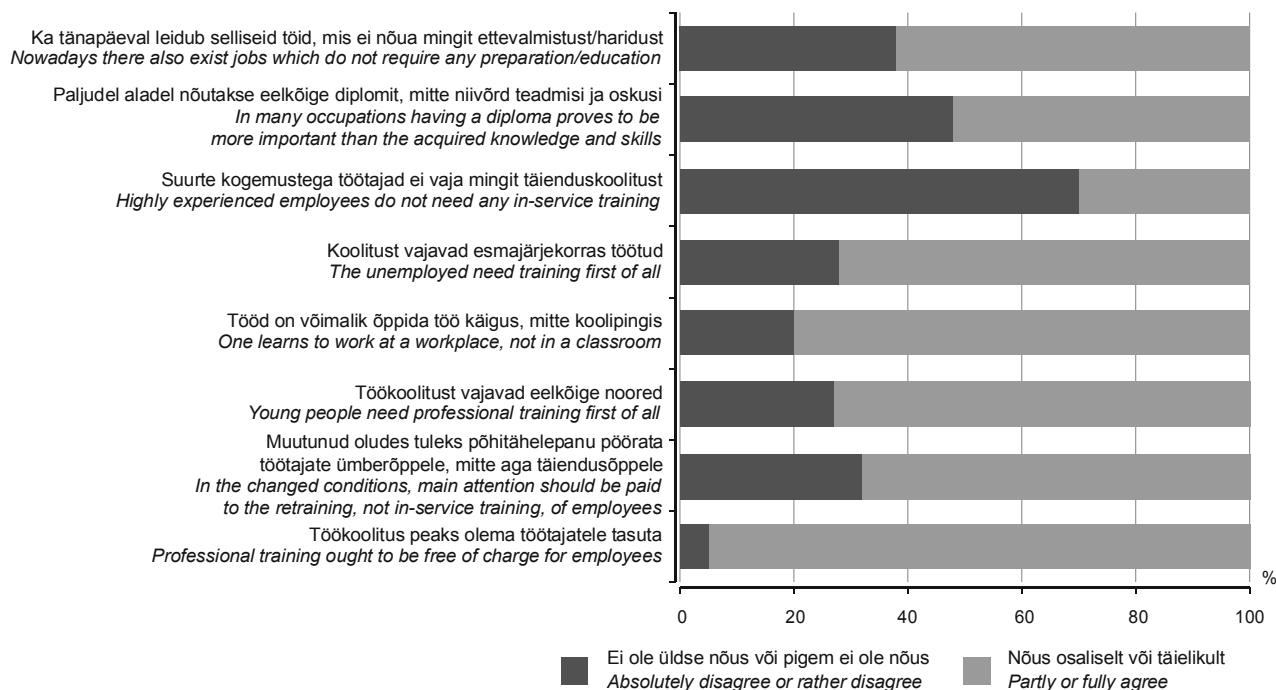
Haridushoiakud

Töökoolitusega seotud hoiakutes väljendub inimese valmisolek õppida

Töökoolituse ja õppimisega seotud hoiakud on huvipakkuvad, sest hoiakutes peegeldub hästi inimese valmisolek õppida. Sageli jääb töötaja koolitusest kõrvale mitte seetõttu, et tööandja ei pakuks koolitust, vaid just seetõttu, et ta ise ei vaevu õppima. Seda näitab ka asjaolu, et kursustel osalevad aastast aastasse samad inimesed, teised aga jäävad omal soovil õppimisest kõrvale, mille põhjus ongi ilmselt tihti inimese enese suhtumises. Mitteosalemist selgitati kõige sagedamini põhjusega „Ma ei vaja oma töö jaoks täiendavaid õpinguid“, kuid kas oli see ka päriselt nii või oli see vaid ettekääne õppimisest kõrvale hoidumiseks? Uurimaks, millised on Eesti elanike hoiakud hariduse ja õppimise suhtes, paluti täiskasvanute koolituse uuringu vastajatel nõustuda või mitte nõustuda mõningate vastavateemaliste väidete (joonis 3). Kuigi hoiakud muutuvad läbi aja väga aeglaselt, tasub sellegipoolest võrrelda inimeste praeguseid seisukohti kümne aasta taguse ajaga, mil korraldati sama uuring.

Ligi kaks kolmandikku (62%) küsitletutest nõustus kurva väitega, et praegusel tööturul leidub töid, mis ei nõua mingit haridust ega ettevalmistust, ja veidi üle poole inimestest oli arvamusel, et loeb eelkõige haridust tõendav dokument, mitte teadmised ja oskused. Mõlema väite pooldajate osatähtsus pole kümne aasta jooksul eriti muutunud. Samas ei nõustunud suurem osa vastajatest (70%) väitega, et suurte kogemustega töötajad ei vaja enam täienduskoolitust. Eelnevaga on mõneti vastuolus reageerimine teisele töökogemust hindavale väitele („Tööd on võimalik õppida töö käigus, mitte koolipingis“) — sellega nõustus koguni neli viiendikku inimestest. Seejuures on see üks väheseid väiteid, millesse suhtumine on kümne aasta jooksul märgatavalt muutunud — selle väitega nõusolijate osatähtsus on suurenenud isegi nelja protsendipunkti võrra. Töökogemuse väärtustamine on küll iseenesest positiivne, kuid kui tööga seotud koolitustel õppimist kogemuse kõrval niivõrd alahinnatakse, on tegu paigast nihkunud väärtushinnangutega.

Joonis 3 **Elanike hariduse ja tööga seotud hoiakud, 2007**
 Figure 3 *Attitudes of inhabitants to education and work, 2007*



Töökoolitust peetakse eelkõige vajalikuks noorte ja töötute jaoks

Selgitati ka suhtumist väidetes, et koolitust vajavad eelkõige noored ja et koolitust vajavad esmajärjekorras töötud. Üldiselt nõustusid küsitletud (73% ja 72% vastanutest), et koolitust vajavad võrdselt mõlemad tööturu rühmad. Võrreldes aastaga 1997 pooldas noorte koolitamist viis protsendipunkti vähem inimesi. Meeldivaks põhjuseks on ilmselt see, et tööturule sisenevate noorte haridus vastab tänapäeval rohkem tööturu nõuetele kui kümme aastat tagasi ja noored ei vaja enam nii palju ümberõpet ja täienduskoolitust.

Enamik küsitletutest (68%) eelistas 2007. aastal muutunud oludes täiendusõppele ümberõpet, kümme aastat varem 69%. Siit selgub, et tööturg on tõesti pidevas muutumises, sest nii aastal 1997 kui ka aastal 2007 nõustuti, et olud on muutunud ja ümberõpe oleks kasulikum kui täiendusõpe.

Kahtlemata ei tahaks töölase väljaõppe ja täienduskoolituse eest keegi ise maksta, seda enam, et koolitused on tõesti kallid. Seega toetasid peaaegu kõik inimesed (95%) väidet, et töökoolitus peaks olema töötajale tasuta, kusjuures aastatega on poolehoid selle arvamuse suhtes suurenenud. Seda seisukohta kinnitab ka fakt, et nende töötajate puhul, kellele ei oleks tööandja koolitust kinni maksnud, oli kõige levinum kursustel mittekaõmise põhjus just koolituse kallidus.

Haridushoiakud sõltuvad kindlasti ka vanusest. Tabelis 4 vaadeldakse lähemalt kahte vanuserühma, kõige nooremaid (20–29-aastased) ja vanemaid (50–60-aastase) uuringus osalenuid.

Nooremate ja vanemate inimeste seisukohad õppimise suhtes on küllaltki sarnased

Enamiku hoiakute puhul on nooremate ja vanemaealiste erinevused kümne aasta jooksul vähenenud, seega on noorte ja vanemaealiste seisukohad lähenenud, nende vaated õppimisele ei ole enam kuigi erinevad. Vaid paari väite puhul on vanuseline lõhe suurenenud. Ilmnevad ka loomulikud vanusest tulenevad erinevused — näiteks kui vanematest inimestest arvab 71%, et muutunud oludes tuleks põhitähelepanu pöörata töötajate ümberõppele, mitte aga täiendusõppele, siis noorematest on selle väitega nõus tunduvalt väiksem osa (66%). Seega tajuvad just vanemad inimesed ümberõppe vajadust, mis on ka arusaadav, kuna just nendel on oht ajale jalgu jääda. Rõõmustav on aga see, et kui 1997. aastal arvas 80% noortest ja 79% vanemaealistest, et koolitust vajavad eelkõige noored, siis 2007. aastal oli noorte hulgas selle väite pooldajaid suisa seitse protsendipunkti vähem, vanemaealiste hulgas kolm protsendipunkti vähem. Noored teadvustavad enesele, et nende oskused vastavad nüüd paremini tööturu nõuetele kui varem, ja on nõus vanemate

inimeste koolitamise, kes tõesti ka koolitust ning ümberõpet rohkem vajavad. Veidi enam kui kolm neljandikku vanematest inimestest peab veel koolitust pigem noorte valdkonnaks, kuid ka nende suhtumine on muutumas. Näiteks on vähenenud 64%-lt 61%-le vanemaealiste nõustumine väitega, et leidub töid, mis ei nõua mingit ettevalmistust ega haridust.

Tabel 4 **Noorte ja vanemaealiste nõusolek^a haridust ja tööd puudutavate väidetega, 1997, 2007**
 Table 4 **Agreement^a of the young and the elderly with the statements about education and work, 1997, 2007**
 (protsenti — percentages)

Väide	1997		2007		Statement
	noored <i>the young</i> (20–29)	vanemaealised <i>the elderly</i> (50–60)	noored <i>the young</i> (20–29)	vanemaealised <i>the elderly</i> (50–60)	
Ka tänapäeval leidub selliseid töid, mis ei nõua mingit ettevalmistust/haridust	65	64	65	61	<i>Nowadays there also exist jobs which do not require any preparation/education</i>
Paljudel aladel nõutakse eelkõige diplomit, mitte niivõrd teadmisi ja oskusi	57	52	51	53	<i>In many occupations having a diploma proves to be more important than the acquired knowledge and skills</i>
Suurte kogemustega töötajad ei vaja mingit täienduskoolitust	28	34	28	31	<i>Highly experienced employees do not need any in-service training</i>
Koolitust vajavad esmajärjekorras töötud	74	79	74	72	<i>The unemployed need training first of all</i>
Tööd on võimalik õppida töö käigus, mitte koolipingis	74	78	80	81	<i>One learns to work at a workplace, not in a classroom</i>
Töökoolitust vajavad eelkõige noored	80	79	73	76	<i>Young people need professional training first of all</i>
Muutunud oludes tuleks põhitähelepanu pöörata töötajate ümberõppele, mitte aga täiendusõppele	66	72	66	71	<i>In the changed conditions, main attention should be paid to the retraining, not in-service training, of employees</i>
Töökoolitus peaks olema töötajatele tasuta	91	94	95	96	<i>Professional training ought to be free of charge for employees</i>

^a Nõus osaliselt või täielikult.

^a Partly or fully agree.

Kui 1997. aastal arvas 57% noortest ja 52% vanematest inimestest, et loeb eelkõige diplom, mitte teadmised, siis 2007. aastal olid noored selle väitega tunduvalt vähem nõus, kuid vanemaealiste seas oli selle väite pooldajaid isegi pisut rohkem. Seega on noored endale teadvustanud, et koolis ei tule käia paberi pärast, vaid selleks, et tõesti õppida ning tulevaseks tööks teadmisi ja oskusi hankida. Vanemas vanuserühmas on veidi enam neid, kes peavad haridusdiplomit ületähtsustatuks (53%). Seal on ka rohkem neid, kes arvavad, et suurte kogemustega töötajad ei vaja mingit täienduskoolitust (31%), kuigi selle väitega nõustuvate vanemaealiste osatähtsus on aastatega siiski vähenenud. Samas on mõlemas vanuserühmas, aga eelkõige noorte vanuserühmas, kümne aasta jooksul rohkem levinud arusaam, et tööd on võimalik õppida pigem töö käigus, mitte koolipingis.

Peamiselt noorte, kuid ka vanemate inimeste seas on suurenenud nende vastajate osatähtsus, kes arvavad, et töökoolitus peaks olema töötajatele tasuta. Vanemate inimeste seas on selle väitega nõustujaid siiski pisut enam.

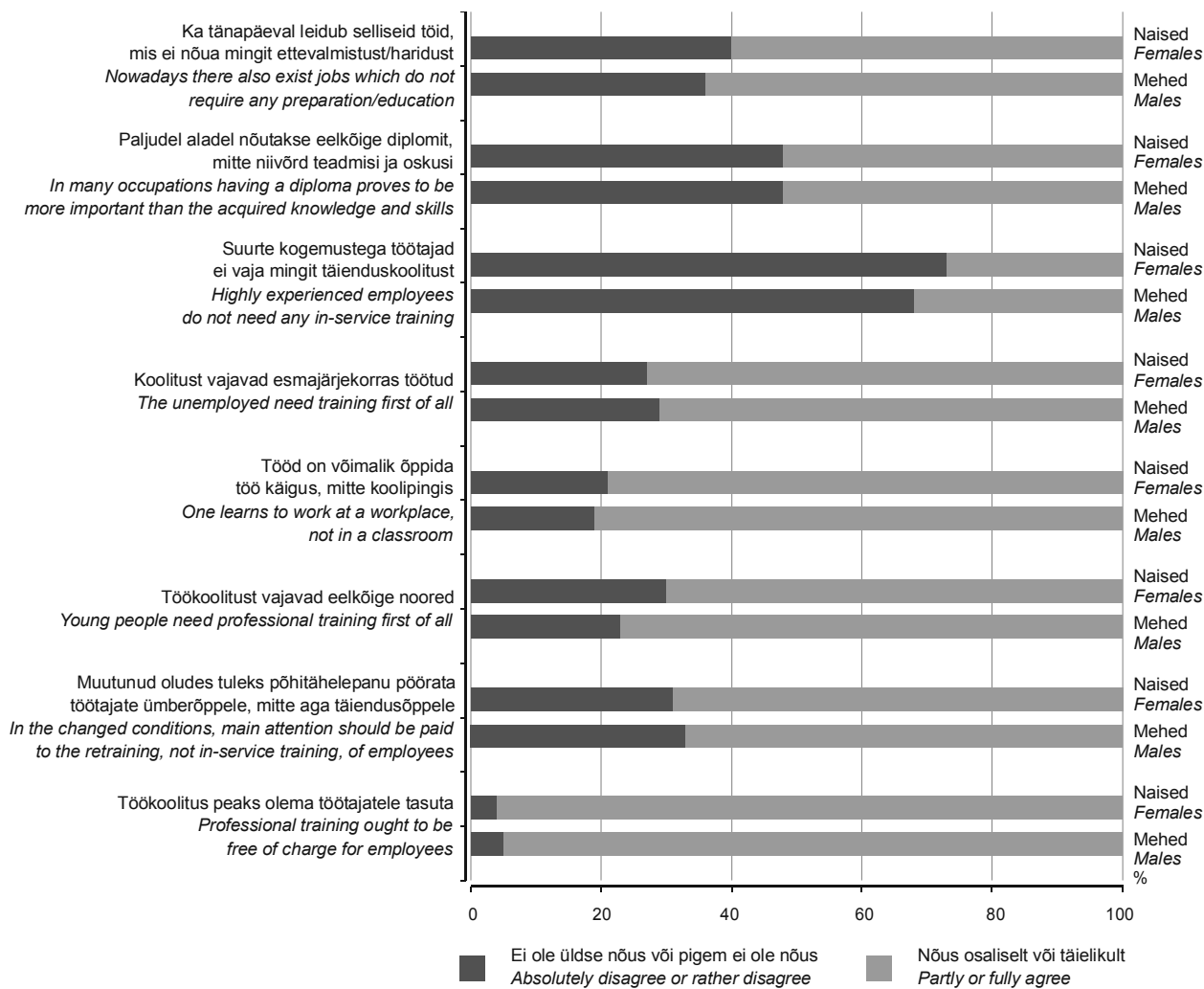
Ka meeste ja naiste tööeluga seotud haridushoiakutes on märgata mõningaid erinevusi (joonis 4). Meeste seas on tunduvalt rohkem neid, kes arvavad, et leidub töid, mis ei nõua haridust, et suurte kogemustega töötajad ei vaja mingit täienduskoolitust ning et tööd on võimalik õppida eelkõige töö käigus. Siit kumab läbi meeste enesekindlus, mehed usuvad

Meeste ja naiste hoiakud töökoolituse suhtes erinevad mõnevõrra

hakkama saavat ka ilma pideva õppimiseta, tööks vajalikud teadmised tulevad meeste jaoks pigem tööd tehes, mitte koolipinki kulutades.

Naised on pigem töötute koolitamise poolt, mehed eelistavad noorte koolitamist. Kui 1997. aastal arvasid mehed sagedamini, et ümberõpe on täiendusõppes olulisem, siis aastaks 2007 oli olukord vastupidine — naised pidasid ümberõpet olulisemaks. Naised pooldavad ka tasuta töökoolitust pisut rohkem kui mehed.

Joonis 4 Naiste ja meeste hariduse ja tööga seotud hoiakud, 2007
Figure 4 Attitudes of females and males to education and work, 2007



Haridustase on oluline tegur, millest sõltuvad inimese hoiakud ja eluvaated. Haridustasemest olenevaid erinevusi on märgata ka töö ja haridusega seotud hoiakutes (tabel 5). Võrreldes aastaga 1997 on vähenenud tublisti kõige madalama haridustasemega inimeste nõuolek väitega, et tänapäeval leidub selliseid töid, mis ei nõua mingit haridust (72%-lt 61%-le). Samuti on kahanenud vähem haritute nõusolek väitega, et paljudel aladel nõutakse diplomit, mitte teadmisi, ning et suurte kogemustega töötajad ei vaja koolitust. Muutunud arusaamade tõttu püüavad nad juhul, kui ei leia tööd, tõenäoliselt edasi õppida või end koolitada.

Mida kõrgem on inimese haridustase, seda vähem on ta seda meelt, et paljudel aladel on haridusdokumendi nõue ületähtsustatud

Paljud haridushoiakud on eri haridustasemega inimeste puhul intuiitiivselt mõistetavad ja loomulikud. Näiteks on arusaadav, et mida kõrgemalt on inimene haritud, seda vähem on ta nõus väitega, et haridusdiplomi nõue on töökohtades ületähtsustatud. Kõige madalama haridustasemega inimestest nõustus selle väitega 2007. aastal 57%, kuid kõrgharidusega inimestest vaid 45%. Samuti näivad vähesema haridusega inimesed õigustavat end väitega, et tööd on võimalik õppida töö käigus, mitte koolis — sellega nõustus neli viiendikku põhihariduse või madalama haridusega inimestest. Ometi on ka kõrgharidusega inimeste seas

hakanud vastav seisukoht rohkem levima: 1997. aastal arvas vaid 63% kõrgharitustest nii, kümme aastat hiljem aga 77%. Paraku on kõrgharitud inimeste seas rohkem toetust leidnud ka arvamus, et kogemustega töötaja ei vaja koolitust, kuigi vähem haritute seas on toetus sellele väitele veel tunduvalt suurem.

Tabel 5 Nõusolek^a haridust ja tööd puudutavate väidetega haridustaseme järgi, 1997, 2007
Table 5 Agreement^a with statements about education and work by level of education, 1997, 2007
(protsenti — percentages)

Väide	1997				2007				Statement
	põhi- haridus või madalam basic education or lower	üldkesk- haridus general secondary education	kutse- haridus (ka keskeri) vocational education (also pro- fessional secondary education)	kõrg- haridus higher educa- tion	põhi- haridus või madalam basic education or lower	üldkesk- haridus general second- ary education	kutse- haridus (ka keskeri) vocational education (also pro- fessional secondary education)	kõrg- haridus higher educa- tion	
Ka tänapäeval leidub selliseid töid, mis ei nõua mingit ettevalmistust/ haridust	72	64	62	55	61	61	64	59	Nowadays there also exist jobs which do not require any preparation/education
Paljudel aladel nõutakse eelkõige diplomit, mitte niivõrd teadmisi ja oskusi	68	57	52	43	57	52	54	45	In many occupations having a diploma proves to be more important than the acquired knowledge and skills
Suurte kogemustega töötajad ei vaja mingit täienduskoolitust	49	34	30	17	32	32	31	22	Highly experienced employees do not need any in-service training
Koolitust vajavad esmajärjekorras töötud	79	71	76	68	75	73	71	71	The unemployed need training first of all
Tööd on võimalik õppida töö käigus, mitte koolipingis	84	78	78	63	80	81	82	77	One learns to work at a workplace, not in a classroom
Töökoolitust vajavad eelkõige noored	80	77	78	75	71	73	84	71	Young people need professional training first of all
Muutunud oludes tuleks põhitähelepanu pöörata töötajate ümberõppele, mitte aga täiendusõppele	77	70	68	60	69	69	69	65	In the changed conditions, main attention should be paid to the retraining, not in-service training, of employees
Töökoolitus peaks olema töötajatele tasuta	94	92	94	86	93	95	97	94	Professional training ought to be free of charge for employees

^a Nõus osaliselt või täielikult.

^a Partly or fully agree.

Töötute koolitamist pooldavad kõige enam madalaima haridustasemega inimesed, ilmselt seetõttu, et neil on isiklike kogemusi selles vallas enam. Noorte koolitamist pooldavad aga enim kutseharidusega inimesed — võib-olla ei vasta kutseharidusega noored piisavalt tööturu vajadustele. Kui 1997. aastal pidasid eeskätt kõige madalama haridustasemega inimesed vajalikuks, et muutunud tööturul peaks põhitähelepanu pöörama ümberõppele, siis 2007. aastaks olid haridusega seostuvad erinevused selles küsimuses kadunud.

1997. aastal oli kõrgharidusega inimeste hulgas enim neid, kes ei pidanud tasuta töökoolitust oluliseks, mis on ka mõistetav, sest kõrgharidusega inimeste palgad on kõrgemad. 2007. aastaks oli ka kõrgelt haritute toetus tasuta koolitusele tunduvalt tõusnud (kaheksa protsendipunkti võrra), mis näitab, et ka nemad ei jõua enam koolituse eest ise tasuda. Seega olid haridusega seostuvad erinevused ka siin peaaegu kadunud.

Koolitushuvi

Täiskasvanute koolituse uuringu järgi pidasid küsitletud 2007. aastal kõige olulisemaks laiendada koolitust riigikeele õppe valdkonnas

Täiskasvanute koolituse uuringus oli küsimus ka selle kohta, millises valdkonnas tuleks koolitust laiendada (korraldada rohkem kursusi). Töötajad mainisid kõige sagedamini, et korraldama peaks rohkem riigikeele kursusi — 61% töölkäivatest inimestest arvas, et vastavaid kursusi peaks rohkem korraldama, 26% arvas, et neid võiks rohkem korraldada. Teisena toodi laiendamist vajava koolitusvaldkonnana esile arvutiõpetus (52% vastas, et seda peaks rohkem korraldama, ja 39%, et seda võiks rohkem korraldada) ning kolmandana võõrkeele õpe (51% vastas, et seda peaks rohkem korraldama, ja 42%, et seda võiks rohkem korraldada). Teadmised, mida need kolm koolitusvaldkonda annavad, on ka teadaolevalt kõige vajalikumad tööl läbi löömiseks, ilma arvuti- ja keeleoskuseta ei ole tänapäeval paljudes töökohtades võimalik hakkama saada. Ka kümme aastat varem tunti kõige rohkem huvi just arvuti- ja keeleõppe vastu, tõenäoliselt oli tol ajal isegi suurem vajadus vastava koolituse järele.

Selgitati ka, milliseid koolitusi tööinimeste arvates pole tarvis korraldada rohkem. Kõige sagedamini arvati, et ei ole vaja suurendada koolitust mõnel kitsamal erialal põllumajandussektoris (40% töötajatest vastas, et seda pole tarvis), teisena pakuti talumajanduse koolitust (36% vastas, et seda pole tarvis) ning kolmandana autojuhikursusi (32% vastas, et neid pole tarvis). Kui talumajanduse koolituse laiendamise tarbetus on mõistetav, sest selle hiilgeajad on tõesti möödas, siis mõneti üllatav on see, et tööinimesed ei pidanud oluliseks koolitust põllumajanduse alal, mida toetab Euroopa Liit, ja eluks vajalikke autojuhikursusi.

Järgnevalt töötavate inimeste huvist mõningate konkreetsete koolitusvaldkondade vastu. Peale selle, et selgitati välja, milliseid koolitusvaldkondi peaks riik küsitletava arvates laiendada, loetleti uuringus veel neliteist enamlevinud koolitusvaldkonda ja paluti konkreetsetelt vastata, kas küsitletav kavatseb lähima kaheteistkümmne kuu jooksul vastavatel koolitustel osaleda, ei kavatse osaleda, kuigi oleks huvitatud, või ei kavatse osaleda ega ole ka huvitatud (joonis 5).

Kõige rohkem plaanisid töötavad inimesed (27% küsitletutest) osaleda erialaseid teadmisi ja oskusi täiendaval koolitusel, kõige tõenäolisemalt töökoolitusel. Samuti oli suhteliselt levinud kavatsus õppida võõrkeeli (12%) ja arvutit (10%), mida võib ka eeldada, sest just nendes valdkondades peeti vajalikuks korraldada rohkem koolitusi. Ka siin tuli välja, et autojuhtimist ei soovita õppida — 88% tööinimestest ei kavatsenud osaleda vastaval koolitusel ega olnud ka huvitatud. Tõenäoliselt on suurem osa soovijatest juba vastava oskuse omandanud ja autokoolide tippaeg on läbi saanud. Samuti tundub, et ka raamatupidamiskursused on oma töö teinud ja raamatupidamine ei ole enam kuigi populaarne eriala, sest 87% töötajatest ei olnud sellistest kursustest huvitatud.

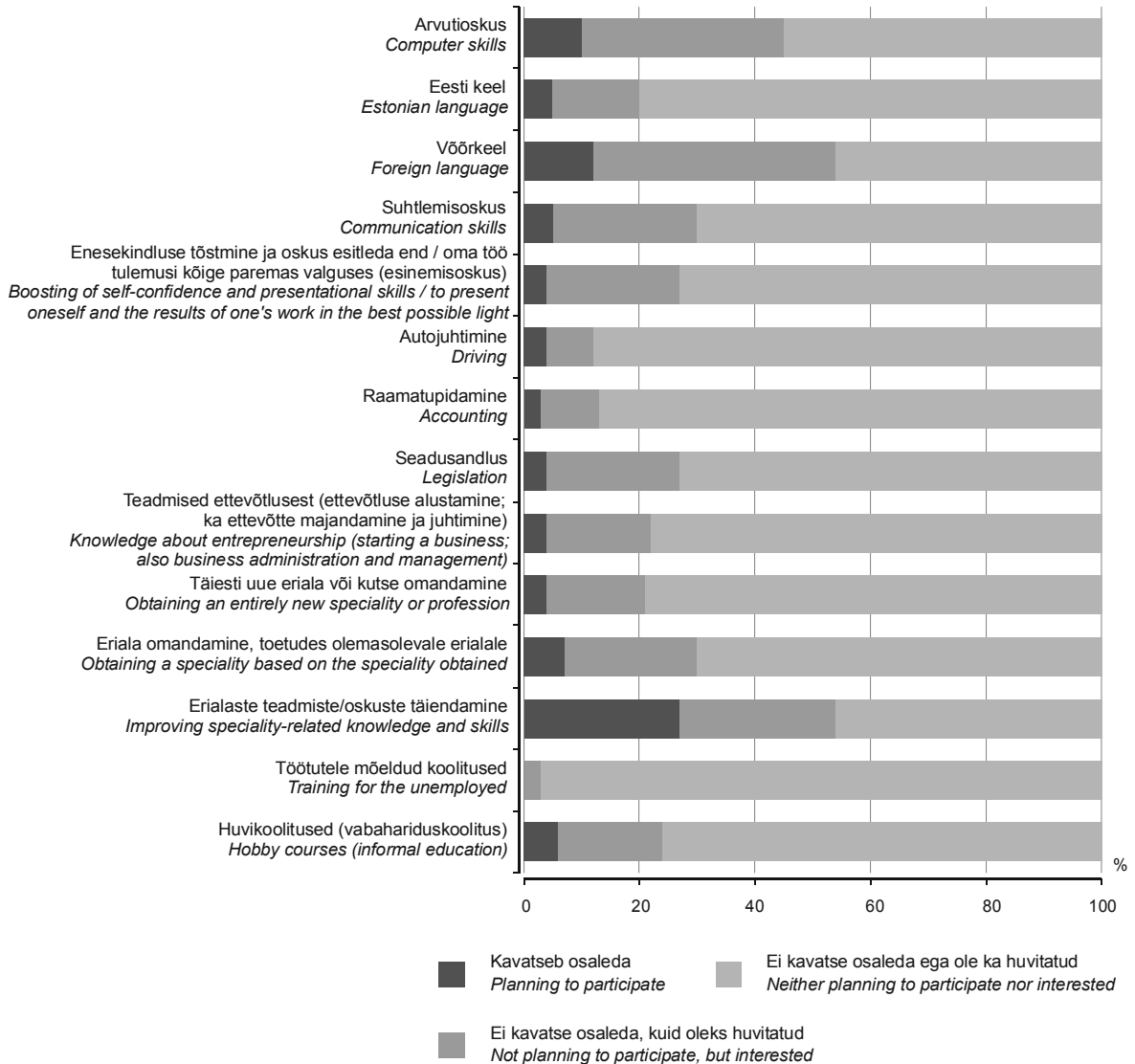
Kõige rohkem loodetakse koolituse abil parandada oma töö kvaliteeti ja suurendada karjääriväljavaateid

Küsimusele, miks tahetakse lähima 12 kuu jooksul osaleda teatud koolitustel, vastas 45% töötajatest, et kõige rohkem soovist teha oma tööd paremini ja parandada karjääriväljavaateid. Kuuendik kavatses osaleda koolitustel selleks, et parandada oskusi ja teadmisi alal, mis huvitab, ning 15% selleks, et parandada võimalusi leida uus töö või vahetada elukutset. Viimati mainitud põhjus on ohumärgiks tööandjatele, sest tuleb tõdeda, et päris paljud töötajad lasevad töökohal end koolitada vaid eesmärgiga kuhugi mujale tööle pääseda. Kui töötaja otsustab pärast täienduskoolitust tööandja juurest lahkuda, siis on tööandja koolitust rahastades teinud asjatu kulutuse. Kõige vähem kavatseti koolitusele minna lihtsalt oma lõbuks ja uute inimestega kohtumiseks või ainult tunnistuse saamise pärast (1%).

Et üha konkurentsitihedamas ühiskonnas toime tulla, kasutavad ettevõtjad töötajate palkamisel läbimõeldult mitmesuguseid kriteeriume, millest üks on kindlasti hea haridus. Peale selle korraldatakse juba töölevõetud inimestele järjest sagedamini täienduskoolitusi, et töötajate oskused vastaksid kiiresti muutuvast ühiskonnas organisatsiooni vajadustele. Seega on haridus (sh täienduskoolitus) üksikisiku jaoks üha olulisem — see võimaldab saada (parema) töökoha ning seal püsima jääda, loodetavasti ka haridusele vastavat palka saada. Ühtlasi on investeerimine töötajate harimisse ja koolitamisest kasulik kogu ühiskonnale ja majandusarengule.

Joonis 5 Töötajate kavatsus osaleda koolitusel lähima 12 kuu jooksul, 2007

Figure 5 Employees' plans to participate in training in the coming 12 months, 2007



Kokkuvõte

- Nelja uuringueelse nädala jooksul käis 2007. aastal koolitusel ligi 4% 25–64-aastastest Eesti elanikest, neist enamik tööalastel täiendus- või ümberõppekursustel.
- Kaks kolmandikku Eesti ettevõtetest koolitab oma töötajaid.
- Koolitusel osalevad nooremad inimesed kaks korda rohkem kui vanemaealised ja naised kaks korda rohkem kui mehed.
- Ettevõtted ei koolita töötajaid eelkõige seetõttu, et koolitus on kalline, või seetõttu, et vajalike oskustega töajõud on olemas.
- Töötajad ei osale koolitustel, sest arvavad, et ei vaja oma töö jaoks täiendavaid õpinguid, või peavad end õppimise jaoks liiga vanaks.
- Ligi kaks kolmandikku (62%) inimestest arvab, et praegugi leidub tööturul töid, mis ei nõua mingit haridust ega ettevalmistust, veidi üle poole inimestest on veendunud, et loeb eelkõige haridust tõendav dokument, mitte teadmised ja oskused.
- Kõige enam plaanivad töötajad osaleda sellistel koolitustel, mis täiendaksid nende erialaseid teadmisi ja oskusi — eelkõige selleks, et teha oma tööd paremini ja parandada karjääriväljavaateid.

PROFESSIONAL TRAINING AND THE RELATED ATTITUDES

Tiiu-Liisa Rummo
Statistics Estonia

Professional training

In-service training is an inseparable part of the modern world

Professional training is one of the most important components of the development process of an enterprise or institution. The essentiality of in-service training is becoming more and more important in Europe as well as in Estonia as it is an inseparable part of the quickly advancing modern world. The development of an organisation is a natural attempt to improve the organisation's ability to cope in the society and in the changing economic environment. The pressure to be competitive makes organisations feel the need for strategic changes in their personnel which means continuous training of employees and recruiting of people who can meet the needs of an enterprise or institution.

First and foremost, the article concentrates on professional training or such kind of training/course/tuition that does not enfold formal education and is connected to the aim to develop employees professionally and/or the reasons for participation primarily concern work. In some cases the notion "training" has been used in a more general sense, i.e. it includes, in addition to professional training, also the training related to hobby groups, formal education and other taught learning activities. First of all, the participation of the 20–64-year-old employed persons (in case of the Labour Force Survey population aged 25–64) in trainings and the enterprises with 10 and more employees^a have been studied. The analysis has been written based on three surveys — Estonian Labour Force Survey 2003–2007, Continuing Vocational Training Survey 2000 and 2006 as well as Adult Education Survey of Estonia (persons survey) 1997 and 2007.

In 2007, 7% of the population aged 25–64 participated in continuing education

According to the data of the Labour Force Survey, in 2007, 7% of the population aged 25–64 participated in continuing training or went to school and took part in various trainings which is three percentage points less than the average of the European Union. In 2007, during the last four weeks preceding the survey, 3.7% of the population aged 25–64 took part only in training (incl. courses, conferences and seminars), almost two thirds of them participated in professional in-service or retraining courses and nearly one fifth in a work-related conference or seminar (Table 1).

In order to point out the time dynamics, we can compare the data of the Estonian Labour Force survey 2003–2007 and notice that participation in in-service training, conferences and seminars has remained almost the same during five years. Younger people take part in trainings two times more often than elderly people, and women two times more than men. Mainly an employer pays for work-related in-service or retraining courses, conferences and seminars (88%), 6% of participants pay themselves. Paying by an employer has become more spread during the last five years. Five years ago employers paid for the professional training of 84.5% of participants or three percentage points less. Nearly 60% of professional trainings takes place only during working time, 10% — mostly during working time. In comparison with 2003, the share of professional training during working time has decreased; thus, the share of courses taking place outside working time has increased by seven percentage points. The duration of training has shortened during five years. Most of trainings (73%) lasted for less than a week in 2007 — this is even 12 percentage points more than five years ago. Thus, there tend to be less long trainings; there were 27% of trainings lasting over one week which makes 12 percentage points less than five years ago. In 2007, the average number of hours participated in trainings during the four last weeks preceding the survey was 16 hours. Thereby, men had longer trainings than women (accordingly 20 and 14 hours), although they took part in courses more rarely than women. The length of trainings has shortened and so has the average number of hours participated in trainings decreased during five years by six hours (in 2003, the average number of training hours per four weeks was 22 hours, see Table 2).

^a The population of the survey embraced the enterprises with at least 10 employees that were registered in the Commercial Register as of 2005 and whose main economic activity was covered by the Survey.

While observing the duration of trainings in other countries, it can be noticed that generally trainings are shorter in those countries where lots of people participate in learning, and vice versa — in the countries where the number of trainees is small, the duration of trainings is longer. Long trainings are, for instance, in Hungary where the number of learners is small; short trainings are in the United Kingdom where the number of learners is big. In Estonia the duration of trainings is generally shorter than in other countries, although the number of participants in trainings is also smaller.

Adult training is mostly organised by large enterprises

The number of enterprises providing adult training has increased over years in Estonia. In 1999, 63% of the enterprises with more than ten employees organised training, but in 2005 the percentage was already 67%. Training is organised mostly by larger enterprises because they have more money (Figure 1). Compared to 1999, smaller enterprises (10–49 employees) have also started to organise more trainings. In 2005, medium-sized enterprises provided a bit less in-service trainings for employees than six years ago.

When assessing the readiness of enterprises to organise training in the international context, Estonia positions somewhere in the middle (Figure 2). We are better when compared to most of the former socialist countries, but compared to the Nordic States our enterprises provide less training. Still, we are by seven percentage points at a higher position than the average of the European Union. Thus, the Estonian enterprises provide more training in comparison with other countries, but the personal data of the Labour Force Survey show that, as it was pointed out above, the share of persons participating in adult training in Estonia is still smaller than the average of the European Union. Evidently, the same employees continuously take part in the trainings provided by enterprises.

In Estonia, the peak era of attending conferences is over, now the focus is rather on direct training

In 2005 in-service training courses were provided by 56% of Estonian enterprises, all other kinds of opportunities for education (e.g. conferences, fairs, seminars, etc.) by precisely a half of enterprises. Organising of courses gained popularity during six years; in 1999 less than a half of enterprises (47%) arranged courses. At the same time, the share of other types of training decreased by 2005 by seven percentage points. The peak era of attending seminars, conferences and business trips is over in Estonia, now the focus is rather on direct than indirect teaching. The biggest number of courses in 2005 was provided by Danish enterprises (81% of enterprises), the biggest number of other other types of training was provided by the enterprises of the United Kingdom (86% of enterprises).

Mostly, more men take part in courses in the countries of the European Union, but in Estonia — women. In Estonia 23% of men and 26% of women of all enterprises took part in courses in 2005 which was below the average of the European Union. Six years earlier the corresponding indicators were 18% and 20%, thus the lead of women has increased a bit. In Estonia the lead of females can be noticed already in the general secondary education, and there are already 62% of female students in higher education. One of the possible explanations is that women consciously invest in education, wishing to improve their position on the labour market in the future. Presumably, girls have been raised knowing that the labour market is more unfavourable towards women, supplementary education would help to overcome the inequality (Veldre 2007: 9). Due to the same reason, probably the Estonian women take part in professional trainings and courses more than men, and, furthermore, because of the fact that the wage gap between women and men which is in favour of men in Estonia is remarkably bigger than in other countries of the European Union. According to the data of Eurostat, the Estonian average gross wages of women comprise 75% of the average gross wages of men, and regarding this indicator, we hold practically the last position in the European Union. Indirectly, the more extensive participation of women in trainings is also connected to their higher level of education as the people with higher education go to trainings more by their own wish and they are more often provided with professional training.

According to the Adult Training Survey of 2007, during the last 12 months preceding the Survey, 35% of the population aged 20–64 took part in various work-related training courses. 57% of the 20–64-year-old participants got a diploma or certificate after having passed the training, which was expected at work or future job. The work-related training was totally financed by the employer for 72% of participants. Most often that kind of training took place at the work place (35%), a bit less frequently at training institutions, incl. private training companies (32%). 87% of persons having attended a work-related training were of the opinion that they used the skills and knowledge gained at the training sufficiently.

Mostly, employees do not want to attend professional training because they do not consider it necessary for their work or they consider themselves too old for learning

It can be concluded based on the surveys that the employees on lower positions receive less training. It is not always the employer's fault who would provide their employees with selective training, although partly it is still the case. The reason is also the timidity of employees on lower positions or in some cases their laziness or also fear to seek new knowledge and use it in the work. It can be concluded from the Adult Education Survey that the most common reasons why employees do not learn by their own wish is the opinion that they do not need further training for their work, and secondly, the opinion that he/she considers him/herself too old for learning. The first reason was stated by one fourth of employees who did not attend training during 2007 and who themselves did not wish to learn, and the second reason was declared by 14%. 10% of employees mentioned the reason "I did not want to get into a classroom again." The fear that he/she is too old for learning was the main reason which was also revealed by the Adult Education Survey conducted ten years ago. Maybe elderly people should be encouraged more to attend training, and special work-related courses should be arranged just for the elderly so that it would be more pleasant for them to learn together. Evidently, the elderly are afraid that new knowledge is difficult to understand and remember. It is interesting to observe how old are the employees who regard themselves too old for learning. In fact, 13% of the people who gave this kind of answer were 40–49 years old which is not a too high age for learning; even remarkably older people are able to study. The working people who did not participate in training but would have liked to do it, said that the main reasons for not participating in training was the lack of time (because of working schedule it was impossible to take part in training) as well as the price of training (in case the employer did not pay for training expenses). The lack of time was pointed out also by those people who participated in training but who realised that, in fact, they did not have time for attending training. Age was pointed out as a factor hindering learning foremost by women, lack of time (unsuitable working schedule) foremost by men.

Sometimes an enterprise where an employee works does not simply offer opportunities to get training. One third of the enterprises in Estonia did not provide any training to their employees in 2005. As these were mostly small enterprises, the main reason is the lack of money but other factors can also be pointed out (Table 3).

Besides pointing out the high price of training, as the reason for the lack of training, enterprises most frequently mentioned that the skills of employees already correspond to the needs of the enterprise, and the fact that only persons with necessary skills had already been recruited. These reasons coincide with the most often revealed reason of the persons survey "I do not need further training for my work".

Unemployed persons do not actively attend labour market training

The participation level of the unemployed in trainings is remarkably low, though they would need training the most in order to find a job. In 2007 so few people participated in the labour market trainings that on the basis of Adult Training Survey it is not possible to point out any statistical data as the data would remain below the reliability limit due to the small number of respondents to the labour market training questions. Nearly a third of the unemployed answered that they did not attend labour market training as they had not been offered any opportunities to get the training.

The participation in trainings is definitely connected to the availability of training-related information, because when information does not reach an employee, he/she cannot participate in training even if he/she wished to. The employees who participated in professional training usually got the information about training as the first information source from his/her employer (80%). 7% of employees received the information about professional training on the Internet, 5% from a training company or educational institution conducting training and 3% from the press, radio or television. The rest of the working people got the information about training from booklets, acquaintances, relatives or other sources. Several questions regarding training information were also asked — these questions concentrated on the trainings where an employee intends to participate in the future (which he/she will be most interested in). The answers were divided rather evenly: approximately one third of working persons did not have any information, one third needed additional information and one third was sufficiently informed. The problem is the small amount of sufficiently informed people as it may indicate the lack of interest in the training-related information, difficult accessibility or lack of training information.

Attitudes to education

Attitude to professional training reflects the readiness of a person to learn

It is interesting to observe the attitudes concerning professional training and learning because through attitudes the readiness of a person to learn is revealed. Often an employee does not participate in training not because the employer does not offer training but because he/she does not take the trouble to learn. This is also confirmed by the fact that from year to year the same people take part in training, the others do not participate because they just do not want to. The reason most often lies in the person's attitude. The most common cause for not participating in training was "I do not need further training for my work", but was it so or was it just an excuse to avoid learning? To find out what are the attitudes of Estonian population towards education and learning, the respondents of the Adult Education Survey were asked to agree or disagree with some topic-related statements (Figure 3). Although attitudes change very slowly over time, it is worth comparing the present points of view of people with the attitudes of people ten years ago when a similar survey was conducted.

It is sad to recognise that nearly two thirds (62%) of respondents agreed with the statement that nowadays there are jobs on the labour market that do not require any education or preparation, and a bit more than a half of people were of the opinion that a document certifying education is the most important, not knowledge and skills. The shares of respondents supporting both statements have not changed much during ten years. At the same time, most of the respondents (70%) did not agree with the statement that experienced employees do not need any further in-service training. A bit controversial to this is the response to another statement concerning work experience ("One learns to work at a workplace, not in a classroom"). Altogether four fifths of people agreed with this statement, and this is one of the few attitudes that has significantly changed over the last ten years, i.e. the share of people who agreed with the statement has increased even by four percentage points. The valuation of work experience is positive but if studying at work-related trainings is so underestimated in comparison with work experience, the valuation estimations are not correct.

Professional training is considered necessary primarily for the young and for the unemployed

Several statements tried to find out whether foremost the young and the unemployed need training. In general, the respondents agreed (73% and 72% of respondents) that both labour market groups equally need training. In comparison with 1997, five percentage points less people favoured the training of the young. A pleasant reason is evidently the fact that the education of the young entering the labour market corresponds to the requirements of the labour market more than ten years ago and the young people do not need so much retraining and in-service training any more.

In the changed circumstances, most of the respondents (68%) preferred retraining to in-service training; ten years ago the percentage was 69%. It can be concluded that the labour market is in constant change as both in 1997 and 2007 the respondents consented to the fact that the circumstances had changed and retraining would be more useful than in-service training.

No doubt that people would not want to pay themselves for their basic professional training and in-service training, especially when considering the fact that training is really expensive. Thus, almost all people (95%) supported the statement that professional training should be without charge for an employee, and in the course of years the opinion has gained more support. The viewpoint is also confirmed by the fact that in the case of employees whose training would not have been financed by the employer, the high price of training was the main reason for not participating in training.

Attitudes to education definitely depend on age. Table 4 focuses more closely on two age groups, the youngest (aged 20–29) and the eldest (50–60) people who took part in the survey.

The younger and the elderly people have rather similar standpoints regarding education

In case of most attitudes the differences between the younger and elder age groups have decreased within ten years or it can be stated that the viewpoints of the young and the elderly have come closer; their points of view regarding learning are not so different any more. Only in case of a few statements the age discrepancy has increased. Natural differences proceeding from age can also be observed, e.g. 71% of elderly people think that in the changed circumstances main attention should be focused on the retraining of employees, not on in-service training, but the respective agreement percentage of the young

is much lower (66%). Thus, namely elderly people feel the need for retraining which is understandable as they have to learn more new things to be up to date. Ten years ago 80% of the young and 79% of elderly people thought that training is foremost needed by the young, but in 2007 the agreement of the young with this statement has decreased altogether by seven percentage points, and in case of elderly people by three percentage points. Young people are aware that now their skills correspond to the needs of the labour market more than before and they are eager to give the elderly people possibilities to get training and retraining as they need it more. A bit more than three fourths of elderly people still think that training is a need of the young, but this attitude is changing, too. For example, the agreement of the elderly with the statement that there exist jobs that do not require any preparation or education has decreased from 64% to 61%.

In 1997, 57% of the young and 52% of of the elderly were of the opinion that foremost the diploma, not knowledge is important, but in 2007 the agreement of the young with this statement had fallen significantly, whereas agreement of the elderly had even increased a bit. Thus, the young have understood that going to school is not important because of a diploma, but because of the knowledge and skills needed for future work. In the elder age group there were a bit more of those people who thought that the importance of a diploma had been exaggerated (53%). In the elderly age group there were also more of those people who thought that highly experienced employees did not need any in-service training (31%), although the agreement of elderly people with this statement has still decreased by years. At the same time, in both age groups, but in the first place in the age group of the younger people, within ten years the understanding has spread that it is possible to learn in the course of work, not in a classroom.

The opinion that professional training should be free of charge for an employee has increased especially among the young, but also among elderly people; generally the share of people who agree with this statement is still larger among elderly people.

The attitudes of males and females to professional training differ to some extent

Differences by sex can also be noticed in the agreements with the statements about job and education (Figure 4). There are significantly more men who think that there exist jobs that do not require education and that highly experienced employees do not need any in-service training and it is possible to learn basic work skills in the course of work. Self-confidence of men is also revealed here; men believe that they can cope without continuous learning and the knowledge necessary for work can be achieved in the course of work, not in a classroom.

Women are rather in favour of the training of the unemployed, but men prefer the schooling of the young. In 1997 men were more of the opinion that retraining was more essential than in-service training, but by 2007 the situation was controversial — women regarded retraining more essential. Women also favour professional training without charge a bit more than men.

The education level of a person is an essential factor and lots of attitudes and views depend on this. Education level-related differences can be noticed also in the attitudes regarding work and education (Table 5). In comparison with 1997, the agreement of the people with lower education level with the statement that nowadays the state of being educated is not of primary importance has remarkably decreased (from 72% to 61%). The opinion of the people with lower education level has also decreased concerning the statement that in many occupations having a diploma proves to be more important than the acquired knowledge, and that skills and highly experienced employees do not need any training. These changed points of view probably make them learn when they do not find a job.

The higher a person's level of education, the less he/she is of the opinion that the requirement of the document certifying education is exaggerated

Lots of attitudes towards education are intuitively understood and considered natural in case of people with different levels of education. For example, it is understandable that the more educated a person is, the less he/she agrees with the statement that the requirement of diploma is exaggerated at workplaces. Among the people with the lowest level of education, 57% agreed with this statement, but among the people with higher education only 45% agreed with the same statement. The people with low level of education also seem to justify themselves with the statement that work can be learned at a workplace, not in a classroom — four fifths of the people with basic or lower education agreed with this statement. But this standpoint has become more spread among the people with higher education, too: in 1997, only 67% of the persons with higher education were of this opinion,

but ten years later 77%. Regrettably, the number of people with higher education who agree with the statement that highly experienced workers do not need in-service training has also increased, although the agreement with this statement is still remarkably higher among the people with low level of education.

Training of the unemployed is most favoured among the people with the lowest level of education, evidently because they have personal experience in this sphere. The training of the young is most favoured among the people with vocational education; maybe the young people with vocational education do not sufficiently meet the needs of the labour market. In 1997, first of all, the people with the lowest level of education regarded it necessary to pay more attention to retraining, but by 2007 the education-related differences in this matter had disappeared.

In 1997 the number of respondents among the people with higher education was the biggest who did not think that professional training ought to be free of charge for employees, which is understandable as the salaries of the people with higher education are higher. By 2007 the number of people with higher education who supported the free-of-charge training had increased (by eight percentage points) which shows that they, too, are already not able to pay for their learning themselves. Thus, the education-related differences had nearly disappeared with respect to this issue, too.

Interest in training

According to the Adult Education Survey, in 2007, respondents considered extension of official language teaching the most important

In the Adult Education Survey there was also a question trying to find out which training should be extended (which courses should be arranged more often). Most often, employees pointed out that more courses of the official language ought to be organised — 61% of working people thought that there should be more of these courses and 26% thought that there could be more of these courses. Secondly, they pointed out computer instruction (52% of respondents gave the answer “should be organised more” and 39% “could be organised more”) and, thirdly, teaching of foreign languages (51% “should be organised more” and 42% “could be organised more”). These three training spheres are, as known, the most necessary in order to be successful at work. Without the computer skills and the knowledge of languages it is impossible to succeed in lots of jobs. Ten years ago, too, the interest towards computer and language skills was the greatest, probably at that time there was even a greater need for this kind of instruction.

It was also clarified which training is not necessary any more according to the viewpoint of working people. Mostly, it was thought that there is no need for training in some narrow-field specialities of agricultural sector (40% of employees gave the answer “not needed”), secondly in farming (36% replied “not needed”), and thirdly driver’s courses (32% answered “not needed”) were pointed out. The needlessness of training in farming is understandable as the peak times thereof are over, but it was rather surprising that the working people considered training in agricultural sphere unnecessary, although the European Union supports the development of agriculture, and besides that also the driver’s skills are necessary for life.

Next, the interest of working people in several concrete training spheres will be discussed. In addition to the above mentioned questions that ascertained which training spheres the Estonian state should extend, the survey listed fourteen most spread training spheres and a respondent was asked to answer whether he/she planned to; or did not plan to, although he/she was interested; or did not plan to and was not interested, to take part in these trainings during the coming twelve months (Figure 5).

The working people wanted to participate most (27%) in such training where they could improve their professional knowledge and skills, most probably it would be professional training. Relatively spread was also the intention to learn foreign languages (12%) and computer skills (10%) which could also be presumed because these were the spheres in which people wanted more training. Here, it also turned out that people did not want to learn driving — 88% of working people did not plan to participate in the corresponding training and were not interested either. Probably, by now the greater part of people has already acquired the skill, and the peak time of driving schools is over. It also seems that there have been

With the help of training, people mostly hope to enhance the quality of their work and improve their career prospects

enough accountancy courses and accountancy is not any more so popular as 87% of working people were not interested in these courses.

