

Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus

Raport 1

Tartu 2011



Kogumik on valminud ESF meetme 1.3.5 „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine“ raames Tartu Ülikooli poolt 2010-2012 elluviidava projekti „Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus“ osana.

Toimetajad: Ott Toomet, Mare Ainsaar

Kujundaja: Lauri Veski

ISBN 978-9985-4-0689-2

Autoriõigus: Tartu Ülikool, 2011

Hea lugeja!

Käesoleva kogumiku artikleid ühendavaks teemaks on märksõnad "naised, mehed ja tööturg". Autoriteks on peamiselt Tartu Ülikooli teadlased, kuid kaastöid on ka Tallinna Ülikoolist. Kogumikus käsitletud teemade valik on lai, ulatudes haridustee lõpust pensionile minekuni. Nende kahe tööelu punkti vahele jäävad uurimused töö saamisest, täiendkoolitusest, tööst, keeleoskusest ja diskrimineerimisest. Praeguse elektroonilise kogumiku puhul on tegemist analüüside esialgsete tulemustega, lõppvariant uurimuste edasiarendustega on kavas välja anda 2012. aasta esimesel poolel.

Head lugemist!

Toimetaja Ott Toomet

Sisukord

Töötee algus kui protsess Eestis Ave Roots	5
Noorte meeste ja naiste töötee algus 1980-2004 Marge Unt	15
Töökoha leidmine sotsiaalsete võrgustike abil: meeste ja naiste erinevused Eesti tööjõu-uuringu tulemuste põhjal Priit Jeenas	20
Ameti sõltuvus täiendkoolitusest ja isikuomadustest Eesti meestel ja naistel Ave Roots	26
Meeste ja naiste võrdne õigus tööle - põlvkondade erinevad hoiakud Euroopa riikides Kairi Kasearu	33
Tööväärtused Eestis ja Euroopas kahe kümnendi jooksul Andu Rämmer	41
Venekeelse elanikkonna eesti keele oskus, sissetulek ja tööpuudus Eestis: miks on soolised erinevused nii suured? Ott Toomet	56
Meeste ja naiste teenitud tulu jaotust perekonnas potentsiaalselt mõjutavad struktuuralsed tegurid valitud Euroopa Liidu liikmesriikides Avo Trumm	65
Tööelu lõpp, soolised erinevused tööst loobumisel Eestis ja teistes Euroopa riikides Mare Ainsaar	75
Üle 60-aastased naised ja mehed tööturul: sooline võrdsus ja ebavõrdsus Mare Ainsaar	87
Enesehinnangud diskrimineerimisele – Eesti meeste ja naiste võrdlus teiste Euroopa riikidega Mare Ainsaar	95

Töotee algus kui protsess Eestis

Ave Roots

Kõige lihtsam ja tavalisem karjäärimuster on peale haridustee lõpetamist täisajaga tööle asumine. Siiski kõigi koolitee lõpetajate jaoks selline stsenaarium ei teostu. Mõnel juhul on tegemist lõpetanute enda valikutega minna uuesti õppima, jääda koduseks või asuda täitma sõjaväekohustust. Mõnel juhul aga jäädakse hoopis töötuks või töötama osalise koormusega. Samuti toimuvad üleminekud erinevate institutsioonide vahel erinevate indiviidide puhul eri aegadel: sageli alustatakse töötamist juba enne haridustee lõppu.

Mitmed autorid on tundnud huvi, kuidas erinevad institutsioonid kujundavad üleminekumehhanismi haridussüsteemist tööturule (Brinsky-Fay 2007; Gangl 2001; Kerckhoff 2001; Scherer 2005; Saar 2004) ja kas esimese töökohta kvaliteet mõjutab ülejäänud karjääri (Bukodi, Dex 2009; Unt 2011; Wolbers 2007).

Käesolev töö lähtub eluteede uurimise printsiibist, et inimeste eluteed on kumulatiivsed (Raszta 1999a: 67, Dietrich ja Abraham 2005: 76). See tähendab, et varasemalt elutee jooksul toimunud sündmused jäävad indiviidi eluteed ja elutee tulemeid mõjutama ka edaspidi. Siia perspektiivi võiks asetada näiteks Undi (2011), Bukodi ja Dex'i (2009) ning Sackmann jt (2001) artiklid, mille puhul vaadeldakse esimese ameti staatuse ning Schmelzeri (2010) puhul töötuks jäämise sündmuse mõju hilisematele tulemitele tööturul. Scherer (2001) ja Brzinsky-Fay (2007) on toonud välja, et haridussüsteemist tööle minek ei ole mitte üks sündmus, vaid sündmuste kogum. Käesoleva artikli eesmärk on vaadelda töökarjääri algust kui tervikut (sündmused nagu tööle minek, töötuks jäämine jne ja nende ajastus) ja esiteks kirjeldada töökarjääri algust meeste ja naiste puhul, leida erinevad karjääri alguse tüübid lähtuvalt töötee sündmustest ja nende ajastusest. Hilisemas edasiarenduses