45% of employees gave an answer to the question why they wanted to take part in these trainings during the coming 12 months first of all because he/she wanted to work better and improve career prospects. One sixth of respondents planned to participate in the training because they wanted to improve the knowledge and skills in the field they were interested in, and 15% of respondents did it in order to find a new job or change an occupation. The last reason is a sign of threat for employers because it must be admitted that rather a lot of employees let their employers train them at workplace only with the aim to get another job. If an employee decides to leave the job after having passed in-service training, the employer has made a useless expense. The reason less mentioned was the participation in training just for fun and for meeting new people or only in order to get a certificate (1%).

In order to cope in a more and more competitive society, upon recruiting new employees, employers make use of several well-considered criteria, with good education being definitely one of them. Besides, more and more in-service training is already being organised for recruited people so that an employee's skills would answer to the needs of an organisation in a quickly changing society. Thus, education (including in-service training) is more and more essential for an individual — it enables to get a (better) job and stay there; hopefully he/she also gets the pay corresponding to education. At the same time, investing in employees' education and training is important for the whole society and economic development.

Summary

- Within the four weeks preceding the survey, nearly 4% of the 25–64-year-old Estonian population took part in training, most of them in in-service training or retraining courses.
- Two thirds of the Estonian enterprises train their employees.
- Younger people take part in trainings twice as much as the elderly people, and women twice as much as men.
- The lack of training provided in enterprises is foremost due to the fact that training is expensive, or because a particular enterprise already has the labour force with necessary skills.
- Employees do not participate in trainings because they think that they do not need further studies for their work or they regard themselves too old for studying.
- Almost two thirds (62%) of people think that on the present labour market one can find a job not requiring any education or preparation, only a bit more than a half of people are convinced that a document confirming education is the most important thing, not knowledge and skills.
- In the future, employees plan to participate most in such kind of training that would improve their professional knowledge and skills. And first of all, they do it in order to work better and improve career prospects.

Kirjandus Bibliography

Veldre, V. (2007). Haridusliku kihistumise soolisest aspektist. — Eesti Statistika Kuukiri. *Monthly Bulletin of Estonian Statistics*, nr 6, lk 5–16.

EESTLASTE JA MITTE-EESTLASTE POSITSIOON TÖÖTURUL

Siim Krusell
Statistikaamet

Artiklis keskendutakse eesti keele oskuse ja kodakondsuse rollile tööturupositsioonide mõjutajana. Kasutatavad andmed põhinevad peamiselt Eesti tööjõu uuringul (ETU).

Sageli hinnatakse positsiooni tööturul ametialase seisundi põhjal. Juhi ametikohal töötamist peetakse parema positsiooni näitajaks võrreldes näiteks oskustöölistega. Samas on terviklikuma pildi saamiseks otstarbekas tugineda mitte ainult ühele näitajale, vaid mitmele. See tähendab, et lisaks ametipositsioonile on olulised näitajad teiste seas tööhõive ja töötuse määr, samuti oodatav töötasu tööleasumisel.

Immigrantrahvastik

Pärast Eesti taasiseseisvumist leidis enamik okupatsiooni ajal saabunudest end immigrandi staatuses

Eesti immigrantrahvastiku kujunemislugu 20. sajandi teisel poolel oli mõneti teistsugune kui näiteks Lääne-Euroopa riikides. Oluliselt erinesid saabumise põhjused ja ka Eestisse elama asunute algne õiguslik staatus. Pärast Eesti taasiseseisvumist ning pärast kodakondsuseaduse ja keeleseaduse, samuti välismaalaste seaduse ning teiste õigusaktide vastuvõtmist leidis enamik okupatsiooni ajal Eestisse saabunudest end immigrandi staatuses. Tuli valida, kas täita enamikus Euroopa riikides normiks olevad naturalisatsiooniprotsessiga kaasnevad nõudmised, jääda äraootavale seisukohale või valida mõne teise riigi kodakondsus. Immigrandi staatus ei tähendanud vaid formaalset muutust, see väljendus paljudes sisulistes seikades.

Muutunud olukorda saab kirjeldada ka Kaufmanni (2004) esitatud domineeriva etnilise grupi mõiste kaudu. See mõiste sai muuhulgas empiirilist tuge pärast idabloki lagunemist toimunud rahvusriikide taastamisel — seni pigem allasurutud põhirahvused saavutasid vähemusrahvuseks muutunud etniliste gruppidega võrreldes suhteliselt parema positsiooni. Etniliste gruppide vähemuseks muutumisel tekkisid uued või taastati endised kultuuri ja ajaloo diskursused, identifikatsioon ja võimujaoetus muutus vastupidiseks. Enamiku Eestis praegu elavate mitte-eestlaste juured ei ole Eestis, kuid samas ei ole paljud neist immigrandid, kui tugineda definitsioonile, et immigrant on see, kelle vanemad on sündinud välismaal. Siiski on ka kolmanda põlvkonna immigrantidel sageli probleeme ühiskonda ja tööturule integreerumisel. Olemasolevad andmestikud ei anna veel head infot immigrantrahvastiku kohta ning seetõttu vaadeldakse mitte-eestlasi ühtse tervikuna, mida võrreldakse eestlastega.

Enamikule arenenud maadele on iseloomulik immigrantide nõrgem positsioon tööturul võrreldes põliselanikega

Immigrantide kehvem seisund erinevate tööturu näitajate puhul võrreldes põlisrahvastikuga on iseloomulik enamikule arenenud maadele. Kanadas leiti vaesusriske analüüsidest, et immigrantidel on võrreldes põliselanikega suurem risk sattuda vaesusse ja see risk suureneb veelgi teise põlvkonna immigrantide puhul (Kazemipur 2001).

Constant (2003) on analüüsinud immigrantide ja põliselanike võimalusi Prantsusmaa tööturul. Ta on kujundanud sotsiaal-majandusliku portree Prantsusmaa immigrantidest aastal 2000. Neid iseloomustab vähesem haridus ja madalam erialaste oskuste tase võrreldes põliselanikega ning ka nende ametialane seisund on madalam. Enamik neist töötab kas lihttöölisena või ametialal, kus ei lähe vaja kuigi põhjalikke erialaseid teadmisi. Kuigi suur ei ole ka ametialane põlvkondadevaheline mobiilsus. Isegi siis, kui immigrantide sissetulek on suhteliselt suur, on nad pigem sotsiaalse hierarhia madalamatel astmetel. Immigrantide töötusnäitajad on halvemad ning nad on enam haavatavad majanduslike kriiside korral (*ibid.*).

Erinevuste põhjuseid analüüsidest on kasutatud mitmeid teooriaid. Inimkapitali teooria kohaselt on rahvustevaheliste palgaerinevuste põhjuseks erinevused inimkapitalis. Seega kaovad etnilisest päritolust tingitud erinevused sissetulekute ja ühiskondliku positsiooni vallas, kui inimestele olenemata nende etnilisest kuuluvusest tagatakse võrdsed võimalused hariduse ja oskuste omandamiseks (Rubinson ja Browne 1993).

Alternatiivsed inimkapitali teooria käsitlused põhinevad eeldusel, et immigrantide ja põliselanike erinevusi ei saa seletada ainuüksi indiviidi investeeringute ja produktiivsusega.

Inimesele omased karakteristikud, nagu sugu, rass ja rahvus on püsinud tööturu distributiivsete protsesside mõjutajana. Saab nimetada mitmeid mehhanisme, mille toimimisel kujuneb tööturul välja diferentseerumine ja ebavõrdsus inimesele omaste karakteristikute alusel. Kui piisavalt palju tööandjaid suhtub negatiivselt etnilistesse vähemustesse, siis jääb etniliste vähemuste sissetulek tunduvalt väiksemaks põhirahvastiku omast, hoolimata nende võrdsest võimekuse tasemest (le Grand ja Szulkin 2000).

Samas väidavad statistilise diskrimineerimise teooria pooldajad, et diskrimineerimine ei pruugi baseeruda vähemuste vastu suunatud majanduslikult ebaratsionaalsel antipaatial. Ka vabaturul tegutsev, vaid kasumi maksimeerimisest huvitatud tööandja võib langetada otsuseid, mis põhjustavad inimesele omastest karakteristikutest tulenevat ebavõrdsust. Selle teooria kohaselt olenevad tööandjate otsused infost, mida nad saavad töötajate kohta ning mida etniliste vähemuste kohta on vähe. Sageli võtavad tööandjad uute töötajate värbamisel aluseks väljakujunenud keskmised stereotüübid ja sotsiaalsed kategooriad mõnede etniliste gruppide tööalase produktiivsuse kohta. Etnilisi vähemusi kategoriseeritakse tunduvalt negatiivsemalt kui põhirahvast (ibid.). Tööandjad võivad kohelda sama haridustasemega inimesi erinevalt, suhtumine oleneb sellest, millises riigis on haridus omandatud. Etniliste vähemuste diskrimineerimine võib olla ka vahend kindlustamiseks privilegeeritud gruppide (domineeriva rahvuse) monopoolset seisundit ihaldatuimatel ametipositsioonidel (ibid.).

Calvo-Armengol ja Jackson (2004) on seisukohal, et segregeeritud tööturu tingimustes on etniliste gruppide erineva positsiooni põhjuseks tööturul sotsiaalsete võrgustike erinev struktuur. Seetõttu võib näiteks etniliste vähemuste suurem tööpuudus olla tingitud võrgustikulisestest protsessidest, nagu vähesem info liikumine töövõimaluste kohta ja ka väiksemad töövõimalused võrgustikus (Beaman 2006).

Asukohariigi peamise kasutatava keele oskamine aitab immigrantidel sotsiaalselt integreeruda ja tööturul edu saavutada

Uue kodumaa peamise keele oskamine loob immigrantidele eeldused sotsiaalseks integratsiooniks ja adapteerumiseks tööturul.

Väga paljud uurijad on tähelepanu juhtinud sellele, et immigrantide uue elukohariigi peamise kasutatava keele oskamine aitab märkimisväärselt kaasa nende edukusele tööturul. Selliste tulemusteni on jõutud nii Põhja-Ameerikas kui ka Euroopas (Dustmann ja Fabbri 2000). Riigiti on keeleoskuse mõju tööturupositsioonidele erinev. Euwals (2007) on analüüsinud erinevate karakteristikute, sh keeleoskuse mõju Türgi päritolu immigrantide tööturupositsioonidele Hollandis ja Saksamaal. Ta on leidnud, et hea haridus ja keeleoskus annavad Hollandis märksa parema positsiooni kui samaväärsed näitajad Saksamaal. Nii Hollandis kui ka Saksamaal on teise põlvkonna immigrantidel võrreldes esimese põlvkonna immigrantidega paremad tööturupositsioonid ning oluline põhjus on seejuures teise põlvkonna parem keeleoskus ja haridustase.

Kodakondsuse mõju isiku positsioonile tööturul on kodakondsust puudutavatest piirangutest ja eeltingimustest riigis

Kodakondsuse roll tööturuvõimaluste mõjutajana on samuti riigiti erinev, olenedes kõige enam seadusandlusest, millega kehtestatakse näiteks vastavaid piiranguid, seatakse eeltingimusi. Bratsberg, Ragan ja Nasir (2002) on välja toonud kodakondsuse olulise mõju sissetulekutele. Fougère ja Safi (2006) arvates on kodakondsuse olemasolu parandanud immigrantide tööhõive näitajaid Prantsusmaal. Bevelander (2000) on analüüsnud immigrantide naturalisatsiooniprotsessi Rootsis ja hõivatust sealsel tööturul, seejuures on ilmnunud kodakondsusega immigrantide madalam majanduslik aktiivsus. Constant ja Zimmermann (2005) on arvamisel, et Taanis ei mõjuta naturalisatsioon töötamise (hõive) tõenäosust, küll aga nähakse selle positiivset mõju sissetulekutele (Kahanec ja Zaiceva 2008).

Eestis mõjutab Eesti kodakondsuse olemasolu lähtuvalt seadusandlusest näiteks avalikus sektoris töötamise võimalusi. Sageli esinevad kodakondsuse puudumine ja puudulik keeleoskus koos ning eesti keele mitteoskamine ei võimalda läbida ka naturalisatsiooniprotsessi.

Rahvuse, kodakondsuse ja eesti keele oskuse mõju positsioonile Eesti tööturul

On räägitud sellest, et Eestis eksisteerib palgalõhe eestlaste ja mitte-eestlaste vahel, samuti on viidatud mitte-eestlaste suuremale tööpuudusele ja madalamatele ametipositsioonidele. Nimetatud on ka Eesti tööturu etnilist segmenteeritust, mille puhul mitte-eestlased on rohkem hõivatud näiteks mitmel sekundaarsektori tegevusaladel.

Majandusliku olukorra positiivseid muutusi näevad eestlased selgemalt kui Eestis elavad venelased. Ometi on ka eestlaste hinnangud muutustele erinevate monitooringute põhjal suhteliselt stabiilsed. Nii väidab oma olukorra paranemist 35% eestlastest ja 19% Eestis elavatest venelastest (Pavelson 2006).

Eestlaste ja mitte-eestlaste hõivelõhe on püsinud, kuigi on märgata vähenemise tendentse. 25–49-aastaste eestlaste ja mitte-eestlaste hõivelõhe oli 2005. aastal 5,3 protsendipunkti. Eestlaste töötuse määr on olnud kogu aeg madalam kui mitte-eestlastel. Eestlaste ja mitte-eestlaste töötuse lõhe on alates 1997. aastast kõikunud -5,4 ja -9,2 protsendipunkti vahel (Eamets, Philips ja Tuvikene 2006).

Eestlaste ja mitte-eestlaste pikaajalise töötuse määr erineb mitmekordselt ning 2004. aastal hõlmasid pikaajaliselt töötutest üle poole (64%) mitte-eestlased, sealjuures naistest koguni 72%. Mitte-eestlaste suurt pikaajalist töötust seletatakse paljuski nende elukoha, riigikeele kasina oskuse ja vähese mobiilsusega (Tööturu ... 2006).

Vähemalt viimasel kümnel aastal on eestlaste hõivemäär olnud paari protsendipunkti võrra kõrgem kui mitte-eestlaste hõivemäär

Viie aasta tööhõive määra dünaamika põhjal on töörealise elanikkonna hõivatuse kasv olnud märgatav. Eestlastel on hõivemäär olnud vähemalt viimasel kümnel aastal paari protsendipunkti võrra kõrgem võrreldes mitte-eestlastega^a. Samas on hõivemäär tõusnud nii eestlaste kui ka mitte-eestlaste puhul, kuid mõne protsendipunkti vahe on jäänud püsima. Pärast 1990ndate lõpuaastate majandusraskusi ja neist tingitud tööhõive määra langust hakkas tööhõive määr uuesti tõusma alates 2001. aastast, mil see oli eestlastel 56,1% ja mitte-eestlastel 53,4%. 2007. aastaks oli tööhõive määr eestlastel jõudnud 63,2%-ni ja mitte-eestlastel 61,5%-ni. Mitte-eestlaste hõivenäitajaid on küllaltki palju mõjutanud see, milline on nende eesti keele oskus ning kas neil on Eesti kodakondsus. 2007. aastal oli 15–74-aastaste inimeste seas 66 500 Eesti kodakondsusega ja eesti keelt oskavat mitte-eestlast, aga eesti keelt oskavaid, kuid Eesti kodakondsuseta mitte-eestlasti oli 16 000. Joonisel 1 on esitatud eestlaste ja mitte-eestlaste tööhõive määra dünaamika alates 2002. aastast, seejuures mitte-eestlaste eesti keele oskust ja kodakondsust arvesse võttes. Vaadeldud on viit rühma: 1) eestlased, 2) eesti keelt oskavad ja Eesti kodakondsusega mitte-eestlased, 3) eesti keelt oskavad, kuid Eesti kodakondsuseta mitte-eestlased, 4) eesti keelt mitteoskavad, kuid Eesti kodakondsusega mitte-eestlased, 5) eesti keelt mitteoskavad ja Eesti kodakondsuseta mitte-eestlased.^b

Võrreldes kõigi teiste rühmadega olid perioodil 2002–2007 kõige kõrgema hõivemääraga need mitte-eestlased, kellel oli nii Eesti kodakondsus kui ka hea eesti keele oskus. Vaid 2006. aastal oli eestlaste hõivemäär protsendipunkti võrra kõrgem. Eesti keelt oskavate ja Eesti kodakondsusega mitte-eestlaste hõivemäär oli 2007. aastal 65,6%. Eestlaste hõivemäär on olnud samuti kõrge ning 2007. aastaks jõudis see 63,2%-ni. Eestlaste tööhõive määr on tõusnud eesti keelt oskavate ja Eesti kodakondsusega mitte-eestlaste tööhõive määrast ka veidi kiiremini. 2002. aastaga võrreldes oli tõus eestlaste puhul 6,1%, eesti keelt oskavate ja Eesti kodakondsusega mitte-eestlaste puhul 2,6%.

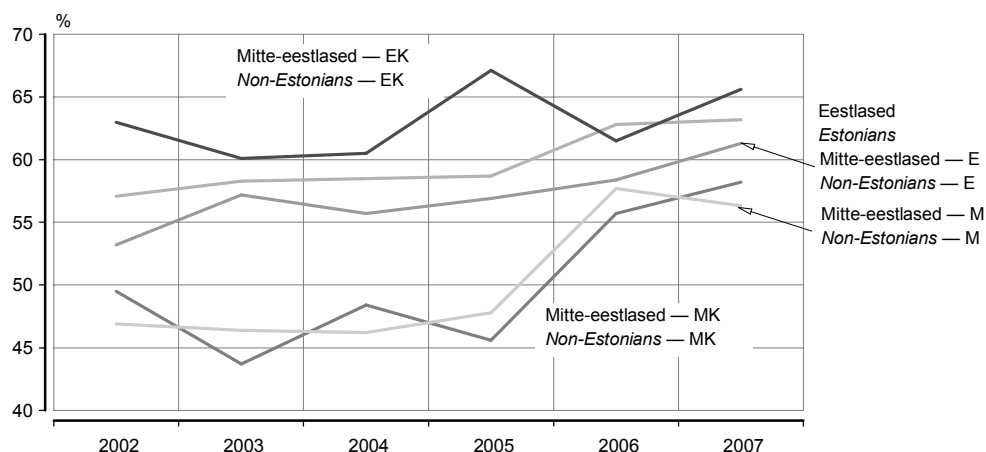
Üle 60% (61,3%-ni) jõudis 2007. aastaks ka nende mitte-eestlaste tööhõive määr, kes küll oskasid eesti keelt, kuid kel puudus Eesti kodakondsus.

Tööhõive määr ei ole perioodil 2002–2007 kordagi ületanud 60% kodakondsusega, kuid keeleoskusega töörealise mitte-eestlaste ning kodakondsusega ja keeleoskusega töörealise mitte-eestlaste seas. Torkab silma, et eesti keele mitteoskamine tähendab halvemat positsiooni hoolimata sellest, kas on Eesti kodakondsus või mitte. Tööhõive määr on tõusnud siiski kõigis vaadeldud rühmades. Erinevused rühmade vahel on jäänud püsima, kuid on muutunud väiksemaks. Vähenenud on hõivelõhe eelkõige eesti keelt oskavate ja mitteoskavate töörealise inimeste vahel.

^a Artiklis välja toodud mõiste „mitte-eestlased“ alla kuuluvad kõik Eestis elavad muud rahvusrühmad. Mitte-eestlaste osatähtsus Eesti rahvastikus oli 2007. aastal 31%. 2007. aastal hõlmasid suuremad etnilistest rühmadest venelased 26%, ukrainlased 2%, valgevenelased 1% Eesti rahvastikust.

^b Edaspidi tähistatud: EK — Eesti kodakondsusega ja eesti keelt oskavad mitte-eestlased; E — Eesti kodakondsuseta ja eesti keelt oskavad mitte-eestlased; MK — Eesti kodakondsusega ja eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased; M — Eesti kodakondsuseta ja eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased.

Joonis 1 Eestlaste ja mitte-eestlaste tööhõive määr, 2002–2007
Figure 1 Employment rate of Estonians and non-Estonians, 2002–2007



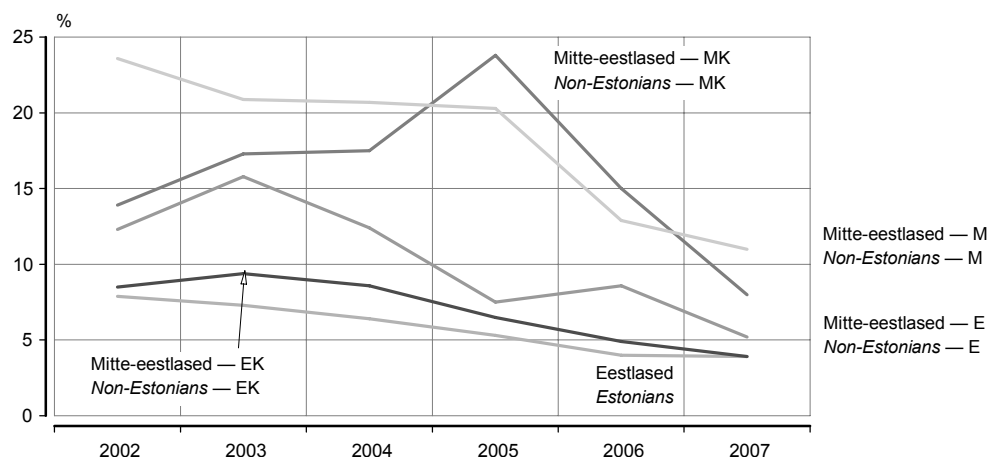
EK — Eesti kodakondsusega ja eesti keelt oskavad mitte-eestlased; E — Eesti kodakondsuseta ja eesti keelt oskavad mitte-eestlased; MK — Eesti kodakondsusega ja eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased; M — Eesti kodakondsuseta ja eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased.

EK — non-Estonians with Estonian citizenship and with knowledge of the Estonian language; E — non-Estonians without Estonian citizenship but with knowledge of the Estonian language; MK — non-Estonians with Estonian citizenship but without knowledge of the Estonian language; M — non-Estonians without Estonian citizenship and without knowledge of the Estonian language.

Tööhõive määr on viimastel aastatel nii eestlastel kui ka mitte-eestlastel pidevalt tõusnud, töötuse määr pidevalt langenud

Tööhõive määra tõusuga on viimastel aastatel kaasas käinud töötuse määra langus. Nii nagu tööhõive määra puhul väärub ka töötuse määra puhul analüüsimist näitaja dünaamika eestlastel ning eesti keelt oskavatel ja mitteoskavatel, kodakondsusega ja kodakondsuseta mitte-eestlastel aastatel 2002–2007. Kui tööhõive määr on viimastel aastatel pidevalt tõusnud ning seda kõigis vaadeldud rühmades, siis töötuse määr on jällegi pidevalt langenud ning seda samuti kõigis rühmades (vt joonis 2). 2002. aastal oli eesti keelt oskavate ja Eesti kodakondsusega mitte-eestlaste töötuse määr pisut kõrgem eestlaste omast, kuid 2007. aastaks oli eestlaste ja nende mitte-eestlaste töötuse määr võrdne — 3,9%. Madalamale kui 10% on langenud ka nende mitte-eestlaste töötuse määr, kellel on hea eesti keele oskus, kuid puudub Eesti kodakondsus. Töötuse määr on kõrgeim nende mitte-eestlaste seas, kes ei oska eesti keelt, 2007. aastaks oli töötuse määr langenud rohkem nende seas, kel puudub küll eesti keele oskus, aga samas on Eesti kodakondsus.

Joonis 2 Eestlaste ja mitte-eestlaste töötuse määr, 2002–2007
Figure 2 Unemployment rate of Estonians and non-Estonians, 2002–2007



EK — Eesti kodakondsusega ja eesti keelt oskavad mitte-eestlased; E — Eesti kodakondsuseta ja eesti keelt oskavad mitte-eestlased; MK — Eesti kodakondsusega ja eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased; M — Eesti kodakondsuseta ja eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased.

EK — non-Estonians with Estonian citizenship and with knowledge of the Estonian language; E — non-Estonians without citizenship but with knowledge of the Estonian language; MK — non-Estonians with Estonian citizenship but without knowledge of the Estonian language; M — non-Estonians without Estonian citizenship and without knowledge of the Estonian language.

Nende töötute mitte-eestlaste seas, kes ei oska eesti keelt, on pikaajalisi töötuid tunduvalt rohkem kui töötute eestlaste ja eesti keelt oskavate töötute mitte-eestlaste seas

Üheks võimaluseks hinnata eesti keele mõju konkurentsivõimele tööturul on töötusperioodi pikkus. Teisisõnu, tuleb uurida, kas keeleoskus aitab kiiremini tööd leida või mitte. Töötute jaotamisel töötusperioodi pikkuse järgi eristatakse lühi- ja pikaajalisi töötuid. Pikaajalised töötud on tööd otsinud kauem kui 12 kuud. Pikaajaline töötus tähendab püsiva sissetuleku kadumist või vähenemist, samuti nõrgeneb seni kogutud inimkapitali mõju uue töökohta otsingutel ja väheneb tõenäosus uut töökohta leida. Sageli tekivad ka sotsiaalsed probleemid — pereprobleemid, kuritegevus või ka suitsidaalne käitumine. Pikaajalise töötuse negatiivne mõju jõuab lõpuks ka makromajanduse tasemele. Tabelis 1 on vaadeldud lühi- ja pikaajaliste töötute osatähtsust eestlastest töötute, eesti keelt oskavate ja eesti keelt mitteoskavate mitte-eestlastest töötute hulgas. Töötute eestlaste ja eesti keelt oskavate töötute mitte-eestlaste seas oli nii 2003. kui ka 2007. aastal lühiajalisi töötuid oluliselt enam kui pikaajalisi töötuid. Eestlastest töötutest oli 2003. aastal lühiajalisi töötuid 60%, 2007. aastal 57%. Eesti keelt oskavate mitte-eestlastest töötute seas oli lühiajalisi töötuid 2003. aastal 58%, 2007. aastal 62%. Eesti keelt mitteoskavate töötute seas oli pikaajalisi töötuid tunduvalt enam ja nende osatähtsus kasvas 2007. aastal võrreldes 2003. aastaga. Kui 2003. aastal oli nende mitte-eestlastest töötute hulgas pikaajalisi töötuid 59%, siis 2007. aastal juba 72%.

Tabel 1 **Eestlaste ja mitte-eestlaste lühi- ja pikaajaline töötus, 2003, 2007**
Table 1 *Short-term and long-term unemployment of Estonians and non-Estonians, 2003, 2007*
(protsenti — percentages)

Töötud	2003		2007		The unemployed
	lühiajaline töötus <i>short-term unemployment</i>	pikaajaline töötus <i>long-term unemployment</i>	lühiajaline töötus <i>short-term unemployment</i>	pikaajaline töötus <i>long-term unemployment</i>	
Eestlased	60	40	57	43	<i>Estonians</i>
Eesti keelt oskavad mitte-eestlased	58	42	62	38	<i>Non-Estonians with knowledge of the Estonian language</i>
Eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased	41	59	28	72	<i>Non-Estonians without knowledge of the Estonian language</i>

Oluline on ka töötute hinnang oma tööalasele potentsiaalile ja võimetele. Üks selle hinnangu väljundeid on oodatav palganumber, mis oleks tööleasumise eelduseks. Tabelis 2 on võrreldud viie rühma hinnanguid ja esile toodud küsitluse käigus eelnevalt pakutud kaks kõige suuremat palgavahemikku. Need palgavahemikud näitavad ka usku, et tööturul saadakse oma oskuste eest vääriline tasu, julgust loota head tööturupositsiooni.

Tabel 2 **Tööleasumise eeldusena oodatav palk töötutel eestlastel ja mitte-eestlastel, 2007**
Table 2 *Wages expected by unemployed Estonians and non-Estonians as prerequisite to start work, 2007*
(protsenti — percentages)

Töötud <i>The unemployed</i>	Vähemalt 10 000 krooni <i>At least 10,000 kroons</i>	Rohkem kui 10 000 krooni <i>More than 10,000 kroons</i>	Kokku <i>Total</i>
Eestlased <i>Estonians</i>	29,0	21,5	50,5
EK	31,6	28,5	60,1
E	26,6	20,5	47,1
MK	16,8	9,8	26,6
M	23,9	3,1	27,0

EK — Eesti kodakondsusega ja eesti keelt oskavad mitte-eestlased; E — Eesti kodakondsuseta ja eesti keelt oskavad mitte-eestlased; MK — Eesti kodakondsusega ja eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased; M — Eesti kodakondsuseta ja eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased.

EK — *non-Estonians with Estonian citizenship and with knowledge of the Estonian language*; E — *non-Estonians without Estonian citizenship but with knowledge of the Estonian language*; MK — *non-Estonians with Estonian citizenship but without knowledge of the Estonian language*; M — *non-Estonians without Estonian citizenship and without knowledge of the Estonian language*.

Eesti kodakondsusega ja eesti keelt oskavate töötute mitte-eestlaste hulgas on kõige rohkem suuremat töötasu ootavaid inimesi

Suuremat töötasu eeldavaid töötuid oli 2007. aastal kõige enam eesti keelt oskavate Eesti kodakondsusega mitte-eestlastest töötute seas. Neist arvas koguni ligi kolmandik, et ei asu enne tööle, kui pakutav palk ületab 10 000 krooni. Kolm viiendikku neist töötutest mitte-eestlastest soovis saada vähemalt 10 000 krooni või rohkem kui 10 000 krooni. Töötutest eestlastest pooled oodanud tööle asudes tööandjalt kas vähemalt 10 000 krooni või rohkem kui 10 000 krooni, kuid enamik nende kahe palgavahemiku pooldajatest oma ootuste latti üle 10 000 krooni ei seadnud. Ligi pool eesti keelt oskavatest, kuid Eesti kodakondsuseta mitte-eestlastest ei leppinud samuti vähemaga kui 10 000 krooni. Eesti keele oskuse suurt mõju oodatavale palganumbrile näitab see, et vaid alla kolmandiku eesti keelt mitteoskavatest mitte-eestlastest eeldas uuel tööandjalt tööleasumisel vähemalt 10 000-kroonist brutopalka. Seejuures ei mõjutanud hinnanguid oluliselt ka Eesti kodakondsuse olemasolu. Siiski suurendas Eesti kodakondsus veidi nende osatähtsust, kes eeldasid palgana enam kui 10 000 krooni.

Positsiooni tööturul saab hinnata ka selle põhjal, millisesse ametirühma kuulutakse. Ametirühma järgi hindamine ei näita küll indiviidi tasandil tegelikkust, samas näitab see seda siiski rühma tasandil. Teisisõnu, hinnang indiviidi tööturupositsioonile oleneb palju ka subjektiivsetest asjaoludest, sellest, kuivõrd ihaldusväärne töökoht töötajale on ja millisele kohale paigutub see töökoht tema isiklikult määratletud hierarhias. Tippspetsialisti ametikohal töötamine võimaldab aga võrreldes lihttöölisega üsna objektiivselt rohkem kõikvõimalikke tööeluga seotud hüvesid/eeliseid alustades suuremast keskmisest sissetulekust ning lõpetades tööaja paindlikkuse ja muude valikuvõimalustega. Ametirühmade järjestamise/klassifitseerimise skeeme on mitmeid, näiteks CAMSIS, CSP-CH, *Goldthorpe*, ISCO-88, Treimani ja Wright'i konstrueeritud skeem.

Selles artiklis on kasutatud ISCO-88 ametipositsioonide klassifitseerimisskeemi, kuid seda on töödeldud nii, et analüüsis on vaatluse all viis suuremat ametialade rühma. Üsna olulise muutusena on juhtide ja tippspetsialistide rühma lisatud ka muud ametnikud.

Enamik hõivatud juhtidest, tippspetsialistidest või ametnikest on eestlased

Valdav enamik hõivatud juhtidest, tippspetsialistidest või ametnikest on eestlased. 2007. aastal olid nendel ametialadel töötanute 75% eestlased, seda on enam kui eestlaste osatähtsus hõivatutest. Eestlastest hõivatute seas oli juhte, tippspetsialiste või ametnikke 2007. aastal 36%, mitte-eestlaste seas aga 25%. Mitte-eestlaste seas oli 2007. aastal kõige enam oskustöölise ja operaatoritena, samuti lihttöölisena hõivatuid. Eestlaste seas oli nendel ametialadel töötavaid inimesi tunduvalt vähem.

Tabelis 3 on ära toodud töötajate ametialane kuuluvus 2003. ja 2007. aastal. Eesmärk on hinnata, kas nelja aastaga on ametialase jagunemise struktuur muutunud ning seda, kas ja kuivõrd mõjutab ametialast kuuluvust rahvus, mitte-eestlaste puhul eesti keele oskus ja kodakondsus. Esitatud arvud näitavad üsna suuri erinevusi mitte-eestlaste hõivestruktuuris.

Nii 2003. kui ka 2007. aastal eristusid mitte-eestlased omavahel selle järgi, kas osati eesti keelt või mitte. Eesti kodakondsus nii suurt rolli ei mänginud. Eesti keelt oskavate mitte-eestlaste hõivestruktuur sarnanes rohkem eestlaste omaga, kuid mitte ilma oluliste erinevusteta mõnede ametirühmade järgi.

Eestlaste ja nende mitte-eestlaste vahel, kes oskasid hästi eesti keelt, ei olnud suuri erinevusi juhtide, tippspetsialistide ja ametnike rühma kuulujate osatähtsuse poolest ning seda nii 2003. kui ka 2007. aastal. Juhtide, tippspetsialistide ja ametnike hulka kuulujate osatähtsus oli nii 2003. kui ka 2007. aastal suurim nende mitte-eestlaste rühmas, kes oskasid eesti keelt ja kellel oli ka Eesti kodakondsus. 2007. aastaks suurenes siiski Eesti kodakondsusega, kuid keeleoskusega hõivatute rühmas nende osatähtsus, kes kuulusid juhtide, tippspetsialistide või ametnike hulka, 24%-ni. Niivõrd suure kasvu põhjustas eelkõige juhtide ja tippspetsialistide osatähtsuse suurenemine selles mitte-eestlaste rühmas.

Keskastme spetsialistide ja tehnikute ametialadel töötavate inimeste osatähtsus oli 2007. aastal kõige suurem nende mitte-eestlaste seas, kes oskasid eesti keelt. Eestlaste seas oli keskastme spetsialistidena ja tehnikutena töötavate inimeste osatähtsus 2003. aastal ja 2007. aastal samasugune.

Eesti keelt mitteoskavate mitte-eestlaste seas jäi keskastme spetsialistide ametialadel töötavate inimeste osatähtsus nii 2003. kui ka 2007. aastal alla 10%.

Eesti keelt mitteoskavaid mitte-eestlasi on kõige rohkem ametis oskustöölise või operaatoritena

Kõige suurem osa eesti keelt mitteoskavatest hõivatud mitte-eestlastest oli 2003. ja ka 2007. aastal ametis oskustöölise ja operaatoritena. Nendel ametialadel töötas 2007. aastal üle poole (61%) eesti keelt mitteoskavatest ja Eesti kodakondsuseta mitte-eestlastest. Oskustöölise ja operaatoritena töötas 2007. aastal ka ligi pool nendest, kellel oli küll Eesti kodakondsus, kuid puudus eesti keele oskus.

Märkimisväärne on see, et oskustöölise ja operaatorite osatähtsus oli eestlaste seas 2003. ja 2007. aastal pisut suurem kui eesti keelt oskavate mitte-eestlaste seas.

Kui 2003. aastal oli eestlastest hõivatute hulgas teenindus- ja müügitöötajaid oluliselt vähem kui keeleoskusega mitte-eestlaste hulgas, siis 2007. aastal see nii enam polnud. Eesti keelt oskavate mitte-eestlaste seas muutus teenindajate ja müügitöötajate osatähtsus sarnaseks nende ametialade esindajate osatähtsusega eestlastest hõivatute seas.

Tööturupositsioone hinnates tulevad erinevused kõige selgemini välja, kui võrrelda skaala alumist ja ülemist otsa ehk eestlaste ja mitte-eestlaste kuulumist juhtide, tippspetsialistide ja ametnike ning lihttöölise hulka.

2007. aastal oli lihttöölise osatähtsus eesti keelt mitteoskavate mitte-eestlaste seas ligi viiendik olenemata sellest, kas neil oli Eesti kodakondsus või mitte. Siiski vähenes lihttöölise osatähtsus veidi võrreldes 2003. aastaga. Eesti keelt oskavate mitte-eestlaste ja eestlaste hulgas oli lihttöölise osatähtsus alla kümnendiku.

Üsna selgelt tuleb esile eesti keele oskuse määrav roll ametialase edukuse tagajana, Eesti kodakondsusel nii suurt rolli ei ole. Eesti keelt oskamata on mitte-eestlastel üsna keeruline jõuda kas juhi, tippspetsialisti või ametniku ametikohale ning nad peavad sagedamini leppima lihttöölise positsiooniga. Eesti keelt osates on mitte-eestlaste ametialane positsioon võrdväärne eestlaste positsiooniga, need positsioonid olid sarnased nii 2003. kui ka 2007. aastal.

Tabel 3 **Eestlaste ja mitte-eestlaste ametialane kuuluvus, 2003, 2007**
Table 3 *Occupational status of Estonians and non-Estonians, 2003, 2007*
(protsenti — percentages)

Ametiala	Eestlased Estonians		EK		E		MK		M		Occupation
	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007	
Juhid, tippspetsialistid ja ametnikud	35	36	37	39	30	35	11	24	11	11	Managers, professionals and clerks
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	14	14	17	23	10	20	3	9	4	3	Technicians and associate professionals
Teenindus- ja müügitöötajad	12	12	14	13	21	12	14	9	12	8	Service workers and shop and market sales workers
Oskustöölised ja operaatorid	29	30	26	19	26	27	51	41	52	61	Skilled workers and operators
Lihttöölised	10	9	6	7	13	6	21	18	22	18	Elementary occupations

EK — Eesti kodakondsusega ja eesti keelt oskavad mitte-eestlased; E — Eesti kodakondsuseta ja eesti keelt oskavad mitte-eestlased; MK — Eesti kodakondsusega ja eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased; M — Eesti kodakondsuseta ja eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased.

EK — non-Estonians with Estonian citizenship and with knowledge of the Estonian language; E — non-Estonians without Estonian citizenship but with knowledge of the Estonian language; MK — non-Estonians with Estonian citizenship but without knowledge of the Estonian language; M — non-Estonians without Estonian citizenship and without knowledge of the Estonian language.

Erineva haridustasemega eestlased ja mitte-eestlased tööturul

Haridus kui kogutud inimekapitali olulisemaid komponente loob olenevalt hariduse liigist ja tasemest erinevaid võimalusi rakendumiseks tööturul. Võimalused tööturul peaksid suurenema koos haridustaseme tõusuga. Tabelis 4 on esitatud andmed erineva haridustasemega eestlaste ja mitte-eestlaste jagunemisest ametialade kaupa.

Omandatud hariduse rakendamisele tööturul aitab sageli kaasa keeleoskus

Nii eesti keelt oskavatest kõrgharidusega hõivatud mitte-eestlastest kui ka kõrgharidusega hõivatud eestlastest töötas üle poole kas juhtide, tippspetsialistide või ametnikena.

Ligi kolmandik oli eesti keelt oskavate kõrgharidusega mitte-eestlaste seas neid, kes töötasid keskastme spetsialisti või tehnikuna.

Kõrgharidusega, kuid eesti keelt mitteoskavatest töötajatest kuulus juhtide, tippspetsialistide või ametnike hulka vaid veidi üle kolmandiku. Pisut üle kümnendiku nendest pidi leppima lihttöölise positsiooniga. Samas oli kolmandik nendest hõivatud oskustöölise ja operaatoritena, kuid kõrgharidusega eestlaste ja eesti keelt oskavate mitte-eestlaste esindatus selles ametialade rühmas oli üsna madal. Põhiharidusega töötajate seas oli lihttöölise osatähtsus kõige suurem, erinevalt teistest haridustasemetest eesti keele mitteoskamine siin tõenäosust töötada lihttöölisena oluliselt ei suurendanud. Keskkaridusega töötajad, kes olid koos keskkaridusega omandanud ka ameti, töötasid olenemata rahvusest või keeleoskusest kõige enam oskustöölise ja operaatoritena. Keskkaridusega eestlaste ja eesti keelt oskavate mitte-eestlaste hulgas oli võrreldes teiste haridustasemetega enam teenindus- ja/või müügitööd tegevaid inimesi.

Torkab silma, et kõikide haridustasemete puhul oli tegutsemine teenindus- ja müügitöötajana eesti keelt oskamata küllaltki harv nähtus. Jättes kõrvale kõrgharidusega eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased, saab öelda, et kõikide teiste haridustasemete puhul tähendab eesti keele mitteoskamine küllaltki tõenäoliselt oskustöölise, operaatori või lihttöölise ametikohta.

Tabeli 4 põhjal ilmneb eesti keele olulisus omandatud teadmiste rakendamisel tööturul. Kõige enam tuleb see esile töötajate puhul, kellel on nii hea eesti keele oskus kui ka kõrgharidus.

Tabel 4 **Eestlaste ja mitte-eestlaste ametialane kuuluvus haridustaseme järgi, 2007**
Table 4 *Occupational status of Estonians and non-Estonians by educational level, 2007*
(protsenti — percentages)

Ametiala	PK	KH	KHA	KKH	Occupation
Eestlased					<i>Estonians</i>
juhid, tippspetsialistid ja ametnikud	6	30	22	63	<i>managers, professionals and clerks</i>
keskastme spetsialistid ja tehnikud	3	15	13	19	<i>technicians and associate professionals</i>
teenindus- ja müügitöötajad	12	17	14	7	<i>service workers and shop and market sales workers</i>
oskustöölised ja operaatorid	59	28	44	8	<i>skilled workers and operators</i>
lihttöölised	20	9	7	3	<i>elementary occupations</i>
Eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased					<i>Non-Estonians with knowledge of the Estonian language</i>
juhid, tippspetsialistid ja ametnikud	6	22	25	57	<i>managers, professionals and clerks</i>
keskastme spetsialistid ja tehnikud	0	16	17	29	<i>technicians and associate professionals</i>
teenindus- ja müügitöötajad	13	25	19	5	<i>service workers and shop and market sales workers</i>
oskustöölised ja operaatorid	52	28	30	10	<i>skilled workers and operators</i>
lihttöölised	28	9	9	2	<i>elementary occupations</i>
Eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased					<i>Non-Estonians without knowledge of the Estonian language</i>
juhid, tippspetsialistid ja ametnikud	3	10	11	39	<i>managers, professionals and clerks</i>
keskastme spetsialistid ja tehnikud	3	2	4	10	<i>technicians and associate professionals</i>
teenindus- ja müügitöötajad	6	6	10	5	<i>service workers and shop and market sales workers</i>
oskustöölised ja operaatorid	61	60	61	35	<i>skilled workers and operators</i>
lihttöölised	26	22	15	12	<i>elementary occupations</i>

PK — põhiharidus ja/või kutseharidus koos põhiharidusega; KH — keskkaridus; KHA — keskkaridus koos ametioskuste omandamisega; KKH — kõrgharidus.

PK — *basic education and/or vocational education with basic education*; KH — *secondary education*; KHA — *secondary education with occupational skills*; KKH — *higher education*.

Valdav osa hõivatud eestlastest ja mitte-eestlastest leiab, et nende töö on haridustasemega kooskõlas

Võimalusi ja positsiooni tööturul peegeldab ka see, kas tehakse tööd, mis vastab tegelikele teadmistele, või on töötaja sunnitud vastu võtma töökoha, mis ei eelda nii põhjalikku ettevalmistust. Üsna vähe oli nii 2003. aastal kui ka 2007. aastal neid töötajaid, kes arvasid, et nende töö eeldab tegelikult kõrgemat haridustaset. Valdav enamik töötajaid hindas oma hariduse ja tööülesanded kooskõlas olevaks. Samas ilmnisid olulised erinevused eestlaste ja mitte-eestlaste hinnangutes töö ja hariduse kooskõlale. Eestlaste seas oli 2003. aastal oluliselt enam neid, kes hindasid oma töö haridustasemega kooskõlas olevaks, ning nii oli ka neli aastat hiljem — vastavalt 90% ja 91% hõivatud eestlastest. Seda, et nende töö eeldaks tegelikult kõrgemat haridustaset, leidis 2007. aastal 3% hõivatud eestlastest, 7% arvas, et töökohale esitatavad nõuded eeldavad tegelikult madalamat haridustaset.

Eesti kodakondsuse ja keeleoskusega hõivatud mitte-eestlastest arvas 2003. aastal 82%, et nende töö ja haridus on kooskõlas. 2007. aastaks oli nende osatähtsus viie protsendipunkti võrra suurem. Võrreldes 2003. aastaga vähenes nende osatähtsus, kes arvasid, et nende töö eeldab madalamat haridustaset.

Kõige rohkem kasvas nende osatähtsus, kes hindasid tööd haridusega kooskõlas olevaks, Eesti kodakondsusega, kuid eesti keele oskuseta hõivatute seas. Võrreldes 2003. aastaga oli kasv 12 protsendipunkti. Eesti keelt oskavate, kuid kodakondsuseta mitte-eestlastest hõivatute hulgas jäi samasuguse hinnangu andjate osatähtsus 2007. aastal võrreldes 2003. aastaga praktiliselt samaks, üsna sarnane hinnangute jagunemine oli ka keeleoskuseta ning kodakondsuseta mitte-eestlastest hõivatutel.

Tabel 5 **Eestlaste ja mitte-eestlaste hinnangud nende töö ja haridustaseme kooskõlale, 2003, 2007**

Table 5 *Evaluations of Estonians and non-Estonians regarding concordance between their job and educational level, 2003, 2007*
(protsenti — percentages)

	2003			2007		
	jah, on kooskõlas	töö eeldab kõrgemat haridustaset	töö eeldab madalamat haridustaset	jah, on kooskõlas	töö eeldab kõrgemat haridustaset	töö eeldab madalamat haridustaset
	<i>yes, in concordance</i>	<i>the job presupposes a more advanced level of education</i>	<i>the job presupposes a lower level of education</i>	<i>yes, in concordance</i>	<i>the job presupposes a more advanced level of education</i>	<i>the job presupposes a lower level of education</i>
Eestlased Estonians	90	2	8	91	3	7
EK	82	2	16	87	2	11
E	78	9	13	79	0	21
MK	73	4	24	85	3	12
M	75	3	22	78	2	20

EK — Eesti kodakondsusega ja eesti keelt oskavad mitte-eestlased; E — Eesti kodakondsuseta ja eesti keelt oskavad mitte-eestlased; MK — Eesti kodakondsusega ja eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased; M — Eesti kodakondsuseta ja eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased.

EK — *non-Estonians with Estonian citizenship and with knowledge of the Estonian language*; E — *non-Estonians without Estonian citizenship but with knowledge of the Estonian language*; MK — *non-Estonians with Estonian citizenship but without knowledge of the Estonian language*; M — *non-Estonians without Estonian citizenship and without knowledge of the Estonian language*.

Eestlaste ja mitte-eestlaste majanduslik toimetulek

Ühe tööturupositsiooni näitajana saab kasutada ka hinnangut majanduslikule toimetulekule, selgitades, kas töötavatel inimestel on raskusi toimetulemisega või mitte. Võrreldes 2003. aastaga on majanduslik kindlus kasvanud nii eestlaste kui ka mitte-eestlaste seas. Samas on jäänud püsima erinevused eestlaste ja mitte-eestlaste vahel, samuti mitte-eestlaste seas olenevalt eesti keele oskusest ja kodakondsusest. 2003. aastal väitis 62% töötavatest

eestlastest, et nad saavad majanduslikult hakkama, 2007. aastaks suurenes toimetulijate osatähtsus 76%-ni. Eesti keelt oskavate ja Eesti kodakondsusega hõivatud mitte-eestlaste hulgas kasvas toimetulevate inimeste osatähtsus 2007. aastaks 62%-ni, samuti oli toimetulevaid, eesti keelt oskavaid kodakondsuseta hõivatud mitte-eestlasi 2007. aastal üle 50%. Kui eestlastest hõivatute ning mitte-eestlastest eesti keelt oskavate kodakondsusega hõivatute seas oli minimaalselt neid, kes tulid toime suurte raskustega, siis vaid keeleoskusega mitte-eestlastest hõivatute seas oli 2007. aastal ligi kümnendik neid, kes tulid toime suurte raskustega. 2003. aastal oli nende osatähtsus 11%.

2007. aastal sai majanduslikult vaid suurte raskustega hakkama 14% eesti keelt mitteoskavatest hõivatud mitte-eestlastest

Oluliselt madalamad on toimetuleku näitajad aga nende mitte-eestlastest hõivatute seas, kes ei oska eesti keelt. Nende hulgas vähenes suurte raskustega toimetulevate isikute osatähtsus 2007. aastal võrreldes 2003. aastaga, kuid siiski oli nii Eesti kodakondsusega kui ka Eesti kodakondsuseta eesti keelt mitteoskavate mitte-eestlastest töötajate seas suurte raskustega toimetulevaid kõige enam — 14%. Nende osatähtsus, kes tulid mõningate raskustega toime, jäi 2007. aastal võrreldes 2003. aastaga praktiliselt samaks, küll aga kasvas mõlema rühma puhul oluliselt toimetulijate osatähtsus (vt tabel 6).

Tabel 6 **Eestlaste ja mitte-eestlaste hinnangud oma majanduslikule toimetulekule, 2003, 2007**
Table 6 *Evaluations of Estonians and non-Estonians on their economic coping, 2003, 2007*
(protsenti — percentages)

	2003			2007		
	tulen toime <i>I cope well</i>	tulen toime mõningate raskustega <i>I cope with some difficulties</i>	tulen toime suurte raskustega <i>I cope with great difficulties</i>	tulen toime <i>I cope well</i>	tulen toime mõningate raskustega <i>I cope with some difficulties</i>	tulen toime suurte raskustega <i>I cope with great difficulties</i>
Eestlased <i>Estonians</i>	62	33	5	76	22	2
EK	47	47	6	62	36	2
E	42	48	11	57	36	8
MK	29	50	21	36	50	14
M	34	44	23	43	43	14

EK — Eesti kodakondsusega ja eesti keelt oskavad mitte-eestlased; E — Eesti kodakondsuseta ja eesti keelt oskavad mitte-eestlased; MK — Eesti kodakondsusega ja eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased; M — Eesti kodakondsuseta ja eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased.

EK — *non-Estonians with Estonian citizenship and with knowledge of the Estonian language*; E — *non-Estonians without Estonian citizenship but with knowledge of the Estonian language*; MK — *non-Estonians with Estonian citizenship but without knowledge of the Estonian language*; M — *non-Estonians without Estonian citizenship and without knowledge of the Estonian language*.

Eesti keelt oskavatel mitte-eestlastel on mitu korda suurem tõenäosus töötada juhi, tippspetsialisti või ametnikuna kui eesti keelt mitteoskavatel mitte-eestlastel

Logistilise regressiooni andmeanalüüsimeetod võimaldab hinnata, kas ja kuivõrd mõjutavad erinevad karakteristikud tõenäosust töötada juhtide, tippspetsialistide või ametnikuna. Mudeli juures on oluline kasutada võrdlusi ametirühmaga. Kõige suuremad erinevused ilmnevad haridustaseme puhul. Kui kõrgharidusega inimestel oli võrreldes keskhariidusega inimestega 2007. aastal 4,8 korda suurem tõenäosus töötada juhi, tippspetsialisti või ametnikuna, siis põhiharidusega inimestel oli see 6 korda väiksem. Eesti keelt oskavatel mitte-eestlastel oli 2,2 korda suurem tõenäosus töötada juhi, tippspetsialisti või ametnikuna kui eesti keelt mitteoskavatel mitte-eestlastel. Eesti kodakondsusel oli võrreldes keeleoskusega veidi väiksem mõju, kuid siiski oluline. Vanuse puhul olid suuremad võimalused 25–49-aastaselt ning naistel olid suuremad võimalused kui meestel. Mudelis olevaid tunnuseid arvestades oli erinevus soo järgi siiski kõige väiksem.

Tabel 7 Juhtide, tippspetsialistide ja ametnike ametirühma kuulumist mõjutavad karakteristikud, 2007
Table 7 Characteristics influencing inclusion in the occupational group of managers, professionals and clerks, 2007
 (protsenti — percentages)

Karakteristik	Regressioon- kordaja <i>Regression coefficient</i>	Riskisuhe võrdlusrühmaga <i>Risk relation with reference group</i>	<i>Characteristic</i>
Sugu			Sex
naised	0,207	1,2	females
Omandatud haridus			Acquired education
põhi- ja/või kutseharidus	-1,787	-6,0	basic education and/or vocational education
amet koos keskharidusega	0,361	1,4	occupation with secondary education
kõrgharidus	1,573	4,8	higher education
Vanus			Age
25–49	0,673	2,0	25–49
50–74	0,250	1,3	50–74
Mitte-eestlased keeleoskuse alusel			Non-Estonians by knowledge of the language
oskavad eesti keelt	0,783	2,2	have knowledge of the Estonian language
Kodakondsus			Citizenship
muu	-0,292	-1,3	other

Soo puhul on võrdlusrühmaks mehed, hariduse puhul keskharidusega isikud, vanuse puhul 15–24-aastased, kodakondsuse puhul Eesti kodakondsusega isikud ning keeleoskuse puhul eesti keelt mitteoskavad isikud. Regressioonikordajad on olulised nivool <0,05.

In case of sex, the reference group is formed of men, in case of education — persons with secondary education, in case of age — the age-group 15–24, in case of citizenship — persons with Estonian citizenship, and in case of language knowledge — persons without knowledge of the Estonian language. Regression coefficients are significant on level <0.05.

Kokkuvõte ja järeldused

Regressioonimudel näitab, et kõige enam aitas 2007. aastal juhtide, tippspetsialistide ja ametnike hulka kuulumisele kaasa haridustase, seejärel eesti keele oskus. Kõrgharidusega ja eesti keelt oskavate mitte-eestlaste ametialane struktuur oli ka üsna sarnane võrreldes kõrgharidusega eestlastega. Mõlemal juhul oli enamik hõivatuid ametis juhi, tippspetsialisti või ametnikuna. Kui ametite puhul võiks näiteks mõnel juhul indiviidi subjektiivsel tasandil olla maitseküsimus, kas väärtustada enam tippspetsialisti või hea kopajuhhi tööd, siis näiteks suurem töötus eesti keele oskuseta ja Eesti kodakondsuseta mitte-eestlaste seas on juba suurem probleem.

Mõõtes erinevate indikaatorite abil eestlaste ja mitte-eestlaste positsiooni tööturul, võib öelda, et eestlased on mõneti edukamad. Kui aga hinnata mitte-eestlaste võimalusi võrreldes eestlastega arvestades mitte-eestlaste kodakondsust ja eesti keele oskust, siis kuvand muutub. Tabelis 8 on toodud esile nelja rühma võimalused tööturul. Võrdlusrühmaks on eestlased ning võrdlemisel on kasutatud skaalat, kus positsiooni iga tööturu indikaatori puhul on hinnatud järgmiselt: 1 — parem, 2 — pigem parem, 3 — sama, 4 — pigem halvem, 5 — halvem. Kasutatud on indikaatoreid, kus valimi esindatus oli piisav selleks, et hinnata nii eesti keele oskuse kui ka kodakondsuse mõju.

Tabel 8 **Mitte-eestlaste positsioon tööturul võrreldes eestlastega indikaatori järgi, 2007**
Table 8 *Labour market positions of non-Estonians compared to Estonians by indicator, 2007*
(skaala 1–5 — scale 1–5)

Indikaator	EK	E	MK	M	Indicator
Tööhõive	2	4	5	5	Employment
Töötus	3	4	5	5	Unemployment
Eeldatav palga suurus	1	3	5	5	Expected wages
Ametialane positsioon	3	3	5	5	Occupational position
Töö ja haridustaseme kooskõla	4	4	5	5	Concordance between job and education
Majanduslik toimetulek	4	4	5	5	Economic coping

EK — Eesti kodakondsusega ja eesti keelt oskavad mitte-eestlased; E — Eesti kodakondsuseta ja eesti keelt oskavad mitte-eestlased; MK — Eesti kodakondsusega ja eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased; M — Eesti kodakondsuseta ja eesti keelt mitteoskavad mitte-eestlased.

EK — non-Estonians with Estonian citizenship and with knowledge of the Estonian language; E — non-Estonians without Estonian citizenship but with knowledge of the Estonian language; MK — non-Estonians with Estonian citizenship but without knowledge of the Estonian language; M — non-Estonians without Estonian citizenship and without knowledge of the Estonian language.

Tabelis 8 esitatud indikaatorite põhjal saab järeldada järgmist.

- Mitte-eestlasest töötajale annab eesti keele oskus koos Eesti kodakondsusega võimaluse saavutada eestlastega sarnane positsioon tööturul.
- Eesti kodakondsusega, eesti keelt oskavate mitte-eestlaste töötusnäitajad, samuti juhtide, tippspetsialistide ja ametnike osatähtsus nende hulgas sarnanevad eestlaste vastavate näitajatega. Mõnel juhul on positsioon isegi parem — hõivatust ja eeldatavat palga suurust silmas pidades.
- Eesti keelt oskavatel, kuid Eesti kodakondsuseta mitte-eestlastel on siiski veidi madalam positsioon, kuid erinevused võrreldes eestlastega ei ole ka väga suured. Eesti kodakondsuse, eriti aga eesti keele oskuse puudumine seab mitte-eestlased eestlastega võrreldes oluliselt halvemasse positsiooni.
- Seega kuulub Eesti nende riikide hulka, kus riigikeele oskust ja kodakondsust saab pidada oluliseks tööalase edu mõjutajaks.

Mida vähem tööturulõhesid eksisteerib, seda efektiivsem on majandus ja ka kõrgem inimeste elatustase ning väiksem konfliktide oht ühiskonnas. Järelikult võib mitte-eestlaste eesti keele oskus ja Eesti kodakondsus tööturu lõhesid vähendada. Kahtlemata rikastab eesti keele oskus mitte-eestlaste jaoks pakutavate töökohtade valikut. Samas tuleb aru saada, et keeleoskus on vahend, tehniline oskus ning staatilises olekus ei ole temast kuigi palju kasu. Peale võimekuse täita oma tulevase tööülesandeid on tööturul edu saavutamise oluline faktor ka võimekus luua ja arendada väärtusi, olla osa sotsiaalsetest võrgustikest. Pooltel juhtudel (ETU 2007) saadakse töökoht sotsiaalsete sidemete kaudu, mis on kõige sagedamini esinev töö saamise viis. Seega on mitte-eestlaste sidemed eestikeelsete suhtlusvõrgustikega üpris olulised. Suhtlusvõrgustikud kujunevad üldjuhul nii-öelda iseenesest, neid on keerukas ja ressursimahukas riiklikult luua. Samas saab riik soodustada selliste suhtlusvõrgustike teket kaudselt, aga mõjusalt, ühtlustades näiteks haridussüsteemi alates koolieelsetest lasteasutustest. Loomulikult ei saa kõrvale jätta ka riigi toetust eesti keele õppele ning kas või riiklikke integratsiooniprojekte.

LABOUR MARKET POSITIONS OF ESTONIANS AND NON-ESTONIANS

Siim Krusell
Statistics Estonia

The article focuses on the role of knowledge of the Estonian language and citizenship in influencing labour market positions. The used data rely mainly on the Estonian Labour Force Survey (ELFS).

Labour market positions are often assessed on the basis of occupational status. For example, manager's position is considered an indicator of a better status than the position of skilled worker. However, in order to obtain an overall picture, it is sensible to rely on several indicators instead of just one. This means that in addition to occupational position, important indicators also include employment rate and unemployment rate as well as expected salary upon starting work.

Immigrant population

After restoration of independence in Estonia, most of the population having settled in Estonia during the occupation period, were categorized as immigrants

The development of Estonian immigrant population in the second half of 20th century was somewhat different than in the Western European countries. There was a big difference in the causes for arrival in Estonia as well as in the initial legal status of people who settled in Estonia. Due to the Citizenship Act and Language Act as well as the Aliens Act and other legislation passed after Estonia restored its independence, most people who had arrived in Estonia during the occupation period were categorized as immigrants. There was a choice to be made: whether to meet the requirements accompanying the naturalization process which was the norm in most European countries, to stick to the wait-and-see attitude or prefer the citizenship of another country. Immigrant status did not entail only a formal change, it also included several substantial matters.

The changed situation can also be described using the definition of a dominating ethnic group specified by Kaufmann (2004). Said definition found empirical support after the restoration of nation states following the falling apart of the Eastern Bloc — the original nations who had been oppressed up to that time gained a relatively better position in comparison with the ethnic groups that turned into national minorities. The change into national minorities brought along the generation of new discourses or the restoration of earlier discourses of culture and history, identification and division of power became the opposite. The roots of most non-Estonians who live in Estonia today do not lie here, but at the same time many of them are not immigrants if we abide by the definition according to which an immigrant is a person whose parents were born abroad. However, also the third generation immigrants often experience problems upon integration into society and labour market. Available databases do not yet provide good information on the immigrant population, and because of this, non-Estonians are viewed as a whole which is compared with Estonians.

The immigrants' weaker position on the labour market compared to that of the natives is characteristic of most developed countries

The immigrants' weaker position with respect to labour market indicators, compared to that of the natives, is characteristic of most developed countries. Upon analyzing the poverty risks in Canada, it was found that compared to the natives, immigrants are more prone to becoming poor and the said risk is even bigger for the second generation immigrants (Kazempur 2001).

Constant (2003) has analysed the opportunities of immigrants and natives on the labour market of France. He has compiled a socio-economic profile of the French immigrants in the year 2000. Their level of education and level of professional skills are lower than those of the natives, and their occupational status is lower as well. Most of them work either in elementary occupations or in professions that do not require very thorough professional knowledge. Occupational mobility between generations is not very big either. Even when the immigrants' income is relatively high, they remain on the lower levels of social hierarchy. The immigrants' unemployment indicators are worse and they are more vulnerable in case of economic crises (ibid.).

Several theories have been used when analyzing the differences. According to the human capital theory, the disparities in the wages of different nations are caused by differences in the human capital. Thus, disparities in income and social position arising from a person's ethnic background disappear if people are given equal opportunities, irrespective of their ethnic origin, for acquiring education and skills (Rubinson and Browne 1993).

Alternative approaches to the human capital theory are based on the assumption that the disparities between immigrants and natives cannot be explained only by the individuals' investments and productivity. Characteristics inherent to human beings, such as sex, race and ethnic nationality, have remained the factors influencing the labour market distributive processes. Several mechanisms can be named that cause differentiation and inequality on the labour market on the basis of characteristics inherent to human beings. If a sufficiently large number of employers regard ethnic minorities in a negative way, the income of ethnic minorities remains significantly lower than that of the natives, irrespective of their equal level of capability (le Grand and Szulkin 2000).

However, supporters of the statistical discrimination theory claim that discrimination may not be based on the economically irrational antipathy against the minorities. An employer operating in the free market and interested only in maximizing the profit can also adopt decisions, which bring along inequality arising from the characteristics inherent to human beings. According to this theory, employers' decisions are based on the information obtained about people searching for work and such information is scarce in case of ethnic minorities. When employing new people, employers often rely on established average stereotypes and social categories for the professional productivity of some ethnic minorities. Ethnic minorities are categorized in a significantly more negative way than native inhabitants (ibid.). Employers may treat people with the same educational level in a different manner, attitude depends on the country where the person in question acquired his/her education. Discrimination of ethnic minorities may also be a means of ensuring the monopoly position of privileged groups (dominating ethnic nationality) in the most desired occupational positions (ibid. 2000).

Calvo-Armengol and Jackson (2004) found that the reason for ethnical groups' different positions on the labour market is the different structure of social networks in the conditions of a segregated labour market. That is why, for example, the larger unemployment rate of ethnic minorities may be due to intra-network processes such as less available information on working opportunities and less working opportunities within the network (Beaman 2006).

Knowledge of the language mainly spoken in the country of residence facilitates the immigrants' social integration and success on the labour market

Knowledge of the language mainly spoken in a new homeland gives the immigrants prerequisites for social integration and adaptation to the labour market.

Many researchers have drawn attention to the significant influence of knowledge of the language mainly used in the immigrants' new country of residence on their success on the labour market. Such results have been obtained in North-America as well as in Europe (Dustmann and Fabri 2000). Influence of knowledge of the language on labour market positions differs by countries. Euwals (2007) has analysed the influence of different characteristics, including the influence of knowledge of the language, on the labour market positions of immigrants of Turkish origin in the Netherlands and Germany. It has been found that good education and language skills ensure a much better position in the Netherlands than the respective indicators in Germany. Compared to the first generation immigrants, labour market positions are better for the second generation immigrants both in the Netherlands and Germany, and significant reasons for that are better knowledge of the language and better educational level of the second generation.

Influence of citizenship on the person's labour market position depends on the citizenship-related restrictions and prerequisites applicable in the state

Citizenship's role in influencing labour market opportunities also differs by countries, depending most on legislation that lays down, for example, the respective restrictions or prerequisites. Bratsberg, Ragan and Nasir (2002) have pointed out the relevant influence of citizenship on the income. Fougère and Safi (2006) have found that if an immigrant has acquired citizenship, it increases his/her employment indicators in France. Bevelander (2000) has analysed the naturalization process of immigrants in Sweden as well as employment in the Swedish labour market, and it has become clear that immigrants who have acquired citizenship are economically less active. Constant and Zimmermann (2005) are of the opinion that naturalization does not influence the likelihood of employment in Denmark, but this process has a positive influence on the income (Kahanec and Zaicева 2008).

In Estonia, for example, the holding of citizenship influences the opportunities for working in the public sector on the grounds of legislation. Absence of citizenship and insufficient knowledge of the language often walk hand in hand, and insufficient knowledge of the Estonian language prevents from completing the naturalization process.

Influence of ethnic nationality, citizenship and knowledge of the Estonian language on the position held in the Estonian labour market

It has been claimed that there is a wage gap in Estonia between Estonians and non-Estonians. Likewise, references have been made to bigger unemployment rates among non-Estonians and their employment in lower occupational positions. Ethnic segmentation of the Estonian labour market has also been talked about, and in this respect non-Estonians are more engaged in several areas of activity in the secondary sector.

Positive changes in the economic situation are viewed more clearly by Estonians than by the Russians living in Estonia. However, Estonians' assessments of changes are relatively stable, according to different monitorings. Thus, 35% of Estonians and 19% of Russians living in Estonia claim their situation has improved (Pavelson 2006).

The employment gap between Estonians and non-Estonians has remained the same, although there are indications of decrease. In 2005, the employment gap among 25–49-year-old Estonians and non-Estonians was 5.3 percentage points. Unemployment rate has always been lower for Estonians than for non-Estonians. Since 1997, the employment gap between Estonians and non-Estonians has fluctuated between -5.4 and -9.2 percentage points (Eamets, Philips and Tuvikene 2006).

There is a manifold difference between the long-term unemployment rates of Estonians and non-Estonians, and in 2004, more than half (64%) of the long-term unemployed were non-Estonians, the respective percentage of women was even 72%. The high long-term unemployment rate of non-Estonians is largely attributed to their place of residence, insufficient knowledge of the official language and poor mobility (Tööturu ... 2006).

At least during the last decade, the employment rate of Estonians has been a couple of percentage points higher than that of non-Estonians

Looking at the dynamics of the employment rate in the past five years, the increase in the employment of working-age population has been significant. In the past ten years at least, the employment rate of Estonians has been a few percentage points higher than that of non-Estonians.^a Although the employment rate has increased for both Estonians and non-Estonians, a gap of few percentage points remains. Following the economic difficulties at the end of 1990s and the decrease in the employment rate it brought along, the employment rate started to increase again in 2001, when it was 56.1% for Estonians and 53.4% for non-Estonians. By 2007, Estonians' employment rate had reached 63.2% and that of non-Estonians — 61.5%. The employment indicators of non-Estonians have largely been influenced by their knowledge of the Estonian language and whether or not they have Estonian citizenship. In 2007, the number of people with Estonian citizenship and with knowledge of the Estonian language among the 15–74-year-olds was 66,500, and the number of people with knowledge of the Estonian language but without Estonian citizenship was 16,000. Figure 1 gives the dynamics of the employment rate as of 2002, taking into account knowledge of the Estonian language and citizenship of non-Estonians. Five groups have been observed: 1) Estonians, 2) non-Estonians with knowledge of the Estonian language and with Estonian citizenship, 3) non-Estonians with knowledge of the Estonian language but without Estonian citizenship, 4) non-Estonians without knowledge of the Estonian language but with Estonian citizenship, and 5) non-Estonians without knowledge of the Estonian language and without Estonian citizenship.^b

^a In the article the term "non-Estonians" covers all the other ethnic groups residing in Estonia. The share of non-Estonians in the population of Estonia was 31% in 2007. The largest ethnic groups in the population of Estonia in 2007 were Russians 26%, Ukrainians 2%, Byelorussians 1%.

^b Hereinafter marked as EK — non-Estonians with Estonian citizenship and with knowledge of the Estonian language; E — non-Estonians without Estonian citizenship but with knowledge of the Estonian language; MK — non-Estonians with Estonian citizenship but without knowledge of the Estonian language; M — non-Estonians without Estonian citizenship and without knowledge of the Estonian language.

Compared to other observed groups, the employment rate was the highest in the period of 2002–2007 among non-Estonians with Estonian citizenship and with knowledge of the Estonian language. Estonians' employment rate was higher by one percentage point only in 2006. The employment rate of non-Estonians with knowledge of the Estonian language and with Estonian citizenship was 65.6% in 2007. Estonians' employment rate has also been high and by 2007 it reached 63.2%. However, the employment rate of Estonians has increased a little faster than that of non-Estonians with knowledge of the Estonian language and with Estonian citizenship. Compared to 2002, the increase was 6.1% for Estonians and 2.6% for non-Estonians with knowledge of the Estonian language and with Estonian citizenship.

In 2007, the employment rate exceeded 60% (61.3%) also for non-Estonians with knowledge of the Estonian language but without Estonian citizenship.

In the period of 2002–2007, the employment rate has never exceeded 60% for the working-age non-Estonians with Estonian citizenship but without knowledge of the Estonian language as well as for the working-age non-Estonians without Estonian citizenship and without knowledge of the Estonian language. It is worth mentioning that insufficient knowledge of the Estonian language automatically entails a worse position, whether the person has the Estonian citizenship or not. However, employment rate has increased in all the observed groups. Differences between groups remain but they have become smaller. Above all, employment gap has decreased between the working-age people with and without sufficient knowledge of the Estonian language.

During recent years, the employment rate of both Estonians and non-Estonians has steadily increased, and the unemployment rate — steadily decreased

In the past few years, the increase in the employment rate has been accompanied by a decrease in the unemployment rate. Just as in case of employment rate, the dynamics of unemployment rate in 2002–2007 of Estonians and, depending on their knowledge of language and citizenship, of non-Estonians needs to be analysed. While the employment rate has constantly increased in all observed groups over the past years, the unemployment rate has constantly decreased, and this is so regarding all groups (see Figure 2). In 2002, the unemployment rate of non-Estonians with knowledge of the Estonian language and with Estonian citizenship was a little higher than that of Estonians, but by 2007, the unemployment rate of Estonians and non-Estonians with knowledge of the Estonian language and with Estonian citizenship had become equal — 3.9%. The unemployment rate of the non-Estonians with knowledge of the Estonian language but without Estonian citizenship has also dropped below 10%. Unemployment rate is the highest among the non-Estonians who do not speak Estonian. By 2007, the unemployment rate had decreased the most among the people without knowledge of the Estonian language but with Estonian citizenship.

There are remarkably more long-term unemployed persons among the unemployed non-Estonians without knowledge of the Estonian language than among the unemployed Estonians and unemployed non-Estonians with knowledge of the Estonian language

One of the options for assessing the influence of the Estonian language on competitiveness on the labour market is the length of unemployment. In other words, it should be studied whether knowledge of the language helps a person to find a job faster or not. Upon defining unemployed persons on the basis of the length of unemployment, a difference is made between short-term and long-term unemployed persons. The long-term unemployed have been seeking work for more than 12 months. Long-term unemployment means the loss of or a decrease in a stable income; likewise, the influence of collected human capital weakens during the search for a new job and the likelihood of finding a new job decreases. Often, there occur social problems — family problems, crime or suicidal behaviour. Eventually, the negative impacts of long-term unemployment also reach the level of macro-economy. Table 1 shows the percentages of short-term and long-term unemployed among Estonians, non-Estonians with knowledge of the Estonian language and non-Estonians without knowledge of the Estonian language. Both, in 2003 and 2007, the number of short-term unemployed was significantly bigger than that of long-term unemployed among both Estonians and non-Estonians with knowledge of the Estonian language. In 2003, the number of short-term unemployed Estonians was 60%, and in 2007 — 57%. In 2003, the percentage of short-term unemployed among the non-Estonians with knowledge of the Estonian language was 58% and in 2007 — 62%. The percentage of long-term unemployed was significantly bigger among unemployed people without knowledge of the Estonian language, and their percentage increased in 2007 compared to 2003. In 2003, the percentage of long-term

unemployed among the non-Estonian unemployed without knowledge of the Estonian language was 59%, but by 2007 the respective share had reached 72%.

The unemployed person's evaluation of his/her potential and abilities is also important. One of the outputs of such evaluation is the expected size of salary, which is an overall prerequisite for starting work. Table 2 compares the evaluations of five groups and points out two of the biggest salary ranges previously suggested during the survey. These salary ranges indicate the faith that worthy wages are paid being for a person's skills on the labour market as well as the courage to hope for a good labour market position.

The number of persons expecting higher salaries is the biggest among the non-Estonian unemployed persons with knowledge of the Estonian language and with Estonian citizenship

In 2007, the number of unemployed persons expecting higher salaries was the biggest among the non-Estonian unemployed persons with knowledge of the Estonian language and with Estonian citizenship. Nearly one third of them would not start work unless the offered salary exceeds ten thousand kroons. Three fifths of these unemployed non-Estonians expected to get at least 10,000 kroons or more than 10,000 kroons. Half of the unemployed Estonians would expect their employer to offer them a salary of at least 10,000 kroons or more than 10,000 kroons, but most of the people belonging to these two last salary ranges did not expect a salary of more than 10,000 kroons. Approximately half of the non-Estonians with knowledge of the Estonian language but without Estonian citizenship would also not agree to less than 10,000 kroons. The big impact of knowledge of the Estonian language on the expected size of salary can be seen in the fact that only less than one third of the non-Estonians without knowledge of the Estonian language would expect a new employer to offer them gross wages of at least 10,000 kroons upon starting work. Thereby, the evaluations were not remarkably influenced by whether they had Estonian citizenship or not. However, holding of Estonian citizenship slightly increased the percentage of people who expected a salary of more than ten thousand kroons.

Position on the labour market can also be assessed on the basis of groups of occupations. Assessment by group of occupations does not entail assessment of reality at the individual level, but does do it at the group level. In other words, assessment of an individual's labour market position depends a lot on subjective circumstances, too, on how desired the position in question is in the eyes of the employee and which is the place that the said position will get in the employee's personal hierarchy. Compared to the position of a worker in elementary occupations, however, the position of a professional entails, rather objectively, more benefits/advantages, from higher average income and to the flexibility of working time and other possibilities. There are several schemes for sorting/classifying groups of occupations, e.g. CAMSIS, CSP-CH, Goldthorpe, ISCO-88, schemes set up by Treiman and Wright.

In this article, the ISCO88 classification scheme for occupational positions has been used but it has been processed so that the analysis observes the five largest groups of occupations. As a significant change, other types of clerks have been added to the group of managers and professionals.

Most of the employed managers, professionals or clerks are Estonians

Most of the employed managers, professionals or clerks are Estonians. In 2007, 75% of people employed in the said occupations were Estonians, it is more than the percentage of Estonians in the number of employed persons. In 2007, the percentage of managers, professionals or clerks accounted for 36% of the employed Estonians, and 25% of the employed non-Estonians. Regarding non-Estonians, the biggest number of employed persons worked as skilled workers and operators or were engaged in elementary occupations. Among Estonians, the number of people employed in the said occupations was significantly smaller.

Table 3 shows the occupational status of employees for 2003 and 2007. The objective is to assess whether the occupational structure has changed in four years and whether and how much occupational status is influenced by ethnic nationality, and in case of non-Estonians — by knowledge of the Estonian language and citizenship. Given numbers show rather big differences in the employment structure of non-Estonians.

Both in 2003 and 2007, there was a difference between non-Estonians with knowledge of the Estonian language and those without knowledge of the Estonian language. Estonian citizenship did not have such an important role here. The employment structure of non-

Estonians with knowledge of the Estonian language was more similar to that of Estonians, but there were still significant differences by certain groups of occupations.

There were no big differences between Estonians and non-Estonians with good knowledge of the Estonian language in the groups of managers, professionals and clerks, and it was so both in 2003 and in 2007. The percentage of employment as managers, professionals or clerks was the biggest in both 2003 and 2007 among non-Estonians with knowledge of the Estonian language and with Estonian citizenship. By 2007, however, the percentage of people employed as managers, professionals or clerks increased to 24% in the group of people with Estonian citizenship but without knowledge of the Estonian language. Such a big increase was, first and foremost, brought along by an increase in the percentage of managers and professionals in this group of non-Estonians.

In 2007, the percentage of people employed as technicians and associate professionals was the biggest among the non-Estonians with knowledge of the Estonian language. Compared to 2003, the percentage of Estonians employed as associate professionals and technicians remained the same in 2007.

The percentage of non-Estonians without knowledge of the Estonian language who were employed as associate professionals, stayed under 10% in both 2003 and 2007.

The largest number of non-Estonians without knowledge of the Estonian language were employed as skilled workers or operators

Both in 2003 and 2007, the largest number of non-Estonians without knowledge of the Estonian language were employed as skilled workers and operators. In 2007, more than half (61%) of the non-Estonians with knowledge of the Estonian language but without Estonian citizenship worked as skilled workers and operators. Likewise, in 2007, nearly half of people who had Estonian citizenship but did not have knowledge of the Estonian language worked as skilled workers and operators.

It is significant that the percentage of skilled workers and operators among Estonians was a little bigger than among non-Estonians with knowledge of the Estonian language in both 2003 and 2007.

While in 2003 the number of service workers and shop and market sales workers was significantly smaller among Estonians than among non-Estonians with knowledge of the Estonian language, then in 2007, things were different. The percentage of non-Estonians with knowledge of the Estonian language employed as service workers and shop and market sales workers was more or less the same as the respective percentage among Estonian employees.

Upon assessing labour market positions, the disparities are the clearest when comparing the lowest and topmost part of the scale, i.e. employment of Estonians and non-Estonians as managers, professionals and clerks, and as workers in elementary occupations.

In 2007, the percentage of workers in elementary occupations among non-Estonians without knowledge of the Estonian language was approximately one fifth, irrespective of whether the employee had the Estonian citizenship or not. However, compared to 2003, the percentage of workers in elementary occupations decreased a little. The percentage of workers in elementary occupations was less than one tenth among Estonians and non-Estonians with knowledge of the Estonian language.

The important role of knowledge of the Estonian language upon ensuring occupational success is quite clear. The role of Estonian citizenship is not so big. Without knowledge of the Estonian language it is quite difficult for non-Estonians to reach the position of a manager, professional or clerk, and they often have to settle for the position of a worker in elementary occupations. If non-Estonians have knowledge of the Estonian language, their occupational positions are equal to those of Estonians, and it was so in both 2003 and 2007.

Estonians and non-Estonians with different educational levels on the labour market

Education as one of the most important components of collected human capital provides different opportunities for engagement on the labour market. Opportunities on the labour market should increase simultaneously with an increase in the educational level. Table 4

provides the breakdown of Estonians and non-Estonians with different educational levels by occupations.

Knowledge of the Estonian language often facilitates making use of the acquired education on the labour market

More than half of employed Estonians with higher education and the same share of employed non-Estonians with knowledge of the Estonian language and with higher education worked as managers, professionals or clerks.

Approximately a third of non-Estonians with knowledge of the Estonian language who had acquired higher education worked as associate professionals or technicians.

The percentage of employees who had acquired higher education but did not have knowledge of the Estonian language, among people employed as managers, professionals or clerks, was only a little over one third. A little over one tenth of them had to settle for the position of a worker in elementary occupations. At the same time, a third of them were employed as skilled workers and operators, while the number of Estonians with higher education and non-Estonians with knowledge of the Estonian language and with higher education in the said group of occupations was quite small. The share of workers in elementary occupations was the largest among the employees with basic education and unlike in other educational levels, here insufficient knowledge of the Estonian language did not significantly increase the likelihood of working as a worker in elementary occupations. Employees who had acquired professional skills with secondary education were mostly engaged as skilled workers and operators, irrespective of their ethnic nationality or language skills. Compared to other educational levels, the number of people employed as service workers and shop and market sales workers was the biggest among Estonians and non-Estonians with knowledge of the Estonian language who had acquired secondary education.

It is noticeable that for all educational levels, working as service workers and shop and market sales workers without knowing the Estonian language was quite rare. Leaving aside the non-Estonians who do not speak Estonian but have acquired higher education, it can be said with certainty that for all other educational levels, insufficient knowledge of the Estonian language most evidently points to the positions of skilled workers, operators or workers in elementary occupations.

Results given in Table 4 demonstrate the importance of the Estonian language in relation to education's conversion on the labour market, and it is the most noticeable among employees with both good knowledge of the Estonian language and higher education.

The prevailing share of employed Estonians and non-Estonians consider that their job corresponds to the acquired educational level

Opportunities and position on the labour market are also reflected in whether the job corresponds to actual knowledge or whether the employee is forced to accept a job that does not require such thorough preparation. The number of employees who thought the requirements of their job actually required a higher level of education was relatively small. Most people think that their education corresponds to their professional tasks. However, there were significant disparities between Estonians and non-Estonians in the assessments given to the concordance of their job and education. Among Estonians, there were a lot more people who considered their job to be in concordance with their educational level in 2003 and this was the same also four years later — 90% and 91% of employed Estonians, respectively. In 2007, 3% of employed Estonians thought that their job required a higher level of education and 7% thought that the job's requirements actually require a lower level of education.

In 2003, 82% of employed non-Estonians with Estonian citizenship and with knowledge of the Estonian language considered their education to be in concordance with their job. By 2007, the said number had increased by 5%. Compared to 2003, the percentage of people who thought that their job requires a lower level of education, decreased.

The percentage of employed people who considered their job to be in concordance with their level of education increased the most among people with Estonian citizenship but without knowledge of the Estonian language. Compared to 2003, the increase was 12 percentage points. Compared to 2003, the assessments of people with knowledge of the Estonian language but without Estonian citizenship remained more or less the same in 2007 and were similar also with the assessments of non-Estonians without Estonian citizenship and without knowledge of the Estonian language.

Economic coping of Estonians and non-Estonians

Assessment of economic coping can also be used as a labour market position indicator, by explaining whether a person has difficulties in coping or not. Compared to 2003, economic confidence has increased among both Estonians and non-Estonians. However, disparities between Estonians and non-Estonians remain, as do the disparities among non-Estonians, depending on their knowledge of the Estonian language and citizenship. In 2003, 62% of employed Estonians claimed that they cope well and, by 2007, the respective percentage increased to 76%. By 2007, the percentage of coping regarding the employed non-Estonians with Estonian citizenship and with knowledge of the Estonian language increased to 62%; likewise, the percentage of coping regarding the employed non-Estonians with knowledge of the Estonian language but without citizenship increased to over 50%. While the number of people who coped with great difficulties was very small among the employed Estonians and the employed non-Estonians with Estonian citizenship and with knowledge of the Estonian language, then among the employed non-Estonians with just knowledge of the Estonian language there were nearly one tenth of those who coped with great difficulties in 2007. In 2003, the respective share was 11%.

In 2007, 14% of employed non-Estonians without knowledge of the Estonian language could cope with great difficulties only

Coping indicators are significantly lower among employed non-Estonians without knowledge of the Estonian language. Compared to 2003, the number of persons coping with great difficulties among the referred group decreased in 2007, but nevertheless, the number of people coping with great difficulties was the biggest among employed non-Estonians with or without Estonian citizenship but without knowledge of the Estonian language — 14%. Compared to 2003, the percentage of people who coped with some difficulties remained more or less the same in 2007, but the percentage of coping people increased significantly for both groups (see Table 6).

The likelihood of working as managers, professionals and clerks is several times higher for non-Estonians with knowledge of the Estonian language than for non-Estonians without knowledge of the Estonian language

The logistic regression data analysis method enables to assess whether and to what extent different characteristics influence the likelihood of working as a manager, professional or clerk. For the model, it is important to use comparisons with the respective occupational group. The disparities are the biggest with respect to the level of education. Compared to people with secondary education, people with higher education had 4.8 times more chances of working as a manager, professional or clerk, but for people with basic education the said chance was six times smaller. The likelihood of non-Estonians with knowledge of the Estonian language for working as a manager, professional or clerk was 2.2 times bigger than for non-Estonians without knowledge of the Estonian language. Compared to knowledge of the language, the influence of Estonian citizenship was a little smaller but still important. By age, the advantage lay with the 25–49-year-olds, and by sex — women had advantage over men. Taking into account the characteristics given in the model, the disparity was still the smallest by sex.

Summary and conclusions

The regression model shows that inclusion in the groups of managers, professionals and clerks was mostly influenced by educational level, closely followed by knowledge of the Estonian language. The occupational structure of non-Estonians with higher education and with knowledge of the Estonian language was more or less the same as that of Estonians with higher education. In both cases, most of the employed people were working as managers, professionals or clerks. While in case of the occupational structure, in certain cases at the individual subjective level it could be a matter of taste whether to value more the work of a professional or a good work of an excavator operator, the higher level of unemployment among non-Estonians without knowledge of the Estonian language and without Estonian citizenship poses a more serious problem.

By measuring, with the help of different indicators, the positions of Estonians and non-Estonians on the labour market, it can be said that Estonians are somewhat more successful. However, the picture changes when assessing the opportunities of non-Estonians in comparison with Estonians, taking account of the citizenship and knowledge of the Estonian language. Table 8 gives an overview of the opportunities of the four groups on the labour market. Estonians form the reference group and for comparison, a scale is used

where the position for every single labour market indicator is assessed as follows: 1 — better, 2 — rather better, 3 — the same, 4 — rather worse, 5 — worse. The indicators were used in case of which the representation of the sample was sufficient for assessing both the impact of knowledge of the Estonian language and that of citizenship.

On the basis of indicators given in Table 8, the following conclusions can be made:

- For a non-Estonian employee, both knowledge of the Estonian language and Estonian citizenship are factors that enable to obtain a labour market position more or less equal to that of Estonians.
- The unemployment indicators of non-Estonians with Estonian citizenship but without knowledge of the Estonian language as well as the percentage of managers, professionals and clerks among them are similar to the respective indicators of Estonians. In some cases, the position is even better, for example, when keeping in mind employment and the expected size of salary.
- The positions of non-Estonians with knowledge of the Estonian language but without citizenship are somewhat lower but the disparities are not very big compared to Estonians. Absence of Estonian citizenship and especially absence of knowledge of the Estonian language, however, significantly worsen the position of non-Estonians in comparison to that of Estonians.
- Thus, Estonia is one of the countries where knowledge of the official language and citizenship can be considered important factors influencing the professional success.

The smaller the labour market gaps, the more effective is the economy and the higher is people's standard of living and the smaller is the risk of conflicts in the society. Thus, the non-Estonians' knowledge of the Estonian language and possession of Estonian citizenship can reduce the gaps on the labour market. Undoubtedly, knowledge of the Estonian language will immediately increase the number of jobs available to non-Estonians. However, we must realize that knowledge of language is a means, a technical skill and that it is not of much use in a static condition. An important factor, in addition to the capability of performing one's duties in the future, is the capability of creating and developing values, being a part of social networks.

In half of the cases (ELFS 2007), a job is acquired through social connections, which is the most common way of finding a job. Thus, the connections of non-Estonians with Estonian communication networks are quite important. Communication networks generally develop themselves, it is difficult and resource-consuming to establish them at the national level. However, the state can facilitate the formation of such networks indirectly but at the same time effectively, by harmonizing, for example, the educational system starting from pre-school child care institutions. Certainly, we cannot ignore the support of the state to the Estonian language studies or integration projects.

Kirjandus Bibliography

Beaman, L. (2006). *Social Networks and Dynamic of Labour Market Outcomes*. Yale: Yale University.

Bevelander, P. (2000). *Immigrant employment integration and structural change in Sweden: 1970–1995*. — *Lund Studies in Economic History*, 15. Lund: University Press.

Bratsberg, B., Ragan, J., Nasir, Z. (2002). *The Effect of Naturalisation on Wage Growth: A Panel Study of Young Male Immigrant*. — *Journal of Labor Economics*, Vol 20(3), pp. 568–597.

Calvo-Armengol, A., Jackson, M. (2004). *The effects of social networks on employment and inequality*. — *American Economic Review*, 94, 426–454.

Constant, A. (2003). *Immigrant Adjustment in France and Impacts on the Natives*. — *Discussion Paper*, No 866. University of Pennsylvania.

Constant, A., Zimmermann, K. (2005). *Immigrant Performance and Selective Immigration Policy: A European Perspective*. — *IZA DP*, No 1715.

Dustmann, C., Fabbri, F. (2000). *Language Proficiency and Labour Market Performance of Immigrants in the UK*. — Discussion Paper, No 156. University College London, Department of Economics.

Eamets, R., Philips, K., Tuvikene, M. (2006). Sotsiaalsete gruppide erinevused tööhõives ja töötuses. — Tööturg. 2005. *Labour Market*. Tallinn: Statistikaamet.

Euwals, R. (2007). *The Labour Market Position of Turkish Immigrants in Germany and the Netherlands: Reason for Migration, Naturalisation and Language Proficiency*. — Discussion Paper, No 2683.

Fougère, D., Safi, M. (2006). *The Effects of Naturalisation on Immigrants' Employment Probability: France, 1968–1999*. Mimeo.

le Grand, C., Szulkin, R. (2000). *Permanent Disadvantages or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden*. — Working Paper, No 7. Swedish Institute for Social Research.

Kahanec, M., Zaiceva, A. (2008). *Labour Market Outcomes of Immigrants and Non-Citizens in the EU An East-West Comparison*. — Discussion Paper, No 3420. University of Bologna.

Kazemipur, S. (2001). *Immigrants and 'New Poverty': the Case of Canada*. — *International Migration Review*, Vol 35, No 4, pp. 1129–1156.

Kaufmann, E. (2004). *Dominant Ethnicity: From Background to Foreground*. London: Department of Politics and Sociology. Birkbeck College, University of London.

Pavelson, M. (2006). Integratsiooni monitooring 2005: uuringu aruanne. Tallinn: Mitte-eestlaste Integratsiooni Sihtasutus.

Rubinson, R., Browne, I. (1993). *Education and Economy*. — *Handbook of Economic Sociology*. / Eds. N. J. Smelser, R. Swedberg. Princeton: Princeton University Press, pp. 581–599.

Tööturu riskirühmad — mitte-eestlased. Teemaleht. — Sotsiaalministeeriumi toimetised, nr 3/2006.

EESTLASTE JA MITTE-EESTLASTE PALGAERINEVUSED SIIRDEPERIOODIL 1989–2007

Ott Toomet
Kristjan-Olari Leping
Tartu Ülikool

Sissejuhatus

Paljud etnilised ja rassilised vähemused teenivad vähem kui vastavad enamusgrupid. Niisugune olukord valitseb näiteks mustanahalistega USA-s või Lähis-Ida päritolu immigrantidega Euroopas. Osa sissetulekute erinevusest on seletatav eri gruppidesse kuuluvate töötajate erineva haridustaseme, keeleoskuse või elukohaga. Sageli saavad aga vähemusgrupid kehvemalt palka ka siis, kui eespool nimetatud isikutunnused arvesse võtta.

Selline olukord on tekitanud elava mõttevahetuse palgaerinevuste tekke ja püsivuse teemal. Arutletakse, kas etnilist palgalõhet põhjustavad isikutunnused, mida ei osata arvesse võtta (nt erinev töömotivatsioon, erinevad töö ja vaba aja eelistused), olukord, kus enamusgrupp väldib vähemusega läbikäimist (mille tulemusena on nende sotsiaalsed võrgustikud üksteisest lahus ja vähemusgrupil on heade töökohtade saamiseks vähem kontakte) või paneb enamusrühm vähemuse teadlikult halvemasse olukorda. Viimast nimetatakse tavaliselt diskrimineerimiseks.

Eestlaste palk 10% suurem kui mitte-eestlastel

Artiklis vaadeldakse eesti ja teisest rahvusest töötajate sissetulekut Eesti tööturul ajavahemikul 1989–2007. Siin ja edaspidi kasutatakse mõisteid „mitte-eestlased” ja „muulased” sünonüümidenä. Analüüs on esitatud ainult meeste kohta — samad tulemused kehtivad enamjaolt ka naiste puhul. Kui eestlaste ja vähemusrahvusest töötajate palgad olid vaadeldud perioodi alguses enam-vähem võrreldavad, siis alates 1995. aastast on eestlastel olnud selge sissetulekueelis. Eestlaste palk on keskmiselt 10% suurem kui mitte-eestlastel. Rahvuslik palgalõhe on suurim Tallinnas (umbes 15%), enamikus maakondades on see alla 10%. Artiklis analüüsitakse ka rahvusliku palgaerinevuse põhjuseid. Võimalik selgitus on seotud muulaste raskustega tööturule sisenemisel — eriti kõrgelt tasustatud juhtivate töökohtade puhul Tallinnas ja Tartus. Üllatuslikult on eesti keele oskuse mõju palgale väga väike.

Palgaerinevused ja diskrimineerimine

Diskrimineerimine tugineb eelistustele või statistikale

Diskrimineerimise all mõistetakse tavaliselt olukorda, kus inimese tööle võtmine või palk sõltuvad tootlikkusega mitteseotud isikutunnustest, nagu sugu või nahavärv (vt nt Altonji ja Blank 1999). Diskrimineerimine võib põhineda eelistustel (Becker 1957) või olla ratsionaalne (statistiline diskrimineerimine) (Phelps 1972). Esimesel juhul võivad töötajad eelistada teatud gruppi kuuluvate inimestega (nt valgenahalised) koostöötamist või kliendid teatud rühma liikmete (nt mehed) pakutavat teenust. Statistilise diskrimineerimise puhul annab enamusse või vähemusse kuulumine infot inimese oodatava tootlikkuse kohta. Kui näiteks noored naised kipuvad kiiresti lapsepuhkusele minema, võib tööandja hakata tööle värbamisel noort naiskandidaati vältima — ka siis, kui viimane üldse lapsi saada ei kavatse. Seega kasutatakse kergesti jälgitavaid grupispetsiifilisi tunnuseid (nt sugu ja vanus), et teha järeldusi tunnuste kohta, mida on raske jälgida (lapsepuhkusele mineku aeg). Diskrimineerimise tüübist sõltumata on diskrimineeritava grupi sissetulek väiksem.

Palgalõhe võib olla põhjendatud või põhjendamata

Enamikus riikides on rahvusvähemuste palk põhirahvuse omast madalam. Osaliselt on see põhjustatud tööoskust mõjutavatest teguritest (nt haridus ja tervis), geograafilisest asukohast, perekonnaseisust või muudest näitajatest — seda palgavahe osa nimetatakse põhjendatud palgaerinevuseks. Paljudel juhtudel aga ei seleta eespool nimetatud tegurid rahvusgruppide palgalõhet täielikult. Ülejäänud osa ehk põhjendamata palgaerinevust seostatakse sageli diskrimineerimisega. Põhjendatud ja põhjendamata palgaerinevuse vahetõbe sõltub ka sellest, millised tegurid loetakse põhjendatud palgavahet tekitavaks. Probleemaatiline on siinkohal näiteks majandusharu ja ametiala arvestamine. Eeldades, et mõlema rahvusgrupi liikmed saavad endale kõigis majandusharudes vabalt töökohti valida, võib rääkida palgaerinevusest, mis on põhjustatud halvemas seisus oleva rahvusrühma töötamisest madalama palgatasemega harudes ja ametites. Sel juhul on palgalõhe

põhjendatud, sest majandusharuti ja ametialati erinevad nii töötingimused, tööülesannete keerukus, vastutus kui ka tööjõu tootlikkus. Kui aga ühe rühma liikmetel on paremad võimalused töötada kõrgema palgatasemega harudes ja ametites, tuleb rühmadevaheline palgaerinevus lugeda põhjendamatuks, sest see on seotud värbamisel esineva diskrimineerimisega.

Samas tekib põhjendamata palgavahe seostamisel diskrimineerimisega mitu probleemi. Esiteks võivad paljud olulised tunnused (nt töömotivatsioon) vaatluse alt välja jääda. Teiseks võib rahvusgruppide erinev tootlikkus tuleneda ebavõrdsetest võimalustest hariduse omandamisel. Kolmandaks ei ole alati selge, millised on mittetootlikud tunnused. Kui kliendid eelistavad näiteks valgenahalist teenindajat, on mustanahalised teenindajad vähemtootlikud. Tüüpiliselt peetakse sellist olukorda aga kliendipoolseks diskrimineerimiseks (Becker 1957). Neljandaks võib palgaerinevus olla põhjustatud erinevatest eelistustest, mitte erinevast kohtlemisest. Näiteks naised tahavad pigem stabiilsemaid ja paindlikuma tööajaga töökohti, kus on aga väiksem palk. Samuti võivad eri rahvusgruppidesse kuuluvad töötajad eelistada erinevat palga ja lisasoodustuste vahekorda (Leping 2007).

Põhjendamata palgavahet on palju uuritud

Et sissetuleku ja isikutunnuste seosed on hästi teada ning palka lihtne mõõta, on tehtud palju rahvusgruppidevahelise põhjendamata palgavahe uuringuid. Enamik autoreid peab tõenäoliseks, et vähemalt osa palgalõhest seostub diskrimineerimisega — seda enam, et ka teist tüüpi analüüsid näitavad, et vähemustel on raskem tunnustust saada. Näiteks on teada, et mustanahalisi kutsutakse vähem tööintervjuule (Altonji ja Blank 1999; Bertrand ja Mullainathan 2004) ja valgenahalised kohtunikud määravad mustanahalistele korvpalluritele rohkem vigu (Price ja Wolfers 2007). Samal ajal kaob suurem osa põhjendamata rassilisest palgavahest, kui võtta arvesse intelligentsus (mõõdetakse testidega) või perekondlik taust (Heckman 1998; Altonji ja Blank 1999: 3161; Black jt 2006).

Alates 1970. aastatest on USA-s musta- ja valgenahaliste palgavahe püsinud stabiilne. Kui jätta arvestamata intelligentsustestide tulemused, on sissetulekute erinevus 10–15%. Meeste ja naiste palgalõhe on mõnevõrra suurem (Altonji ja Blank 1999). Euroopas on USA mustanahalistega võrreldavas seisus immigrandid (Blackaby jt 2005; Carlsson ja Rooth 2006). Samal ajal väheneb immigrantide põhjendamata palgavahe mitmel asukohamaal kiiresti. Seega võib arvata, et etniliste gruppide põhjendamata palgaerinevused kirjeldavad paljuski asukohamaa spetsiifilise inimkapitali puudust (Nielsen jt 2004). Siiski ei jõua näiteks Aasia immigrantide sissetulek Austraalias kohalikele järele ka siis, kui võtta arvesse inglise keele oskus (Junankar jt 2004).

Palga ja rahvuse seost on Kesk- ja Ida-Euroopas vähe analüüsitud

Kesk- ja Ida-Euroopa riikides on sissetuleku ja etnilise tausta seost vähe uuritud. Senised uuringud kinnitavad, et üleminekuperioodiga paranes naiste olukord Eestis ja Sloveenias (Orazem ja Vodopivec 2000). Samal ajal tekkis Eestis põhjendamata palgavahe mitte-eestlaste kahjuks (Kroncke ja Smith 1999; Leping ja Toomet 2008). Vahe enamuse kasuks suurenes nii Bulgaarias (Giddings 2002) kui ka sõjajärgses Kosovos (Bhumaik jt 2006). Vastupidiseks näiteks sobib Ukraina, kus vene rahvusest vähemuse olukord on enamusega võrreldes pigem parem (Constant jt 2006).

Eestlaste ja mitte-eestlaste põhjendatud ja põhjendamata palgavahe

Meetod ja andmed

Artiklis kasutatakse palgaerinevuste analüüsiks Oaxaca-Blinderi dekomponeerimist (Oaxaca 1973; Blinder 1973). See on standardne meetod, mida on rakendatud väga paljudes palgavahe uuringutes.

Esmalt kirjeldatakse inimeste sissetulekut isiku- ja töökohaga seotud tunnuste abil. Tavaliselt kasutatakse selleks Mincer'i palgavõrrandit

$$\log w_i = a_0 + a' X_i + e_i,$$

kus $\log w_i$ on inimese i sissetuleku logaritmi, X_i töökohta, geograafilist asukohta jms kirjeldavad tunnused, a parameetrite vektor, a_0 konstant ja e juhuslik viga.

Võrrandi regressioonianalüüsi tulemusena saadakse parameetrite a ja a_0 hinnangud. Tunnuseid hinnatakse mõlema rühma puhul eraldi. Seejärel arvutatakse hinnatud palgavõrrandi parameetrite väärtuste põhjal, milline oleks vähemusgrupi sissetulek, kui selle isikutunnused mõjutaksid palka täpselt samamoodi nagu enamusgrupil, st kui palgavõrrandi tunnuste väärtused oleksid vähemus- ja enamusrühmal täpselt samad. Pärast sellist arvutust saab keskmise sissetulekute erinevuse jagada kaheks osaks. Esimene näitab isikutunnustest lähtuvat palgaerinevust (põhjendatud palgavahe), teine aga palgavõrrandi tunnuste erinevusest tingitud palgavahet (põhjendamata palgavahe, kuivõrd parameetrite erinevus jääb „põhjendamata“).

Analüüs põhineb Eesti tööjõu-uuringu andmetel

Artikli analüüs tugineb Eesti tööjõu-uuringu (ETU) 1989.–2007. aasta andmetele. Uuringuga kogutakse infot tööealiste elanike hõive, palga, hariduse, tööotsingute ja muu töötamisega seotud käitumise kohta. ETU on küsitlusuuring, mis korraldati esimest korda 1995. aastal, järgmine 1997. aastal ja pärast seda igal aastal.

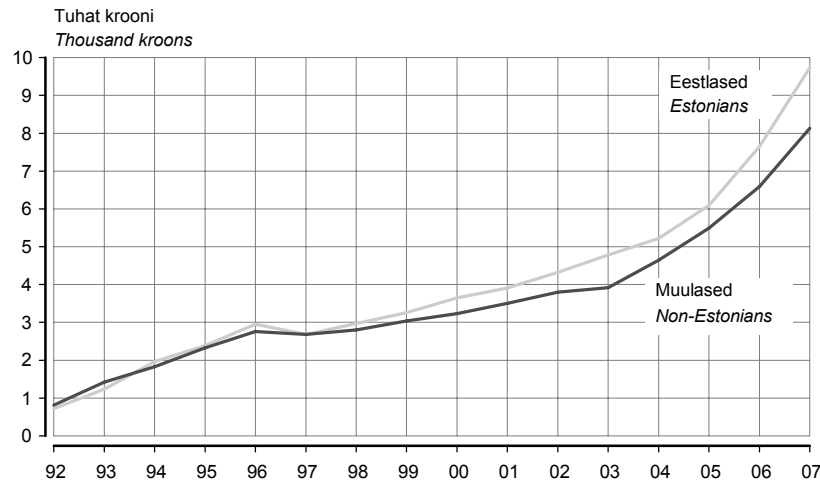
Selle artikli kontekstis on kasutatavatest andmetest olulisimad töötajate palgaandmed. Sissetuleku analüüsimisel on aluseks põhitöökoha palk. Kõigi küsitletute puhul on teada ka nende enda määratletud rahvustunnus. Alljärgnevalt uuritakse eestlaste ja mitte-eestlaste palgaerinevust siirdeperioodil 1989–2007.

Tulemused

1995. aastani oli eestlaste ja muulaste sissetulek peagu võrdne

ETU andmete järgi oli eestlastest ja mitte-eestlastest töötajate keskmine palk 1995. aastani ligikaudu võrdne. Edaspidi saavutasid eestlased eelise, mis püsib praeguseni. Palgaerinevuse suurus on aastati kõikunud 10–15% piires.

Joonis 1 **Keskmine palk rahvuse järgi, 1992–2007**
Figure 1 *Average wages by ethnic nationality, 1992–2007*



Joonisel esitatud keskmine sissetulekute vahe on dekomponeeritud põhjendatud ja põhjendamata osaks. Vaadeldi kolme perioodi: 1989–1994, 1995–2000 ja 2001–2007 (detailsemad andmeid aastate kaupa vt Leping ja Toomet 2008). Selgitamaks välja isikutunnuste ja palgavahe seost, uuriti võrrandis (muutujas X_i) sisalduvate tunnuste arvu poolest erinevaid seadeid.

Esimese mudeli puhul on palgavõrrandis ainult konstant — sel juhul näitab põhjendamata palgavahe lihtsalt kahe rühma keskmise sissetuleku erinevust. Iga järgmise mudeli korral võetakse arvesse kõik eelmiste mudelite tunnused ja lisatakse uued. Teise mudeliga lisandub töötaja vanus ja haridustase, kolmandaga perekonnaseis ja sünnikoht (Eestis või väljaspool), neljandaga regioon, viiendaga keeleoskus ning kuuendaga amet ja eriala.

Tabelis on eestlastest ja mitte-eestlastest meeste põhjendamata palgaerinevuse andmed. Analoogiline analüüs naiste kohta andis sarnaseid tulemusi (vt ka Anspal ja Kallaste 2008).

Tabel 1 Eestlaste ja mitte-eestlaste põhjendamata palgaerinevuse hinnangud, 1989–1995, 1995–2001, 2001–2008

Table 1 Evaluations of unjustified wage gap between Estonians and non-Estonians, 1989–1995, 1995–2001, 2001–2008)

	Mudel Model						
	1	2	3	4	5	6	
1989–1995	0,057 ^a	0,050 ^a	0,053	-0,045 ^a	-0,066 ^a	-0,082 ^a	1989–1995
standardviga	0,014	0,014	0,014	0,014	0,019	0,019	standard error
1995–2001	-0,009	-0,028 ^a	-0,034 ^a	-0,129 ^a	-0,104 ^a	-0,108 ^a	1995–2001
standardviga	0,008	0,008	0,008	0,008	0,010	0,009	standard error
2001–2008	-0,098 ^a	-0,110 ^a	-0,104 ^a	-0,157 ^a	-0,136 ^a	-0,142 ^a	2001–2008
standardviga	0,008	0,008	0,008	0,007	0,010	0,009	standard error

^a Statistiliselt oluline hinnang 0,05 olulisusnivoo järgi.

^a Statistically relevant estimation by the 0.05 materiality level.

Põhjendamata palgavahe on aastatega kasvanud

Tabelis on esitatud suhteline palgalõhe (erinevus palkade logaritmidest), sealjuures positiivne number näitab põhjendamata palgavahet mitte-eestlaste kasuks. Alates nõukogude aja lõpust muutus palgaerinevus negatiivseks (mitte-eestlaste kahjuks). See kinnitab üldjoontes joonise 1 tulemusi. Põhjendamata palgavahe on aastatega muutunud järjest negatiivsemaks. Kuuenda mudeli puhul on see suurenenud 8%-st 14%-ni (0,08-st 0,14-ni). See tähendab, et ajaga on mitte-eestlaste olukord eestlastega võrreldes üldiselt halvenenud.

Mudelite põhjendamata palgavahe võrdlus annab infot erinevuse põhjuste kohta. Olulisim sissetulekute erinevust mõjutav tegur on töökoha asukoht. Eelkõige on see seotud asjaoluga, et rahvusgrupid saavad Tallinnas töötamisest erinevat kasu — eestlaste palgalisa on pealinnas suurem. Uuringutulemused kinnitavad ka, et rahvusrühmade haridustaseme või keeleoskuse erinevused ei ole palgavahe põhjus.

Erinevust põhjustavate tunnuste arv on suurenenud

Alljärgnevad tulemused on esitatud ainult viienda mudeli kohta. Analüüsi palga suuruse ja isikutunnuste seost. Esile on toodud vaid huvitavamad või suuremat vahet põhjustavad tunnused. Selleks on Mincer'i palgavõrrandi parameetrite hinnangud esitatud eestlaste ja mitte-eestlaste kohta eraldi (vt lisa 1). Tabelist nähtub, et ajaga on olulist erinevust põhjustavate tunnuste arv suurenenud ja mõnede parameetrite roll ümber pöördunud. Läbi aja on eestlaste suhteline palk olnud Tallinnas teiste maakondadega võrreldes kõrgem kui muulastel. Ka Ida-Viru maakonnas ja Kagu-Eestis on mitte-eestlastest meeste palk olnud üldiselt madalam. Alates 1990. aastate keskpaigast on kõrgharidusega muulaste saadav tulu väiksem kui eestlastel, samal ajal kui põhihariduse korral on seos vastupidine. Kui noorte eesti meeste (alla 35-aastased) palk on mitte-eesti meeste omast suhteliselt parem, siis üle 50-aastaste puhul on vastupidi.

Keeleoskuse ja palga seos on väga väike

Üllatav on, et eesti keele oskuse ja mitte-eestlaste sissetulekul õigupoolest seost ei olegi. Võrdluseks — mõlemast rahvusest töötajate inglise keele oskus tagab 10–15%-se palgavõidu ja eestlaste vene keele oskus umbes 7% kõrgema sissetuleku.

Diskussioon

Alljärgnevalt analüüsitakse detailsemalt etnilist palgaerinevust mõjutavaid valitud tegureid ja palgavahe võimalikke põhjuseid.

Keeleoskus

Analüüsi üllatavamaid tulemusi on, et eesti keele oskuse peagu ei ole seost mitte-eesti meeste palgaga. Üldiselt on leitud, et kohaliku keele valdamisel on oluline mõju immigrantide sissetulekule (Chiswick ja Miller 1995; Anspal ja Kallaste 2008). Siiski on ka teistsuguseid tulemusi, näiteks A. Adsera ja B. Chiswick (2007) väidavad, et kohaliku keele oskuse ja sissetuleku seos on Euroopas väga heterogeenne. Kui mõnes riigis keel palka ei mõjuta, siis mõnes teises riigis on keeleoskus seotud kuni 50% suurema sissetulekuga. Praeguse analüüsi tulemus on suures vastuolus tavaarvamusega, mille järgi takistab peamiselt just puudulik eesti keele oskus venekeelse elanikkonna integratsiooni. Tõsi, ETU-s on vastajad keeleoskust ise hinnanud ja see ei pruugi olla objektiivne. Samal ajal näitab inglise ja vene keele valdamise tugev positiivne seos palgaga, et see hinnang ei ole päris vale. Peale selle on enamik kirjanduses esitatud tulemusi saadud vastaja enda hinnatud keeleoskuse põhjal. Kui vaadelda ainult Tallinnas töötavaid vene rahvusest mehi, siis seal on eesti keele oskuse mõju veidi suurem — pealinnas saavad eesti keelt valdavad muulased 4–5% kõrgemat palka. Siiski jääb ka see tulemus märgatavalt alla nii vene kui ka inglise keele oskuse mõjule.

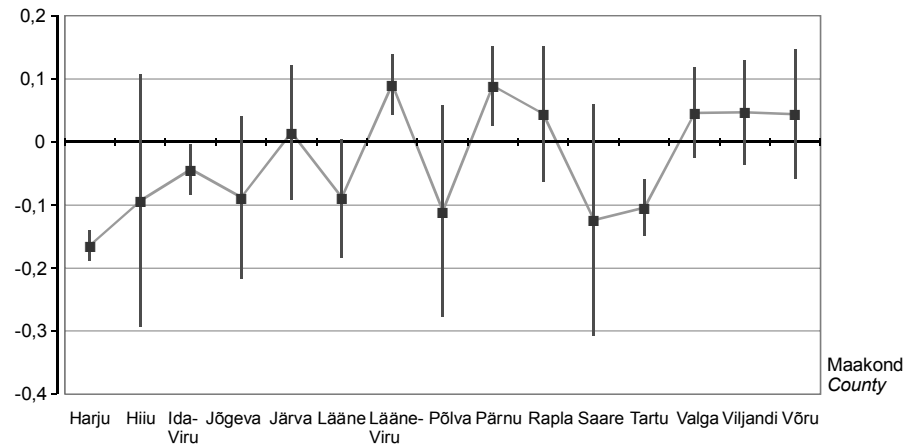
Siinkohal on oluline täpsustada, et rangelt võttes ei näita analüüs eesti keele oskuse mõju palgale, sest uuritud on ainult sissetuleku ja keeleoskuse seost. Mõlemad sõltuvad ka inimese üldisest võimekusest (seega peaks praegune analüüs oodatavat mõju üle hindama) ning töö- ja elukeskkonna eestikeelsusest (või muukeelsusest). Vastuolu lahendaks see, kui eesti keelt oskaksid eeskätt vähemvõimekad vene rahvusest mehed — see seletus ei ole aga usutav.

Tulemus, et eesti keele oskus ja palk ei ole seotud, võib olla põhjustatud ka diskrimineerimisest. E. Ponarini (2000) arvates suhtuvad eestlased muukeelse taustaga eesti keelt rääkivatesse inimestesse jahedalt. Usutavam tundub aga võimalus, et töökollektiivid on Eestis rahvustunnuse alusel väga segregeerunud. Vene keelt rääkivatel inimestel on raske saada (paremini tasustatud) tööd väljaspool venekeelset keskkonda — viimases on aga eesti keele oskusest vähe tulu. Töökeskkonnas valitsevat keelt ja töö saamise võimalusi tuleb edasi uurida.

Asukoht

Meeste etniline põhjendamata palgavahe maakonna järgi on arvatud 1995.–2007. aasta kohta.

Joonis 2 Põhjendamata palgavahe hinnang maakonna järgi, 1995–2007^a
Figure 2 Evaluation of unjustified wage gap by county, 1995–2007^a



^a Kastike näitab suhtelist palgaerinevust, joone ülemine ja alumine ots selle 95% usalduspiire.

^a Boxes show the relative wage difference, the upper and lower ends of a line indicate the 95% confidence limits.

Joonis näitab, et Harju ja Tartu maakonnas on mitte-eestlastest meeste palk eestlastega võrreldes oluliselt madalam. Ka Ida-Viru maakonnas on vahe negatiivne, kuid Harju ja Tartu maakonnaga võrreldes on sissetulekute erinevus tunduvalt väiksem ning ei ole statistiliselt oluline. Muulaste palk on eestlaste omast kõrgem Lääne-Viru ja Pärnu maakonnas. Ülejäänud maakondade kohta on raske midagi öelda, kuivõrd statistiline müra on liiga suur.

Seega on põhjendamata palgavahe vene rahvusest töötajate kahjuks seotud eeskätt Eesti kahe suurima linnaga. Võimalikke seletusi on, et muulased ei suuda leida tööd kõrge palgaga juhtivatel ametikohtadel, mis asuvad ennekõike just nimetatud keskustes.

Vanus

Alljärgnevalt on analüüsitud, kuidas sõltub põhjendamata palgaerinevus vanusest. Valim jagati neljaks vanusegrupiks ning täpsemate tulemuste saamiseks vaadeldi ainult kahte perioodi: 1995–2000 ja 2001–2007.

Tabel 2 Põhjendamata palgaerinevuse hinnang vanuse järgi, 1995–2000, 2001–2007
Table 2 Evaluation of unjustified wage gap by age, 1995–2000, 2001–2007

	Vanuserühm Age group				
	20–29	30–39	40–49	50–59	
1995–2000	-0,203 ^a	-0,051 ^a	-0,100 ^a	-0,094 ^a	1995–2000
standardviga	0,019	0,020	0,019	0,027	standard error
2001–2007	-0,205 ^a	-0,220 ^a	-0,104 ^a	-0,037	2001–2007
standardviga	0,017	0,024	0,017	0,022	standard error

^a Statistiliselt oluline hinnang 0,05 olulisusnivoo järgi.

^a Statistically relevant estimation by the 0.05 materiality level.

Põhjendamata palgaerinevus on väiksem vanematel ja suurem noortel töötajatel. Kui vanemad vene rahvusest töötajad teenivad 5–10% vähem, siis noorte puhul ulatub vahe kuni 20%-ni. Huvitav on, et suure ja väikese palgavahe vanusepiir on sellel sajandil nihkunud 30. eluaastatelt 40. eluaastatele. See on kooskõlas võimalusega, et mitte-eestlastel on alates 1991. aastast raske tööturule siseneda. Neil, kes olid töö juba enne seda, on negatiivne efekt väiksem.

Haridus

Murettekitav on, et noored vene rahvusest töötajad ei suuda teenida eestlastest eakaaslastega võrreldavat palka. See näitab, et muulaste madalate sissetulekute põhjus ei ole „vale” hariduse ja „vale” elukutsega nõukogudeaegsetes liinitöötajates, vaid mujal. Üks võimalik problemaatiline koht on haridussüsteem. Venekeelsete koolide lõpetajate riigieksamite tulemused on üldiselt halvemad kui eestikeelsete koolide lõpetajatel (v.a reaalaralad). Seega on võimalik, et nõrgemat konkurentsivõimet põhjustab muu hulgas koolide kehvem tase. Samal ajal kalduvad senised uuringud näitama, et matemaatika on olulisim õppeaine, mis kujundab edaspidist edukust tööturul (Altonji 1995; Dolton ja Vignoles 2002; Rose ja Betts 2004). Matemaatikas on aga eesti- ja venekeelsete koolide tulemused suhteliselt sarnased. Ka ei seleta kehvem haridus, miks on vanematel töötajatel põhjendamata palgaerinevus väiksem. Seega jääb koolide taseme roll hilisema sissetuleku seletamisel küsitavaks. Ülalpool esitatud analüüs osutab aga, et oluline vene rahvusest töötajate konkurentsivõimet takistav tegur on halvem inglise keele oskus.

Diskrimineerimine

Võib küsida, kas põhjendamata palgaerinevus võib lähtuda mitte-eestlaste diskrimineerimisest tööturul. Analüüsi tulemused küll kinnitavad, et muulased saavad sama töö eest madalamat palka, kuid diskrimineerimine ei ole siiski eriti tõenäoline. Esiteks ei ole arvesse võetud kõik olulised tegurid (nt töömotivatsioon), teiseks ei ole tööandjate diskrimineeriva käitumise kohta mingeid tõendeid. Küll aga on võimalik, et eestlasi eelistatakse töölevõtmisel, sest sissetulekute erinevused on noorte puhul suuremad. See viitab, et tööturule sisenemine on mitte-eestlastel raskem. Niisugune käitumine võib sagedamini ette tulla kõrge palgaga töökohtade täitmisel, sest põhjendamata palgavahe on Tallinna ja Tartu piirkonnas märkimisväärselt suurem kui mujal.

Palgaerinevused tekkisid ajal, mil Eesti majandus iseseisvus. Seetõttu on võimalik, et juhtiv etniline grupp sai rahvusriigis ka majanduslikud eelised — sellist mõtet toetavad ka teised siirderiikide uuringud. Praegune analüüs kinnitab seda ideed eeskätt tulemusega, et töölevõtmisel eelistatakse enamusrahvust. Tõsiseltvõetavaim alternatiivne seletus on ebavõrdsuse kasv — nimelt liikus Eesti majandus taasiseseisvumisperioodil plaanimajandusele omaselt fikseeritud palgakujunduselt paindlikule palgakujundusele.

Kokkuvõte

Artiklis analüüsiti eesti ja vene rahvusest töötajate põhjendamata palgavahet Eesti tööturul aastatel 1989–2007. Analüüsi olulisemad tulemused on järgmised.

- Palgavahe tekkis 1990. aastate esimesel poolel ja on sellest ajast saadik püsinud 10–15% piires eestlastest töötajate kasuks.
- Meeste ja naiste tulemused on üsna sarnased.
- Palgaerinevus on suurem nooremate ja kõrgharidusega töötajate puhul.
- Suurim palgavahe on Harju ja Tartu maakonnas. Vene rahvusest töötajatel on sissetulekueeliseid Pärnu ja Lääne-Viru maakonnas.
- Üllatuslikult on eesti keele oskuse roll meeste sissetuleku suuruse puhul väga väike. Kui mõlemast rahvusest töötajate inglise keele oskus seostub 10–15% kõrgema palgaga ja eestlaste vene keele oskus 7–10% suurema sissetulekuga, siis venelaste eesti keele valdamisega kaasneb vaid 2–3% suurem palk. Tõsi, Tallinnas on efekt mõnevõrra suurem — umbes 4%.
- Keskealised ja vanemad vene rahvusest töötajad on tööturul suhteliselt paremas olukorras.
- Vene rahvusest meestel on raske siseneda kõrge palgaga ametikohtadele ja erialadele, kus domineerivad eestlased.

Huvitav oleks tehtud statistilist analüüsi kombineerida eri tüüpi töökohtade audit-uuringutega. Edasiseks keeleoskuse mõju analüüsiks oleks vaja objektiivset infot eesti keele valdamise kohta (nt testide tulemused).

WAGE GAP BETWEEN ESTONIANS AND NON-ESTONIANS DURING THE TRANSITIONAL PERIOD 1989–2007

Ott Toomet
Kristjan-Olari Leping
University of Tartu

Introduction

Many ethnic and racial minorities earn less than relevant majorities. This situation occurs for example in case of coloured people in the U.S. or in case of Middle-East immigrants in Europe. The difference in earnings can be partially explained by differences in the level of education, language proficiency or place of residence of the employees belonging to various groups. However, the earnings of ethnic minorities are often lower even if the aforesaid personal characteristics are taken into account.

Such a situation has brought about a lively discussion on the issue of cause and persistence of the wage gap. Is ethnic wage gap caused by personal characteristics beyond our consideration (such as different work-related motivation, different preferences with regard to work and leisure) or a situation, where the ethnic majority avoids contact with the ethnic minority (as a result of which the social networks of majority and minority groups are separated from each other and the minority group develops fewer contacts that are necessary in order to get a good job) or places the minority group deliberately at disadvantage. The latter explanation is usually considered as discrimination.

This article observes the income of Estonians and non-Estonians on the Estonian labour market during the period from 1989 to 2007. Our analysis concerns men only; the results are more or less the same in case of women as well. It will prove that while at the beginning of the period the wages of Estonians and employees belonging to ethnic minorities were more or less comparable, the Estonian employees have had explicit income advantage since 1995. The average income of Estonians is 10% higher than the income of non-Estonians. Ethnic wage gap is the deepest in Tallinn (about 15%), whereas in most counties the wage gap remains below 10%. We also provide an analysis of the reasons behind ethnic wage advantage. Potential explanations include difficulties encountered by non-Estonians when entering the labour market, particularly in case of high-paid leading positions in Tallinn and Tartu. Surprisingly, the knowledge of the Estonian language has insignificant effect on wages.

The wages of Estonians are 10% bigger compared to non-Estonians

Wage gap and discrimination

Discrimination is usually defined as a situation where recruitment or wage level depends on personal characteristics such as sex or colour, which are irrelevant in terms of productivity (e.g. see Altonji and Blank, 1999). Discrimination may be preference-based (Becker 1957) or rational (statistical discrimination (Phelps, 1972)). In the first case employees might prefer to work with colleagues belonging to a certain group (e.g. white people) or the customers might prefer to interact with service providers belonging to a certain group (e.g. men). Statistical discrimination occurs when applicant's likely productivity is based on whether the applicant represents the majority or minority. For example, considering that young women are generally more likely to take child care leave, an employer may avoid hiring a young female applicant — even if this particular applicant has no intention to have children. Thus, the easily noticeable group specific characteristics (such as sex and age) are used for making conclusions about characteristics that are more difficult to anticipate (potential time of child care leave in the future). Irrespective of the type of discrimination, the group suffering from discrimination has lower income.

Discrimination is based on preferences or statistics

Wage gap may be justified or unjustified

In most countries the ethnic minorities are less paid than the ethnic majority. This difference is partially caused by the factors influencing professional skills (e.g. education and health), by geographical location, marital status or other factors. This part of wage gap is called justified wage gap. However, in many cases ethnic differences with regard to aforesaid

factors fail to provide full explanation of the wage gap. The rest of the wage gap, or unjustified wage gap, is often associated with discrimination. The balance between justified and unjustified wage gap also depends on which factors are believed to provide the basis for justified wage gap. This is a problematic situation in view of economic sector and profession. Provided that the representatives of both ethnic groups can choose jobs freely in all economic sectors, this section of wage gap, caused by the disadvantaged group working in a low-paid sector, can be considered as justified, because working conditions, complexity of assignments, responsibility and productivity vary across different economic sectors and professions. But, such a wage gap should be considered unjustified, if the representatives of one ethnic group have fewer opportunities to work in high-paid sectors, because in this case it is connected with recruitment-related discrimination.

However, there are several problems faced by correlation between unjustified wage gap and discrimination. Firstly, many crucial characteristics, such as work-related motivation, could be left unnoticed. Secondly, different productivity of ethnic groups may originate from unequal opportunities in acquisition of education. Thirdly, it is not always clear, which characteristics can be considered unproductive. For instance, if customers prefer white service staff, then black service staff appears to be less-productive. However, this situation commonly equals discrimination by customer, Becker (1957). Fourthly, wage gap could be caused by different preferences, not different treatment. For example, women prefer jobs that are stable and flexible, but tend to have lower wage level. Similarly, employees from different ethnic groups may prefer different wage-fringe benefits ratio (Leping, 2007).

Unjustified wage gap has been studied a lot

Considering that the connection between wages and personal characteristics are well-known and wages can be easily measured, various studies have been carried out with regard to unjustified wage gap between different ethnic groups. Most authors find it very likely that at least part of that gap is associated with discrimination, all the more in view of results from other analyses of different type, showing that minorities are less likely to achieve recognition. For instance, it is known that more applicants with white-sounding names are asked to job interviews than applicants with black-sounding names (Altonji and Blank 1999; Bertrand and Mullainathan 2004) and white referees call fouls at a greater rate against black players than against white players (Price and Wolfers 2007). At the same time, most of the unjustified wage gap disappears when intelligence is taken into account (measured by relevant tests) or family background (Heckman 1998; Altonji and Blank 1999, 3161; Black et al 2006).

Black-white wage gap in the U.S. has remained stable since the 1970s. When leaving out the results of the intelligence tests, the wage gap amounts to 10–15%. Male-female wage gap is somewhat deeper (Altonji and Blank 1999). In Europe, immigrants are in a similar situation as the black Americans in the USA (Blackaby et al 2005; Carlsson and Rooth 2007). At the same time, the unjustified wage gap of immigrants is rapidly decreasing in several receiving countries. Therefore, there is a reason to believe that to a large extent the unjustified wage gap of ethnic groups describes the specific deficiency of human resource of the receiving country (Nielsen et al 2004). Nevertheless, the Asian immigrants' income in e.g. Australia would never catch up with the income of locals, even when considering the knowledge of the English language (Junankar et al 2004).

Relation between the wages and ethnic nationality has not been analysed much in Central and Eastern Europe

There is little research in the Central and Eastern European countries on the relation between income and ethnic background. Former studies confirm that transitional period contributed to the improvement of the situation of women in Estonia and Slovenia (Orazem and Vodopivec 2000). However, at the same time there occurred unjustified wage gap against non-Estonians (Kroncke and Smith 1999; Leping and Toomet 2008). The gap increased in favour of the majority in Bulgaria (Giddings 2002) and also in post-war Kosovo (Bhumaik et al 2006). The picture is quite the opposite in Ukraine, where the situation of Russian minority appears to be even better than that of the Ukrainian majority (Constant et al 2006).

Justified and unjustified wage gap of Estonians and non-Estonians

Method and data

The wage gap analysis in this article is based on Oaxaca-Blinder decomposition (Oaxaca 1973; Blinder 1973). This represents a standard method, which has been used in very many analyses concerning income differences.

First, personal income is described by using personal and job-related characteristics. This is usually done by using the Mincer wage equation:

$$\log w_i = a_0 + a' X_i + e_i$$

where $\log w_i$ is the logarithm of an individual i , X_i stands for characteristics that describe job, geographical location, etc., a represents vector of parameters, a_0 is a constant, and e stands for random error.

Regression analysis of this equation results in estimates for parameters a and a_0 . Parameters are estimated separately for both ethnic groups. Then the parameter values of previously estimated wage equation are used to calculate potential income of the minority group in case the impact of personal characteristics would be the same as in case of majority group, i.e. if the values of wage equation parameters were exactly the same both in case of the minority and the majority. Such calculation enables to divide the difference in average incomes into two. The first part shows the wage gap caused by different personal characteristics (justified wage gap). The second part expresses the wage gap caused by the difference in the wage equation parameters (unjustified wage gap, because the parameter difference remains "unjustified").

Analysis is based on the data of Estonian Labour Force Survey

The analysis provided in this article is based on the data of Estonian Labour Force Surveys (ELFS) for the period 1989–2007. The aforesaid survey is used for gathering information about employment, wages, education, job search and other work-related behaviour of the working-age people. This is an interview-based survey, which was first carried out in 1995, the next in 1997, and since then the survey has been conducted on annual basis.

In the context of this article the most important data is the information about employees' wages. Wage analysis is performed on the basis of wages received from the principal job. Every respondent also determines ethnic identifier for himself/herself. Below, we observe the wage difference between Estonians and non-Estonians during the transitional period 1989–2007.

Results

By the year 1995 the income of Estonians and non-Estonians was almost equal

The ELFS data indicate that until 1995 average wages of Estonian and non-Estonian employees were almost equal. After that Estonians gained an advantage which persists until today (see Figure 1). Over the years the wage difference has ranged from 10 to 15%. The difference between average incomes, as shown in Figure 1, has been decomposed into justified and unjustified sections. Observation includes three periods: 1989–1994, 1995–2000 and 2001–2007 (for more detailed data by years see Leping and Toomet 2008). In order to find out the relation between personal characteristics and wage gap, various sets that differ from each other by the number of characteristics contained in the equation (variable X_i) were observed.

In case of the first model, the wage equation contains only the constant and thus relevant unjustified wage difference only shows the difference in the average income of two ethnic groups. In case of each subsequent model, it combines all the characteristics used in previous models as well as new ones. The second model adds employee's age and educational level, the third — marital status and place of birth (in Estonia or abroad), the fourth — religion, the fifth adds language proficiency, and the sixth — profession and speciality.

Table 1 illustrates information about the unjustified wage difference between Estonians and non-Estonians. Analogous analysis about women had similar results (see also Anspal ja Kallaste 2008).

Unjustified wage gap has increased over years

Wage gap in Table 1 shows relative wage difference (difference in wage logarithms), whereas a positive number illustrates the unjustified wage difference in favour of non-Estonians. Since the end of the Soviet period, wage gap has turned negative (against non-Estonians). In general, this agrees with the results presented in Figure 1. Over the period, unjustified wage gap has become more negative. In case of the sixth model it has increased from 8% to 14% (from 0.08 to 0.14). This means that in terms of wages, the situation has, in general lines, become worse for non-Estonians compared to Estonians.

Comparison of unjustified wage gap of different models provides information about the reasons behind the difference. The most important factor affecting the wage gap is the geographical location of workplace. This is, first and foremost, based on the fact that different ethnic groups gain different benefits from working in Tallinn — in case of Estonians the fringe benefit related with working in the capital city is higher. The results also confirm that the differences in the level of education or language proficiency do not serve as reasons for the wage gap.

Number of characteristics causing the difference has increased

The results below are provided for the fifth model only. The relation between the size of wages and personal characteristics was analysed. Only the characteristics that are either of great interest or cause major difference have been pointed out. For that purpose, the parameter estimates of the Mincer wage equation have been given separately for Estonians and non-Estonians (see Appendix 1). The table reveals that over the time the number of characteristics causing significant difference has increased and the role of some characteristics has been reversed. Through history the relative wages of Estonians in Tallinn, compared to other counties, have exceeded the wages of non-Estonians. Wages of non-Estonian men have been generally lower even in Ida-Viru county and Southeastern Estonia. Since the mid-1990s the non-Estonians with higher education have received smaller income than Estonians, whereas the relation is reversed in case of basic education. The wages of young Estonian men (younger than 35) are relatively higher compared to young non-Estonian men; situation is the opposite in case of men over 50 years of age.

Relation between language proficiency and wages is negligible

It is surprising that there is virtually no relation between non-Estonians' knowledge of the Estonian language and their income. In comparison — in case of both ethnic nationalities the knowledge of the English language guarantees a wage increase of 10–15%, and in case of Estonians the knowledge of the Russian language increases the wage for about 7%.

Discussion

Next, a more detailed analysis of the selected key factors and possible reasons affecting the ethnic wage gap is provided.

Language skills

One of the most surprising outcomes of this analysis is the fact that there is virtually no connection between the knowledge of the Estonian language and wages of non-Estonian men. In general, it appears that the knowledge of local language has significant impact on immigrants' income (Chiswick and Miller 1995; Anspal ja Kallaste 2008). However, there are also other results, such as the finding by Adsera and Chiswick (2007), that the relation between income and the knowledge of local language is very heterogeneous in Europe. In some countries the knowledge of local language has no impact on the wages, but in some countries language skills are associated with up to a 50% increase in income. The result of this analysis is also in sharp conflict with the common opinion according to which insufficient knowledge of the Estonian language represents the main obstacle to integration of the Russian-speaking population. Yet, the information of ELFS about language skills is based on the respondents' own evaluation and thus it may be not quite objective. Meanwhile, the close positive connection between wages and the knowledge of the English and Russian languages shows that this evaluation could not be absolutely incorrect. Besides that, most of the results of previous studies have also been gained on the basis of respondent's own evaluation of language knowledge. When considering only Russian men who work in Tallinn, the impact of the knowledge of the Estonian language slightly increases — the wages of non-Estonians who speak Estonian and work in Tallinn are 4–5% higher. But even that result appears to be significantly below the impact of knowledge of the Russian and the English languages.

At this point it is important to specify that this analysis does not show the impact of language skills on the wages in a stricter sense, as only the relation between income and language skills has been studied. Both, language skills and wages depend on general individual aptitude (hence the expected impact should be overestimated in this analysis) and the Estonian (or other) language used in work and living environment. This contradiction could be decreased if less apt Russian men had better knowledge of the Estonian language, but this explanation is not plausible.

The resulting fact that the knowledge of the Estonian language has no relation to wages may also be caused by discrimination. According to Ponarin (2000), Estonians are rather indifferent towards non-Estonians who speak Estonian. However, it seems more credible that working collectives in Estonia are characterised by strong segregation based on ethnic identification. Russian-speaking people have difficulties in getting a (well-paid) job outside Russian-speaking environment and at the same time the benefits from knowledge of the Estonian language are too insignificant in the Russian-speaking environment. Further analysis is required to study dominant languages in working environments and job opportunities.

Location

County-specific unjustified ethnic wage gap of men has been calculated for the period 1995–2007.

Figure 2 shows that in Harju and Tartu counties, the wages of non-Estonian men are remarkably lower compared to Estonian men. Negative difference is also observed in Ida-Viru county, but the wage gap is still substantially smaller there compared with Harju and Tartu counties and it has no statistical significance. Wages of non-Estonians exceed the wages of Estonians in Lääne-Viru and Pärnu counties. Considering the intense statistical noise, it is difficult to say anything about the rest of the counties.

Therefore, unjustified wage gap in disadvantage of Russian-speaking employees is unfortunately tied to two major cities in Estonia. According to one possible explanation non-Estonians are unable to find high-paid leading jobs that are primarily located in the above-mentioned centres.

Age

Next, the role of age in unjustified wage gap is analysed (Table 2). The sample was divided into four age groups and for more accurate results only two periods were observed: 1995–2000 and 2001–2007.

Older employees have smaller and young employees have greater unjustified wage gap. While the earnings of older Russian-speaking employees are 5–10% lower, the gap reaches up to 20% in case of young Russian-speaking employees. It is an interesting fact that the age limit for high and low wage gap shifted from people in their 30s to people in their 40s this century. Such result complies with the possibility that since 1991 the Russian-speaking employees have difficulties in entering the labour market. The negative effect is smaller in case of those who already had a job at that time.

Education

It is disturbing that young Russian employees cannot earn their living at the same level as their Estonian contemporaries. This fact shows that the reason behind low wages of non-Estonians does not lie in the “wrong” education or “wrong” profession selected by line workers at the Soviet times, but elsewhere. One problematic question is related to the education system. Graduates of Russian schools generally show weaker results of state examinations than the graduates of Estonian schools (except in science subjects). It is therefore possible that one reason for weaker competitiveness leads to weaker level of schools. At the same time, former studies tend to show that mathematics is the crucial subject that affects future success on the labour market (Altonji 1995; Dolton and Vignoles 2002; Rose and Betts 2004). Yet, the results achieved in mathematics are relatively similar both in case of Estonian and Russian schools. Lower level of education would also fail to explain the fact that unjustified wage gap is smaller in case of older employees. Thus, the role of quality of schools is rather questionable in terms of estimating future income. However, the above analysis indicates that poor knowledge of the English language is a crucial obstacle to the competitiveness of Russian-speaking employees.

Discrimination

Is it possible that the unjustified wage gap is caused by discrimination of non-Estonians on the labour market? Results of the analysis are in compliance with the situation where non-Estonians receive lower pay for the same work, but discrimination is still not very likely.

Firstly, not all substantial factors (such as work-related motivation) are taken into account; secondly, no evidence is available on the discriminative behaviour of employers. But it is possible, that Estonians are preferred during recruitment process, because the wage gap is more prevalent in case of the young. This indicates that entry into the labour market is more difficult for non-Estonians. Such behaviour is probably more common in case of applying for high-paid jobs as the unjustified wage gap is remarkably deeper in the regions of Tallinn and Tartu.

Wage gap emerged at the times when Estonian economy became independent. Therefore, it is possible that the leading ethnic group gained also economic advantage in their country of origin — this idea is also supported by studies carried out in other transitional countries. Our analysis shows that this process occurs, first and foremost, in giving preference to the ethnic majority during recruitment process. The most credible alternative explanation is the increase in inequality — it was during this period that Estonian economy moved from a fixed wage system used in planned economy to a flexible wage system.

Summary

This article observes unjustified wage gap of the Estonian and Russian employees on the Estonian labour market during 1989–2007. Main outcome of the analysis is given below:

- Wage gap emerged during the first half of the 1990s and has remained between 10–15% in favour of the Estonian-speaking employees since then.
- The results are rather similar for men and women.
- Wage gap is deeper in case of younger persons and persons with higher education.
- The deepest gap is observed in Harju and Tartu counties. Employees of the Russian ethnic nationality have certain income advantages in Pärnu and Lääne-Viru counties.
- Surprisingly, the role of the knowledge of the Estonian language in men's earnings is rather insignificant. While the knowledge of the English language is associated with 10–15% wage increase, and the knowledge of the Russian language in case of Estonians with 7–10% wage increase, the relevant increase is only 2–3% in case of knowledge of the Estonian language. However, this effect is somewhat higher in Tallinn — about 4%.
- Middle-aged and older employees of the Russian ethnic nationality are in a relatively better position on the labour market.
- Russian-speaking men find it difficult to get high-paid jobs and specialities dominantly held by Estonians.

It would be interesting to combine the present statistical analysis with audit surveys for various types of jobs. Further analysis of the impact of language skills requires objective information about the knowledge of the Estonian language (such as test results).

Kirjandus Bibliography

Adsera, A., Chiswick, B. (2007). Are there gender and country of origin differences in immigrant labor market outcomes across European destinations? — *Journal of Population Economics*, Vol 20, pp. 495–526.

Altonji, J. G. (1995). The effects of high school curriculum on education and labor market outcomes. — *Journal of Human Resources*, Vol 30, No 3, pp 409–438.

Altonji, J. G., Blank, R. M. (1999). Race and gender in the labor market. — *Handbook of Labor Economics*, Vol 3C, Ch 48. / Ed. O. Ashenfelter, D. Card. Elsevier Science Publishers B.V., pp. 3143–3259.

Anspal, S., Kallaste, E. (2008). Riikliku integratsiooniprogrammi 2008–2013 väljatöötamine. Tallinn.

Becker, G. S. (1957). *Economics of Discrimination*. Chicago, IL: Chicago University Press.

- Bertrand, M., Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. — *American Economic Review*, Vol 94, No 4, pp. 991–1013.
- Bhumaik, S. K., Gang, I. N., Yun, M.-S. (2006). Ethnic conflict and economic disparity: Serbians and Albanians in Kosovo. — *Journal of Comparative Economics*, Vol 34, pp. 754–773.
- Black, D., Haviland, A., Sanders, S., Taylor, L. (2006). Why do minority men earn less? A study of wage differentials among the highly educated. — *Review of Economic Studies*, Vol 88, No 2, pp. 300–313.
- Blackaby, D., Leslie, D., Murphy, P., O'Leary, N. (2005). Born in Britain: How are native ethnic minorities faring in the British labour market? — *Economics Letters*, Vol 88, pp. 370–375.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. — *Journal of Human Resources*, Vol 8, No 4, pp. 436–455.
- Carlsson, M., Rooth, D.-O. (2006). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. — *IZA Discussion Papers*, No 2281. Bonn, Germany.
- Chiswick, B. R., Miller, P. W. (1995). The endogeneity between language and earnings: International analyses. — *Journal of Labour Economics*, Vol 13, No 2, pp. 246–288.
- Constant, A., Kahanec, M., Zimmermann, K. (2006). The Russian-Ukrainian earnings divide. — *IZA Discussion Papers*, No 2330. Bonn, Germany.
- Dolton, P. J., Vignoles, A. (2002). The return on post-compulsory school mathematics study. — *Economica*, Vol 69, pp. 113–141.
- Giddings, L. (2002). Has the shift toward markets hurt ethnic minorities? Changes in ethnic earnings differentials in Bulgaria's early transition. — *International Journal of Manpower*, Vol 23, No 1, pp. 9–31.
- Heckman, J. J. (1998). Detecting discrimination. — *Journal of Economic Perspectives*, Vol 12, No 2, pp. 101–116.
- Junankar, P. N., Paul, S., Yasmeen, W. (2004). Are Asian migrants discriminated against in the labour market? A case study of Australia. — *IZA Discussion Papers*, No 1167. Bonn, Germany.
- Kroncke, C., Smith, K. (1999). The wage effects of ethnicity in Estonia. — *Economics of Transition*, Vol 7, No 1, pp. 179–199.
- Leping, K.-O. (2007). Racial Differences in Availability of Fringe Benefits as an Explanation for the Unexplained Black-White Wage Gap for Males in US. SSRN eLibrary.
- Leping, K.-O., Toomet, O. (2008). Emerging ethnic wage gap: Estonia during political and economic transition. — *Journal of Comparative Economics* (ilmub varsti — published soon).
- Nielsen, H. S., Rosholm, M., Smith, N., Husted, L. (2004). Qualifications, discrimination, or assimilation? An extended framework for analysing immigrant wage gaps. — *Empirical Economics*, Vol 29, pp. 855–883.
- Oaxaca, R. L. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. — *International Economic Review*, Vol 14, No 3, pp. 693–709.
- Orazem, P. F., Vodopivec, M. (2000). Male-female differences in labor market outcomes during the early transition to market: The cases of Estonia and Slovenia. — *Journal of Population Economics*, Vol 13, pp. 283–303.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. — *The American Economic Review*, Vol 62, No 4, pp. 659–661.
- Ponarin, E. (2000). The prospects of assimilation of the russophone populations in Estonia and Ukraine: A reaction to David Laitin's research. — *Europe-Asia Studies*, Vol 52, No 8, pp. 1535–1541.
- Price, J., Wolfers, J. (2007). Racial discrimination among NBA referees. — *IZA Discussion Papers*, No 2863. Bonn, Germany.
- Rose, H., Betts, J. R. (2004). The effect of high school courses on earnings. — *Review of Economics & Statistics*, Vol 86, pp. 497–513.

Lisa 1 **Minceri palgavõrrandi parameetrite hinnangud, 1989–1994, 1995–2000, 2001–2007^a**
 Appendix 1 **Parameter estimates of Mincer wage equation, 1989–1994, 1995–2000, 2001–2007^a**

Tunnus	1989–1994	1995–2000	2001–2007	Parameter
Vanuserühm				Age group
24 ja nooremad	0,005	0,081 ^b	0,007	aged 24 or younger
	-0,029	-0,098 ^b	-0,045	
25–34	-0,021	0,068 ^b	0,077 ^b	25-34
	0,047	-0,067 ^b	0,019	
50 ja vanemad	-0,064 ^c	-0,076 ^b	-0,115 ^b	aged 50 or older
	-0,003	-0,116 ^b	-0,064 ^b	
Haridus				Education
põhiharidus	-0,092 ^b	-0,148 ^b	-0,133 ^b	basic education
	-0,051	-0,108 ^c	-0,098 ^c	
kõrgharidus	0,139 ^c	0,373 ^c	0,290 ^c	higher education
	0,084 ^c	0,182 ^c	0,203 ^c	
Immigrandi staatus	-0,041	-0,020	-0,085 ^b	Status of immigrant
	0,080 ^b	0,063 ^c	0,021	
Töökoha asukoht				Location of workplace
Harju maakond	0,356 ^c	0,389 ^c	0,278 ^c	Harju county
	0,175 ^c	0,184 ^c	0,086 ^c	
Kirde-Eesti	0,077	0,107 ^c	0,036	Northeastern Estonia
	-0,059	0,054 ^c	-0,097 ^c	
Kagu-Eesti	-0,166 ^c	-0,104 ^c	-0,123 ^c	Southeastern Estonia
	-0,344 ^c	-0,060	-0,206 ^c	
Keeleoskus				Language skills
vene keel	0,081 ^c	0,093 ^c	0,067 ^c	Russian
inglise keel	0,111 ^c	0,146 ^c	0,138 ^c	English
	0,132 ^c	0,147 ^c	0,090 ^c	
eesti keel	-0,046	0,024	0,023	Estonian

^a Eestlaste parameetrid on valgel ja mitte-eestlaste omad hallil taustal.

^b Statistiliselt oluline hinnang 0,05 olulisusnivoo järgi.

^c Statistiliselt oluline hinnang 0,01 olulisusnivoo järgi.

^a The parameters of Estonians are shown on a white background and the parameters of non-Estonians on a gray background.

^b Statistically relevant estimation by the 0.05 materiality level.

^c Statistically relevant estimation by the 0.01 materiality level.

SOOLINE SEGREGATSIOON TÖÖTURUL AMETI- JA TEGEVUSALA JÄRGI

Rein Võormann
Tallinna Ülikool

Sissejuhatus

Üha laiemalt aktsepteeritakse tõsiasja, et inimeste sooline jagunemine on ühiskonna diferentseerumise põhilisi aluseid. Paraku kaasneb sellega ka hulk probleeme, mis on ühtlasi pälvunud (sotsiaal)teadlaste huvi selle problemaatika vastu.

**Tööturul avalduval
soolisel
segregatsioonil on
varjukülgi**

Enim käsitlemist leidnud valdkondi on sooline segregatsioon tööturul, mida selles artiklis määratletakse kui ühe või teise sugupoole domineerimist teatud ametis või tegevusalal. Iseenesest on tööjaotus ühiskonnas laialt levinud ja igati normaalne nähtus. Ühed inimesed on õpetajad, teised kalurid, kolmandad insenerid jne. Siiski on ametite ja tegevusalade soolisel jaotusel negatiivseid külgi. Naised on enamjaolt hõivatud suhteliselt madalalt tasustatud tööde ja ametitega, mis ei ole rutiinse tegevuse tõttu eriti atraktiivsed ega paku palju arenguvõimalusi. Seevastu mehi on rohkem kõrgetel ametikohtadel, samuti suurt või vähemalt keskmist palka pakkuvates ametites. Eelnevat kinnitavad ka uuringute andmed. Nendest nähtub, et Eesti naised ja mehed on tõepoolest hõivatud erineva tööga nii nagu teistes arenenud riikides. Naised on traditsiooniliselt ülekaalus nn naiste harudes, nagu haridus, tervishoid ja sotsiaaltöö, kultuur jms, mehed aga ehituses, energeetikas, gaasi- ja veevarustuses, transpordis ning eelkõige riigijuhtimises (vt nt Võormann 2000; Eamets 2001; Paas jt 2002). Rõhutada tuleb, et Eesti majanduse ümberstruktureerimisega muutus eespool kirjeldatud jaotus märkimisväärselt. Oluliselt vähenes naiste ja suurenes meeste osatähtsus sellistes harudes, nagu finantsvahendus ja kinnisvara, üürimis- ja äriteenindus, samuti hulgi- ja jaemüük. Need tegevusalad hakkasid uutes ühiskondlikes oludes kiiresti arenema ja tõmbasid sellega ka rohkem mehi kaasa.

**Soolist jaotust tööturul
on palju uuritud nii
Eestis kui ka mujal**

Viimastel aastakümnetel on tööturul avalduvat soolist segregatsiooni ameti- ja tegevusala järgi üsna põhjalikult uuritud nii kogu maailmas (vt nt Roos 1985; Reskin ja Roos 1990; Anker 1997; *Restructuring ... 1999*; Budig 2002; Cohen 2004; Huffman ja Cohen 2004; Kmec 2005; Blackburn ja Jarman 2006; Miller ja Hayward 2006) kui ka Eestis (vt nt Hansson 2000; Võormann 2000; Eamets 2001). Seepärast on põhjalikum ülevaade meeste ja naiste jagunemisest ametialade ja ka majandusharude vahel praegusest analüüsist kõrvale jäetud. Selle asemel on keskendutud seni vähem käsitletud ameti- ja tegevusalase soolise segregatsiooni aspektidele, mis lähtuvad eelkõige inimese nägemusest ja hinnangutest. Näiteks uuritakse, milline on asutus/ettevõtte, kus inimene töötab ja juhtkonna sooline koosseis, mis soost on otsene ülemus, kummast soost ülemust eelistatakse, kas naine üldse sobib tippjuhiks, samuti seda, kumma sooga seostuvad ühiskondlikus teadvuses konkreetsed ametid.

Artikli kirjutamisel on eelkõige kasutatud 2005. aastal Eesti Vabariigi Sotsiaalministeeriumi võrdõiguslikkuse büroo ning sotsiaalpoliitika info ja analüüsi osakonna tellitud soolise võrdõiguslikkuse seireuuringu andmeid (Derman jt 2006). Küsitluse üldkogumi moodustasid Eesti Vabariigi alalised elanikud vanuses 15–74 aastat. Valimi suurus oli 1000 inimest ja selle moodustamisel jälgiti üldkogumi proportsionaalset mudelit — nii soo, vanuse, rahvuse kui ka territooriumi järgi. Uurimuse küsimustik koosnes 11 küsimusteplokist: töö, töötasu, perekond, haridus, töö ja pereelu ühitamine, väärtused, poliitika ja ühiskond, ahistamine, maskuliinsus-feminiinsus jmt. Töötemaatika oli kõnealuse soolise võrdõiguslikkuse seireuuringu olulisemaid küsimusteplokke, sest sooline ebavõrdsus väljendub sagedasti just töösfääris ja sellega seotud valdkondades. Peale selle on võimalusel kasutatud Tallinna Ülikooli rahvusvaheliste ja sotsiaaluuringute instituudi (TLÜ RASI) perekonnasotsioloogia osakonna (praegu enam ei eksisteeri) 1993. aasta Eesti elanikkonna küsitluse materjale, mis lubab mitut artiklis analüüsivat küsimust käsitleda ka ajalisel dimensioonil (Eesti ... 1993).

Segregatsioon ametiala järgi

Nn klaaslae efekt ei lase naistel ametialade hierarhias kõrgemale tõusta

Ametialane ehk vertikaalne sooline segregatsioon tööturul väljendub eelkõige selles, et mehed ja naised on koondunud erinevatesse ametitesse (Reskin ja Padavic 1994; Blackburn jt 2000; Charles 2003). Seejuures on olulisim, et ametialade hierarhia kõrgeimal astmel (seadusandjad, kõrgemad ametnikud, juhid) domineerivad mehed, samal ajal kui naised on hõivatud (või oleks õigem öelda, et surutud?) järgmistel astmetel (tipp- ja keskastme spetsialistid), kust ülespoole liikumine on äärmiselt raske (nn klaaslae efekt^a).

Tabel 1 **Eesti mehed ja naised ametiala pearühma järgi, 2007**
Table 1 *Estonian males and females by main group of occupations, 2007*
(aastakeskmise, protsenti — mean annual, percentages)

Ametiala	Mehed Males	Naised Females	Occupation
Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid	16,6	8,7	Legislators, senior officials and managers
Tippspetsialistid	8,7	20,4	Professionals
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	8,3	17,2	Technicians and associate professionals
Ametnikud	2,2	7,5	Clerks
Teenindus- ja müügitöötajad	4,3	19,6	Service workers and shop and market sales workers
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	2,3	1,5	Skilled agricultural and fishery workers
Oskus- ja käsitöölised	29,7	3,8	Craft and related trades workers
Seadme- ja masinaoperaatorid	19,0	8,6	Plant and machine operators and assemblers
Lihttöölised	8,0	12,7	Elementary occupations
KOKKU	100,0	100,0	TOTAL

Allikas: Statistikaameti andmebaas.
Source: Database of Statistics Estonia.

Tööturul avalduvale vertikaalsele soolisele segregatsioonile on suurt tähelepanu pööratud kogu maailmas (vt nt Roos 1985; Bielby ja Baron 1986; Rosenfeld ja Kalleberg 1990; Yamagata jt 1997; Tomaskovic-Devey ja Skaggs 2002; Albrecht jt 2003, Charles ja Grusky 2004; Huffman 2004; Blackburn ja Jarman 2006). Paraku on probleem endiselt akuutne ja lahendused visad realiseeruma.

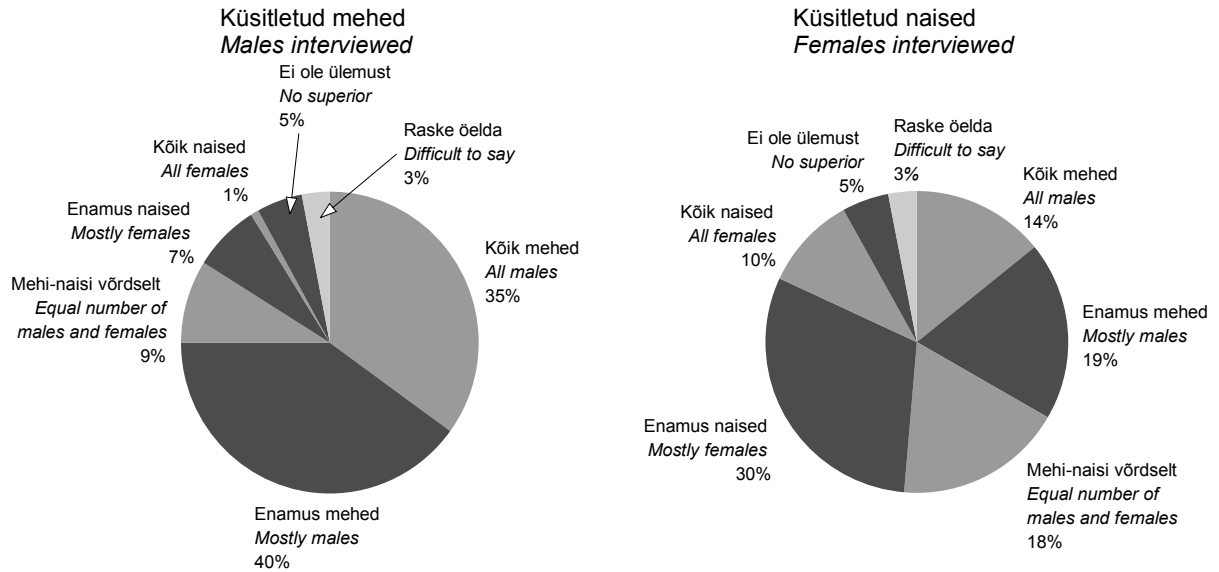
Ainult meestest juhtidega firmas töötas 25%, naisjuhtidega asutuses 6% vastuist

Praegusel juhul käsitleti ametialast segregatsiooni siiski veidi teise nurga alt. Kõigepealt uuriti, milline oli asutuse/ettevõtte juhtkonna sooline koosseis ja kumb sugupool domineeris firma juhtimistasandil. Ülalmainitud 2005. aasta soolise võrdõiguslikkuse uuringu andmed kinnitavad, et asutuse/ettevõtte juhtkond on üldjuhul maskuliinne — üle poole vastanutest töötas firmas, kus juhtkonnas olid kõik või enamuses mehed. Neljandiku väitel koosnes nende asutuse/ettevõtte juhtkond ainult meestest. Vastupidises olukorras (juhtkonnas kõik või enamuses naised) oli vaid veerand vastanutest, sealjuures ainult naistest juhtidega firmas töötas 6% küsitletutest. Selline olukord on teatud määral põhjustatud naiste ja meeste erinevast jaotusest tegevusalade vahel ning sellega seotud firma suurusel. Täielikult naisjuhtimise all olevas asutuses/ettevõttes töötab kordi vähem inimesi kui firmas, mis on täiesti meeste juhtida.

Suured erinevused ilmnevad naisi ja mehi eraldi vaadates. Kolm neljandikku meestest töötas firmas, kus juhtkonnas olid kõik või enamuses mehed, naistest oli sookaaslaste juhitud asutuses/ettevõttes hõivatud kaks viiendikku. Kõnekas on ka fakt, et kui ainult meestest koosneva juhtkonnaga firmas töötas meestest 35%, siis ainult naistest juhtidega asutuses/ettevõttes oli hõivatud vaid 10% naisi.

^a Olukord, kus naistel ei ole formaalseid takistusi, tõusmaks ka ametialade hierarhia kõrgeimale astmele, kuid ometi on teatud tavade, eelarvamuste jne tõttu naiste osatähtsus (tipp)juhtide hulgas märksa väiksem kui meeste oma.

Joonis 1 **Asutuse/ettevõtte juhtkonna sooline koosseis, 2005**
Figure 1 *Composition of institution's/enterprise's management by sex, 2005*



Allikas: Derman jt 2006.
Source: Derman et al 2006.

Mehed eelistavad töötada samast soost juhtkonna alluvuses

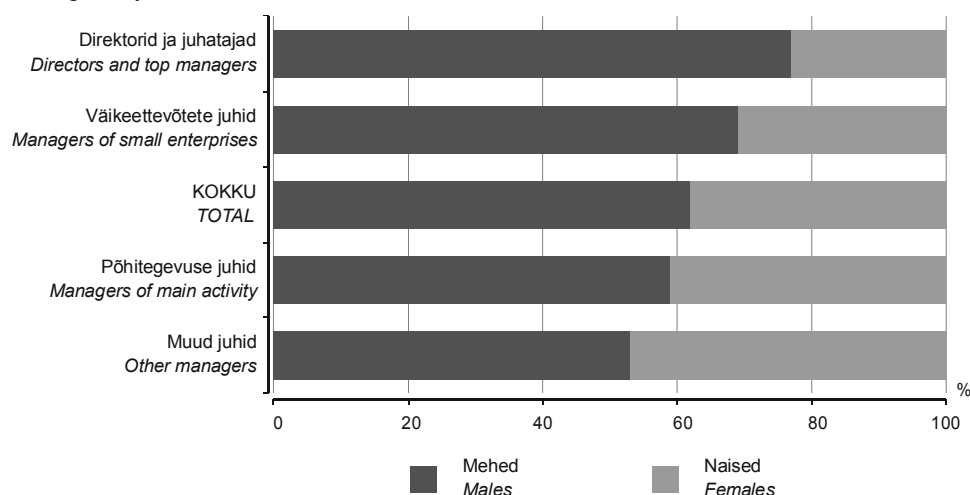
Veelgi selgemalt näitab meeste ametialade hierarhias domineerimist see, et naistest töötas vastassugupoole juhtimise all olevas firmas kolmandik, meestest vaid kaheteistkümneid. Naised töötasid tunduvalt sagedamini ka sellises firmas, kus naine ja mehi oli juhtkonnas peagu võrdselt. Need andmed lubavad oletada, et mehed eelistavad tegutseda samast soost juhtkonnaga asutuses/ettevõttes, samal ajal kui naiste puhul ei ole see nii oluline. Naised näivad juhtkonna soolise koosseisu suhtes olevat märksa tolerantsemad ega tee probleemi sellest, kummast soost inimesed neid juhivad.

Meessoost otsene ülemus oli kahel kolmandikul vastanuist

Eelöeldut täiendab vastuste analüüs küsimustele "Kas teie otsene ülemus on mees või naine?" ja "Kummast soost ülemust te eelistaks, kui teil oleks valikuvõimalus?". Kaks kolmandikku vastanutest väitis, et nende otsene ülemus on mees. Vahetult naisülemusele alluvaid isikuid oli peagu kaks korda vähem — veidi üle 30%. Igal neljateistkümneandal vastanul ei olnudki ülemust. Niisiis on mees otsene ülemus veelgi sagedamini, kui see, et firma juhtkond koosneb valdavalt meestest. Sarnast olukorda tuleb ette ka teistes riikides (Rosenfeld jt 1998; Kraus ja Yonay 2000; Billing ja Alvesson 2000; Sools jt 2007).

Esimese küsimuse vastuste analüüsi muudab eriti huvitavaks asjaolu, et eespool mainitud TLÜ RASI 1993. aasta elanikkonna uuringus tunti samuti huvi (töötava) vastaja otsese ülemuse soolise kuuluvuse vastu. Tasub meenutada, et see oli aeg, mil Eestis oli majanduse ümberstruktureerimine alles alanud, mitmed reformid rakendamisjärgus ja palju veel "paika loksumata". Seda enam üllatab, et tosin aastat tagasi täiesti teises majanduslikus situatsioonis korraldatud uuringu andmed on hämmastavalt sarnased praeguse analüüsi aluseks oleva seireuuringu tulemustega. Ka siis vastas kaks kolmandikku küsitletutest, et nende otsene ülemus on mees, samal ajal kui kolmandikul oli selleks naine. Järelikult ei ole ajaga midagi muutunud — ülemusteks olid ja on eelkõige mehed. Seda kinnitavad ka Statistikaameti Eesti tööjõu-uuringu (ETU) andmed.

Joonis 2 **Juhid soo järgi, 2005**
Figure 2 *Managers by sex, 2005*



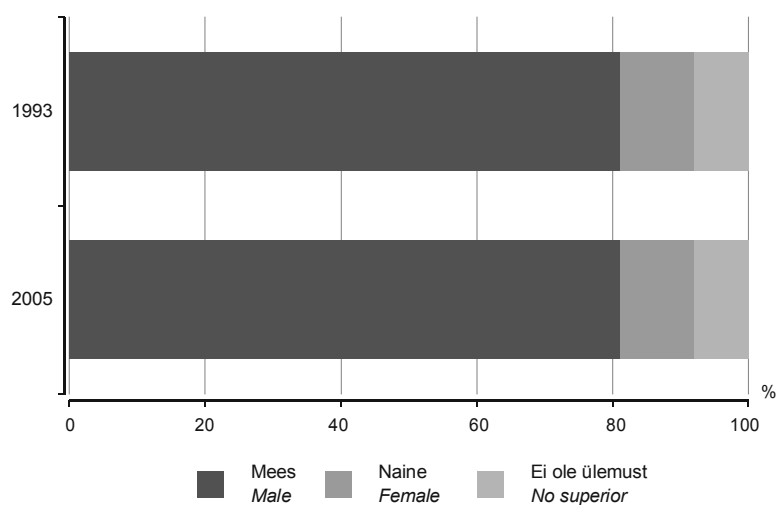
Allikas: Naised ... 2006.
Source: Naised ... 2006.

11% meestest oli naiste, 44% naistest aga meeste juhtida

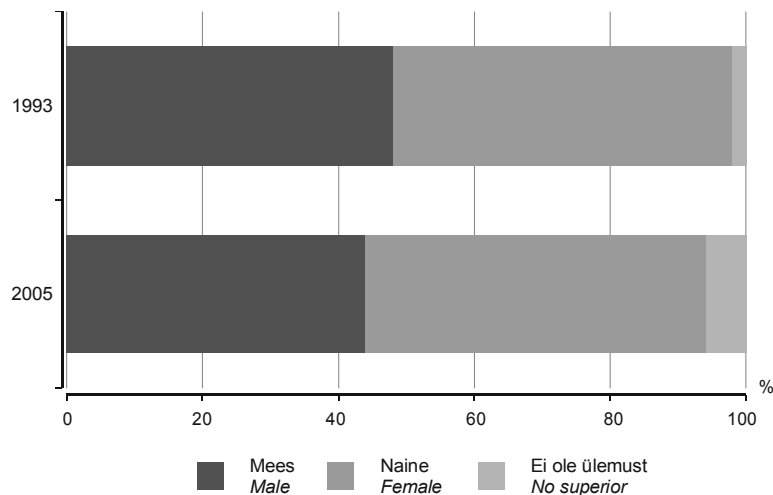
Mehi ja naise eraldi vaadates ilmnevad otsese ülemuse puhul vägagi suured erinevused. Meestest töötas samast soost otsese juhi all neli viiendikku, naistest vaid pool vastanutest. Kui vastassoost juhi ehk naise vahetu juhtimise all töötas 11% mehi, siis meeste juhtida oli neli korda rohkem naise — 44%. Need numbrid ei muutu oluliselt, kui vaadelda naise ja mehi vanuse, haridustaseme või elukoha (linn või maa) järgi. Ikka on enamiku meeste otsene ülemus sama soo esindaja, samal ajal kui naistel on nais- ja meesjuhte enam-vähem ühepalju. Olukord ei ole muutunud ka ajaliselt — 1993. aastal kinnitas samuti neli viiendikku meestest, et nende vahetu ülemus on mees, samal ajal kui vaid pool naistest töötas samast soost juhi alluvuses.

Joonis 3 **Naiste ja meeste otsene ülemus soo järgi, 1993, 2005**
Figure 3 *Immediate superior to females and males by sex, 1993, 2005*

Küsitletud mehed
Males interviewed



Küsitletud naised
Females interviewed



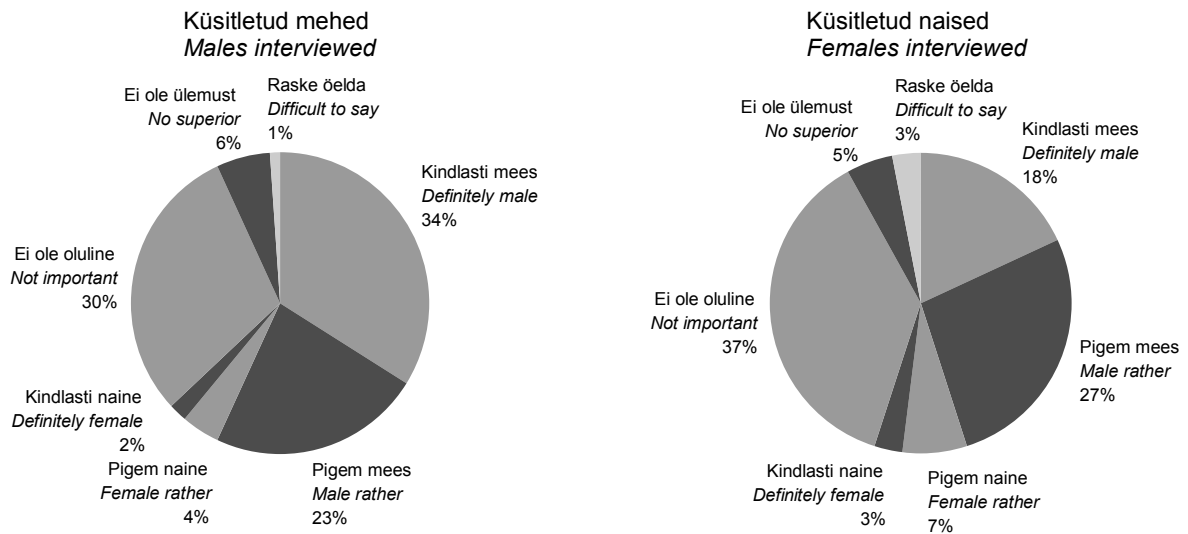
Allikas: Eesti ... 1993 ja Derman jt 2006.
Source: Eesti ... 1993 and Derman et al 2006.

Nagu eespool mainitud, olid vaatluse all ka inimeste hoiakud ülemuse soolise kuuluvuse suhtes. Argiteadvuse tasandil ei ole Eesti ühiskonna suhtumine naisjuhtidesse kuigi sooviv — võiks isegi öelda, et see on teatud määral tõrjuv. Seda vaatamata asjaolule, et osa naisi on tõusnud kõrgetele ametikohtadele ja näidanud ennast edukate liidritena, kes saavad suurepäraselt hakkama ka sellel traditsioonilise arusaama järgi meeste töö. Pealegi on naiste haridustase (mis võiks olla juhi ametikoha olulisi eeldusi) pidevalt tõusnud ja ületab juba meeste oma: 2005. aastal oli tööturul olevatest 15–74-aastastest naistest kõrgharidusega 39%, meestest 24%. Sellest hoolimata on üldine hoiak naisjuhtide suhtes üsnagi negatiivne, mida kinnitavad ka praeguse uuringu andmed. Ligikaudu veerand vastanutest eelistas ülemusena kindlasti meest, teist sama palju pigem meest — naisjuhti vastavalt 2% ja 6%. Seega soovis veidi üle poole töötajatest oma juhina näha "tugevama" soo esindajat, naisülemust pooldas selge vähemus — vaid iga kaheteistkümnes vastanu. Kolmandik töötajatest oli selles küsimuses üsnagi tolerantne, st nende jaoks ei olnud oluline, milline on ülemuse sugu. Võib arvata, et see grupp pidas soost tähtsamaks ülemuse isikuomadusi ja juhioskusi.

**Naised ja mehed ei
taha naisülemuse all
töötada**

Meeste ja naiste eelistused ülemuse soolise kuuluvuse suhtes on mõnevõrra erinevad. Kolmandik vastanud meestest eelistas kindlasti meesjuhti ja pigem meest peagu veerand — seega soovis ligi kolm viiendikku ülemuseks sama soo esindajat. Sama ei saa väita aga naiste kohta — vaid iga kümnes eelistas kindlasti (3%) või pigem (7%) naisjuhti. Niisiis ei taha naisjuhi all töötada mehed ega naised. See võib olla seotud naise ülemuseks sobivuse hoiakutega (millest tuleb juttu veidi allpool), aga ka mõne varasemast ajast pärit negatiivse naisjuhi alluvuses töötamise kogemusega. Samas ei ole suurel osal naistest midagi meesülemuse vastu, sest peagu pool neist sooviksid võimaluse korral just meesjuhti. Märkimata ei saa jätta, et naiste hulgas oli meestega võrreldes veidi rohkem neid, kelle jaoks ei olnud ülemuse sugu oluline.

Joonis 4 Naiste ja meeste eelistused ülemuse soo suhtes, 2005
Figure 4 Preferences of females and males regarding the sex of superior, 2005



Allikas: Derman jt 2006.
Source: Derman et al 2006.

Meesjuhti eelistavad nii noored kui ka vanad

Huvitava tulemuse andis ülemuse soolise kuuluvuse eelistuste analüüs sotsiaal-demograafiliste tunnuste järgi. Esiteks tasub märkida, et need eelistused ei sõltu vanusest. Nii nooremad kui ka vanemad inimesed olid üsna ühel meelel, et võimalusel valiks nad kindlasti meesjuhi. Kui vanemaealiste hoiakust võib veel aru saada, seletades seda kõikvõimalike igandite säilimisega, siis nooremate inimeste niisugune seisukoht paneb mõtlema. Eeldatavasti võiks nooremad olla ajakohasemate vaadetega — ka ülemuse soolise kuuluvuse suhtes —, kuid paraku see nii ei ole. Ilmselt ei saa meesjuhi eelistamist seletada ka ainult iganenud stereotüüpidega.

Mitte-eestlased on konservatiivsemad

Teiseks näitab uuring, et eestlaste ja mitte-eestlaste arvamused erinevad teatud määral. Kui eesti meeste ja naiste eelistused ülemuse soo suhtes erinesid üldisest keskmisest suhteliselt vähe, siis sama ei saa öelda mitte-eestlaste kohta. Viimased olid oma arvamustes märksa alalhoidlikumad — eriti mitte-eesti mehed. Neist eelistas meesjuhti veidi üle kahe kolmandiku ja seda eelkõige meeste arvelt, kes ei hoolinud ülemuse soost (kui keskmiselt oli sellisel seisukohal 30% meestest, siis mitte-eestlastest 22%). Mitte-eestlastest naiste eelistused olid üldise keskmisega võrdlemisi sarnased.

Peale nimetatud kahe sotsiaal-demograafilise teguri sõltuvad inimeste ülemuse soolise kuuluvuse eelistused üsna palju sellest, millise soolise koosseisuga kollektiivis töötatakse. Näiteks inimesed, kes töötasid meeste enamusega kollektiivis, eelistasid keskmisest mõnevõrra rohkem meesjuhti. Sama võib öelda töötajate kohta, kes tegutsesid kollektiivis, mille juhtkonnas olid ülekaalus mehed või kelle otsene ülemus oli mees. Vastupidisel juhul (juhtkonnas enamuses naised või otsene ülemus oli naine) oli meeste suhtumine juhi soo suhtes märksa tolerantsem. Keskmisest tunduvalt vähem oli neid, kes soovisid ülemuseks kindlasti või pigem meest ja suurenes selliste meeste osatähtsus, kelle jaoks juhi sugu ei olnud oluline. Omaette gruppi kuuluvad inimesed, kelle arvates naised ei sobigi juhiks — loomulikult eelistab enamik neist ka meesülemust.

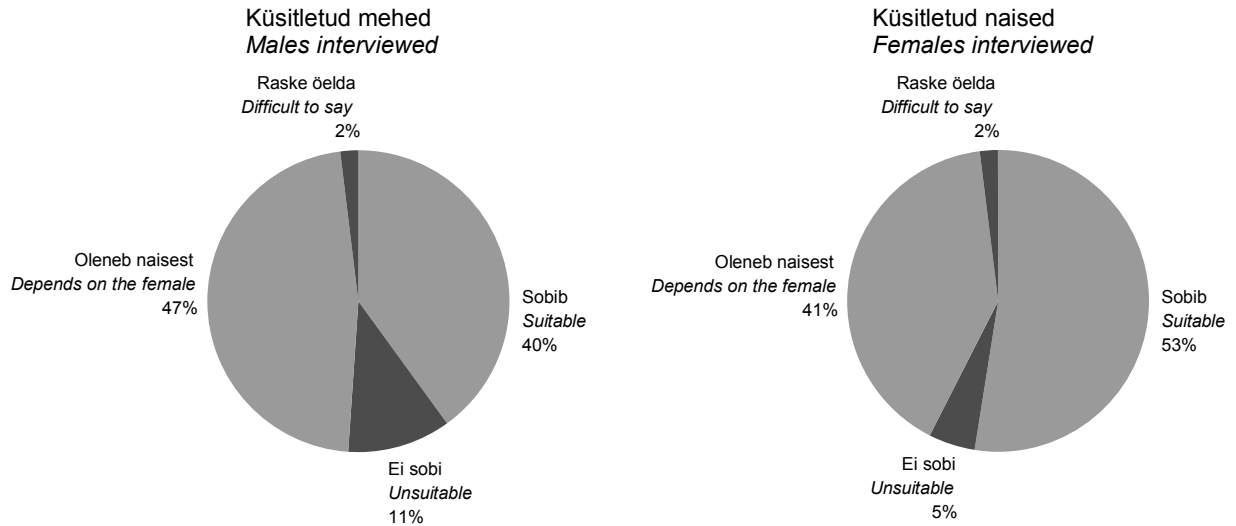
Vertikaalset segregatsiooni uuriti ka aspektist, kas naine üldse sobib tippjuhi ametisse. Selleteemalised hoiakud aitavad mingil määral heita valgust paljuräägitud probleemile, miks on naisi ametialade hierarhia kõrgematel astmetel suhteliselt vähe. Kui arusaam (eriti naiste endi hulgas) naiste sinna mitesobivusest osutub levinuks, võib oletada, et nende pürgimist kõrgetele ametikohtadele ei ole ka edaspidi oodata.

Inimesed kahtlevad, kas naine sobib tippjuhiks

2005. aasta soolise võrdõiguslikkuse seireuuringu andmed näitavad, et arvamused naise sobivusest tippjuhiks ei ole sugugi ühesed — kaugeltki kõik ei rutanud jaatavalt vastama. Vastupidi, st vaid veidi alla poole vastanutest arvas, et naine sobib tippjuhiks. Enam-vähem sama palju oli siiski kahtleval positsioonil, väites, et see oleneb naisest. Nende kõrval oli ka täiesti negatiivselt suhtuv grupp — iga üheteistkümnenda vastanu arvates naine ei sobigi

ametialade hierarhia kõrgeimale astmele. Meeste ja naiste nägemus oli siinkohal jällegi mõnevõrra erinev. Meestest vastas küsimusele jaatavalt 40%, naistest 53%. Seevastu meeste hulgas oli rohkem lisatingimusi esitanuid (nt oleneb naisest), ka eitajate osatähtsus oli nende seas suurem kui naiste hulgas.

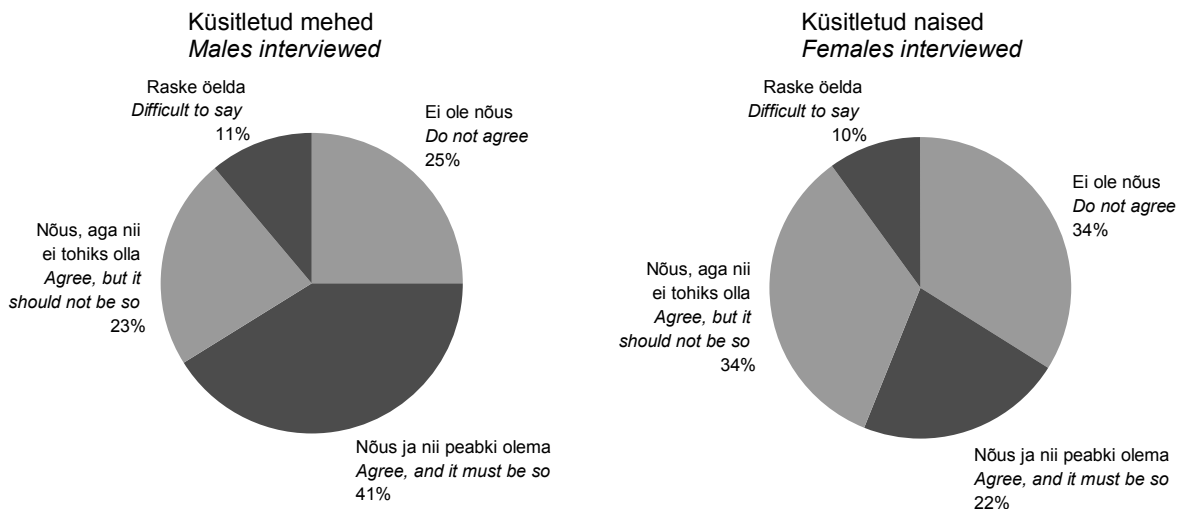
Joonis 5 **Naise tippjuhiks sobivuse hinnang soo järgi, 2005**
Figure 5 *Evaluation on the suitability of a female for top manager by sex, 2005*



Allikas: Derman jt 2006.
Source: Derman et al 2006.

Naise tippjuhiks sobivuse hinnangud sõltuvad suhteliselt vähe otsese ülemuse soost või sellest, kas töötatakse nais- või meeskollektiivis, samuti vanusest või rahvusest. Kõigi nende gruppide arvamused jäid üldise keskmise lähedale. Mõnevõrra eristusid siiski mitte-eestlased — nii mehed kui ka naised toetasid eestlastest rohkem patriarhaalset ühiskonnamudelit, millesse naine tippjuhi ametis hästi ei sobi. Seireuringu andmetele toetudes võib seega mingil määral väita, et üldlevinud arusaama järgi on mehed paremad juhid kui naised.

Joonis 6 **Naiste ja meeste hinnang, kas mehed on paremad juhid, 2005**
Figure 6 *Evaluations of females and males regarding whether males are better managers, 2005*



Allikas: Derman jt 2006.
Source: Derman et al 2006.

Ehkki veerandi meeste ja kolmandiku naiste arvates Eestis ei mõelda, et mehed on paremad juhid, leidis kaks viiendikku mehi ikkagi, et "tugevama" soo esindaja sobib ülemuseks paremini ja veelgi enam — selline olukord on igati õige. Naistest oli samal seisukohal viiendik, mis viitab sellele, et ka märkimisväärne osa naistest on leppinud juhtimistasandi maskuliinsusega. Veidi lootust annab siiski tõsiasi, et kolmandiku naiste arvates mehi küll peetakse paremateks juhtideks, kuid selline seisukoht on väär.

Segregatsioon tegevusala järgi

Tegevusalase ehk horisontaalse soolise segregatsioonina tööturul käsitletakse praegusel juhul tööalade jaotumist nn meeste ja naiste aladeks. Statistikaandmetest lähtudes võib isegi öelda, et majandusharud on soo järgi jaotunud: naised on koondunud nn naiste aladele (haridus, kultuur, tervishoid, sotsiaaltöö) ja mehed nn meeste aladele (energeetika, ehitus, gaasi- ja veevarustus, kalandus).

Tabel 2 **Mehed ja naised tegevusala järgi, 2007**
Table 2 *Males and females by economic activity, 2007*
(aastakeskmise, protsenti — mean annual, percentages)

Tegevusala	Mehed Males	Naised Females	Economic activity
Põllumajandus, metsandus ja jahindus	5,9	2,9	Agriculture, forestry and hunting
Kalapüük	0,5	...	Fishing
Mäetööstus	1,5	...	Mining
Töötlev tööstus	22,0	19,1	Manufacturing
Energeetika, gaasi- ja veevarustus	2,5	0,4	Electricity, gas and water supply
Ehitus	22,2	2,3	Construction
Hulgi- ja jaekaubandus	10,9	16,0	Wholesale and retail trade, repair of motor vehicles etc.
Hotellid ja restoranid	1,2	5,8	Hotels and restaurants
Veondus, laondus ja side	11,8	5,9	Transport, storage and communication
Finantsvahendus	0,8	2,1	Financial intermediation
Kinnisvara, rentimine ja äritegevus	7,8	7,3	Real estate, renting and business activities
Avalik haldus ja riigikaitse	5,5	6,5	Public administration and defence
Haridus	2,7	14,0	Education
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	1,3	9,8	Health and social work
Muu	3,4	7,5	Other
KOKKU	100,0	100,0	TOTAL

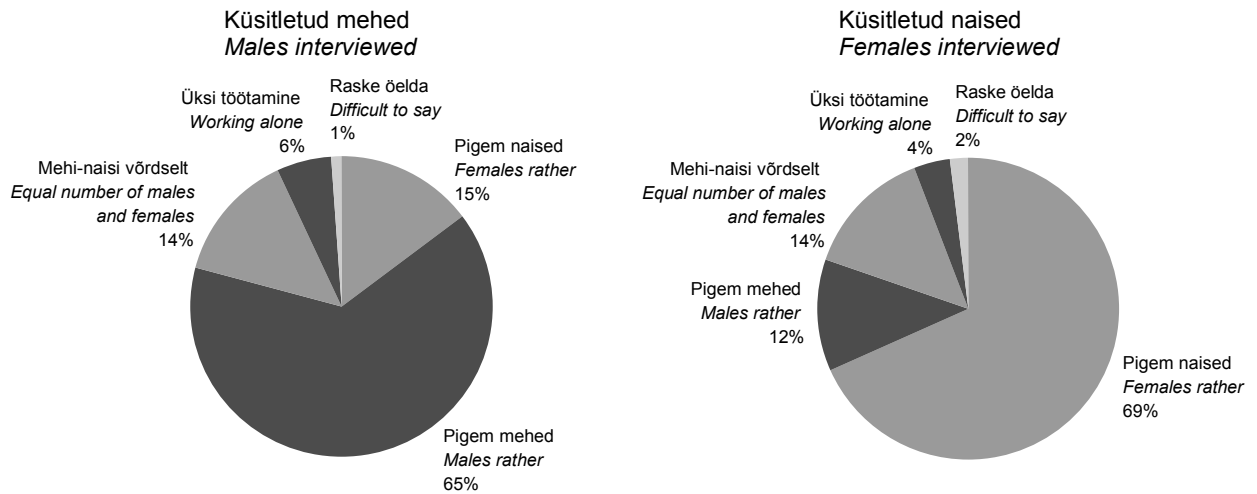
Allikas: Statistikaameti andmebaas.
Source: Database of Statistics Estonia.

Horisontaalset segregatsiooni ja selle negatiivseid tagajärgi — eeskätt nn naiste aladel makstavat madalamat palka — on samuti üsna palju uuritud. Seepärast on see aspekt praegu kõrvale jäetud ja soolist segregatsiooni tegevusala järgi analüüsitud vähem tähelepanu saanud vaatepunktidest ehk inimesest lähtuvalt. Näiteks taheti teada saada, millise soolise koosseisuga töökollektiivis ollakse hõivatud, kummast soost isikud teevad sarnast tööd ja millise sooga seostuvad inimeste teadvuses teatud ametid.

Enamik inimesi töötab samasoolises kollektiivis

Artikli aluseks oleva uuringu andmed näitavad, et suurem osa (ligikaudu kaks kolmandikku) nii meestest kui ka naistest töötab omasoolises töökollektiivis, st sama soo esindajaid oli vähemalt 60%. Vastassooliste ülekaaluga kollektiivis tegutses 12% naistest ja 15% meestest. Iga seitsmes naine ja mees oli hõivatud sooliselt tasakaalustatud kollektiivis, st kus mõlema soo esindajaid oli enam-vähem võrdselt.

Joonis 7 Töökollektiivi sooline koosseis, 2005
Figure 7 Composition of a working collective by sex, 2005



Allikas: Derman jt 2006.
Source: Derman et al 2006.

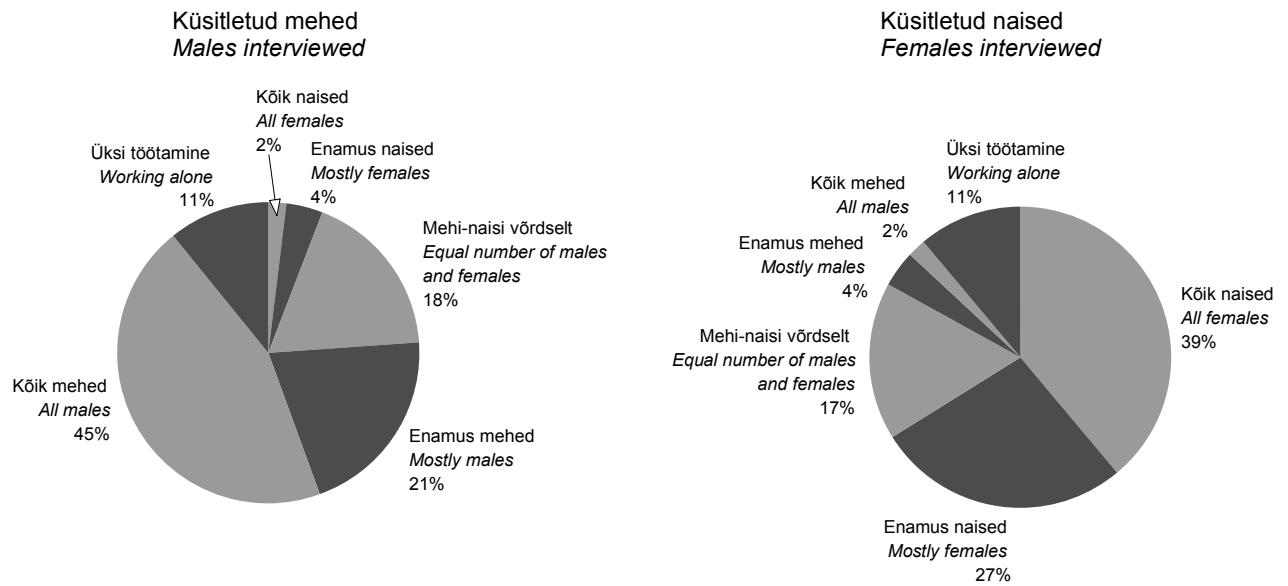
Kõrgharidusega mehed töötavad meeskollektiivis veidi harvem

Andmetest järeldub, et horisontaalne sooline segregatsioon on tõepoolest olemas: suurem osa mehi töötab meeste kollektiivis, sest tegemist on "mehelike" tegevusaladega, naised on enamjaolt naiste kollektiivis "naiselikul" töö. Vaid suhteliselt väike osa meestest ja naistest (uuringu järgi seitsmendik) tegutseb kollektiivis, kus ei domineeri kumbki sugupool.

Suundumused ei erinenud keskmisest ka siis, kui töötamist nais- või meeskollektiivis analüüsiti vanuse, rahvuse ja elukoha (linn või maa) järgi — suurem osa alagruppide esindajatest töötas ikka koos omasoolistega. Põhimõtteliselt võiks sama väita ka haridusgruppide kohta, ehkki väärrib rõhutamist, et kõrgharidusega mehed töötavad meeste kollektiivis keskmisest mõnevõrra harvemini. See võib olla põhjustatud asjaolust, et viimasel aastakümnel kõik Eesti kõrgkoolides nn pehme eriala lõpetanud noormehed ei leia tööd nn meeste erialal ja osa neist siirdub tööle traditsioonilistele naiste aladele.

Et TLÜ RASI 1993. aasta elanikkonna uuringus oli kollektiivi soolise koosseisu küsimus sõnastatud veidi teisiti ja vastusevariante rohkem, ei saa selle andmeid 2005. aasta seireuuringuga otseselt võrrelda. Kokkuvõttes ei erine aga 1993. aasta uuringu tulemused oluliselt eespool kirjeldatust. Ka möödunud kümnendi algul töötas enamik inimesi (ligikaudu kaks kolmandikku) omasoolises kollektiivis. Vaid 6% naistest ja meestest kinnitas, et nendega sarnast tööd teevad kõik või enamuses vastassugupoole esindajad. Seega ei ole meeste ja naiste koondumises nn meeste ja naiste aladele viimase viieteistkümnne aastaga erilisi muutusi ilmnenu.

Joonis 8 Sarnast tööd tegevate inimeste sooline koosseis, 1993
Figure 8 Sex-specific composition of people doing similar work, 1993



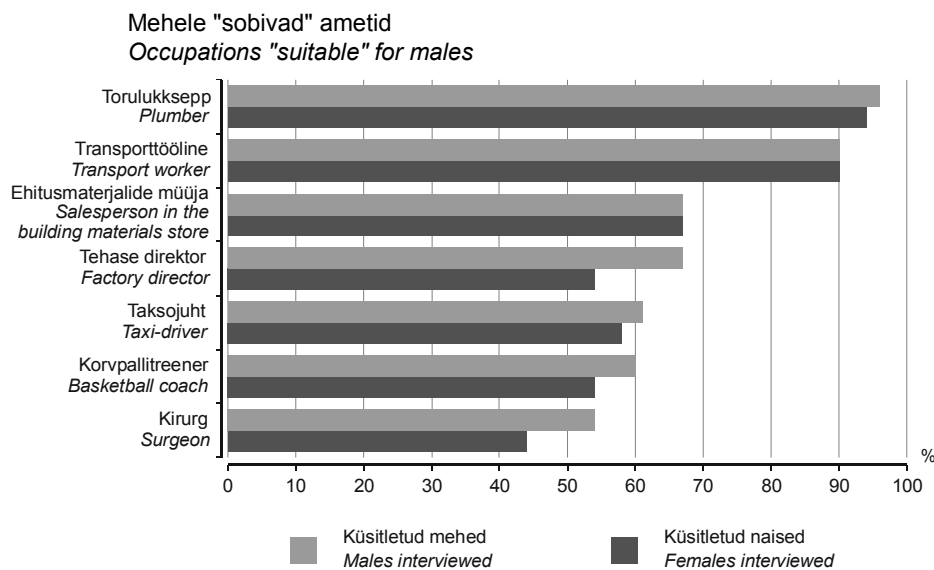
Allikas: Eesti ... 1993.
Source: Eesti ... 1993.

Meestele ja naistele "sobivad" ametid

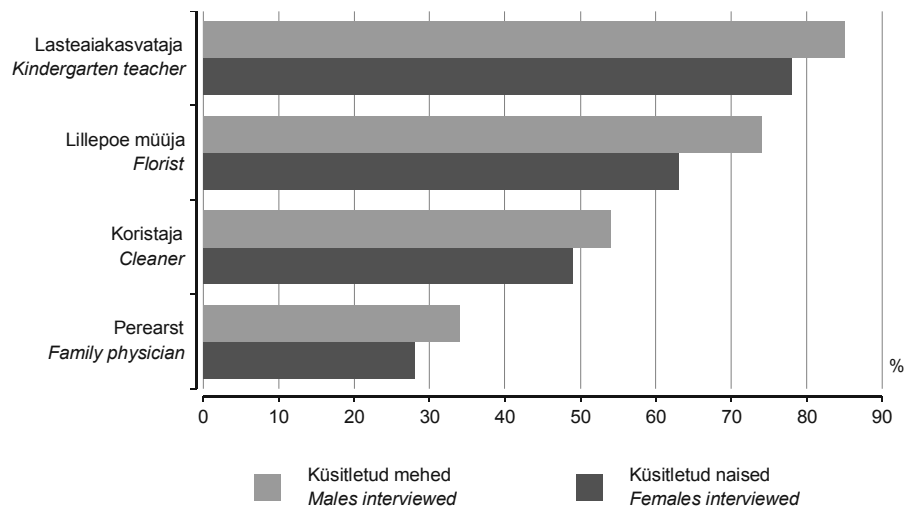
Naised ja mehed näevad soolist tööjaotust sarnaselt

Palju mõtlemisainet pakub ametite ja soo seoste uurimine — eelkõige aspektist, kumma sugupoole esindaja sobis vastanute arvates ühte või teise ametisse paremini. Selgus, et inimestel on üsna selged normatiivsed arusaamad, sealjuures tuleb eriti rõhutada, et meeste ja naiste soolise tööjaotuse mõttemallid on vägagi sarnased.

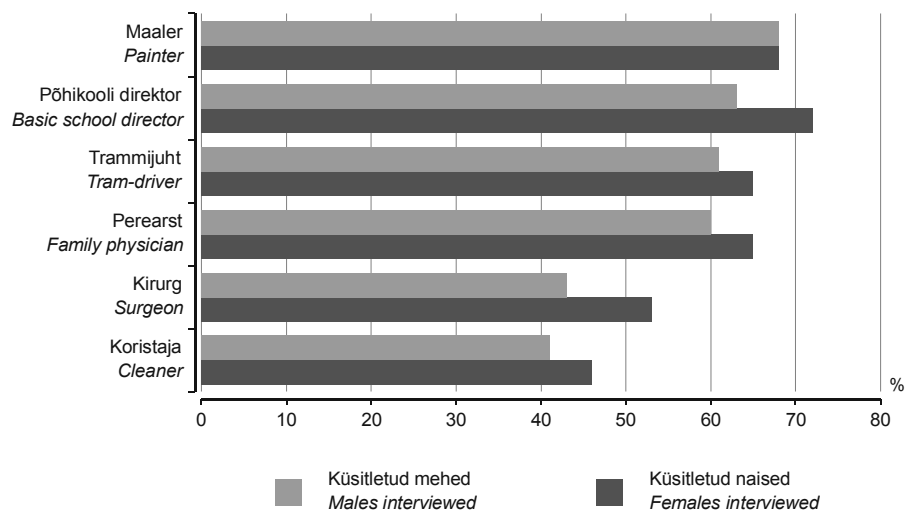
Joonis 9 Meestele ja naistele "sobivad" ametid soo järgi, 2005
Figure 9 Occupations "suitable" for males and females by sex, 2005



Naisele "sobivad" ametid
Occupations "suitable" for females



Sooneutraalsed ametid
Sex-neutral occupations



Allikas: Derman jt 2006.
Source: Derman et al 2006.

Jooniselt on näha, et peagu kõik inimesed toetasid seisukohta, et torulukksepaks ja transporttööliseks sobib paremini mees ning kahe kolmandiku meeste arvates oli ka tehase direktor ja ehitusmaterjalide kaupluse müüja mehe amet. Viimase väitega oli nõus ka sama palju naisi. Seevastu tehase direktori kohta nii paljud naised meestele ei pakkunud, kuid üle poole neist toetas ikkagi mõtet, et tehase direktor on pigem mehe amet. Mees sobib inimeste arvates paremini ka taksojuhiks (meestest toetas seda seisukohta 61%, naistest 58%), korvpallitreeneriks (vastavalt 60% ja 59%) ja kirurgiks (vastavalt 54% ja 44%). Vastanute silmis olid nn naiste ametid lasteaiakasvatataja (sellisel seisukohal oli 85% mehi ja 78% naisi), lillepoe müüja (vastavalt 74% ja 63%) ja koristaja (vastavalt 54% ja 49%). Nn meeste ja naiste ametite kõrval oli ka rida töökohti, mis vastanute arvates sobisid nii mehele kui ka naisele. Näiteks maalri, põhikooli direktori, trammijuhi ja perearsti töö puhul pidas vähemalt 60% inimestest (mõne ameti puhul isegi üle 70%) sugu mitteoluliseks. Sooneutraalsed ametikohad paistsid osa vastanute jaoks olevat ka kirurg, koristaja ja taksojuht.

„Lihtsamad” tööd on naistele, „tõsised” ametid meestele

Andmetest nähtub, et meestega seostatakse eeskätt füüsilist jõudu ja tehnilist taipu vajavaid ameteid (transporttööline, torulukksepp, taksojuht ja ehitusmaterjalide kaupluse müüja). Mehe töö on olla ka juht, aga kindlasti tootmisettevõttes (tehase direktor), mitte mõnel "pehmel" alal (põhikooli direktor). Naine on seevastu hoolitseja ja ilu looja või sellega tegeleja — sellepärast sobibki inimeste arvates talle lasteaiakasvataja, aga samuti lillepoe müüja koht. Kuigi ligikaudu pool vastanutest kinnitas, et koristaja töö sobib paremini naisele (puhtuse ja korra tagaja), on hakanud levima arusaam, et päris nii see ei ole — koristaja võib olla nii mees kui ka naine. Võimalik, et see on seotud masinate laiema kasutuselevõetuga selles valdkonnas, mis eeldab tehnikaga ümberkäimise oskust ja viimast on meestel traditsioonilise arusaama järgi rohkem. Kokkuvõttes võib ka öelda, et "lihtsamad" tööd seostuvad ühiskondlikus teadvuses naistega, samal ajal kui "tõsised" ametid kuuluvad pigem meestele.

Nn meeste ja naiste ametid üldjuhul ei kattu

Jooniselt 9 selgub ka, et vastanute arvates ainult meestele või naistele sobivad ametid üldjuhul ei kattu — st ei tulnud ette olukorda, kus pool küsitletutest oleks mõne ameti puhul vastanud, et see sobib paremini mehele ja teine pool arvanud risti vastupidi. Vaid mõni sooneutraalne amet (nt koristaja, kirurg, perearst) esines ka nn mehe või naise tööna, saades sel juhul ühes kategoorias suhteliselt väikse toetuse. See tähendab aga, et ühiskonnas on selge arusaam, millised on meeste ja millised naiste ametid. See mõttemall näib olevat nii sügavalt juurdunud, et seda ei saa muuta kiiresti ega kergesti.

Meestele ja naistele sobivate ametite hinnanguid vanuse, hariduse, elukoha (linn või maa), samuti töökollektiivi või juhtkonna soolise koosseisu ning otsese ülemuse soo järgi analüüsid selgus, et vastanute seisukohad ei erinenud väga palju üldisest keskmisest.

Samal ajal ei saa tähelepanuta jätta mõnda huvitavat suundumust. Esiteks toetasid kesk- ja vähema haridusega naised keskmisest enam seisukohta, et tehase direktor on mehe amet, kõrgema haridusega naised soostusid aga keskmisest mõnevõrra vähem, et korvpallitreener peaks olema mees. Viimane on üldse piiripealne amet, sest ei ole mingit ühest alust pidada korvpalli kuidagi eriti mehelikuks spordialaks, eeldades seega ka vastavast soost treenerit (ehkki avalikkus teab kindlasti paremini just meessoost Eesti korvpallitreenereid). Teine oluline suundumus seostub rahvusega: mitte-eestlased on eestlastega võrreldes selgelt rohkem patriarhaalse ühiskonnamudeli toetajad. Kui tehase direktorit pidasid mehe ametiks keskmisest enam vaid vene mehed, siis ehitusmaterjalide kaupluse müüja ja taksojuht oli kõikide mitte-eestlaste ettekujutuse järgi meeste töö. Rahvuslik kuuluvus on oluline mõjur ka nn naiste ametite puhul. Kõige selgemalt ilmneb see lillepoe müüja puhul. Kui mitte-eestlaste hulgas oli keskmisest tunduvalt rohkem levinud arusaam, et see amet kuulub naisele, siis eestlased on võtnud omaks seisukoha, et lille müüjaga võib tegeleda ka mees (ehkki ligikaudu kolm viiendikku eestlastest seostas seda tööd ikkagi naisega).

Kokkuvõte

- Eesti (nagu ka teiste riikide) tööturu iseloomulik joon on nii ameti- (vertikaalne) kui ka tegevusalane (horisontaalne) sooline segregatsioon, st mehed on koondunud nn meeste ametitesse ja tegevusaladele, samal ajal kui naised moodustavad enamuse nn naiste ametites ja tööaladel.
- Eesti tööturu soolist segregatsiooni peavad nii naised kui ka mehed täiesti normaalseks ja reguleerimist mittevajavaks nähtuseks.
- Kolm neljandikku meestest töötab firmas, kus juhtkond koosneb ainult või enamuses sama soo esindajatest, naistest töötab oma sookaaslase juhitud asutuses/ettevõttes kaks viiendikku.
- Meestest eelistab otsese ülemusena oma sookaaslast kindlasti kolmandik, pigem meesjuhti veerand — naistest tahab samast soost ülemuse alluvuses töötada vastavalt 3% ja 7%.
- Suurem osa (ligikaudu kaks kolmandikku) nii meestest kui ka naistest töötab omasoolises kollektiivis.
- Meeste ja naiste soolise tööjaotuse mõttemallid on väga sarnased: torulukksepp ja transporttööliseks sobib paremini mees, samal ajal kui lasteaiakasvataja ja lillepoe müüja on naiste amet.
- Soolise võrdõiguslikkuse aspektist lähtuvalt tuleks esmalt saavutada olukord, kus inimeste hinnangul ei sõltuks ametisse sobivus soost.

SEX SEGREGATION ON THE LABOUR MARKET BY OCCUPATION AND ECONOMIC ACTIVITY

Rein Vöormann
Tallinn University

Introduction

The fact that the division of people by sex is one of the bases of the differentiation of society is being more widely admitted. Unfortunately, a lot of problems have accompanied it and drawn the interest of researchers (of social sciences) towards this topic.

Sex segregation on the labour market has its disadvantages

One of the most treated spheres is sex segregation on the labour market that in this article is defined as the predomination of one or the other sex in certain economic activities. In fact, division of labour is widely spread in the society and it is totally normal. Some people are teachers, others are fishermen, others are engineers, etc. Nevertheless, the division of occupations and economic activities by sex has its negative aspects. Women are mostly engaged in occupations and positions where the pay is relatively low, work is not attractive due to a routine character and does not offer much development opportunities. But there are more men at high positions or occupations where they get high salaries or at least the average wages. The aforementioned is also confirmed by the results of surveys. The surveys show that the Estonian women and men are really engaged in different types of work, similarly to other developed countries. Women are traditionally predominating in the so-called feminine economic activities such as education, health and social work, culture, etc. Men are prevailing in construction, energy, gas and water supply, transport and first of all in governing the state (see for example Vöormann 2000; Eamets 2001; Paas et al 2002). It must be stressed that in the course of restructuring of the Estonian economy significant changes took place also in the division mentioned above. The share of women decreased essentially and at the same time the share of men increased in such economic activities as financial mediation and real estate, renting and business activities as well as wholesale and retail trade. These are the economic activities that started to develop fast in the changed social conditions and drew in more men.

Sex segregation on the labour market has been studied a lot in Estonia and elsewhere

During the last decades, sex segregation by occupation and economic activity has been studied all over the world (see e.g. Roos 1985; Reskin and Roos 1990; Anker 1997; Restructuring ... 1999; Budig 2002; Cohen 2004; Huffman and Cohen 2004; Kmec 2005; Blackburn and Jarman 2006; Miller and Hayward 2006) as well as in Estonia (see e.g. Hansson 2000; Vöormann 2000; Eamets 2001) rather thoroughly. That's why a more thorough overview of the division of men and women by occupations and sectors of the economy has not been included in this analysis. Instead, the article focuses on the aspects of sex segregation by occupation and economic activity that proceed, first of all, from the visions and evaluations of a person. For example, in what type of institution/enterprise people work, what kind of managerial staff (mostly males or females) an institution/enterprise has; is the immediate superior a male or a female; is a male or female superior preferred; is a female at all able to be a top manager; which sex is associated with certain occupations in the social consciousness.

Upon writing the article, foremost the 2005 data of the monitoring of gender equality ordered by the Gender Equality Department and the Social Policy Information and Analysis Department of the Ministry of Social Affairs of the Republic of Estonia have been used (Derman et al 2006). The population of the monitoring was comprised of the permanent residents of the Republic of Estonia aged 15–74. All together 1,000 people were interviewed. Upon choosing of the sample, the proportional model of population was considered by sex, age, ethnic nationality and territory. The questionnaire of the survey consisted of 11 question groups — work, wages, family, education, combining of work and family life, values, politics and society, harassment, masculinity-femininity, etc. The topic connected to work was one of the most essential question groups of the gender equality monitoring because gender inequality is most often revealed at work and in the spheres connected to work. In addition, in case of possibility the materials of the 1993 Estonian

population survey conducted by the department of family sociology (which does not exist any more) of the International and Social Studies Institute at the Tallinn University have also been used, this allows to treat a number of issues analysed in the article in terms of time dimension, too (Eesti ... 1993).

Segregation by occupation

The so-called glass ceiling effect prevents the advancement of females in the occupational hierarchy

Occupational, i.e. vertical sex segregation on the labour market is, first of all, revealed by the fact that men and women have concentrated in different occupations (Reskin and Padavic 1994; Blackburn et al 2002; Charles 2003). Thereby, it is most important that men predominate on the highest levels of occupational hierarchy (legislators, senior officials and managers), at the same time women are employed (or would it be more correct to say suppressed?) at the lower stages (professionals and associate professionals) from where the movement up is extremely difficult (the so-called glass ceiling effect^a). The division of Estonian males and females by main group of occupations in 2007 is given in Table 1.

Vertical sex segregation on the labour market has received much attention in the whole world (see e.g. Roos 1985; Bielby and Baron 1986; Rosenfeld and Kalleberg 1990; Yamagata et al 1997; Tomaskovic-Devey and Skaggs 2002; Albrecht et al 2003, Charles and Grusky 2004; Huffman 2004; Blackburn and Jarman 2006). Unfortunately, the problem is still burning and it is difficult to implement solutions.

25% of respondents worked in companies with a male manager, 6% of respondents in companies with a female manager

In this article, occupational segregation has been studied from a bit different angle. First, we view the issue as to what kind of managerial staff (mostly males or females) an institution/enterprise has, which of the sexes is predominating on the management level of institution/enterprise. The results of the 2005 survey of gender equality confirm that the managements of institutions/enterprises are generally masculine — more than a half of respondents worked in companies where men predominated in the managerial staff. A quarter of respondents stated that the management of their organisation consisted only of men. Only a quarter of respondents was in the opposite situation, i.e. the management of their organisation consisted only of women or in the majority of women, and 6% of respondents worked in a company where the management of the organisation consisted only of women. That kind of situation is, to some extent, influenced by the differentiation of women and men by economic activity, and by the size of relevant companies. Several times less people worked in the institutions/enterprises entirely managed by women than in the companies entirely managed by men.

Big differences can be noticed when observing women and men separately. Three quarters of men worked in companies where the management was only or mostly comprised of men. Two fifths of women worked in the companies managed by women. The following fact is also significant: 35% of men worked in the companies where the managerial staff consisted of men only, but 10% of women were employed in the companies where the managerial staff consisted of women only (see Figure 1).

Males prefer working under the male management

The prevalence of men in the occupational hierarchy is even more explicitly shown by the fact that one third of women worked in the companies managed by men, while only one twelfth of men were engaged in the institutions/enterprises managed by women. More women were also engaged in such companies where the proportion of women and men in the managerial staff was nearly equal. These data allow us to make an assumption that men prefer to work in the enterprises managed by the same sex, at the same time women do not regard it so essential. Women seem to be much more tolerant towards the sex of management and they do not regard it a problem.

Two thirds of respondents had immediate superior of the male sex

The aforementioned is complemented by the analysis of the following questions: "Is your immediate superior a man or a woman?" and "Would you prefer a male or female superior if you had a possibility to choose?". Two thirds of respondents answered that their immediate superior was a man. The number of those, whose immediate superior was a woman, was almost twice less — a bit more than 30%. Every fourteenth person did not have a superior. Thus, a man is the immediate superior even more often in comparison with the fact that the

^a A situation where no formal hindrances are set for women to rise to the highest stage in the occupational hierarchy, but still, due to certain traditions, prejudices, etc. the share of women among (top) managers is much smaller than the share of men.

management of a company is mainly comprised of men. A similar situation has also been noticed in other countries (Rosenfeld et al 1998; Kraus and Yonay 2000; Billing and Alvesson 2000; Sools et al 2007).

The analysis of answers to the first question is especially interesting due to the circumstance that in the survey of the Estonian population conducted by the Institute of International and Social Studies at the Tallinn University in 1993 there was also a question about the gender of the immediate superior of a (an employed) respondent. Let us recall that this was the time when restructuring of the Estonian economy had just started, lots of reforms were in the stage of implementation, several things were not yet certain. It is the more surprising that the results of a survey, conducted a dozen years ago entirely in a different economic situation, are amazingly similar with the results of the monitoring being the basis of this analysis. Then, too, two thirds of respondents answered that their immediate superior was a man, at the same time the superior of one third of respondents was a woman. Consequently, there has been no change over time — superiors were and are first and foremost males. This is also confirmed by the data of Statistics Estonia based on the Estonian Labour Force Survey (see Figure 2).

11% of males were subordinated to females, 44% of females were subordinated to males

Very big differences concerning the immediate superior are revealed when comparing men and women. Four fifths of respondents worked under the supervision of a superior of the same sex; in case of women the indicator was only a half of all respondents. 11% of men worked under the supervision of the opposite sex, i.e. a woman, but 44% of women or four times more women worked under the supervision of men (see Figure 3). These figures do not essentially change when different age groups, groups with different education level, place of residence (in city or in the country) are observed. Still, the greatest part of men has the immediate superior of the same sex, at the same time about a half of women has the immediate superior of the same sex and a half has the immediate superior of the opposite sex. The implementation of time dimension did not change the situation — in 1993, four fifths of men also confirmed that their immediate superior was a man, at the same time only a half of women worked under the supervision of a superior of the same sex.

As mentioned above, the survey also observed the attitudes of people regarding the gender of a superior. It is an acknowledged fact that on the level of common consciousness, the attitude of the Estonian society towards female leaders is not favourable, it can even be said that, in a sense, it is rejecting. This can be said notwithstanding the fact that some women have achieved high positions and showed themselves as successful leaders who can perfectly cope with the traditional “masculine job“. Besides, the education level of women (that could be one of the prerequisites of getting the job of a leader) has been constantly growing and at present already exceeds that of men: in 2005, 39% of the 15–74-year-old women on the labour market had higher education; the corresponding percentage of men was 24%. In spite of this, the general attitude towards female leaders is rather negative, that is also confirmed by the results of the present survey. About a quarter of respondents would definitely prefer a man as a superior, about a quarter of respondents would rather prefer a man as a superior. 6% of people preferred rather a woman and 2% — definitely a woman. Consequently, slightly more than half of employees preferred to have a superior of the male sex, and a clear minority, i.e. only every twelfth respondent, preferred to have a superior of the female sex. One third of respondents was rather tolerant about this question. For them the sex of a superior was not essential. It could be concluded that this group regarded the personal qualities and leadership skills of a leader more important than gender.

Females and males do not want to work under a superior of the female sex

The preferences of men and women concerning the gender of a superior are somewhat different. One third of men definitely preferred a man as a superior, rather a man — almost a quarter, which means that nearly three fifths of men rather preferred the representative of the same sex as a superior. But this cannot be said about women. Merely every tenth woman rather (7%) or definitely (3%) wanted a woman for a superior (see Figure 4). Thus, men as well as women themselves do not want to work under the supervision of a women. This can be associated with the attitudes regarding the suitability of women for a superior (this will be dealt hereinafter), but also with a former negative experience in working under the supervision of a female superior. At the same time, a major part of women have nothing against male superiors, as almost a half of women would like to have a male superior, if possible. It must be noted that, in comparison with men, there were more of those among women for whom the sex of a superior was not important.

The younger and the older people both prefer a male superior

An interesting result was revealed by the analysis of the preferences of superior's gender depending on socio-demographic characteristics. Firstly, it should be noted that these preferences do not depend on age. Both younger and older people were of the same opinion that if it were possible to choose a superior, they would definitely prefer a man. That kind of attitude of older people can be understood and explained by various survivals of the past, but concerning the young, this point of view is a matter of serious contemplation. Supposedly, the young could have more modern views — regarding also the gender of a superior. Unfortunately, this is not the case. Evidently, giving preference to a male superior can only be explained by obsolete stereotypes.

Non-Estonians are more conservative

Secondly, the survey shows that certain differences appeared in the opinions of Estonians and non-Estonians. The preferences of Estonian men and women regarding superiors differed relatively little from the general average, but the same cannot be said about non-Estonians. Non-Estonians were more conservative in their opinions, especially men. A bit more than two thirds of them preferred a male superior. And this was, first of all, on the account of those who were indifferent to the sex of their superiors (on average 30% of men held this opinion, the indicator of non-Estonians was 22%). The preferences of non-Estonian women were rather similar to the general average.

In addition to these two socio-demographic factors, the preferences of people regarding their female or male superiors explicitly depend on the male-female proportion working in their collective. For example, people who worked in a collective where the majority was comprised of men, preferred, somewhat more than on average, a man as their superior. The same can be stated about people who worked in a collective managed mostly by men or whose immediate superior was a man. In case of the opposite situation (women comprised the majority in the management or the immediate superior was a woman), the attitude of men regarding gender was much more tolerant. Compared to the average indicator, there were remarkably less those who definitely or rather preferred a man as a superior, and the share of those men for whom the sex of a superior was not essential had increased. A separate group is formed of those people who think that women are not at all suitable to be leaders — naturally, the majority of them prefers a man as their superior.

Vertical segregation was also observed from the aspect whether a woman is at all suitable to be a top manager. Attitudes regarding this question, in a sense, help to enlighten the problem why there are relatively few women on the highest levels of official hierarchy. If the understanding (especially among the women themselves) prevails that women are not suitable for high positions, it can be assumed that we should not expect them to pursue high positions in future either.

People doubt whether females are suitable for working as top managers

The results of the gender equality monitoring of 2005 indicate that the opinions about the suitability of women to work as top managers are not unequivocal; not all people answered affirmatively. On the contrary, only a bit less than a half of respondents were of the opinion that a woman is suitable to be a top manager. Approximately the same number of people were rather doubtful, stating that it depends on a woman. Besides them, there was a totally negatively positioned group — every eleventh person thought that a woman was not suitable for the top level of official hierarchy. The vision of men and women in this matter was again somewhat different. 40% of men and 53% of women answered affirmatively. But among men, there were more those who presented their additional conditions (e.g. it depends on a woman), the share of negationists was also bigger among men than women (see Figure 5).

Evaluations about the suitability of women to act as top managers depend relatively little on the fact whether the immediate superior is a man or a woman, whether a respondent works in a male or female collective, but also on such indicators as age or ethnic nationality. The opinions of all these different groups were close to the general average. However, non-Estonians somewhat differentiated from others. Both non-Estonian men and women supported the model of patriarchal society more than Estonians, and a woman as a top manager is not well-suited for this model. Results of the monitoring confirm, to some extent, that according to the general understanding, men are better leaders than women (see Figure 6).

Although a quarter of men and a third of women in Estonia do not think that men are better leaders, two fifths of men still regarded men to be better leaders, and even more — according to them this situation is absolutely right. One fifth of women were of the same opinion which refers to the fact that a significant part of women has reconciled with the masculinity of the

management level. There is still some positive hope, as, according to one third of women, men are considered to be better leaders but, as they admitted, this viewpoint is incorrect.

Segregation by economic activity

Segregation by economic activity, i.e. horizontal sex segregation on the labour market, is treated in the present case as the division of economic activities into the activities of men and women. Proceeding from the statistical data, it can even be stated that the sectors of economy are divided by sex; women are more active in the so-called feminine economic activities (education, culture, health, social work), but men in the so-called masculine economic activities (energy, construction, gas and water supply, fishing). The 2007 data on the division of men and women by economic activity is given in Table 2.

Horizontal segregation with its negative consequences — first of all, concerning lower wages paid in the so-called feminine economic activities has been analysed rather thoroughly. Therefore, this aspect is not treated in the present article, and sex segregation by economic activity is analysed from the viewpoints that have been discussed less so far, i.e. from the person-related viewpoint. For example, it was asked: which is the men-women ratio in the working collective where a respondent is employed, whether men and women generally do similar work, which sex is associated with certain economic activities.

The majority of people work in a collective of their own sex

The results of the survey, on which this article is based, show that the major part (approximately two thirds) of both men and women worked in the working collectives of their own sex where the percentage of their own sex was at least 60%. 12% of women and 15% of men worked in a collective where the representatives of the opposite sex had the majority, and every seventh woman and man were engaged in a sexually balanced collective, i.e. where the number of women and men was nearly equal (see Figure 7).

On the basis of these figures, it can be concluded that horizontal sex segregation really exists — the majority of men works in a masculine collective, naturally covered by a “masculine” economic activity, and women mainly in a feminine collective engaged in a “feminine” economic activity. According to the survey, only a relatively small part of men and women (one seventh) works in collectives where neither sex predominates.

Men with higher education work somewhat more rarely in masculine collectives

The trends not differing from the average were revealed also when the question about working in a feminine or masculine collective was analysed by age, ethnic nationality or place of residence (in the city or in the country) — the majority of the representatives of these subgroups worked in the collectives of their own sex. Principally, the same can be stated about different educational groups, although it should be stressed that, compared to the average, the men with higher education work somewhat more rarely in masculine collectives. This may be influenced by the fact that during the last decade not all young men who have graduated from the so-called soft specialities in the Estonian institutions of higher education find a job in a masculine economic activity, thus a part of them work in the economic activities traditionally considered feminine.

In the population survey of 1993, conducted by the department of family sociology of the Institute of International and Social Studies at the Tallinn University, the question about the genders in a working collective was worded a bit differently and more variants of answers could be applied. Therefore, these data cannot directly be compared to the 2005 monitoring. In summary, the results do not differ much from what was said afore (see Figure 8). At the beginning of the last decade, the majority of people (approximately two thirds) worked in the collectives of their own sex. Merely 6% of both women and men confirmed that the same work is done by all or the majority of the opposite sex. In other words, the concentration of men and women into “masculine” or “feminine” economic activities has not particularly changed within the last fifteen years.

“Suitable” occupations for males and females

Division of work by sex is seen differently by males and females

Treating of the connections between occupations and gender is interesting, foremost from the aspect as to which gender was more suitable for a particular occupation according to respondents. Regarding this, people have rather clear standard understandings, and it should be especially stressed that the thinking patterns of men and women about the

division of work by sex are very similar. Figure 9 shows that almost all women and men support the viewpoint that a man is more suitable to work as plumber and transport worker; according to two thirds of respondents the post of a factory director and salesperson in the building materials store are men's occupations. The same number of women agreed with the last statement, but the number of women who would have offered the factory director's post to a male, was not so big. Still, more than a half of women agreed that a factory director is a masculine occupation rather. According to people's opinion, men are better suited for such occupations as a taxi-driver (61% of men supported the viewpoint, so did 58% of women), a basketball coach (60% and 59%, respectively) and a surgeon (54% and 44%, respectively). According to respondents, women are more suitable to be kindergarten teachers (85% of men and 78% of women), florists (74% and 63%), cleaners (54% and 49%). Beside "masculine" and "feminine" occupations, there were a number of occupations that were, according to respondents, suitable for both men and women. For example, the work of painter, head of basic school, tram-driver and family physician was considered suitable for both sexes by at least 60% of respondents (in case of a few occupations even by over 70% respondents). A part of respondents were also of the opinion that both men and women can be surgeons, cleaners or taxi-drivers.

"Easier" occupations are for females, "more serious" occupations — for males

These data show that, first of all, occupations requiring physical strength and technical wit — transport worker, plumber, taxi-driver, and salesperson in the building materials store — are associated with men. Masculine work is also being a manager, but definitely in a production company (factory director), but not in a "soft" economic activity (head of basic school). A woman, on the other hand, is a person taking care of, creating or dealing with beauty. This argumentation explains why, according to respondents, women are suitable for working as kindergarten teachers and florists. Although about a half of respondents assured that the job of a cleaner is more suitable for women (keeper of cleanliness and order), an understanding has started to spread that the occupation of a cleaner is suitable for both sexes. This can be associated with a wider introduction of machines into this economic activity which in its turn requires technical skills and, according to traditional beliefs, men have got more technical wit. In conclusion, it can be said that "easier" jobs are associated with women while "serious" occupations belong to men.

In general, the so-called males' and females' occupations do not coincide

Figure 9 shows that occupations suitable only for men or women, according to respondents, do not generally coincide, i.e. there were no such situations in case of which half of respondents answered that an occupation was more suitable for men, and another half answered — for women. Only a few sex-neutral occupations (for example a cleaner, surgeon, family physician) were categorized also as "typical" men's or women's occupations. But in that case the particular occupation got a relatively small support in one category. It means that there is a clear understanding in the society which are masculine jobs and which are feminine jobs. This thinking pattern seems to be so deep-rooted that it cannot be changed easily.

Having analysed the evaluations of occupations suitable for men or women by age, education, place of residence (in the city or in the country), but also by the staff of a working collective or management by sex, by the sex of immediate superior, we can make a conclusion that the opinions of respondents do not differ much from the general average.

At the same time, some interesting tendencies cannot be left without attention. Firstly, women with secondary or lower education supported, more than on average, the viewpoint that the post of factory director is a masculine occupation, but women with higher education agreed somewhat less to the argument that a basketball coach should be a man. The latter occupation is at all marginal, because there is no single ground to regard this sport especially manly and therefore presume a male coach (although Estonian male basketball coaches are best known to the public). Another essential tendency is connected to ethnic nationality. Non-Estonians in comparison with Estonians support the model of patriarchal society more. Only Russian men regarded the post of factory director a masculine occupation more than on average, but a salesperson in the building materials store as well as a taxi-driver were men's occupations in the opinion of both the Russian women and men. Ethnic nationality was one of the essential factors also in case of the so-called feminine occupations. It is more explicitly revealed in the case of florist. Non-Estonians think more than on average that it is a feminine occupation, but Estonians

have understood that a man can also deal with flowers (although approximately three fifths of Estonians associate flowers with women).

Summary

- The peculiarity of the Estonian as well as other countries' labour markets is the occupational (vertical) sex segregation as well as the (horizontal) sex segregation by economic activity, i.e. men are active in the so-called masculine occupations and economic activities, at the same time women form the majority in the so-called feminine occupations and economic activities.
- Both women and men regard the sex segregation on the Estonian labour market an entirely normal phenomenon which does not need not be regulated.
- Three fourths of men work in companies where the management is comprised only or in the majority of men; two fifths of women work in a company managed by a person of the same sex.
- A third of men definitely prefer to have a man as their immediate superior, a quarter prefer to have rather a man as their immediate superior; among women 3% and 7% respectively want to work under the supervision of a superior of the same sex.
- The majority (approximately two thirds) of both men and women works in the collectives of the same sex.
- The thinking patterns of men and women about the division of work by sex are very similar: a man is more suitable to be a plumber or transport worker, while the occupations of a kindergarten teacher or florist are suitable for women.
- From the aspect of gender equality, first a situation must be achieved when the suitability of a person for an occupation does not depend on the sex of a person according to people's opinions.

Kirjandus Bibliography

- Albrecht, J., Bjorklund, A., Vroman, S. (2003). *Is there a glass ceiling in Sweden?* — *Journal of Labor Economics*, Vol 12, pp. 145–177.
- Anker, R. (1997). *Theories of occupational segregation by sex: An overview.* — *International Labour Review*, Vol 136, No 3, pp. 1–25.
- Billing, Y. D., Alvesson, M. (2000). *Questioning the notion of feminine leadership: A critical perspective on the gender labelling of leadership.* — *Gender, Work and Organization*, Vol 7, No 3, pp. 144–157.
- Blackburn, R. M., Jarman J., Brooks, B. (2000). *The puzzle of gender segregation and inequality: A cross-national analysis.* — *European Sociological Review*, Vol 16, No 2, pp. 119–135.
- Blackburn, R. M., Jarman, J. (2006). *Gendered occupations.* — *International Sociology*, Vol 21, No 2, pp. 289–315.
- Bielby, W., Baron, J. (1986). *Men and women at work: Sex segregation and statistical discrimination.* — *American Journal of Sociology*, Vol 91, No 4, pp. 759–799.
- Budig, M. J. (2002). *Male advantage and the gender composition of jobs: Who rides the glass escalator?* — *Social Problems*, Vol 49, pp. 258–277.
- Charles, M. (2003). *Deciphering sex segregation: vertical and horizontal inequalities in ten national labor markets.* — *Acta Sociologica*, Vol 46, No 4, pp. 267–288.
- Charles, M., Grusky, D.B. (2004). *Occupational Ghettos: the Worldwide Segregation of Women and Men.* Stanford, CA: Stanford University Press.
- Cohen, P. (2004). *The gender division of labor: "Keeping house" and occupational segregation in the United States.* — *Gender and Society*, Vol 18, No 2, pp. 239–252.

Derman, N., Hansson, L., Heinla, E., Helemäe, J., Järve, M., Laidmäe, I., Taru, M., Vetik, R., Vöörmann, R. (2006). Soolise võrdõiguslikkuse monitoring 2005. Tallinn: Tallinna Ülikool, rahvusvaheliste ja sotsiaaluuringute instituut.

Eamets, R. (2001). *Reallocation of Labour during Transition Disequilibrium and Policy Issues: The Case of Estonia. Doctoral dissertation.* Tartu: University Press.

Eesti elanikkonna küsitlus. (1993). Tallinn: Tallinna Ülikooli rahvusvaheliste ja sotsiaaluuringute instituudi perekonnasotsioloogia osakond.

Hansson, L. (2000). *Professional and occupational mobility and informal social networks. — Towards a Balanced Society: Women and Men in Estonia.* / Eds. P. Maimik, K. Mand, U.-M. Papp. Tallinn: Ministry of Social Affairs of Estonia, United Nations Development Programme, pp. 32–38.

Huffman, M. L. (2004). *Gender inequality across local wage hierarchies. — Work and Occupations, Vol 31, No 3, pp. 323–344.*

Huffman, M. L., Cohen, P. N. (2004). *Occupational segregation and the gender gap in workplace authority: National versus local labor markets. — Sociological Forum, Vol 19, No 1, pp. 121–147.*

Kmec, J. (2005). *Setting occupational sex segregation in motion: Demand-side explanations of sex traditional employment. — Work and Occupations, Vol 32, No 3, pp. 322–354.*

Kraus, V., Yonay, Y. P. (2000). *The effect of occupational sex composition on the gender gap in workplace authority. — Social Science Research, Vol 29, No 4, pp. 583–605.*

Miller, L., Hayward, R. (2006). *New jobs, old occupational stereotypes: Gender and jobs in the new economy. — Journal of Education and Work, Vol 19, No 1, pp. 67–93.*

Naised ja mehed. *Women and Men.* (2006). Tallinn: Statistikaamet.

Paas, T., Eamets, R., Rööm, M., Selliov, R., Jurgenson, A., Masso, J. (2002). *Labour flexibility and migration in the EU Eastward enlargement context: The case of the Baltic States. — Ezoneplus Working paper, No 11.*

Reskin, B. F., Roos, P. A. (1990). *Job Queues, Gender Queues.* Philadelphia, Pa.: Temple University Press.

Reskin, B., Padavic, I. (1994). *Women and Men at Work.* Thousand Oaks, London, New Dehli: Pine Forge Press.

Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner. (1999). / Ed. R. Crompton. Oxford: Oxford University Press.

Roos, P. A. (1985). *Gender and Work: A Comparative Analysis of Industrial Societies.* Albany: State University of New York Press.

Rosenfeld, R. A., Kalleberg, A. L. (1990). *A cross-national comparison of the gender gap in income. — American Journal of Sociology, Vol 96, pp. 69–106.*

Rosenfeld, R. A., Van Buren, M. E., Kalleberg, A. L. (1998). *Gender differences in supervisory authority: Variation among advanced industrialized democracies. — Social Science Research, Vol 27, No 1, pp. 23–49.*

Sools, A. M., Van Engen, M. L., Baerveldt, C. (2007). *Gendered career-making practices: On 'doing ambition' or how managers discursively position themselves in a multinational corporation. — Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol 80, pp. 413–435.*

Tomaskovic-Devey, D., Skaggs, S. (2002). *Sex segregation, labor process organization, and gender earnings inequality. — American Journal of Sociology, Vol 108, No 1, pp. 102–128.*

Vöörmann, R. (2000). *Men and women on the labour market. — Towards a Balanced Society: Women and Men in Estonia.* / Eds. P. Maimik, K. Mand, U.-M. Papp. Tallinn: Ministry of Social Affairs of Estonia, United Nations Development Programme, pp. 46–53.

Yamagata, H., Yeh, K., Stewman, S., Dodge, H. (1997). *Sex segregation and glass ceilings: A comparative statics model of women's career opportunities in the federal government over a quarter century. — American Journal of Sociology, Vol 103, No 3, pp. 566–632.*

SOOLISED PALGAERINEVUSED

Marin Randoja
Statistikaamet

Sissejuhatus

Soolised erinevused naiste ja meeste tööturu käitumises ning sellest tulenevalt ka töötasus esinevad enamikus maailma riikides. Üldtunnustatud põhimõtte järgi peaksid naised ja mehed saama võrdse töö eest ka võrdset tasu. Paljudel juhtudel see aga nii ei ole. Naised teenivad kõigis riikides meestest keskmiselt vähem. Soolist palgalõhet põhjendatakse tavaliselt erinevustega naiste ja meeste hariduses, tööstaažis, tööturukäitumises, tööajas, samuti erinevates ametites ja tegevusaladel hõivatusega jne. Peale põhjendatud erinevuste eksisteerib ka põhjendamata palgalõhe, mida sageli seostatakse diskrimineerimisega. See on osa palgavahest, mida ei saa jälgitavate teguritega seletada. Põhjendamata palgaerinevus ei näita tingimata diskrimineerimist — seda võivad põhjustada ka tundmatud tegurid, mis mõjutavad naiste ja meeste käitumist tööturul (nt naised on töötusimisel vähemaktiivsed ja küsivad madalamat palka kui mehed). Ka põhjendatud palgalõhe võib tuleneda diskrimineerimisest, kui ühiskond surub naistele peale teatud ametid ja tegevusalasid (nt lapsevanemad eelistavad, et nende lastega tegeleks naissoost lasteaiakasvatavad). (Rõõm ja Kallaste 2004)

Üle poole naistest
töötab teenindus-
sektoris

Olulisemaid soolise palgaerinevusega seotud tegureid on naiste koondumine teatud, sageli madalalt tasustatud ameti- ja tegevusaladele. Naisi on rohkem piiratud arvul ameti- ja tegevusaladel, mehed jaotuvad ametite vahel ühtlasemalt. 2005. aastal töötas üle 60% Euroopa Liidu (EL-25) naistest ainult kuuel tegevusalal, mis olid eranditult seotud teenindussektoriga. Meestest töötas kuuel populaarseimal alal vaid 42%. (*The Concentration ... 2007*) Naistekülluse tulemuseks n-õ naiste ametites on tööjõu ülepakkumine, mis võimaldab tööandjal hoida palgad madalad. Uuringud (nt Jurajda ja Harmgart 2004) näitavad, et mida suurem on naiste osatähtsus mingil ameti- või tegevusalal, seda väiksem on seal nii naiste kui ka meeste palk. Naisi takistab paremini tasustatud aladel töötamast eelkõige diskrimineerimine palkamisel, vallandamisel ja edutamisel. Hinnates meestest enam tööga seotud mittepalgalisi hüvesid (nt tööaja paindlikkus), võtavad naised sageli vastu kehvemini tasustatud töökoha. Rolli mängivad ka ühiskonnas kehtivad normid ja traditsioonid, mis puudutavad naiste ja meeste töid. Soolisele segregatsioonile aitavad kaasa noorte teadmatus töökoha valikul, raskendatud ligipääs ebatüüpiliste ametite õppele, võõrad või isegi vaenulikud töökultuurid (*Jobs ... 2005*).

Naistel vähem
tööstaaži kui meestel

Saavutamaks maksimaalset kasu, peab leibkonnas olema tööjaotus. Tavaliselt spetsialiseeruvad mehed tööturule, samal ajal jäävad naised rohkem koduga seotuks. Ühelt poolt on see seotud traditsioonilise naise rolliga hoolitseda laste ja kodu eest, teiselt poolt võimaldab mehe töökäimine suuremat majanduslikku kasu. Leibkonnale on tulusam, kui kodutöödega tegeleb naine, sest meeste palk on üldiselt kõrgem. Selline tööde jaotus perekonnas on aga üks põhjus, miks naised koguvad meestest vähem tööstaaži. Et naiste tööelu kestus on lühem ja pausidega, on neil vähem võimalusi investeerida tööga seotud eriharidusse ja väljaõppesse^a. Pikad tööhõivest eemal veedetud perioodid muudavad naiste tööle naasmise raskeks ja võivad tähendada vajalike tööoskuste taandarenemist. Naised valivad sageli töökoha, kus väljaõpe kohapeal ei ole nii tähtis, sest sellest on kasu ainult teatud ettevõttes. Seetõttu ei julge paljud ettevõtted naisi palgata, kartes tehtud investeeringut kaotada. Pikem kodutöödele kulutatud aeg võib kahandada pingutusi palgatööl, vähendades naiste tootlikkust ja palka. (Blau ja Kahn 2000)

Naised pigem
üleharitud, mehed
alaharitud

Peale tööstaaži mõjutab soolist palgavahet naiste ja meeste haridustaseme erinevus. Meeste haridustase on pikka aega paljudes riikides kõrgem olnud. Praegu naiste ja meeste haridustase arenenud riikides väga ei erine. Pigem on olukord vastupidine: noori kõrgharidusega naisi on rohkem kui mehi. Erandiks on siin endised sotsialistlikud riigid, kus naiste haridustase on meeste omast kõrgem juba aastaid. Kõrgema haridusega inimestel on reeglina suurem palk. Kui omandatud haridus ei vasta aga töökoha nõudmistele, ei pruugi kõrgem haridus tingimata suuremat töötasut tähendada. Töökohale mittevastav haridus võib palgavahet rohkem mõjutada kui haridustase või töökogemus. Koos vanuse või töökogemusega kahaneb tavaliselt üleharitus ja kasvab alaharitus. Noored võivad üleharitusega kompenseerida töökogemuse puudujääke ja valida madalama tasemega töö,

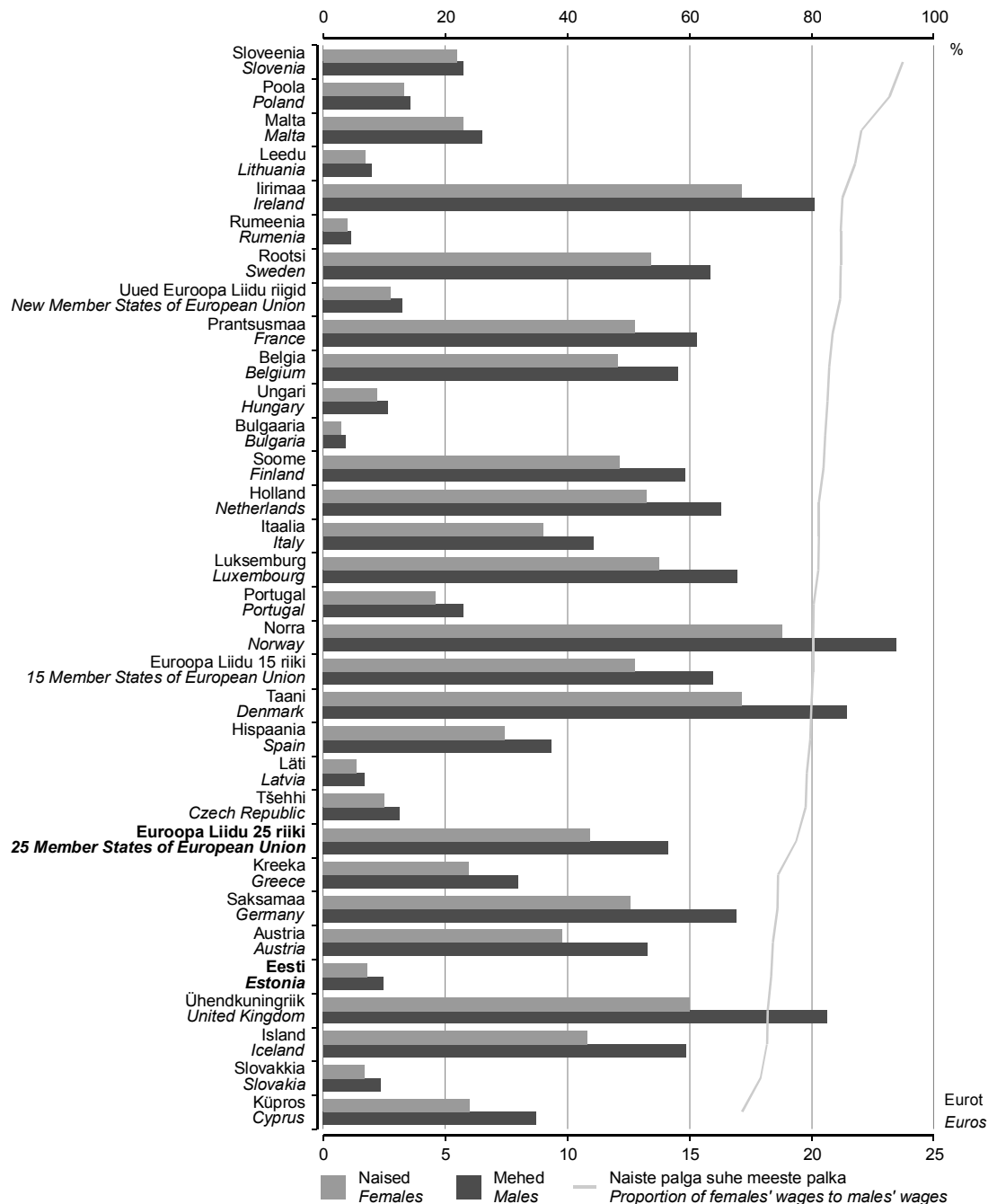
^a Eestis see ei kehti. Elukestvas õppes osalevaid naisi on üle kahe korra rohkem kui mehi.

nähes seda kui investeeringut inimkapitali. Samas võib mingi osa inimkapitalist olla omandatud mõnel muul viisil kui hariduse kaudu. Töötaja võib ametikohale sobida ka siis, kui tal on nõutud hariduse asemel näiteks piisav töökogemus või läbitud töökoolitused. Tööandjad palkavad alaharitud töölisi ka tööjõupuuduse korral. Naised on meestest sagedamini üleharitud, mehed rohkem alaharitud. (Johansson ja Katz 2007)

Madalamat haridust eeldava töö vastuvõtmise hind on seda kõrgem, mida suurem on potentsiaalne palk. Et meeste palk on eeldatavasti kõrgem, keskenduvad paarid elukohta otsides kõigepealt mehele parima võimaliku töö leidmisele. Naised ei pruugi aga mehele sobivalt tööturult leida oma haridusele vastavat tööd. Naiste suurem üleharitus võib olla põhjustatud ka väiksemast töötamise aktiivsusest. Intensiivsem töötamine suurendab teadmiste ja oskuste vastava töökoha leidmise tõenäosust. (Rööm ja Kallaste 2004)

Joonis 1 Naiste ja meeste keskmine brutotunnipalk^a ning naiste palga suhe meeste palka riigi järgi, 2002

Figure 1 Average gross hourly wages^a for males and females, and the proportion of females' wages to males' wages by country, 2002



^a Täistööajale taandatud palk.

^a Full-time equivalent of wages.

Allikas — Source: Eurostat.

Võrreldes teiste Euroopa riikidega on Eesti naiste ja meeste palgaerinevus üks suuremaid. Naiste täistööajale taandatud brutotunnipalk hõlmas 2002. aastal meeste palgast 73,4%. Eestist suuremad soolised palgaerinevused olid Ühendkuningriigis, Islandil, Slovakkias ja Küprosel. Meestega võrreldes said kõige vähem palka Küprose naised, kelle brutotunnipalk hõlmas 68,6% meeste palgast. Kõige võrdsemad olid naiste ja meeste palgad Sloveenias, kus naiste palga suhe meeste palka ulatus 94,3%-ni. Soolised palgaerinevused olid väikesed ka Poolas, Maltal ja Leedus. 2002. aastal oli Euroopa Liidu (EL-25) keskmine palgade suhe 77,5%.

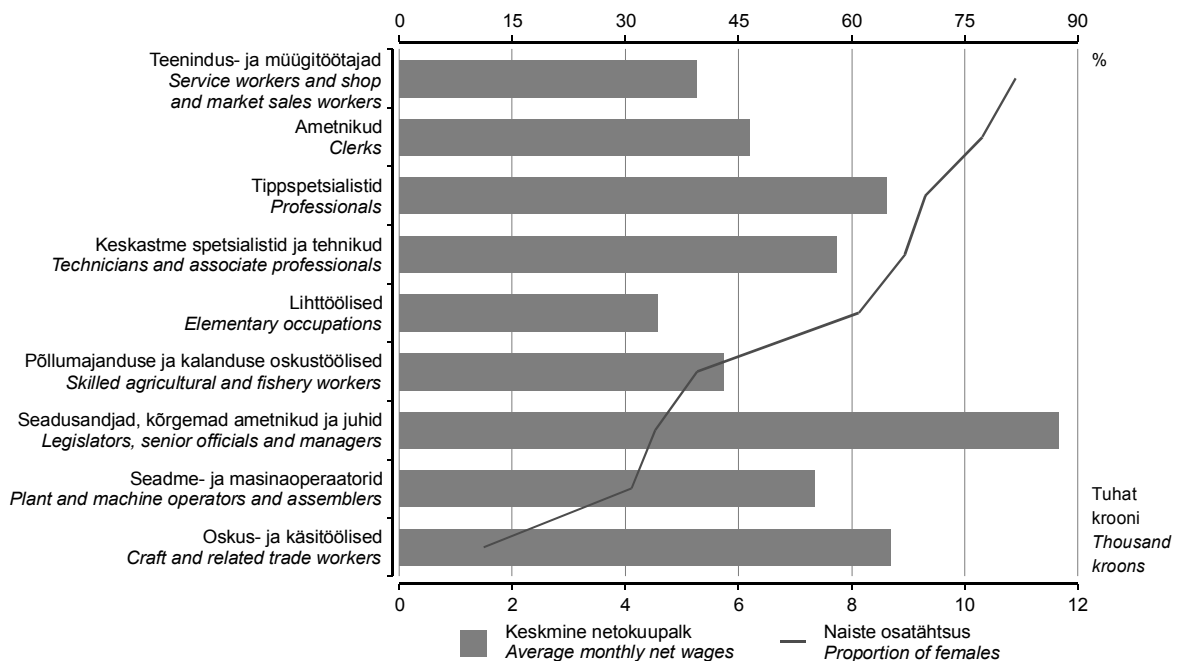
Sooline segregatsioon tööturul

Segregatsioon on ühe või mitme inimrühma eraldumine teistest sama ühiskonna rühmadest rassi, rahvuse, usu või muu näitaja põhjal, tagamaks domineeriva grupi eesõigusi. Soolise segregatsiooni tõttu koonduvad mehed ja naised erinevatesse ametitesse ja majandussektoritesse. Horisontaalse segregatsiooni puhul töötavad naised ja mehed erinevatel kutsealadel, vertikaalse korral erinevatel ametipositsioonidel. Horisontaalsest segregatsioonist annab tunnistust naiste koondumine n-ö pehmematele tegevusaladele — haridusse, tervishoidu ja kaubandusse. Vertikaalse segregatsiooni tulemusena töötavad mehed juhtivatel kohtadel, naised aga hierarhia madalamatel astmetel. Naisi takistavad ametiredelil tõusmast nähtamatud barjäärid — nn klaaslae efekt. Klaaslae põhjustab naiste töötamine valdkondades (nt personalitöö ja administreerimine), milles ei ole võimalik tippu jõuda. Naiste tõusu karjääriredelil takistab ka nende suurem seotus kodutöödega. (Sotsiaalministeerium ... 2008) Järgnevas ülevaates on kasutatud Eesti tööjõu-uuringu andmeid.

Vertikaalne segregatsioon

Analüüsides naiste ja meeste hõivatust ametite kaupa, ilmneb vertikaalne segregatsioon. Naised töötavad sagedamini tippspetsialistide ning teenindus- ja müügitöötajadena — 2007. aastal 40% naistest ja veidi üle kümnendiku meestest. Naiste seas on populaarne ametiala ka keskastme spetsialist või tehnik. Mehed on naistest enam hõivatud oskus- ja käsitöölise ning seadme- ja masinaoperaatoritena. Nendes kahes ametis töötab ligi pool meestest ja vaid kümnendik naistest. Mehi on rohkem ka juhtivatel ametikohtadel — 17% neist on seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid. Naisi on nendes ametites kaks korda vähem.

Joonis 2 **Keskmine netokuupalk ja naiste osatähtsus ametiala järgi, 2007**
Figure 2 *Average monthly net wages and proportion of females by occupation, 2007*



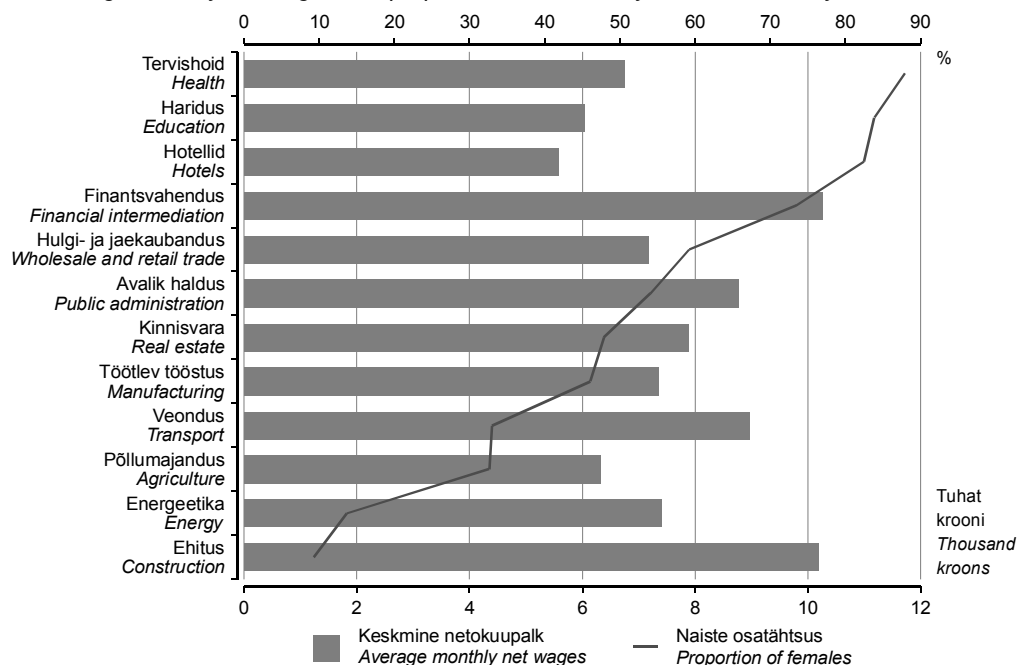
Suurema naiste osatähtsusega ametites on keskmine palk madalam. Teenindus- ja müügitöötajate ning ametnike seas on naiste osatähtsus meeste omast ligi neli korda suurem. Peale selle on naised peagu kaks korda rohkem tipp- ja keskastme spetsialistide ning tehnikute hulgas. Oskus- ja käsitöölise seas on meeste osatähtsus naistega võrreldes kaheksa korda suurem. Seadme- ja masinaoperaatorite hulgas ning juhtivatel ametikohtadel on mehi kaks korda rohkem kui naisi. Juhtivatel ametikohtadel on keskmine palk kõige kõrgem. N-ö naiste ametitest tasustatakse paremini tipp- ja keskastme spetsialistide ning tehnikuid, meeste ametitest aga seadusandjaid, kõrgemaid ametnikke, juhte ning oskus- ja käsitöölisi.

Horisontaalne segregatsioon

Uurides naised ja mehi tegevusala järgi, on näha horisontaalse segregatsiooni märke. Naised on suhteliselt rohkem hõivatud hariduses ja tervishoius — seal tegutseb neist neljandik, meestest ainult 4%. Veidi rohkem on mehi kaubanduses, aga seegi ala on populaarsem naiste hulgas (seal töötab 16% naistest ja 11% meestest). Eesti eripäraks on naiste koondumine töötlevasse tööstusse, kus tegutseb neist viiendik. Meeste seas on populaarsemad tegevusalad ehitus ja töötlev tööstus — mõlemal alal töötab üle viiendiku meestest. Naistest on ehituses hõivatud vaid 2%. Suhteliselt rohkem mehi töötab ka veonduses ja põllumajanduses.

Tegevusvaldkonnad jagunevad meeste ja naiste aladeks nii nagu ametidki. Suurima naiste osatähtsusega tegevusalad on tervishoid, haridus ja hotellindus, kus töötajatest 80–90% on naised. Ka finantsvahenduses on palju naisi. Ehituses, energeetikas, põllumajanduses ja veonduses töötavad valdavalt mehed. Naiste osatähtsus jääb nendes valdkondades alla 30%. Ka tegevusalade puhul kehtib järgmine seaduspära: valdkondades, kus töötavad peamiselt naised, on palgad keskmisest madalamad. Palgad on väikseimad tervishoius, hariduses ja hotellinduses, suurimad aga ehituses, finantsvahenduses ja veonduses. Kuigi finantsvahendus on pigem naiste tegevusala, on seal keskmine palk üks kõrgemaid. Mehed töötavad sellel alal naistega võrreldes parematel positsioonidel ja saavad tunduvalt suuremat palka.

Joonis 3 **Keskmine netokuupalk ja naiste osatähtsus tegevusala järgi, 2007**
Figure 3 *Average monthly net wages and proportion of females by economic activity, 2007*



Avalikus sektoris rohkem naisi, erasektoris mehi

Sooline segregatsioon ilmneb ka avalikus ja erasektoris. Avaliku sektori töökohad on stabiilsemad, paremini reguleeritud ja väiksema töötundide arvuga. Erasektoris on tihti kõrgemad palgad ja paremad mitterahalised soodustused. Nõukogude ajal töötas enamik naisi ja mehi avalikus sektoris. 1989. aastal oli vaid neljandik töötajatest hõivatud erasektoris. Naiste ja meeste osatähtsus avalikus sektoris oli enam-vähem võrdne, erasektori töötajatest olid 60% mehed. Pärast iseseisvuse taastamist majandus

restruktureeriti, paljud riigiettevõtted erastati ja avalike teenuste hulk vähenes. Avaliku ja erasektori osad vahetusid. Erasektori osatähtsus kasvas kiiremini meeste puhul, sest nemad töötasid suurema tõenäosusega valdkondades, kus ettevõtted hiljem erastati, suutes nii paremini erasektorisse üle minna. Naised olid aga hõivatud valdkondades (haridus, tervishoid), kus massilist erastamist ei toimunud — nii jäi avaliku sektori osatähtsus naiste seas meestega võrreldes märksa suuremaks. 2007. aastal töötas avalikus sektoris 16% meestest ja 33% naistest, erasektoris vastavalt 84% ja 67%. Et suur osa alles jäänud avaliku sektori töökohti kuulus nn naiste valdkondadesse, suurenes nende osatähtsus selles sektoris kahe kolmandikuni. Erasektori töötajatest hõlmasid mehed 56%.

Suur osa Eesti tööjõust koosneb palgatöötajatest. 2007. aastal olid 91% hõivatutest palgatöötajad ja 9% mittepalgalisid töötajad (palgatöötajatega ettevõtjad, üksikettevõtjad ja palgata peretöötajad). Meeste hulgas on mittepalgalisi töötajaid üle kahe korra rohkem — 12% (neist 38% palgatöötajatega ettevõtjad ja 61% üksikettevõtjad), naistest tegeleb ettevõtlusega vaid 5% (neist 28% palgatöötajatega ettevõtjad, 66% üksikettevõtjad ja 6% palgata peretöötajad). Ehkki ettevõtlust seostatakse sageli suure sissetulekuga, pakub palgatöö stabiilsemat sissetulekut, kindlaid tööaegu ja mitmesuguseid hüvitisi. Kahjuks on ettevõtlusega tegelemine naiste jaoks sageli pigem abinõu parema töö puudumisel või püüd paremini ühitada töö- ja pereelu.

Osaajaga töötamine Eestis veel vähelevinud

Soolise palgaerinevuse põhjus on ka naiste suurem kalduvus töötada osaajaga. Kui vanades Euroopa Liidu riikides töötab osaajaga kolmandik naistest, siis Eestis teeb osaajatööd vaid iga kaheksas naine. Siinsed väikeste lastega naised on traditsioonidest, lastehoiuvõimaluste puudumisest ja osaajaga töökohtade vähesusest lähtudes pigem mitteaktiivsed ning naasevad laste suuremaks saades tööle täiskohaga. Eestis on osaajatöö ebapopulaarsuse põhjus ka madal elatustase võrreldes vanade Euroopa riikidega — osaajaga töötamine ei võimalda piisavalt hästi ära elada. Lihtsam (ja mõnikord isegi odavam) on jääda lapsega koju selmet palgata tööl oleku ajaks lapsehoidja. Elatustaseme tõusu tõttu on osaajatöö siiski ka Eestis rohkem levima hakanud — võrreldes 1989. aastaga on selle osatähtsus naiste hulgas peagu kolm korda suurenenud. Kui 1989. aastal oli osaajatöö populaarsus meeste seas kaks korda väiksem kui naiste hulgas, siis 2007. aastaks oli vahe kasvanud kolmekordseks (meestest töötab osaajaga vaid 4%). Kuigi osaajatöö võimaldab paremini ühendada töö- ja pereelu, tähendab see ka palju madalamat palka ning suuremat ebakindlust. Siiski on see oluline alternatiiv lapsi kasvatavatele naistele, sest see muudab nende tööturule täiskohaga naasmise lihtsamaks.

Joonis 4 Osaajaga töötajad soo järgi, 1989–2007
Figure 4 Part-time employees by sex, 1989–2007



Soolised palgaerinevused isikutunnuste järgi

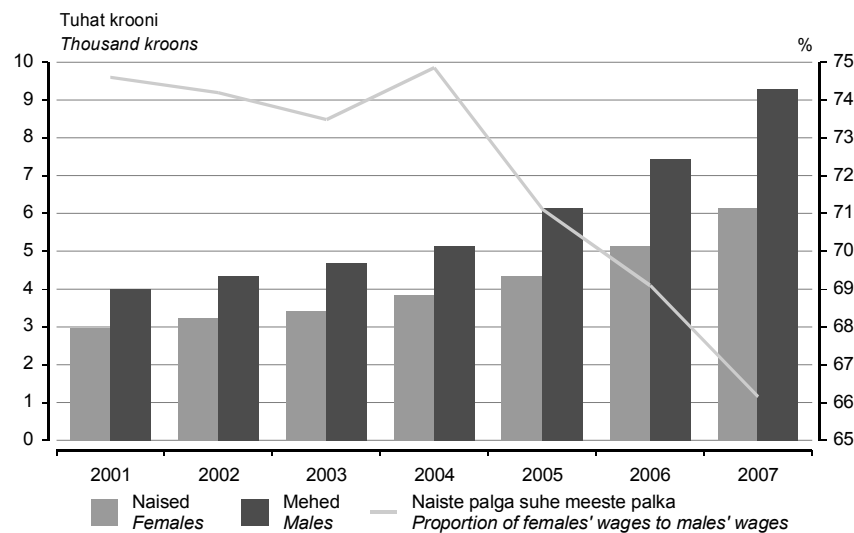
Osaajatöö mõjutab meeste palka rohkem kui naistel

Naiste ja meeste erinev tööstaaž, erinevates sektorites ning tegevus- ja ametialadel töötamine toob kaasa ka palgaerinevuse. Kui 2007. aastal oli meeste keskmine netokuupalk 9300 krooni, siis naiste oma üle 3000 krooni madalam — 6100 krooni. Seega hõlmab naiste palk meeste omast kaks kolmandikku. Mediaanpalkades on sooline erinevus veidi väiksem — naiste palga osatähtsus meeste palgas ulatub 69%-ni. Täisajaga töötavate inimeste keskmine töötasu ületab osaajatöötajate palga rohkem kui kaks korda. Osaajatöö mõjutab meeste palka rohkem kui naistel. Kui osaajaga töötavate meeste ja naiste töötasu eriti ei erine, siis täisajaga töötavad mehed saavad naistest tunduvalt rohkem palka. Naiste palk hõlmab osaajatöö korral meeste omast 83%, täisajatöö puhul 69%.

Võrreldes 2001. aastaga on nii naiste kui ka meeste palgad suurenenud rohkem kui kaks korda. Et meeste palgatõus on olnud kiirem (eriti viimastel aastatel), on kasvanud ka ebavõrdsus naiste ja meeste palkades. Kui aastatel 2001–2004 püsis naiste palga suhe meeste palka 74% piires, siis alates 2005. aastast on see järjest vähenenud. Põhjuseks võib siin välja tuua n-ö meeste tegevusalade (nt ehitus) osatähtsuse suurenemise ja meeste palkade kiirema kasvu.

Joonis 5 Naiste ja meeste keskmine netokuupalk ning naiste palga suhe meeste palka, 2001–2007

Figure 5 Average monthly net wages of males and females, and the proportion of females' wages to males' wages, 2001–2007



Kõige rohkem erinevad 30–39-aastaste naiste ja meeste palgad

Noorte ja keskealiste soolised palgaerinevused on väiksemad kui teistes vanuserühmades. Kõige suurem on palgalõhe 30–39-aastaste naiste ja meeste vahel — kui teistes vanuserühmades hõlmab naiste palk meeste omast 69%, siis selles vanuses on töötasude suhe 63%. Noorte töötajate väiksem palgaerinevus on tõenäoliselt seotud uute, paremini ettevalmistunud ja vähem diskrimineeritud gruppide tööturule sisenemisega. Uuringud (nt Blau ja Kahn 2000) näitavad, et iga uue põlvkonnaga erineb naiste ja meeste palgatase järjest vähem. 30. eluaastates naiste ja meeste palkade suurem vahe on tingitud naiste vahepealsetest pausidest põhjustatud lühemast tööstaažist ja -kogemusest.

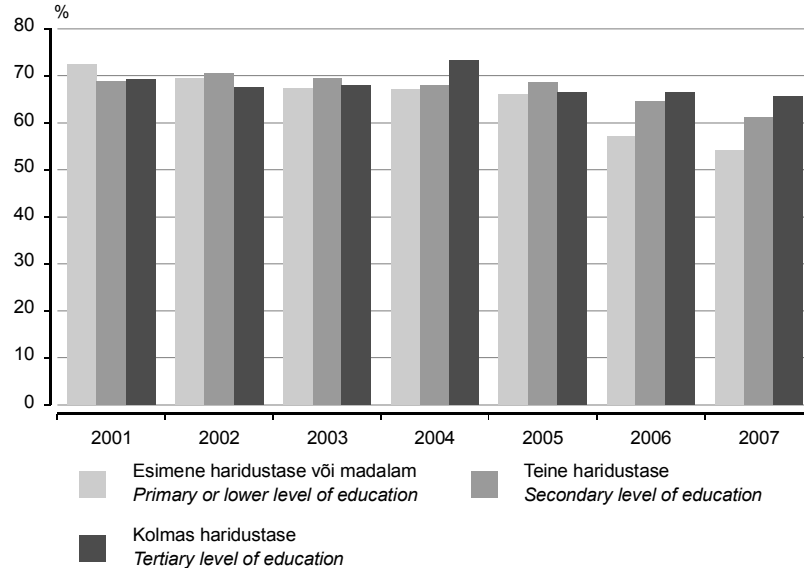
Haridust peetakse oluliseks palka mõjutavaks teguriks. Pikem õppimisaeg ja kõrgem omandatud haridustase tagavad üldjuhul ka suurema töötasu. 2007. aastal oli kolmanda haridustasemega (keskeriharidus pärast keskeriharidust või kõrgharidus) inimeste keskmine palk ligi poolteist korda suurem kui esimese taseme haridusega (põhiharidus või madalam haridus) töötajatel. Haridusel on naiste palgale märksa suurem mõju — kui kolmanda haridustasemega mehed teenivad esimese tasemega töötajatest 48% rohkem, siis naised vastavalt 80%. Võrreldes 2001. aastaga on hariduse mõju palgale kahanenud. Siis erines mõlemast soost madalaima ja kõrgeima haridusega töötajate töötasu kaks korda. Meeste seas oli erinevus isegi veidi suurem kui naistel.

Sooline palgalõhe on kõigil haridustasemetel laienenud

Kuigi hariduse mõju palgale on vähenenud, on naiste ja meeste palgalõhe kõigil haridustasemetel suurenenud. Eriti suur on sooline palgaerinevus esimese haridustasemega inimeste seas — 2007. aastal hõlmas naiste palk meeste omast kõigest

54%. 2001. aastal olid sellise haridusega naiste ja meeste palgad kõige võrdsemad — naiste palga osatähtsus meeste palgas ulatus 72%-ni. Esimese haridustasemega meeste palgad on kasvanud palju kiiremini kui naistel. 2007. aastal oli sellise haridusega meeste töötasu 2001. aastaga võrreldes peagu kolm korda suurem, samal ajal tõusis aga naiste palk vaid kaks korda. Kõige vähem erinesid 2007. aastal kolmanda haridustasemega töötajate palgad — naiste palk hõlmas meeste omast 66%.

Joonis 6 **Naiste palga suhe meeste palka hariduse järgi, 2001–2007**
Figure 6 *Proportion of females' wages to males' wages by education, 2001–2007*



Naiste ja meeste palgad erinevad haridustaseme järgi ka sellepärast, et mõnikord ei vasta haridus töökohal nõutule. Inimene võib olla küll kõrgharidusega, kuid ei suuda leida sellele vastavat tööd ja peab leppima madalamat haridust eeldava töökohaga, mis tähendab reeglina madalamat palka. See on naiste jaoks suurem probleem. 2007. aastal töötas 15% naistest ametikohal, kus töö ja haridustase ei olnud kooskõlas. Selliseid mehi on veidi vähem — 11%. Suuremal osal nendest naistest (84%) on töö, mis eeldab madalamat haridustaset. Meeste hulgas esineb üleharitust vähem — madalama haridusnõudega tööd teeb 72% meestest, kelle töö ja haridus ei ole vastavuses. Naistest enam õnnestub meestel töötada sellisel ametikohal, kus nõutud haridustase ületab omandatud haridust. Meestest, kelle töö ja haridus ei ole kooskõlas, on alaharitud 28%, naistest vastavalt 16%. Mõlema sugupoole töötasu on suurem, kui haridus vastab töökohal nõutule — keskmine palk on sel juhul 7900 krooni, alahariduse korral aga 7300 krooni ja ülehariduse puhul 5700 krooni. Meeste ja naiste palgaerinevus on suurim nende seas, kelle töö eeldab madalamat haridust — naiste palk hõlmab siis meeste omast 59%. Kõige vähem erinevad palgad alaharitud hulgast — naiste palga osatähtsus meeste palgas on sel juhul 72%.

Soolised palgaerinevused sotsiaal-majanduslike tunnuste järgi

Erasektoris on soolised palgaerinevused kasvanud

Erasektoris töötavate meeste palk on kõrgem kui avalikus sektoris. Naiste puhul on vastupidi: avaliku sektori palgad on suuremad. 2001. aastal oli nii naiste kui ka meeste töötasu avalikus sektoris parem ja naiste palk hõlmas mõlemas sektoris meeste palgast 74%. Kui naistel on palk selle ajaga võrreldes mõlemas sektoris kasvanud ligikaudu kaks korda, siis meeste töötasu suurenes erasektoris kiiremini. Sellepärast on kasvanud ka soolised palgaerinevused erasektoris. 2007. aastal oli naiste palga osatähtsus meeste palgas erasektoris 64% ja avalikus sektoris 75%.

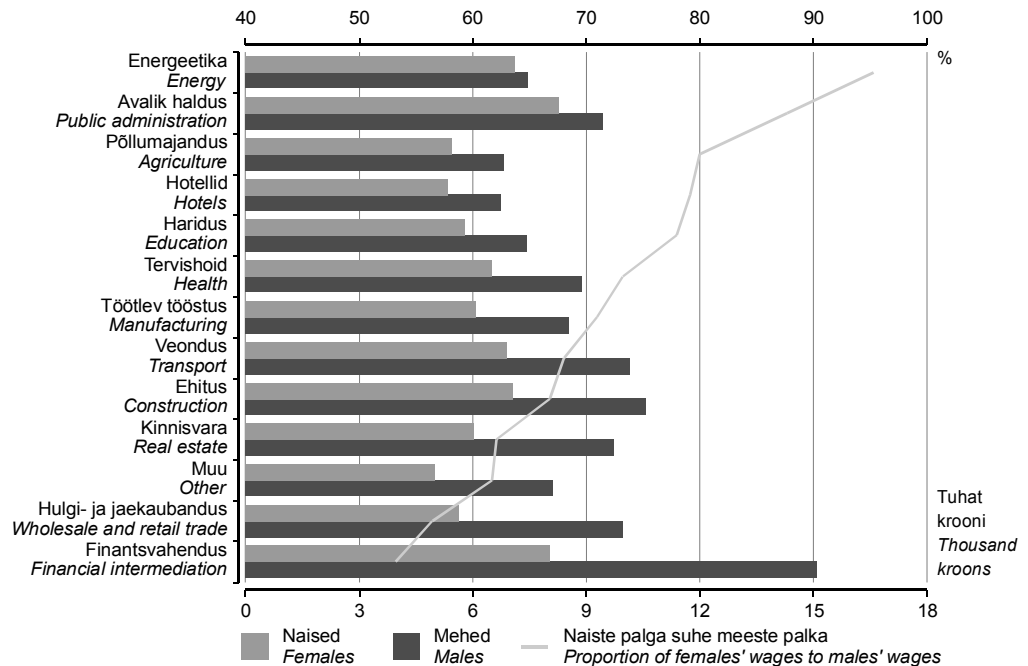
Suurim sooline palgalõhe on finantsvahenduses

Meeste palk ületab naiste oma kõigil tegevusaladel. N-õ naiste tegevusaladel (v.a finantsvahendus) töötavad mehed saavad tunduvalt madalamat palka kui traditsioonilisel meeste alal töötades, n-õ meeste tegevusaladel töötavad naised aga eriti suuremat töötasu ei teeni. Kõige suuremad soolised palgaerinevused esinevad finantsvahenduse tegevusalal — naiste palk hõlmab meeste omast vaid 53%. Kuigi finantsvahenduses töötab rohkem naisi kui

mehi, ei ole seal madalad palgad nii nagu teistel naiste tegevusaladel. Meeste töötasu on seal vertikaalse segregatsiooni tõttu ligi kaks korda suurem. Naised jäävad finantsvahenduses tavatöötaja rolli, samal ajal töötavad mehed näiteks tippjuhina. Keskmisest suurem sooline palgaerinevus on veel kaubanduses ja kinnisvarasektoris. Põllumajanduses, avalikus halduses ning energeetikas on meeste ja naiste töötasu peagu võrdne — naiste palga osatähtsus meeste palgas vastavalt 80%, 88% ja 95%.

Joonis 7 Naiste ja meeste keskmine netokuupalk ning naiste palga suhe meeste palka tegevusala järgi, 2007

Figure 7 Average monthly net wages of males and females, and the proportion of females' wages to males' wages by economic activity, 2007

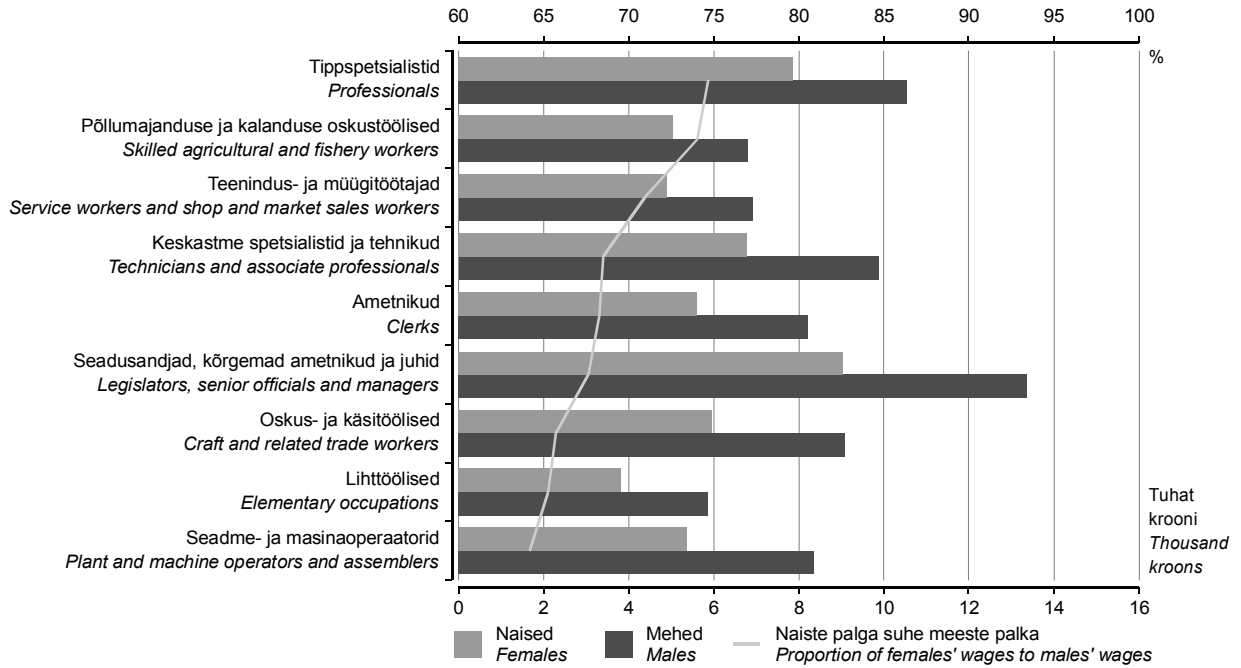


N-ö meeste ametite puhul on palgaerinevused suuremad

Ameti järgi varieeruvad soolised palgaerinevused vähem kui tegevusalade kaupa. Töötasu erineb rohkem nendes ametites, kus töötavad enamjaolt mehed. 2007. aastal oli naiste palga osatähtsus meeste palgas väikseim seadme- ja masinaoperaatorite hulgas (64%). Sooline palgalõhe on laiem ka lihttöölise ning oskus- ja käsitöölise puhul. Naiste palga suhe meeste palka on keskmisest suurem nendel ametialadel, kus domineerivad naised. Nii hõlmab tippspetsialistina töötava naise palk samas ametis mehe palgast 75% ning teenindus- ja müügitöötaja töötasu 71%. Soolised erinevused on väiksemad ka põllumajanduse ja kalanduse oskustöölise seas. Juhtivatel ametikohtadel hõlmab naiste palk meeste omast 68%. Olgugi et naiste osatähtsus seadusandjate, kõrgemate ametnike ja juhtide hulgas on väike, on see suurimat töötasu võimaldav ametiala. Naiste palk on parem ka tipp- ja keskastme spetsialisti või tehnikuna töötades. Peale nende ametite teenivad mehed keskmisele lähedast palka oskus- ja käsitöölisena. Nii meeste kui ka naiste palk on madalaim lihttöölise seas.

Joonis 8 Naiste ja meeste keskmine netokuupalk ning naiste palga suhe meeste palka ametiala järgi, 2007

Figure 8 Average monthly net wages of males and females, and the proportion of females' wages to males' wages by occupation, 2007



Palga regressioonanalüüs

Soolise palgaerinevuse selgitamiseks on palga regressioonvõrrandeid hinnatud esmalt kogu valimi alusel ja seejärel soo järgi (hinnanguid vt lisast 1). Uuritav tunnus on kõigis võrrandites naturaallogaritm palgast. Seletavad tunnused on sugu, haridustase, vanus, haridustaseme vastavus töökohal nõutule, leibkonnapea, tööaeg, tegevusala, amet ja sektor.

Palgaerinevuste regressioonanalüüsi järgi on meeste palk 25% kõrgem

Regressioonvõrrandit kogu valimi alusel hinnates ilmneb, et sarnaste tööturu näitajate ning inimkapitali (haridus, sektor, tegevusala, amet jne) puhul on meeste palk naiste omast keskmiselt 25% kõrgem. Seega on eespool toodud palgavahega (34%) võrreldes 9% naiste ja meeste palgalõhest põhjendatav erinevustega inimkapitalis, tegevusvaldkondades ning muudes jälgitavates tegurites.

Mudel näitab ka juba eespool vaadeldud tegurite mõju palgale juhul, kui ülejäänud tunnuste väärtused jääksid samaks. Osaajatöötajatega võrreldes on täistööajaga inimeste palk 66% suurem. Kõrgema haridusega inimene saab ka paremat töötasu. Esimese ja teise haridustasemega töötajatel on vastavalt 17% ja 13% madalam palk, kui neil oleks kolmanda haridustaseme puhul. Avalikus sektoris on palgad 15% väiksemad kui erasektoris. Vanuse kasvades töötasu kõigepealt kasvab, hakates siis kahanema. Võrreldes 50–59-aastastega on nooremate palk kõrgem: näiteks 30–39-aastased teenivad neist 15% rohkem. Leibkonnapeade palk on 12% suurem kui teistel leibkonnaliikmetel. Väikseim palk on lihttöölistel — teistes ametites teenivad inimesed neist 10–60% rohkem. Lihttöölisest üle 50% parem palk on seadusandjatel, kõrgematel ametnikel, juhtidel ja tippspetsialistidel. Tervishoiu- ja sotsiaaltöötajatega võrreldes leidub nii kõrgemate kui ka madalamate palkadega tegevusalasid. Töötasu on väiksem näiteks põllumajanduses (21%) ja hariduses (15%), suurem aga finantsvahenduses (11%) ja veonduses (10%).

Kogu valimi alusel ja soo järgi tehtud analüüsi tulemused on sarnased

Kogu valimi alusel leitud regressioonhinnangutega sarnased tendentsid ilmnevad ka naiste ja meeste puhul eraldi. Mõned soolist palgavahet põhjustavad tegurid on siiski erinevad. Tööaeg mõjutab meeste töötasu palju rohkem kui naistel. Osaajatöötajatega võrreldes teenivad täisajaga töötavad mehed 78% rohkem. Pikema tööaja korral suureneb naiste töötasu vaid 61%. Naised saavad haridusest rohkem kasu: esimese haridustasemega naiste palk on 20%, meestel aga 16% madalam kui kolmanda haridustaseme puhul. Meestega

võrreldes mõjutab vanus naiste palgataset palju vähem. Vanuse kasvades naiste palk langeb, meestel aga kõigepealt tõuseb, hakates seejärel langema. 20. eluaastates on mõlemast soost töötajate palgad 12–14% ja 40. eluaastates 6–7% kõrgemad kui 50. eluaastates töötajatel. 50–59-aastaste naistega võrreldes on 30–39-aastaste naiste palk vaid 9% suurem, kolmekümneandates mehed teenivad aga 21% rohkem kui viiekümneandates mehed.

Kokkuvõte

- Soolist palgavahet põhjustab naiste ja meeste erinev käitumine tööturul ning erinevused inimkapitalis ja isikuomadustes. Naised töötavad pigem madalalt tasustatud nn pehmematel tegevusaladel (nt haridus, kaubandus, tervishoid), mehed aga kõrgemate palkadega aladel (nt ehitus, veondus, laondus, side).
- Mehed on koondunud ametihierarhia ülemisse otsa. Juhtivatel ametikohtadel on mehi naistest kaks korda enam. Naisi takistavad kõrgemalt tasustatud töökohtadele liikumast eelarvamused, naisi mittesooisiv töökeskkond ja töötamine ametites, milles ei ole võimalik tippu tõusta.
- Naiste suurema koduga seotuse tõttu tekivad neil töötamisse pausid ja meestega võrreldes jääb nende tööstaaž lühemaks. Ühendamiseks töö- ja pereelu, töötavad naised rohkem osaajaga kui mehed.
- 2007. aastal hõlmas naiste palk meeste omast kaks kolmandikku.
- 2001. aastaga võrreldes on meeste ja naiste palgaerinevus viimastel aastatel veidi kasvanud.
- Suurim sooline palgavahe on esimese haridustasemega ning 30–39-aastaste naiste ja meeste vahel. Keskmisest suurem palgaerinevus esineb ka finantsvahenduses ja kaubanduses.

GENDER WAGE GAP

Marin Randoja
Statistics Estonia

Introduction

Gender gap in the behaviour of men and women on the labour market and, arising from this, also in wages is present in most of the countries in the world. According to a generally recognised principle, men and women should receive an equal salary for an equal work. In many cases, however, it is not so. On the average, women earn less than men in all countries. Gender wage gap is generally explained with differences in the education of men and women, their length of employment, behaviour on the labour market, working time, how engagement in various occupations, activities, etc. In addition to explained differences, there is also an unexplained wage gap, which is often associated with discrimination. This is the part of the wage gap that cannot be explained with traceable factors. Unexplained wage gap does not necessarily imply discrimination; it can be caused by unknown factors which affect the behaviour of men and women on the labour market (e.g. women are less active in the process of looking for a job, and ask for a lower salary). Explained wage gap can also arise from discrimination if the occupations and activities chosen by women have been imposed by the society and are not, in fact, freely chosen by women (e.g. parents prefer that the nursery school teachers that take care of their children are female) (Rõõm ja Kallaste, 2004).

Over half of the females work in the tertiary sector

One of the main factors associated with the gender wage gap is that women dominate certain occupations and activities that often provide low wages. Women are more concentrated in a few sectors of activity than men. In 2005, more than 60% of the women of the European Union (EU25) were employed only in six economic activities, all of which were related to the tertiary sector. Of men, only 42% worked in the six most popular economic activities (The concentration...2007). The result of this abundance of female employees in the so-called female occupations is the oversupply of workforce, which enables the employer to keep the wages low. Surveys (Jurajda and Harmgart, 2003) have shown that the larger the percentage of women in a certain occupation or economic activity, the smaller the wages of both men and women for the respective occupation. Women are hindered in working in occupations with higher wages mainly by discrimination upon recruitment, layoff and promotion. As women value more than men the work-related non-monetary benefits (e.g. flexibility of working time), they often accept positions with lower wages. The norms and traditions of the society that apply to men's and women's jobs also have a role to play here. Ignorance of young people when choosing a job, difficulties in accessing training in atypical areas, and a strange or even hostile workplace culture all contribute to gender segregation (Jobs...2005).

Females' length of employment shorter than that of males

In order to obtain maximum benefits, there should be a division of tasks in the household. Generally, men specialise on the labour market while women remain more attached to home. On the one hand, this is due to the traditional role of women in looking after the children and the house; on the other hand, when men are the ones working, it provides better fiscal advantages. As the wages of men are generally higher, it is more profitable for the household if women take care of household work. Such division of tasks in the family, however, is one of the reasons why women's length of employment is shorter than men's. As women's working life is shorter and includes pauses, they have fewer opportunities to invest in professional education and training^a. Long periods away from employment make it harder for women to return to the labour market and can also bring along a decline in necessary professional skills. Women often choose a job where on-site training is not as important, because it is useful only in the company in question. Therefore, many companies do not like to employ women as they are afraid to lose the investment made. Longer time spent on household work may decrease the efforts made at remunerated work, thus reducing women's productivity and wages (Blau and Kahn, 2000).

^a This does not apply to Estonia. The number of women participating in life-long learning is twice the number of men.

Females tend to be over-educated, but males — under-educated

In addition to the length of employment, gender wage gap is affected by the difference in the level of education of men and women. In many countries, the level of education is higher for men. Currently, the difference between men and women's level of education in developed countries is not big. On the contrary, there are more young women who have acquired higher education than men, except for the former socialist countries, where women's level of education has been higher than men's for years already. As a rule, people with higher education earn higher wages. However, if the acquired education does not correspond to the requirements of the job, higher education may not necessarily entail higher wages. The wage gap can be more affected by education that does not comply with the job's requirements than the level of education or work experience. Over-education decreases and under-education usually increases with age and/or work experience. Over-education can help young people compensate for the lack of work experience and help them choose a low-level job, viewing it as an investment into human capital. At the same time, a certain part of human capital may be acquired by another way than through education. Employees may be suitable for the job if, for example, they have sufficient work experience or have completed professional trainings instead of acquiring the required education. Employers employ under-educated people also in the case of shortage of workforce. Generally, the level of over-education is higher among women; men tend to be more under-educated (Johansson and Katz, 2007).

Accepting a job that requires lower level of education has its cost, and that cost is bigger if the potential wages are bigger. As men's wages are supposedly bigger, couples, upon looking for a place to live, first focus on finding the best possible job for the male. Women, however, may not find a job that complies with their level of education from the labour market suitable for men. The larger percentage of over-educated women may be due to the fact that women are less active in looking for a job. A more intensive search for work increases the possibility of finding a job that corresponds to the person's knowledge and skills. (Rõöm ja Kallaste 2004)

Compared to other countries, the gender wage gap in Estonia is among the biggest in Europe (Figure 1). In 2003, women's full-time equivalent of gross hourly wages formed 73.4% of men's wages. In the United Kingdom, Iceland, Slovakia and Cyprus, the gender wage gap was larger than in Estonia. Compared to men, women's wages were the smallest in Cyprus, where the percentage of women's gross hourly wages comprised 68.6% of men's wages. Men and women's wages were the most equal in Slovenia; there the proportion of women's wages to men's wages was 94.3%. The gender wage gap was small also in Poland, Malta and Lithuania. The average proportion of wages in the EU (EU25) was 77.5% in 2002.

Gender segregation on the labour market

Segregation is the detachment of one or several groups of people from other groups of the same society on the ground of racial, national, religious or other differences, in order to ensure the prerogatives of the prevailing group. As a result of gender segregation, men and women engage in different positions and sectors of economy. Segregation is horizontal if men and women work at different professions, and it is vertical if career positions are different. An indication of horizontal segregation is the fact that women focus on the so-called softer areas of activity — education, health and trade. As a result of vertical segregation, men work in leading positions, women in the lower levels of the hierarchy. In their career, women are hindered by invisible barriers, the so-called glass ceiling effect. One of the reasons for the said effect is women's employment in areas (e.g. personnel work and administration) where it is not possible to acquire a senior position. In their career, women are also hindered by their bigger commitment to household work (Ministry of Social Affairs...2008). In the following review, data of the Estonian Labour Force Survey have been used.

Vertical segregation

Vertical segregation is evident upon analysing men and women's engagement by different occupations. Compared to men, women work more as professionals and as service workers and shop and market sales workers — in 2007, 40% of women and a little more than one tenth of men. Technicians and associate professionals are also popular occupations among women. More men than women work as crafts and related trades workers as well as plant

and machine operators and assemblers. Nearly half of men and only one tenth of women work in the said positions. Compared to women, more men are employed in senior positions — 17% of men are legislators, senior officials and managers. The number of women in said positions is twice smaller.

The average wages are lower for occupations where the percentage of women is higher (Figure 2). Compared to the percentage of men, the percentage of women is approximately four times higher among service workers and shop and market sales workers as well as clerks. The so-called female occupations also include professionals and technicians and associate professionals, where the number of women is more than twice that of men. Percentage of men among crafts and related trades workers is eight times the percentage of women. Among plant and machine operators and assemblers and in senior positions, the number of men is twice that of women. The average wages are the highest in senior positions. Female positions with the highest salary include technicians and associate professionals and professionals. Of male positions, the average wages are higher for legislators, senior officials and managers as well as for craft and related trades workers.

Horizontal segregation

Upon examining men and women by economic activities, one can notice horizontal segregation. Compared to men, women are more engaged in education and health — one fourth of women, but only 4% of men are engaged in these areas. There are more men working in trade, but nevertheless, that area is also more popular among women (employing 16% of women and 11% of men). What is characteristic of Estonia is women's high concentration in manufacturing, which employs one fifth of women. Among men, the most popular economic activities are construction and manufacturing, both of which employ more than one fifth of men. Only 2% of women are engaged in construction. Compared to women, the percentage of men is larger also in transport and agriculture.

Just like professions, economic activities also differentiate between male and female areas. The percentage of women is the highest in health, education and hotel business (Figure 3) — 80–90% of people engaged in these areas are female. The percentage of women is high also in financial intermediation. In construction, energy, agriculture and transport, the employees are mostly male. The percentage of women in these areas is below 30%. The following also applies to economic activities: the wages are lower than the average in the areas that employ mostly women. The wages are the smallest in health, education and hotel business and the highest in construction, financial intermediation and transport. Although financial intermediation is more of a female economic activity, the average wages are among the highest in this sector. In said area, men work in higher positions and their income is considerably higher than that of women.

More females in the public sector, more males in the private sector

Gender segregation is also noticeable in the public and private sectors. Jobs are more stable in the public sector, better regulated and require less working hours. In the private sector, the wages are often higher and non-monetary benefits better. During Soviet times, most men and women worked in the public sector. In 1989, only one fourth of employees were engaged in the private sector. The percentage of men and women in the public sector was more or less equal; in the private sector 60% of employees were male. After Estonia restored its independence, the economy was restructured, many state enterprises were privatized, and the amount of public services decreased. The shares of the public and private sectors were reversed. The percentage of the private sector increased more quickly for men, as men were more likely to be engaged in the areas, where enterprises were later privatized, and were thus able to better transfer into the private sector. Women, however, worked in the areas (education, health) that did not see an extensive privatization: so, compared to men, the percentage of the public sector remained much higher for women. In 2007, the public sector employed 16% of men and 33% of women, and the private sector employed 84% of men and 67% of women, respectively. As the majority of the remaining public sector jobs were the so-called female jobs, the percentage of women in the public sector increased to two thirds; men formed 56% of the employees of the private sector.

A large part of the Estonian labour force comprises salaried employees. In 2007, 91% of all employees were salaried employees and 9% were non-salaried employees (employers with employees, sole proprietors and unpaid family workers). Among men, the number of non-salaried employees is more than twice the respective number among women — 12% (38% of them are employers with salaried employees and 61% are sole proprietors). Only 5% of

women are engaged in entrepreneurship (28% of them are employers with salaried employees, 66% are sole proprietors and 6% are unpaid family workers). Although entrepreneurship is often associated with high income, salaried work offers a more stable income, fixed working hours and various benefits. For women, unfortunately, engagement in entrepreneurship is often more of a means used in lack of a better opportunity in the areas, where no other work is available; or an effort to better reconcile work and family life.

Part-time work not yet popular in Estonia

One of the main reasons for gender wage gap is the tendency of women to engage in part-time work (Figure 4). While in the old EU Member States a third of women work part-time; in Estonia only every eighth woman is engaged in part-time work. Due to traditions, lack of childcare opportunities and shortage of part-time jobs, Estonian women with small children tend to remain inactive and return to full-time work only once their children have grown. One of the reasons why part-time work is not popular in Estonia is the low standard of living compared to the old EU Member States; part-time work does not ensure sufficient subsistence. It is easier (and sometimes cheaper) for a mother to stay at home with her child than to hire a nanny for the time she spends working. However, due to the increase in the standard of living, part-time work is gaining popularity in Estonia — compared to 1989, its percentage among women has increased by almost three times. If in 1989, part-time work was twice as popular among women as among men, then by 2007, the gap had tripled (only 4% of men are engaged in part-time work). Although part-time work enables to better reconcile work and family life, it also entails much lower wages and bigger insecurity. Nevertheless, it is an important alternative for women who are raising children, making it easier for them to return to the labour market and to a full-time job.

Gender wage gap by different personal characteristics

Part-time employment has a bigger influence on the wages of males than on the wages of females

Men and women's different length of employment, their engagement in different sectors, economic sectors and occupations brings along a difference in wages. In 2007, the average monthly net wages for men were 9,300 kroons (Figure 5), but the respective wages for women were more than 3000 kroons smaller — 6,100 kroons. Thus, the wages of women form two thirds of the wages of men. In median wages, the gender gap is a little smaller — the percentage of women's wages of the wages of men reaches 69%. The average wages of full-time employees surpasses that of part-time employees by more than twice. Part-time employment has a bigger influence on the wages of men. While the wages do not differ much for men and women in part-time employment, the wages of men in full-time employment are significantly bigger. The wages of women forms 83% of men's wages in case of part-time employment and 69% in case of full-time employment.

Compared to 2001, the wages of both men and women have increased by more than twice. The increase has been quicker in the wages of men (especially over the last few years). This has also contributed to the inequality in the wages of men and women. In 2001–2004, the ratio of women's wages to men's wages remained at about 74%. Since 2005, however, it has been constantly decreasing. A reason for this is the rise in the popularity of the so-called male economic activities (e.g. construction) and a quicker increase in men's wages.

Wages of the 30–39-year-old males and females differ the most

By age, the gender wage gap is smaller among young people and middle-aged people. The gap is the largest between men and women in the 30–39 age group. While for other age groups the wages of women comprise 69% of men's wages; in this age group the proportion of wages is 63%. The smaller gap among young employees is probably due to the entry into the labour market of new groups who are better prepared and experience less discrimination. Surveys (e.g. Blau and Kahn, 2000) have shown that with each new generation, the discrepancy in the men and women's level of wages becomes smaller. The gap in the wages of men and women in their thirties is bigger because of women's shorter length of employment and work experience due to pauses in their employment.

Education is considered to be one of the most important salary-influencing factors. As a rule, the longer the period of study and the higher the acquired level of education, the bigger the salary. In 2007, the average wages for employees with tertiary education (professional secondary education based on secondary education or higher education) were about one and a half times bigger than for employees with primary education (basic or lower education). Education has a significantly bigger effect on the wages of women than on the

wages of men. The wages of men with tertiary education are 48% bigger than the wages of employees with primary education, whereas the respective percentage for women is 80%. Compared to 2001, education's effect on wages has decreased. Back then, the difference between the wages of employees of both sexes with the lowest and highest level of education was two-fold. Among men, the difference was even a bit bigger than among women.

The gender wage gap has widened for all levels of education

Although the effect of education on the wages has decreased, the gender wage gap has increased for all levels of education (Figure 6). The gender wage gap is especially big among people with primary education — in 2007, women's wages formed only 54% of the wages of men. In 2001, the wages of men and women with said level of education were the most equal — women's wages formed 72% of the wages of men. The wages of men with primary education have increased much faster compared to women with the respective level of education. Compared to 2001, the wages of men with said level of education were almost three times bigger in 2007, while the wages of women increased only by two times. In 2007, the difference was the smallest in the wages of men and women with tertiary education — women's wages formed 66% of the wages of men.

Another reason why men and women's wages differ by level of education is that education sometimes does not correspond to the job's requirements. A person may have higher education but he or she fails to find a job that corresponds to it and has to make do with a job that does not require such high education, and which generally entails lower wages. This is a bigger problem for women. In 2007, 15% of women worked in a position where their work did not comply with their level of education. The respective percentage is a little lower for men — 11%. Most of these women (84%) have a job that would require a lower level of education. The percentage of over-educated men is lower — 72% of men have a job where the requirements of the job do not comply with the level of education. More than women, men succeed in working in positions, where the required level of education exceeds the acquired level. 28% of men whose education does not correspond to their work are under-educated; the respective percentage for women is 16%. Wages are higher for both sexes if education complies with work requirements. The average wages are in this case 7,900 kroons; in case of under-education 7,300 kroons and in case of over-education 5,700 kroons. The discrepancy in the wages of men and women is the biggest among people whose work requires a lower level of education. In that case, the wages of women form 59% of men's wages. The discrepancy is the smallest among the wages of under-educated people — the proportion of women's wages to men's wages is 72% in this case.

Gender wage gap by different socio-economic characteristics

Gender wage gap has grown in the private sector

The wages of men employed by the private sector are higher than of those employed by the public sector. For women, the situation is the opposite: the wages are bigger in the public sector. In 2001, the wages of both men and women were bigger in the public sector and women's wages formed 74% of the wages of men in both sectors. While women's wages have more or less doubled during that time in both sectors, the wages of men increased faster in the private sector. Due to this, the private sector has also seen an increase in the gender wage gap. In 2007, the proportion of women's wages to men's wages was 64% in the private sector and 75% in the public sector.

Gender wage gap is the largest in financial intermediation

Men's wages surpass the wages of women in all economic activities (Figure 7). The wages of men working in the economic activities where women prevail (except for financial intermediation) are significantly lower than their wages would be if they were engaged in the male type of economic activities. The wages of women working in the economic activities where men prevail, however, are not significantly bigger. The gender wage gap is the biggest in the economic activity of financial intermediation. There, women's wages form only 53% of the wages of men. Although there are more women than men engaged in financial intermediation, the wages in this area are not low as in other female type of economic activities. However, men's wages in this economic activity are more than twice bigger because of vertical segregation. Women retain the role of an ordinary employee in financial intermediation, while men work as senior managers, for example. The discrepancy in wages is bigger than the average also in trade and real estate sector. The wages of men and

women are almost equal in agriculture, public administration and energy. In said areas, the proportions of women's wages to males' wages are respectively 80%, 88% and 95%.

Differences in wages are bigger in case of the so-called males' occupations

By occupations, the gender wage gap does not vary as much as by economic activities (Figure 8). Gender gap in wages by occupation is bigger for occupations that mostly employ men. In 2007, the proportion of women's wages to men's wages was the smallest among plant and machine operators and assemblers (64%). Gender wage gap is bigger also for elementary occupations, and craft and related trades workers. Ratio of women's wages to the wages of men is bigger than the average in the occupations where women prevail. Thus, the wages of a female professional form 75% of the wages of a male professional, and in case of service workers and shop and market sales workers — 71%. Gender gap is smaller among skilled agricultural and fishery workers. In senior positions, women's wages form 68% of the wages of men. Although the percentage of women is small among legislators, senior officials and managers, these occupations provide the biggest wages for women. The wages of women are also bigger for professionals, technicians and associate professionals. In addition to said occupations, men's wages are close to the average also among craft and related trades workers. The wages of both men and women are the smallest in elementary occupations.

Regression analysis of the wages

To find out the difference in wages, regression equations for wages have at first been estimated for the entire sample, and then for men and women separately (estimates are given in Appendix 1). In all equations, the examined variable is the natural logarithm of the wages. Explanatory variables include sex, level of education, age, correspondence of the level of education to the requirements of the job, head of the household, working time, economic activity, occupation, and sector.

According to the regression analysis of the gender wage gap, men's wages are 25% higher

Upon estimating the regression equation for the whole sample, it becomes evident that with the same indicators of the labour market and the human capital (education, sector, economic activity, occupation, etc.), men's wages are on average 25% higher than the wages of women. Compared to the discrepancy in wages given above (34%), consequently, 9% of the discrepancy in the wages of men and women can be explained with differences in the human capital, in the economic activities and in other observed factors.

From the model, it is also possible to learn the effect of observed factors on the wages if the values of the rest of the characteristics remain the same. Compared to part-time employees, the wages of full-time employees are 66% bigger. The higher is a person's level of education, the bigger are his/her wages. The wages of employees with the secondary level of education are 13% lower and the wages of employees with primary education are 17% lower than they would be in case of having the tertiary level of education. Wages are 15% lower in the public sector than in the private sector. With ageing, the wages first increase and after a while start to decrease. The wages of younger people are bigger than of employees in the 50–59 age group: for example, employees in the 30–39 age group earn 15% more than people in the 50–59 age group for example. The wages of the heads of households are 12% bigger than those of other household members. The wages are the smallest in elementary occupations. Compared to them, people employed in other occupations earn 10–60% more. The wages of legislators, senior officials and managers, and professionals are more than 50% bigger than the wages in elementary occupations. Compared to health care personnel and social workers, there are some economic activities where the wages are bigger, and some where the wages are smaller. For example, the wages are smaller in agriculture (21%) and education (15%), higher in financial intermediation (11%) and transport (10%).

Results of the analyses performed on the basis of the entire sample and by sex are similar

For men and women separately, more or less the same tendencies apply as for the regression estimates formed on the basis of the entire sample. Certain different factors contributing to gender wage gap can be observed, however. The wages of men are much more influenced by working time. Compared to part-time employees, men engaged in full-time work earn 78% more. Women's wages only increase by 61% in the case of longer working time. Additional education benefits women more than men. The wages of women with primary education are 20% and the wages of men with respective education 16% lower

than in case of tertiary education. Compared to men, age has much less influence on the level of wages of women. With ageing, the wages of women decrease, while the wages of men first increase and after a while start to decrease. In their twenties, the wages of employees of both sexes are 12–14% and in their forties 6–7% bigger than the wages of employees in their fifties. Compared to the 50–59 age group, the wages of women in the 30–39 age group are only 9% bigger, while men in their thirties earn 21% more than men in their fifties.

Summary

- One of the causes for the gender wage gap is men and women's different behaviour on the labour market, and the differences in the human capital and personal characteristics. Women work more often in the so-called softer areas with low wages (e.g. education, trade, health); men, however, work in the activities with higher wages (construction, transport, storage, communication).
- Men dominate in the topmost part of professional hierarchy. The number of men in senior positions is twice that of women. Women cannot move on to jobs with higher wages because of prejudices, work environment that does not favour women, and their employment in positions, where it is not possible to reach a senior position.
- Due to women's bigger attachment to home, there are pauses in their working life and compared to men, their length of employment remains shorter. In order to reconcile work and family life, women engage in part-time jobs more often than men.
- In 2007, women's wages formed two thirds of men's wages.
- Compared to 2001, the gender wage gap has increased a little over the past few years.
- Gender wage gap is the biggest among the men and women with primary level education and in the 30–39 age group. The difference in wages is bigger than the average also in financial intermediation and trade.

Kirjandus Bibliography

Blau, F. D., Kahn, L. M. (2000). *Gender Differences in Pay*. — NBER Working Paper Series, No 7732. Cambridge: National Bureau of Economic Research.

Jobs for the Girls: The Effect of Occupational Segregation on the Gender Pay Gap. (2005). Sixteenth Report of Session 2004–05. London: House of Commons Trade and Industry Committee.

Johansson, M., Katz, K. (2007). *Wage Differences between Women and Men in Sweden — the Impact of Skill Mismatch*. — IFAU Working Paper Series, No 13. Uppsala: Institute for Labour Market Policy Evaluation.

Jurajda, Š., Harmgart, H. (2004). *When Are 'Female' Occupations Paying More?* — IZA Discussion Papers, No 985. Bonn: Institute for the Study of Labor.

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

Sotsiaalministeeriumi soolise võrdõiguslikkuse osakond. (2008). [www] <http://gender.sm.ee> (9.08.2008).

The Concentration of Men and Women in Sectors of Activity. (2007). — *Statistics in Focus*, No 53.

Lisa 1 **Palgaregressioonide hinnangud, 2007**
 Appendix 1 *Estimates for the wage regressions, 2007*
 (sõltuv muutuja: $\ln(\text{palk})$ — dependent variable: $\ln(\text{wages})$)

Tunnus	Tunnuse väärtus	Kokku Total	Mehed Males	Naised Females	Value of characteristic	Characteristic
Sugu	Mees	0,25 ^a	Male	Sex
	Naine (võrdlusrühm)				Female (reference group)	
Tööaeg	Täistööaeg	0,66 ^a	0,78 ^a	0,61 ^a	Full-time work	Working time
	Osaline tööaeg (võrdlusrühm)				Part-time work (reference group)	
Haridustase	Esimene tase ja madalam	-0,17 ^a	-0,16 ^a	-0,20 ^a	Primary level and lower	Level of education
	Teine tase	-0,13 ^a	-0,12 ^a	-0,14 ^a	Secondary level	
	Kolmas tase (võrdlusrühm)				Tertiary level (reference group)	
Tegevusala	Põllumajandus, jahindus ja metsamajandus	-0,21 ^a	-0,09	-0,13 ^a	Agriculture, hunting and forestry	Economic activity
	Töötlev tööstus	-0,10 ^a	0,07	-0,11 ^a	Manufacturing	
	Elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus	-0,13 ^a	0,01	-0,03	Electricity, gas and water supply	
	Ehitus	0,09 ^a	0,26 ^a	-0,03	Construction	
	Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja kodumasinate remont	-0,09	0,10	-0,12 ^a	Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles etc.	
	Hotellid ja restoranid	-0,07 ^a	-0,01	-0,08 ^a	Hotels and restaurants	
	Veondus, laondus ja side	0,10 ^a	0,27 ^a	0,04	Transport, storage and communication	
	Finantsvahendus	0,11 ^a	0,21 ^a	0,12 ^a	Financial intermediation	
	Kinnisvara, rentimine ja äritegevus	-0,11 ^a	0,04	-0,13 ^a	Real estate, renting and business activities	
	Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	0,08 ^a	0,14	0,12 ^a	Public administration and defence; compulsory social security	
	Haridus	-0,15 ^a	-0,05	-0,16 ^a	Education	
	Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne (võrdlusrühm)				Health and social work (reference group)	
	Amet	Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid	0,60 ^a	0,59 ^a	0,63 ^a	
Tippspetsialistid		0,52 ^a	0,50 ^a	0,53 ^a	Professionals	
Keskastme spetsialistid ja tehnikud		0,34 ^a	0,37 ^a	0,33 ^a	Technicians and associate professionals	
Ametnikud		0,20 ^a	0,21 ^a	0,20 ^a	Clerks	
Teenindus- ja müügitöötajad		0,10 ^a	0,16 ^a	0,11 ^a	Service workers and shop and market sales workers	
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised		0,22 ^a	0,28 ^a	0,13	Skilled agricultural and fishery workers	
Oskus- ja käsitöölised		0,26 ^a	0,26 ^a	0,22 ^a	Craft and related trade workers	
Seadme- ja masinaoperaatorid		0,21 ^a	0,22 ^a	0,17 ^a	Plant and machine operators and assemblers	
Lihttöölised (võrdlusrühm)				Elementary occupations (reference group)		
Sektor	Avalik sektor	-0,15 ^a	-0,15 ^a	-0,14 ^a	Public sector	Sector
	Erasektor (võrdlusrühm)				Private sector (reference group)	
Vanuserühm	20–29	0,13 ^a	0,14 ^a	0,12 ^a		Age group
	30–39	0,15 ^a	0,21 ^a	0,09 ^a		
	40–49	0,06 ^a	0,07 ^a	0,06 ^a		
	50–59 (võrdlusrühm)				50–59 (reference group)	
Haridustaseme vastavus	Kooskõlas töö nõutavaga	0,09 ^a	0,11 ^a	0,09 ^a	Complies with the job's requirements	Compliance with the level of education
	Ei ole töö nõutavaga kooskõlas (võrdlusrühm)				Does not comply with the job's requirements (reference group)	
Leibkonnapea	Jah	0,12 ^a	0,12 ^a	0,11 ^a	Yes	Head of household
	Ei (võrdlusrühm)				No (reference group)	
Vabaliige		7,73 ^a	7,67 ^a	7,82 ^a		Intercept
R-ruudus		0,44	0,30	0,45		R-squared

^a Statistiliselt oluline hinnang 5% olulisusnivoo järgi.

^a Statistically significant estimation at the 5% materiality level.

GLOBALISEERUMINE JA EESTI TÖÖTURG

Aare Värk
Statistkaamet

Sissejuhatus

Rahvusvaheline
integratsioon
majanduses, kultuuris
ja poliitikas suureneb

Globaliseerumine on protsess, mis hõlmab üha suurenevat rahvusvahelist integratsiooni nii majanduses, kultuuris kui ka poliitikas, pärast külma sõja lõppu on selle mõju muutunud ka Eestis üha enam tuntavaks. Rahvusvahelise kaubanduse mahud kasvavad pidevalt ning poeletid on täis kaupu, mis on toodetud maailma eri paigus. Järjest enam mõjutavad riikide valitsemist otsused, mis on tehtud rahvusülestes institutsioonides, nagu Euroopa Liit või NATO, ning väliskultuurist/maailmakultuurist osa saamise võimalused on avaramad kui kunagi varem.

Globaliseerumine avaldab mõju kõikidele eluvaldkondadele. Artiklis analüüsitakse lähemalt globaliseerumise majanduslikku mõju tööturule ning täpsemalt, millistele muutustele Eesti tööturul on üha süvenev integratsioon kaasa aidanud. Majanduslikku globaliseerumist võib määratleda kui riikide majanduste integreerumist rahvusvaheliseks majanduseks kaubanduse, investeringute ja kapitalivoogude, tehnoloogia leviku ja rände kaudu.

Artiklis pööratakse suuremat tähelepanu kolmele globaliseerumisega kaasnevale nähtusele: tehnoloogilisele arengule, tööjõu vabale liikumisele ja allhankimisele. Tööturu arengut vaadeldakse alates aastast 2001, mil plaanimajanduselt turumajandusele ümberorienteerumisega seotud struktuursed muutused majanduses olid toimunud ning 90ndate lõpu majanduskriis möödus.^a

Tehnoloogiline areng

Globaliseerumine aitab tehnoloogilisele arengule kaasa mitmel moel. Esiteks, otseinvesteringute kaudu — kui rahvusvahelised korporatsioonid laienevad teistesse riikidesse, siis peale kapitali liiguvad sihtriiki ka oskusteave ja kasutatav tehnoloogia (*Employment ... 2004: 206*).

Tabelis 1 on toodud välja Eestis tegutsevate välismaiste kontsernide arv majandussektori järgi. Kontsern on defineeritud kui juriidiliselt või finantsiliselt seotud ettevõtete assotsiatsioon, kuhu kuuluvad emaettevõtte ja ettevõtted, mida otseselt või kaudselt kontrollib^b emaettevõtte oma tütarettevõtete kaudu. Seega on kontsernidesse kuuluvate ettevõtete arv mõnevõrra suurem kui kontsernide arv, kuna üks kontsern võib hõlmata mitut Eestis asuvat ettevõtet. Kontsern loetakse välismaiseks, kui emaettevõtte on registreeritud välisriigis.

Tabel 1 **Eestis tegutsevad välismaised kontsernid majandussektori järgi, 2004–2007**
Table 1 *Foreign-controlled enterprise groups in Estonia by sector of economy, 2004–2007*

Majandussektor	2004	2005	2006	2007	Sector of economy
Primaarsektor	16	20	22	22	Primary sector
Sekundaarsektor	361	380	404	423	Secondary sector
Tertsiaarsektor	1 075	1 160	1 222	1 287	Tertiary sector
KOKKU	1 452	1 560	1 648	1 732	TOTAL

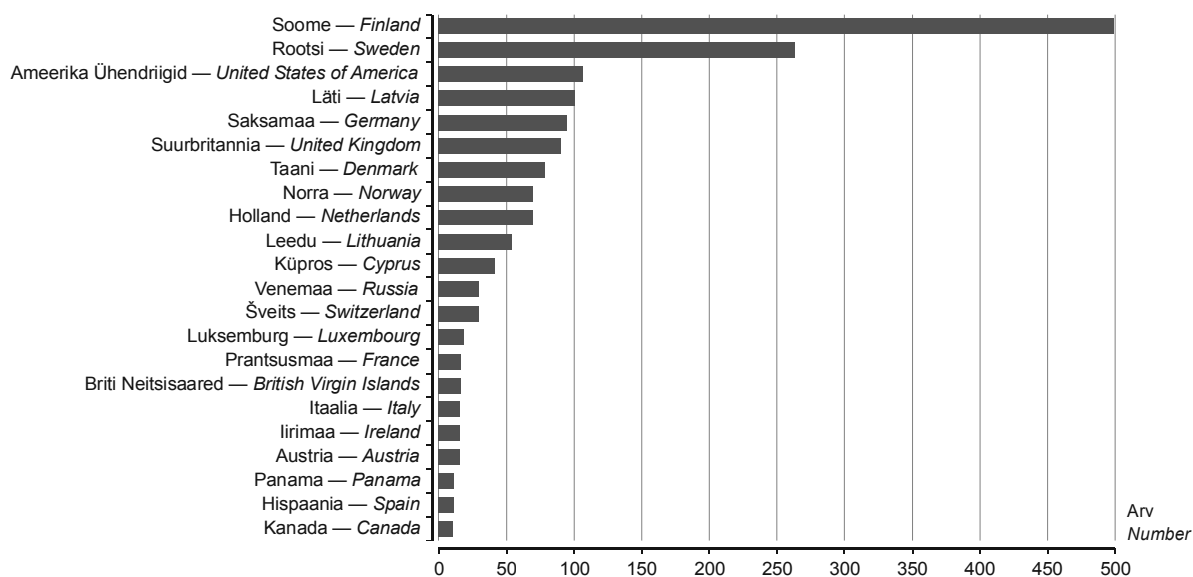
Välismaiste
kontsernide arvu kasv
Eestis on mõnevõrra
aeglustunud

Nagu tabelist näha, on välismaiste kontsernide arv Eestis viimastel aastatel kasvanud ligikaudu 100 võrra aastas. Siiski võib kasvutempos märgata kergest langust. Tegevusaladest oli 2007. aastal kõige suurema kontsernide arvuga hulgi- ja jaekaubandus ning mootorsõidukite ja kodumasinate remont (578). Järgnesid kinnisvara, rentimine ja äritegevus (467), töötlev tööstus (363) ning veondus, laondus ja side (131).

^a Kriisi mõjul kasvanud tööpuudus hakkas vähenema alates aastast 2001.

^b Kontroll toimib, kui teisel üksusel on ettevõtte hääleõiguslikest aktsiatest või osakutest üle 50% või kui teisel üksusel on ettevõtte tegevus- ja finantspoliitika üle mõjuvõim muul viisil.

Joonis 1 Eestis tegutsevad välismaised kontsernid omanikuriigi järgi, 2007
 Figure 1 Foreign-controlled enterprise groups in Estonia by country, 2007



Joonis näitab, et kontsernide arvu poolest on Eestis konkurentsituul kõige enam esindatud Soome ligikaudu 500 kontserniga ja Rootsi rohkem kui 260 kontserniga. Järgnevad Ameerika Ühendriigid, Läti ja Saksamaa sajakonna kontserniga.

Turul tiheneb konkurents

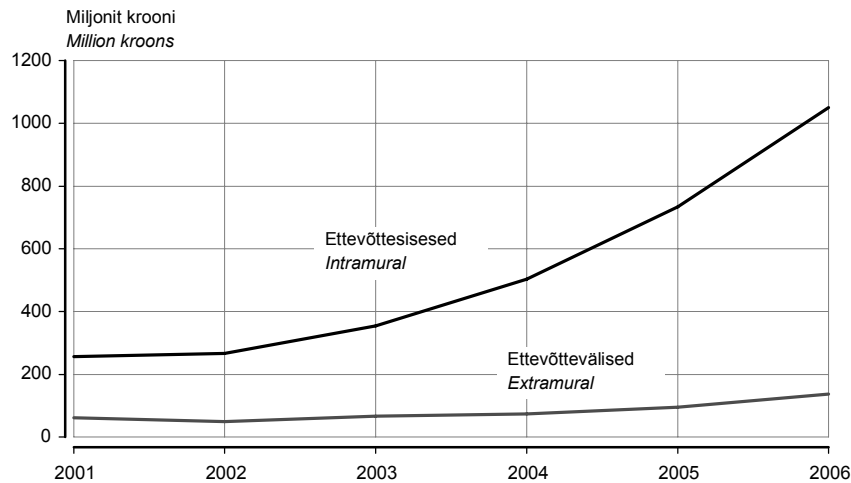
Teine süveneva majandusliku integratsiooniga kaasnev nähtus, mis annab tõuke tehnoloogilisele arengule, on konkurentsi suurenemine turul. Väliskaubandusele seatud piirangute vähenemise tulemusel on ettevõtetel tegevuskohast sõltumata võimalik turustada oma tööstustoodangut ja põllumajandussaadusi üle kogu maailma, mis tähendab seda, et konkureerivate pakujate arv turul suureneb. Rahvusvahelisele kaubandusele on aidanud oluliselt kaasa transpordikulude suhteline vähenemine (Krueger 2006). Teenuste eksportimine on mõnevõrra keerulisem, kuna tegu ei ole füüsilise kaubaga, kuid telekommunikatsiooni vahendite areng võimaldab tihtipeale füüsiliselt ühes kohas paikneva teenusepakkuja tegutsemispiirkonda laiendada. Üha enam laienevad ettevõtted välisriikidesse tütar-ettevõtete või filiaalide loomise teel, mistõttu suureneb konkurents ka mitteksporditavate teenuste valdkonnas. Seega kaasneb globaliseerumisega konkurentsi tihenemine kõigis tegevusvaldkondades.

Selleks, et jääda globaalses majanduses ellu, peavad ettevõtted kohanduma karmima konkurentsi ja tegelema pidevalt ettevõtte arendamise ja efektiivsemaks muutmise. Üks ilmsmaid võimalusi ettevõtte konkurentsivõime tõstmiseks on panustada teadus- ja arendustegevusse (T&A)^a. Joonisel 2 on kujutatud ettevõtete kulutusi T&A-le. Nagu näha, on ettevõttesisesed kulutused suurenenud ligikaudu neli korda ning ettevõttevälised kulutused kaks korda.^b Kuna kulutused on väljendatud jooksevhindades, siis kasvunumbrite tõlgendamise juures tuleb silmas pidada ka inflatsiooni mõju.

^a Teadus- ja arendustegevus (T&A) on loov süstemaatiline töö, mille eesmärk on teadmiste kasv, kaasa arvatud inimest, kultuuri ja ühiskonda puudutavad teadmised, ning nende teadmiste rakendamine.

^b Kulutused T&A-le loetakse ettevõttesisesteks, kui need tehakse ettevõtte palgal olevate töötajatega. Ettevõttevälised kulutused on need, mis tehakse välise teenusepakkuja tööjõuga. Näiteks kui T&A projektiga tegelevad ettevõtte enda töötajad, on tegu ettevõttesiseste kulutustega. Kui ettevõtte T&A projekt ostetakse aga tervenisti sisse mõnelt teadusinstituudilt ning ettevõtte enda töötajad projektiga ei tegele, on tegu ettevõtteväliste kulutustega.

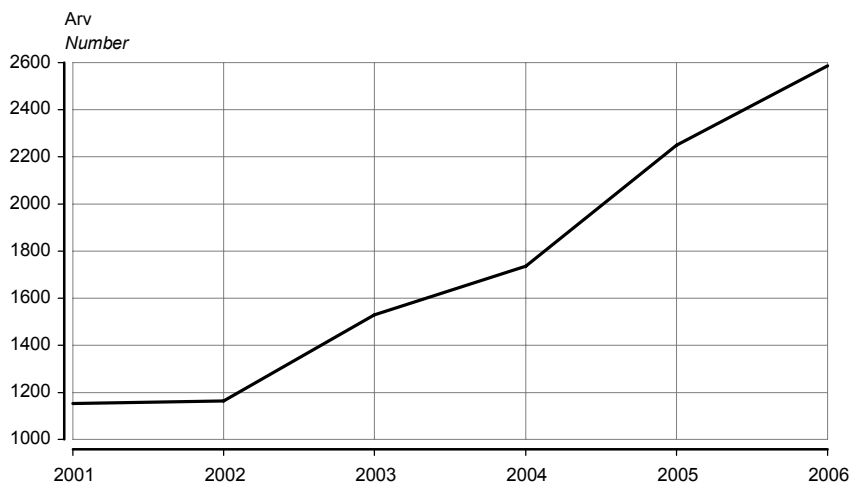
Joonis 2 **Ettevõtete kulutused teadus- ja arendustegevusele, 2001–2006**
 Figure 2 *Intramural research and development expenditures, 2001–2006*



T&A-ga hõivatute arvu kasvu peamine allikas on ettevõtlussektor

Elukalliduse tõusust moonutamata pildi T&A mahu kasvust saab aga vaadates T&A-ga hõivatud töötajate arvu ettevõtetes^a ja selle muutust. Jooniselt 3 ilmneb, et ajavahemikus 2001–2006 suurenes nimetatud valdkonnas hõivatud töötajate arv enam kui kaks korda. Aastal 2006 hõlmasid ettevõtlussektori T&A-ga hõivatud töötajad kõigist T&A töötajatest (neid oli 8800) ligikaudu 30%.^b Aastal 2001 oli T&A-ga hõivatud töötajaid 6800 ning ettevõtlussektori osatähtsus nende hulgas 17%. Seega on T&A-ga hõivatute koguarvu kasvu peamine allikas ettevõtlussektor.

Joonis 3 **Teadus- ja arendustegevusega hõivatud töötajate arv ettevõtluses, 2001–2006**
 Figure 3 *Number of employees engaged in research and development in business enterprise sector, 2001–2006*

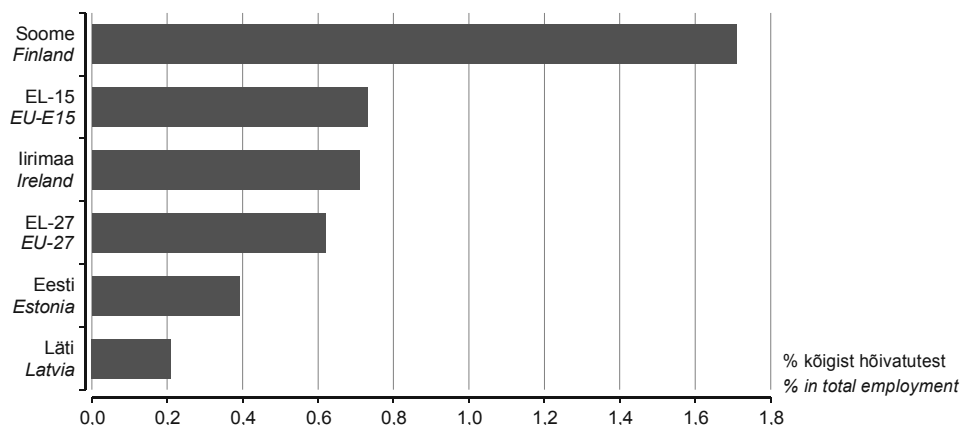


Ehkki T&A-ga hõivatute arv on Eesti ettevõtlussektoris viimasel ajal jõudsalt kasvanud, on nende osatähtsus kõigist hõivatutest Euroopa Liidu kontekstis oluliselt alla keskmise. Võrreldes Euroopa Liidus selles arvestuses esikohta hoidva Soomega, on Eesti näitaja enam kui neli korda väiksem. Euroopa Liidu keskmisest T&A-ga hõivatute osatähtsusest hõlmab Eesti näitaja ligikaudu kaks kolmandikku.

^a Ettevõtlussektori alla kuuluvad kõik ettevõtted, organisatsioonid ja institutsioonid, kelle põhitegevus on kaupade tootmine või teenuste (v.a kõrgharidusteenuste) pakkumine müügiks majanduslikult tasuva hinna eest; siia kuuluvad ka peamiselt ettevõtteid teenindavad kasumitaotseta institutsioonid.

^b Rahvusvahelise meetodika järgi jaotatakse T&A-ga seotud üksused nelja institutsionaalsesse sektorisse: ettevõtlussektor, kõrgharidussektor, riiklik sektor ja kasumitaotseta erasektor.

Joonis 4 **Teadus- ja arendustegevusega hõivatud töötajate osatähtsus ettevõtluses, 2006**
 Figure 4 **Share of employees engaged in research and development in business enterprise sector, 2006**



Ettevõtete T&A-sse panustamise mõju tööturule ja töötamisvõimalustele avaldub mitmel moel. Otsese mõjuna võib välja tuua selle, et T&A mahu kasv toob kaasa selles valdkonnas hõivatud inimeste arvu kasvu ning loodavate töökohtade näol on tegu hulgaliselt teadmisi ja kõrget erialast kvalifikatsiooni nõudvate töökohtadega (85% T&A-ga hõivatud töötajatest Eestis on kõrgharidusega). Olulisemaks võib pidada aga T&A-alase sisulise töö tulemusi (näiteks uue toote, seadme, protsessi, süsteemi või teenuse väljatöötamine), mis võivad mõjutada töötajate töökorraldust ettevõttes ning laiemalt ka seda, millised ametikohad on üldse vajalikud ettevõtte toodangu valmistamiseks või teenuse pakkumiseks.

Panustamine T&A-sse ja nüüdisaegsete tehnoloogiliste lahenduste sisseostmine võimaldab ettevõtetel tehnoloogiat arendada

T&A ettevõtetes ei ole ainus võimalus tehnoloogia edendamiseks. Oluliselt lihtsam variant on maailmas end juba tõestanud tehnoloogiliste lahenduste sisseostmine.^a See, mil määral on otstarbekas panustada T&A-sse ja mil määral laiemalt kasutatava tehnoloogia ülevõtmisse, sõltub paljuski tehnoloogilisest tasemest. Külma sõja perioodil olid idabloki maad, aga ka okupeeritud Eesti, lääneriikidega võrreldes tehnoloogiliselt väga maha jäänud ning "raudse eesriide" kadudes oli ettevõtetel leiutamise asemel otstarbekam võtta järkjärgult üle juba välja töötatud ning maailmas kasutust leidnud tehnoloogia. Tehnoloogilise taseme ühtlustudes vähenevad aga ülevõtmise võimalused ning konkurentsieelise saamiseks on mõttekam suunata rohkem ressursse T&A-sse.

Sõltumata sellest, kas tehnoloogiline areng on tingitud T&A-st või uuemat sorti tehnoloogia sisseostmisest, on selle mõju tööturule ühesugune — kujuneb ümber töökorraldus ning seega muutub ametialade struktuur.^b Mida arenenum on tehnoloogia, seda suurem on vajadus kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu järele. Tabelis 2 on kajastatud ajavahemikus 2001–2007 toimunud muutused ametialade struktuuris. Tippspetsialistide osatähtsus on suurenenud 1,7 protsendipunkti, mis üldise tööhõive kasvu kontekstis tähendab enam kui 20 000 ametikoha teket selles kategoorias. Teine olulisem muutus on lihttööliste osatähtsuse vähenemine 1,5 protsendipunkti.^c

^a Mujal juba väljatöötatud tehnoloogia teatud ettevõttes kasutatavuse uuring ei kuulu teadus- ja arendustegevuse alla.

^b Peale tehnoloogia arengu mõjutavad ametialade struktuuri ka tegevusalade muutused. Teadmismahukamate tegevusalade laienemine toob kaasa kõrget kvalifikatsiooni nõudvate ametikohtade arvu kasvu ning sel juhul ei tulene need ametialade struktuuri muutused tehnoloogilisest arengust.

^c Lihttööliste absoluutarv on vaid pisut vähenenud. Lihttööliste osatähtsuse suur muutus on tingitud sellest, et hõivatute koguarv on kasvanud vaadeldud ajavahemikul ligi 80 000 võrra.

Tabel 2 **Hõivatud ametiala järgi, 2001, 2007**
 Table 2 *Employed persons by occupation, 2001, 2007*
 (% kõigist hõivatutest — % in total employment)

Ametiala	2001	2007	Muutus Change	Occupation
Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid	11,9	12,7	0,8	<i>Legislators, senior officials and managers</i>
Tippspetsialistid	12,8	14,5	1,7	<i>Professionals</i>
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	13,6	12,7	-0,9	<i>Technicians and associate professionals</i>
Ametnikud	5,1	4,8	-0,3	<i>Clerks</i>
Teenindus- ja müügitöötajad	11,7	11,9	0,2	<i>Service workers and shop and market sales workers</i>
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	3,2	1,9	-1,3	<i>Skilled agricultural and fishery workers</i>
Oskus- ja käsitöölised	15,6	16,8	1,2	<i>Craft and related trades workers</i>
Seadme- ja masinaoperaatorid	14	13,8	-0,2	<i>Plant and machine operators and assemblers</i>
Lihttöölised	11,8	10,3	-1,5	<i>Elementary occupations</i>
Relvajõud	<i>Armed forces</i>

Seega võib kokkuvõttes öelda, et süvenev majanduslik integratsioon ja väliskaubanduse kasv soodustavad konkurentsi, mis annab omakorda tõuke tehnoloogilisele arengule. Tänu tehnoloogilisele arengule tekib juurde kõrget oskuste taset nõudvaid ametikohti.

Töajõu vaba liikumine

Teine tööturu seisukohast olulisem nähtus tehnoloogilise arengu kõrval, millele suurenev majanduslik ja ka poliitiline integratsioon kaasa aitab, on töajõu vaba liikumine. Eriti aktuaalne on see teema Euroopa Liidu kontekstis, kus töajõu vaba liikumine on ühtse majandusruumi loomisel keskseid komponente. Mida väiksemad on piirangud välisriigis töötamisele, seda kergem on kogu Euroopa Liidu majandusel kohaneda muutuvate majandusoludega.

Eesti töajõu liikumine Euroopa Liidus on veel osaliselt piiratud

Eesti töajõu liikumine Euroopa Liidu piires ei ole veel täiesti vaba. Seitsmeaastasel üleminekuperioodil on vanematel liikmesmaadel õigus kehtestada 2004. aastal liitunud riikide töajõule piiranguid (välja arvatud Küprosele ja Maltale). Pärast 1. maid 2011 ei ole aga ühelgi liikmesriigil õigust 2004. aastal Euroopa Liiduga ühinenud riikide kodanike suhtes oma tööturule sisenemisel piiranguid kehtestada. Praeguse seisuga on Euroopa Liidu vanematest liikmesriikidest oma tööturu 2004. aastal liitunud liikmesriikidele avanud Suurbritannia, Iirimaa, Rootsi, Soome, Hispaania, Kreeka, Portugal, Itaalia, Holland, Prantsusmaa ja Luksemburg. Taani, Belgia, Saksamaa ja Austria tööturg ei ole aga veel 2004. aastal liitunud riikide kodanikele täielikult avatud (Töajõu ... 2008).

Töajõu vabal liikumisel on nii positiivsed kui ka negatiivsed küljed

Töajõu vaba liikumise soodustamine toob kaasa mitmesuguseid tagajärgi, mille positiivsus või negatiivsus sõltub paljuski sellest, kas vaadata asjale töötaja või tööandja perspektiivist. Iseenesest mõistetavalt suurendab välisriigis töötamise piirangute kadumine inimeste individuaalset vabadust töökohta valikul ning ootustele vastavat töökohta on seega kergem leida. Välisriikides asuvatel töökohtadel on sageli suurem töötasu kui analoogsetel töökohtadel Eestis, kuid leidub ka selliseid ametikohti ja töötamisvõimalusi, mida Eestis ei ole, näiteks tippspetsialistidele piisavalt erialast arengut ja eneseteostust võimaldavad ametikohad kõrgtehnoloogilistel tegevusaladel.

Kogu riigi majanduse ning ettevõtete seisukohast vaadatuna ei pruugi töajõu suurem valikuvabadus olla aga sugugi positiivne nähtus. Soodsamad töötingimused välisriikides võivad tingida sellise töajõu väljavoolu, mis tekitab päritoluriigis töajõupuuduse. Sellest võib omakorda saada majanduskasvu pidurdav tegur. Täpsemad andmed välismaal töötamise kohta on toodud kogumiku esimeses peatükis.

Töäjõu vaba liikumine aitab kaasa palgataseme tõusule Eestis

Kuna töäjõu vaba liikumine tähendab sisuliselt seda, et Eesti ettevõtted peavad töäjõu pärast konkureerima välismaiste ettevõtetega, siis aitab see kaasa palgataseme tõusule Eestis. Kiire palgakasv on toonud kaasa aga olukorra, kus palgataseme erinevused on migratsiooni sihtriikidega võrreldes vähenenud ning seega väheneb ka migratsioonisurve Eestist välismaale tööle minemiseks (Eesti ... 2008). Töötaja seisukohast on palgataseme tõus mõistagi positiivne, kuid ettevõtte jaoks, kui sellega ei kaasne tootlikkuse kasvu, pigem probleemide allikas. Palgataseme tõus tähendab ettevõttele töäjõukulude kasvu. Kõige enam mõjutab see tegevusalasid, kus töäjõukulud hõlmavad kogukuludest suhteliselt suurema osa, näiteks naha- ja jalatsitööstus ning mingil määral ka paberi-, tekstiili- ja õmblustööstus (Eesti ... 2008).

Allhankimine**Ettevõtted ostavad vajalikke funktsioone üha sagedamini sisse välistelt teenusepakkujatelt**

Viimastel aastakümnetel on ettevõtete seas järjest enam levinud osategevuste ja ettevõtte toimimiseks vajalike funktsioonide allhankimine välistelt teenusepakkujatelt. Näiteks töötajate värbamise teenust ostetakse värbamisfirmadelt, kelle jaoks töötajate otsimine on põhitegevus, valvuri palkamise asemel ostetakse turvateenust turvafirmalt. Tihtipeale jäetakse välise teenusepakkuja hooleks ka kogu funktsioon, nagu raamatupidamine või turundus. Teenuste sisseostmiseks on erinevaid põhjuseid: kulude kokkuhoid selle arvel, et välise teenusepakkuja efektiivsus võib olla suurem ning kulud väiksemad; suurema teadmispotentsiaali ja kompetentsuse ärakasutamine selle arvel, et välisel teenusepakkujal võib olla suurem kompetents nõutavas valdkonnas; ettevõtte ressursside koondamine nendesse valdkondadesse, kus ettevõttesisene kompetents või efektiivsus on suurem; raskused vajaliku töäjõu leidmisel jne. Üldistatult võib öelda, et kõik nimetatud põhjused viitavad eesmärgile suurendada konkurentsivõimet.

Rahvusvahelise majandusliku integratsiooni süvenemise tõttu on allhankimise võimalused oluliselt laienenud — osategevuste viimine välisriikidesse on muutunud märgatavalt lihtsamaks ning ettevõtted kasutavad seda võimalust järjest enam. Kuna globaliseerumine on muutnud maailma majanduse tihedamalt integreerituks kui eales varem, ajendavad isegi väikesed muutused toodete suhtelises maksumuses ettevõtteid asukohti muutma. Tootmispaikadevaheline konkurents mõjutab järjest suuremat osa kogu majandustegevusest ja seda järjest pikemate vahemaade taha (Krueger 2006).

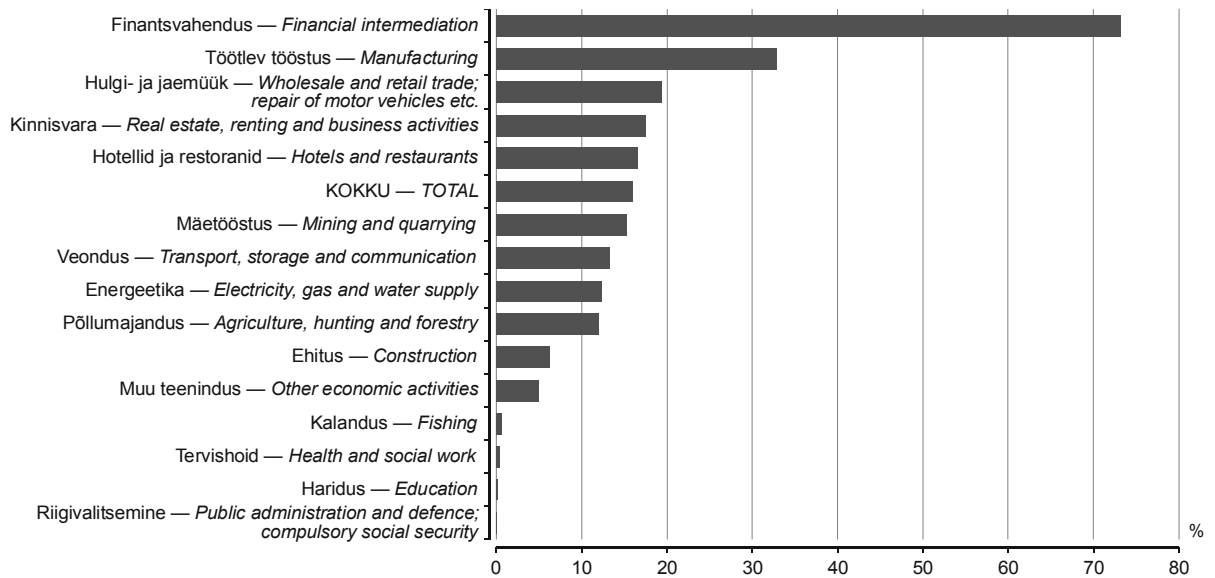
Anne O. Krueger toob välja järgmised faktorid, mis on mõjutanud rahvusvahelise kaubanduse arengut (ka teineteisest kaugel asuvate paikade vahel) ja seega avardanud allhankimise võimalusi:

- transpordivahendite areng ja sellest tulenev transpordikulude vähenemine;
- telekommunikatsiooni (telefon, telegraaf) areng ja suhtlemise/andmevahetuse kulude vähenemine;
- tollitariifide vähenemine;
- riigisisese poliitilise keskkonna muutumine ettevõtetele soodsamaks.

Joonisel 5 on kujutatud välismaistesse kontsernidesse kuuluvate ettevõtete töötajate osatähtsust, mis võiks anda aimu sellest, kui suure potentsiaalse mõjuga Eesti tööturule võib olla tootmise teise asukohta viimine.^a

^a Tuleb arvestada, et suurem osa teenustest on sellised, mida ei ole võimalik riigist välja viia.

Joonis 5 **Välismaistesse kontsernidesse kuuluvate ettevõtete töötajad tegevusala järgi, 2007**
 Figure 5 **Employees in foreign-controlled enterprise groups by economic activity, 2007**



Suurenevad ettevõtete võimalused valida tootmispaika

Ettevõtete üha suurem vabadus tootmispaiga valikul toob kaasa mitmesuguseid muutusi. Ühest küljest loob see töökohti riigis, kuhu tootmine viiakse, kuid samavõrd kaovad töökohad varasemast asukohast. Palgataseme tõus, mis ettevõtte jaoks tähendab tootmiskulude suurenemist, muutused sisepoliitikas (maksusüsteemis, ettevõtlust reguleerivas seadusandluses) või makromajandusliku olukorra halvenemine võivad põhjustada selle, et firmad viivad tootmise teise riiki. Stabiilsus tööturul väheneb ning sellega koos ka töötajate turvatunne töösuhte kestvuse suhtes.

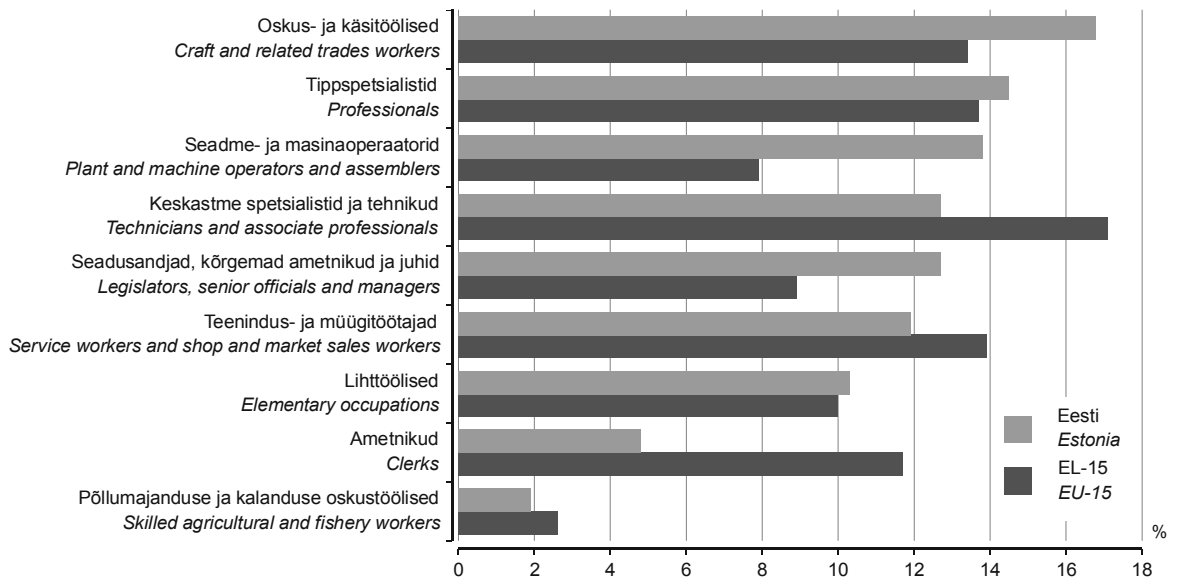
Teine märkimisväärsem tagajärg, mis kaasneb ettevõtete suurema vabadusega tootmist paigutada, on riikide ja regioonide konkurents majandustegevuse pärast. Nii nagu ettevõtte tootmisvahendid ja kompetents määravad selle, millega on ettevõttel otstarbekam ise tegeleda (ja mida allhankida), tekib globaliseerivas majandusruumis taoline ratsionaalne spetsialiseerumine teataval määral ka riikide ja regioonide tasandil. Seega oleneb olemasolevatest ressursidest, majanduslikust ja poliitilisest keskkonnast paljuski see, millist majandustegevust riik või regioon soodustab.

Majandustegevuse asukoha valimisel on olulised mitmed aspektid. Varem tähtsal kohal olnud transpordikulude ja tollitariifide olulisus on kahanenud, kuna mõlemad on märkimisväärselt vähenenud. Tähtsamaks on muutunud riigisisene poliitiline keskkond ja sellest tingitud kulud (Krueger 2006). Sõltumata sellest, kas tegu on tegevusalaga, mis pakub tööd pigem madala haridustasemega töötajatele või pigem kõrgema teadmiste tasemega inimestele, on oluline, et avalikud institutsioonid toimiksid hästi, korruptsioonitase oleks madal, kohtuvõim sõltumatu ning ettevõtetele oleks garanteeritud nende õiguste kaitse. Tähtis on ka asjaajamise ja äritegevusega seotud protseduuride lihtsus. Maailmapanga arvestuste kohaselt on Eesti äritegevuse lihtsuse poolest maailmas 17. positsioonil ning endiste sotsialismimaade seas esimene (*Doing ... 2007*).

Ettevõtluse korraldamise lihtsus ja soodsad sisepoliitilised asjaolud ei ole aga ainsad tegurid, mis teevad riigi/piirkonna ettevõtte jaoks atraktiivseks. Samavõrd oluline on ka riigis oleva tööjõu hulk, kvalifikatsioon ja maksumus (palgatase). Tööstusharud, milles T&A osa on suurem, valivad järjest enam tegutsemiskohaks neid riike, kus teadlaste ja teadustöö osatähtsus on suurem. Teisest küljest, tööjõumahukad tegevusalad kipuvad ümber paiknema kohtadesse, kus vajalike oskustega töötajaid on palju ning tööjõud seetõttu odavam (*Employment ... 2004: 211*).

Joonisel 6 on kujutatud hõivatute jagunemist ametialade kaupa Eestis ja Euroopa Liidu 15 vanemas riigis (EL-15). Eestis on võrreldes EL-15 maadega suhteliselt rohkem füüsilise iseloomuga ametialadel hõivatuid, nagu oskus- ja käsitöölisi ning seadme- ja masinaoperaatoreid. EL-15 maades on Eestiga võrreldes enam esindatud aga pigem vaimset laadi ametialad, nagu keskastme spetsialistid ja tehnikud ning ametnikud.

Joonis 6 **Hõivatud ametiala järgi Eestis ja Euroopa Liidus^a, 2007**
 Figure 6 *Employed persons by occupation in Estonia and in the European Union^a, 2007*



^a EL-15 ehk vanemate Euroopa Liidu riikide andmed.
^a EU-15, i.e. the data concern the old Member States of the European Union.

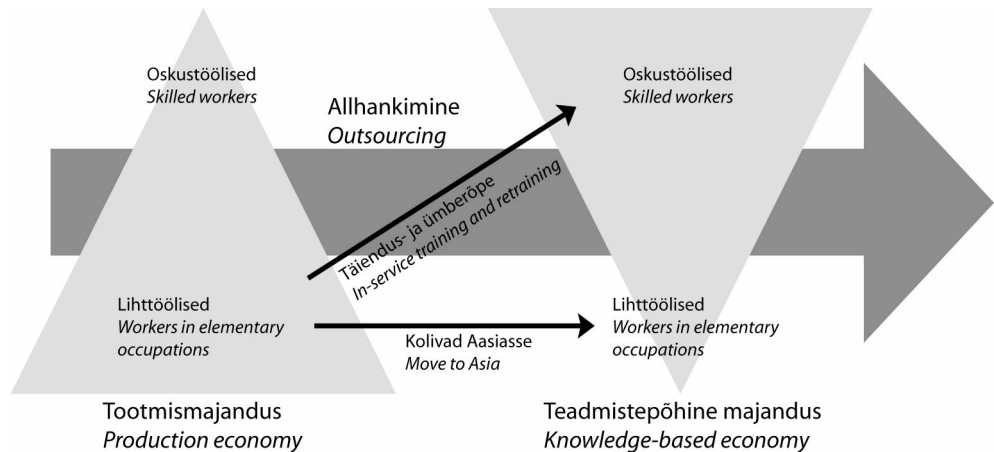
Eesti peab rohkem spetsialiseeruma kõrgtehnoloogilistele tegevusaladele ja teadmismahukatele teenustele

Pärast taasiseseisvumist oli Eesti stabiilse sise poliitika, madala palgataseme ja soodsa maksusüsteemi poolest atraktiivne paik odava tootmise jaoks. Nüüdseks on palgatase oluliselt tõusnud, saadaoleva tööjõu hulk vähenenud ning tööjõumahukate tegevusalade jaoks ei ole keskkond enam nii soodne kui varem. Kuna tööjõumahukate alade tegevuspaikadena on vähem arenenud ja madalama elatustasemega riikidel vaieldamatu eelis, peavad arenenud riigid rohkem spetsialiseeruma kõrgtehnoloogilistele tegevusaladele ja teadmismahukatele teenustele. See eeldab aga kõrgelt haritud töötajaid ning riigi panus hariduse, ümberõppe ja teadustegevuse arendamisse on ülimalt oluline.

Eesti tööturul ees seisva muutuse võtab hästi kokku järgnev Andres Arraku skeem tootmismajanduse muutumisest teadmispõhiseks majanduseks. Lihttööd viiakse riikidesse, kus tootmine on odavam, ning seni lihttöödega tegelenud töötajatest saavad täiendus- ja ümberõppe kaudu oskustöölised (Arrak 2007).

Joonis 7 **Tööliskonna ümberkujunemine tootmismajanduse muutumisel teadmispõhiseks majanduseks**

Figure 7 *Reshaping of work force in the transformation from production economy to knowledge-based economy*



Allikas/Source: Arrak 2007.

See, millise majandustegevuse jaoks on riigi keskkond soodne, määrab inimeste töötamisvõimalused. Sõltumata majandusstruktuurist on igas riigis nii kõrgema kui ka madalama haridustasemega inimesi. Olenevalt sellest, kas enam on esindatud tööjõumahukad või teadusmahukad tegevusalad, on tööalased väljavaated paremad kas pigem madala või kõrgema kvalifikatsiooniga töötajatel. Seega, kui arenenud riikidest viiakse tööjõumahukamad tööstusharud vähem arenenud riikidesse, kus tööjõud on odavam, ja keskendutakse rohkem teadusmahukatele tegevusaladele, siis arenenud riikide madala oskuste tasemega töötajate võimalused sobivat töökohta leida mõnevõrra vähenevad. Teisest küljest, vähem arenenud riikides, kus teadusmahukad tegevusalad on vähem esindatud ning suhteliselt rohkem on töökohti, mis ei nõua väga suurt oskuste ja teadmiste taset, on kõrgelt haritud tippspetsialistide positsioon kehvem. Neil on seal suhteliselt raskem leida töökohta, kus saaks omandatud teadmisi täiel määral rakendada.

Süveneva poliitilise ja majandusliku integratsiooni tingimustes, kus tööjõu vaba liikumist takistavaid tegureid on järjest vähem, ei saa riigis pakutavate töökohtade struktuuri ning olemasolevat inimressurssi ja selle oskuste taset vaadelda teineteisest sõltumatult. Kui teatud ametiala esindajatel puudub riigis võimalus tööalaseks eneseteostuseks või on nende jaoks töötamise väljavaated mõnes teises riigis oluliselt paremad, siis on nende migratsioon üsna tõenäoline.

Süvenevast majanduslikust integratsioonist tulenevad protsessid põhjustavad põhimõttelisi muutusi tööturul

Nagu eelnevast võib järeldada, toovad süvenevast majanduslikust integratsioonist tulenevad nähtused ja protsessid kaasa põhimõttelisi muutusi tööturul ja töötamisvõimalustes. Tööjõu vaba liikumise tõttu kujuneb ümber see, mida võib tinglikult nimetada tööturu laiuseks. Kui varem määrasid tööturu laiuse riigipiirid, siis Euroopa Liidu ühtse majandusruumi poliitika tõttu see enam nii ei ole. Üha enam arvestavad inimesed töökohta valikul ka riigipiiri taha jäävaid võimalusi.

Tehnoloogia arenedes, millele globaliseerumine mitmel moel kaasa aitab, muutub see, milliseid ametialasid on vaja toodete ja teenuste pakkumiseks. Sõltumata majandusstruktuurist tegevusalade järgi on trend kõrgemat erialast kvalifikatsiooni nõudva tegevuse kasvu ja lihttööde vähenemise suunas.

Transpordikulude vähenemine ja riikide suurem toetus ettevõtlusele tähendab seda, et tiheneb riikide ja piirkondade konkurents majandustegevuse pärast. Ettevõtete ümberpaiknemise tõttu muutub tööturg mõneti ebastabiilsemaks. Riigis olev tööjõud, ettevõtluse korraldamise võimalused ja üldine sisepoliitiline keskkond määravad paljuski selle, millise majandustegevuse jaoks on riik soodne, sellest omakorda sõltub, millistel tegevusaladel on töötajatel võimalik töötada.

Kokkuvõte

Artiklis oli juttu majandusliku globaliseerumise mõjust tööturule. Võib välja tuua järgmised peamised muutused Eesti tööturul, millele on kaasa aidanud süvenev majanduslik integratsioon.

- Välismaiste korporatsioonide/tööandjate arv on oluliselt suurenenud.
- Teadus- ja arendustegevus (T&A) ettevõtlussektoris on jõudsalt kasvanud, kuid jääb Euroopa Liidu keskmisele siiski veel alla.
- Tehnoloogilise arengu tõttu on ametialade struktuuris spetsialistide arv suurenenud ning lihttööliste arv vähenenud. Sellele vaatamata on Eestis võrreldes Euroopa Liidu 15 vanema riigi keskmisega suhteliselt rohkem füüsilist laadi ameteid ja vähem vaimset laadi ameteid.
- Tööjõu riikidevahelise liikumise piirangute vähenedes on tekkinud arvestatav hulk inimesi, kes töötavad välisriikides.

GLOBALISATION AND THE ESTONIAN LABOUR MARKET

Aare Värk
Statistics Estonia

Introduction

International integration in the economy, culture and politics increases

Globalisation is a process that comprises continuously increasing international integration in the economy, culture and politics. After the end of the cold war its impact has become more evident in Estonia as well. International trade volumes are constantly growing and stores are full of goods manufactured in different locations worldwide. State administration is more and more affected by decisions made in supranational institutions such as the European Union or NATO, and the opportunities to partake in the foreign/world culture are greater than ever.

Globalisation has an impact on all spheres of life. This article provides detailed analysis of the impact of the economic aspect of globalisation on the labour market, and more precisely, of the changes on Estonian labour market facilitated by deepening integration. Economic globalisation can be defined as the integration of national economies into international economy through trade, investments, capital flows, distribution of technology and migration.

The article pays great attention to three phenomena incidental to globalisation: technological development, free movement of workers and outsourcing. Labour market developments are observed since 2001, when the structural changes related to shifting from planned economy to market economy had already taken place and the economic crisis of the late 90s had been overcome.^a

Technological development

Globalisation contributes to the technological development in several ways. The first is to use foreign direct investments — when international corporations expand to other countries, not only capital but also knowhow and technologies are transferred to the countries of destination (Employment ... 2004: 206).

Table 1 describes the number of foreign-controlled enterprise groups in Estonia by economic sector. Enterprise group has been defined as an association of enterprises bound together by legal and/or financial links. Enterprise group is formed by the parent undertaking with its both directly and indirectly controlled^b subsidiaries. Thus, the number of enterprises in enterprise groups is somewhat bigger than the number of enterprise groups, as one enterprise group may comprise several enterprises located in Estonia. An enterprise group is considered foreign-controlled when its parent undertaking has been registered abroad.

Growth of the number of foreign-controlled enterprise groups in Estonia has somewhat decelerated

As suggested Table 1, the number of foreign-controlled enterprise groups in Estonia has increased by approximately 100 groups per year during recent years. However, a certain decline can be noticed in the growth rate. In 2007 the number of enterprise groups (in terms of economic activities) was the largest in wholesale and retail trade and in the repair of repair of motor vehicles, motorcycles and personal and household goods (578), followed by real estate, renting and business activities (467), manufacturing (363) and transport, storage and communications (131).

As shown in Figure 1, the most represented countries that own enterprise groups operating in Estonia are Finland with approximately 500 groups and Sweden with more than 260 groups. They are followed by the United States of America, Latvia and Germany with about one hundred groups.

Competition on the market is tightening

Another phenomenon related to the developing economic integration is a tightening competition on the market that gears up technological development. As a result of reducing the restrictions imposed on foreign trade, companies are able to market their industrial and agricultural products anywhere in the world irrespective of production location, which leads to increased number of competing suppliers on the market. Relative reduction of transport

^a Crisis-induced rise in the level of unemployment started to decline in 2001.

^b Control is considered effective if the other entity holds more than 50% of the voting shares of the company, or if the other entity exercises dominant influence over the business and financial policy of the company in any other way.

costs has significantly fuelled the growth in the world trade (Krueger 2006). Export of services is slightly more complicated as it deals with non-physical goods, but advanced means of telecommunication frequently allow expansion of the operating area of service providers who are often seated in a single physical location. Trade is also increasingly expanded by creation of subsidiaries or branches located abroad, which increases competition in the field of non-exported services as well. Hence, globalisation leads to tight competition in all economic activities.

In order to survive in the global trade, companies have to adjust to tough competition and constantly keep up the development and increase the efficiency of the company. One of the most obvious opportunities to improve the competitiveness of an enterprise is to invest in the research and development activities (R&D)^a. Figure 2 displays the intramural R&D expenditures. As the figure suggests the intramural R&D expenditure has increased by approximately four times and the extramural R&D expenditure has doubled^b. Considering that the expenditure is shown at current prices, the interpretation of growth should also take into account the impact of inflation.

Increase in the number of employees engaged in R&D is mainly due to the business enterprise sector

Without being affected by the increased cost of living, the current volume of growth in R&D can be found when observing the number of employees engaged in R&D in enterprises^c and the change thereof. Figure 3 reveals that during 2001–2006 the number of personnel in this sector more than doubled. In 2006 the personnel engaged in R&D in the business enterprise sector constituted approximately 30% of the total number of R&D employees (8,800 persons.^d In 2001 the number of employees engaged in R&D amounted to 6,800, whereas the proportion of business enterprise sector was 17% among them. Therefore, the increase in the total number of employees engaged in R&D has mostly originated from the business enterprise sector.

Although the number of employees engaged in R&D in the Estonian business enterprise sector has rapidly grown during recent years, their proportion of the total number of employees engaged in R&D still remains below the average in the context of European Union. Estonia's indicator is four times lower than that of Finland, which ranks first in that aspect in the EU. Estonia's indicator forms approximately two thirds of the average proportion of employees engaged in R&D in the European Union (see Figure 4).

The impact of enterprises' investments in R&D on the labour market and on the job opportunities is expressed in many ways. Direct impact is evident from the fact that the increase of R&D volume is accompanied by an increasing number of employees engaged in that sector and the positions created represent jobs that require high professional qualification (85% of employees engaged in R&D in Estonia have higher education). The greatest importance should be given to the results of substantive R&D work (for example development of a new product, device, process, system or service), which may affect the organisation of work in an enterprise and, more generally, which jobs are required for manufacturing the product or providing the service the enterprise intends to offer.

Investment in R&D and bought-in contemporary technological solutions enable enterprises to upgrade technology

The R&D work performed in enterprises is not the only way to upgrade technology. It is much simpler to use a well-established method — bought-in technological solutions^e. The extent, to which it is feasible to invest in R&D or in the transfer of widely used technology, depends, to a large extent, on the level of technology. During the cold war the Eastern Bloc countries, including Estonia, were way behind the western countries and after the fall of the "iron curtain" it was more convenient for enterprises to introduce, step by step, the already established technology instead of trying to invent a new one. As the technology level becomes more homogenous, the transfer opportunities decrease and it is better to allocate more resources to R&D in order to gain competitive advantage.

^a Research and development is a creative systematic work aimed at increasing and implementing the knowledge, including that of a human being, culture and society.

^b The R&D expenditure is considered intramural when related to employees on company's payroll. Extramural expenditure is incurred by using external service provider. For example, if company employees are engaged in a R&D project, the project-related costs are considered intramural expenditure. But, if the entire R&D project is bought in from some research institution and company employees are not involved in that project, such costs are considered extramural expenditure.

^c According to international methods the units related to R&D are divided into four institutional sectors: business sector, higher education sector, public sector, private non-profit sector.

^d The business enterprise sector embraces all enterprises, organisations and institutions whose primary activity is the market production of goods or services (other than higher education) for sale at an economically significant price; the sector includes also private non-profit institutions mainly serving them.

^e The study of the applicability of already developed technology carried out in a particular company is not classified as R&D.

Irrespective of whether the technological development is due to R&D or arises from the new or modern bought-in technology, it has the same impact on the labour market — the organisation of work is reformed and thus, the occupational structure changes^a. The more advanced the technology, the greater the need for highly qualified labour. Table 2 reflects the changes in the occupational structure during 2001–2007. The proportion of professionals has increased by 1.7 percentage points, which in the context of general employment growth means creation of more than 20,000 new jobs in that category. Another important change is the decline in the proportion of elementary occupations by 1.5 percentage points.^b

Consequently, we can say that the increasing economic integration and the growth of foreign trade facilitate competition, which in turn boosts technological development. Technological development contributes to creation of jobs that require a high level of skills.

Free movement of workers

Besides technological development, free movement of workers is another significant factor facilitated by increasing economic and political integration in terms of labour market. This issue is particularly topical in the context of European Union, where the free movement of workers represents one of the central components in establishing the European Economic Area. The smaller the restrictions on working abroad, the easier it is for the economy of European Union to adapt to the changing economic situation.

Movement of Estonian labour force within the European Union is still partly restricted

Movement of Estonian labour force within the European Union is not absolutely free yet. During the seven-year transition period, the old Member States are entitled to impose restrictions on the movement of workers from the countries that acceded in 2004 (except Cyprus and Malta). After 1 May 2011 not a single Member State shall have the right to impose restrictions on the entry of the citizens of the countries that acceded to the European Union in 2004. At present, the following old EU Member States have opened their labour markets to the countries that acceded to the European Union in 2004: the United Kingdom, Ireland, Sweden, Finland, Spain, Greece, Portugal, Italy, Netherlands, France and Luxembourg. Meanwhile, the labour markets of Denmark, Belgium, Germany and Austria are not yet fully open for the citizens of the countries that acceded to the EU in 2004 (Tööjõu ... 2008).

Free movement of workers has its merits and drawbacks

Facilitation of the free movement of workers brings about various consequences, the relative positive or negative effect of which depends to a great extent on whether you look at it from the perspective of employee or employer. Needless to say, the abolition of restrictions imposed on working abroad increases individual freedom in choosing a job and that makes it easier to find a job that meets the expectations. Jobs available abroad are often better paid for than similar jobs in Estonia, but there are also such positions and work opportunities that are not available in Estonia, for example such as jobs in high-tech economic activities that provide adequate opportunities for the professional development and self-realisation of professionals.

When viewed from the perspective of enterprises or national economy in general, greater freedom of choice given to employees may also have not so positive effect. More favourable working conditions abroad may result in labour outflow to the extent that causes unemployment in the country of origin. This in turn may become an impediment to the economic growth. More detailed information about working abroad is available in the first chapter of this collection of articles.

Free movement of workers contributes to the increase of wage level in Estonia

Free movement of workers basically means that Estonian undertakings and foreign companies have to compete for labour and this will contribute to the increase of wage level in Estonia. Yet, rapid growth of wages has created a situation where wage differences have decreased when compared to migration destination countries and that also means decline in

^a In addition to the technological development, the occupational structure is also affected by changes in economic activities. Expansion of knowledge-intensive economic activities leads to the increase in the number of jobs that require higher qualification and in that case these changes in occupational structure are not due to the technological development.

^b The total number of unskilled workers has undergone only slight decline. Drastic change in the proportion of unskilled workers comes from the fact that the total number of employed has increased by approximately 80,000 during the period under consideration.

the migration pressure exerted on working abroad instead of working in Estonia (Eesti ... 2008). Increase in wages is naturally positive for the employees, but unless it induces growth in productivity, such increase can become a source of problems for employers. For companies, increase of wage level means increase in labour costs. Most of all, it affects the economic activities where labour costs account for a relatively great share of total expenditure, e.g. leather and footwear industry and to some extent also paper, textile and sewing industry (Eesti ... 2008).

Outsourcing

More and more often, enterprises outsource external service providers for necessary functions

During the recent decades, it has become increasingly popular among enterprises to use outsourcing external service providers for performing partial actions and functions necessary for business operations. For example, employee recruitment service is bought in from the recruitment companies who have specialised in finding appropriate personnel; and instead of hiring a security guard, companies prefer to buy the service from a professional security company. In several cases, the external service provider is responsible for performing the whole function, such as accounting or marketing. There are various reasons for outsourcing services: cost-efficiency through a greater efficiency and a lower cost of external service provider; gaining of greater knowledge potential and competence that the external service provider may have in particular area of activity; concentration of company's resources in the fields of activity where internal competence or efficiency is greater; difficulties in finding required personnel, etc. In general, one can say that all these reasons serve the purpose of increasing competitiveness.

Based on the increasing international economic integration, the opportunities of outsourcing have significantly expanded — relocation of partial action to other countries has become much simpler and companies increasingly make use of this opportunity. As globalisation has made the world economy more closely integrated than ever, even small changes in the relative costs of products can induce producers to change location. Location-based competition affects a higher and higher proportion of the total economic activity at greater and greater distances (Krueger, 2006).

Anne O. Krueger points out the following factors that have had an impact on the development of international trade (including trade between distant locations) and thus broadened outsourcing opportunities:

- developments in the means of transport and the consequent fall in transport costs;
- developments in telecommunication (telephone, telegraph) and lower cost of communication and data exchange;
- reduction in customs tariffs;
- more business-friendly domestic political environment.

Figure 5 describes the proportion of employees who work for foreign-controlled enterprise groups, which might give some idea of the potential impact of production relocation on the Estonian labour market.^a

The freedom of companies to choose production location increases

Increasing freedom of companies to choose production location has miscellaneous changes. On the one hand, it creates jobs in the country of destination, but on the other hand, these jobs are lost at their former location. Therefore, the increase in wage level, which induces increased production costs, changes in the domestic policy (tax system, business legislation) or aggravated macroeconomic situation may result in the relocation of production to another country. This causes decline in the stability of labour market and thus affects the employees' feeling of security regarding their work relationship.

Another significant consequence arising from the greater liberty given to companies with regard to choosing the production location is the competition for economic activity on the state and regional levels. Just like the existing means of production and competence determine the areas that could be effectively performed by the company (and areas that can be outsourced), similar rational specialisation is also generated in the globalising economic area on the national and regional levels. Therefore, existing resources, economic and political environment determine the type of economic activity that receives the most support in a particular country or region.

^a One has to consider that most of the services cannot be relocated to another country.

Several aspects must be considered when selecting a production location. The significance of formerly crucial transport costs and customs tariffs has decreased due to their remarkable fall. The domestic policy environment and the policy-imposed costs have assumed greater significance (Krueger 2006). It does not matter, whether the economic activity provides work opportunities for employees with lower level of education or for people with better knowledge, it is crucial to guarantee good functioning of public institutions, low level of corruption, independent judicial power and protection of rights for enterprises. It is also important to ensure the simplicity of general records management and operation-related procedures. According to the World Bank report, Estonia is considered the most business-friendly country of the former socialist bloc and ranked 17th worldwide on the ease of doing business (Doing ... 2007).

The ease of doing business and favourable domestic policy environment are not the only factors that make a country/region attractive for a company. The supply, qualification and cost of labour (wage level) in the country is of similar importance. The location of R&D-intensive industries has become increasingly responsive to countries' supply of researchers and volume of research. On the other hand, labour-intensive industries tend to locate where the supply of skills necessary is abundant and therefore relatively cheaper (Employment ... 2004: 211).

Figure 6 represents the occupational structure of Estonia and 15 old EU Member States (EU-15). In comparison with the EU-15 countries, Estonia has relatively more employees in occupations requiring physical skills, such as craft and related trades workers, and plant and machine operators and assemblers. In the EU15 countries, contrary to Estonia, there is higher representation of occupations requiring mental skills such as technicians and associate professionals, and clerks.

Estonia should specialise more in the high-tech economic activities and in knowledge-intensive services

After regaining its independence Estonia had stable domestic policy, low level of wages and favourable tax system and served as an attractive location for cheap production. By now the wage level has significantly increased, available labour force has decreased and the environment is less favourable for labour-intensive economic activities. Considering that less developed countries with a lower standard of living have indisputable advantage as production locations for labour-intensive economic activities, the developed countries are forced to specialise in high-tech economic activities and knowledge-intensive services. This, however, presumes employees with high level of education and crucial state contributions to education, retraining and R&D activities.

The challenge facing the Estonian labour market is illustrated by Figure 7, provided by Andres Arrak, depicting the transfer from production economy to knowledge-based economy. Works of elementary occupations are transferred to countries where production costs are lower and former unskilled workers become skilled workers after completing in-service training and retraining (Arrak 2007).

The type of economic activity that enjoys favourable environment in a country determines the work opportunities available for people. Irrespective of economic structure, each country has people with both higher and lower level of education. The higher proportion of either labour-intensive or knowledge-intensive economic activities determines whether the job opportunities are better for people with higher or lower qualification. Therefore, in case of relocating labour-intensive industries from developed countries to less developed countries, where labour costs are lower, and the main focus is set on knowledge-intensive economic activities, the people with lower level of skills will have somewhat fewer opportunities to find a job that meets their expectations. On the other hand, in less developed countries, where knowledge-intensive economic activities are less represented and there is a relatively higher availability of jobs that do not require high level of skills and knowledge, the position of highly educated professionals is worse, as they have difficulties in finding a job that would enable the realisation of acquired knowledge to full extent.

Under the conditions of deepening political and economic integration and decreasing number of impediments to the free movement of workers, the structure of jobs available in a country and existing human resources together with their respective level of skills cannot be viewed separately. If representatives of a certain occupation lack opportunity of professional self-realisation in one country or if they have much better work perspectives in another country, then their work-related migration is highly probable.

Processes proceeding from closer economic integration cause principal changes on the labour market

As concludes from what was said above, the phenomena and processes proceeding from deepening economic integration induce principal changes on the labour market and in employment opportunities. Free movement of workers results in transformation of what could be called the width of labour market. Formerly, the labour market width was determined by state borders, but pursuant to the policy of the European Economic Area this is no longer the case. When searching for a job, people are becoming gradually more aware of the cross-border work opportunities.

The structure of jobs necessary for providing various goods and services is transferred based on the technological development aided by globalisation. Irrespective of the economic structure by economic activities, there is a trend towards an increase in the number of jobs requiring higher professional qualification and a decrease in the amount of unskilled work.

Reduction of transport costs and a greater support to entrepreneurship on the national level means that the competition for economic activities between countries and regions will intensify. Due to relocation of businesses, the labour market will become somewhat more unstable. The labour force available in a country, ease of doing business and general domestic policy environment have impact on the type of economic activity favoured by the country, and that in turn determines the economic activities available for the employees.

Summary

This article discussed the impact of economic globalisation on the labour market. Major changes on the Estonian labour market, facilitated by ever closer economic integration, consist in the following:

- Significant increase in the number of foreign-controlled enterprise groups / employers.
- R&D in the business enterprise sector has rapidly increased, but still remains below the average European Union level.
- As a result of technological development the number of specialists in the occupational structure has increased and the number of elementary occupation workers has decreased. Despite that, Estonia features more physical professions and less mental professions when compared to the average of the 15 old Member States of the European Union.
- The reduction of restrictions on the international movement of workers has generated a considerable number of persons who work abroad.

Kirjandus

Bibliography

Arrak, A. (2007). Globaliseerumine: oht või võimalus? — *Inseneeria*, 1/2007. [e-ajakiri] http://www.eas.ee/vfs/3830/20-24_globaliseerumine.pdf (11.09.2008).

Doing Business 2008: Eastern Europe Overtakes East Asia on Ease of Doing Business. Estonia, Georgia, Latvia in Top 25 Rankings. (2007). *The World Bank*. [www] <http://go.worldbank.org/TNW4F24CX0> (11.09.2008).

Eesti majanduse konkurentsivõime hetkeseis ja tulevikuväljavaated. (2008). — Eesti Fookuses, nr 1. [e-ajakiri] www.arengufond.ee/files/ty_raport.pdf (11.09.2008).

Employment in Europe 2004: Recent trends and prospects. (2004). *European Commission*. [www] http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2004_en.htm (11.09.2008).

Krueger, A. O. (2006). *Globalization and International Locational Competition*. [www] <http://www.imf.org/external/np/speeches/2006/051106.htm> (11.09.2008).

Tööjõu vabast liikumisest Euroopa Liidus. (2008). Välisministeerium. [www] http://www.vm.ee/est/euro/kat_252/4439.html (24.07.2008).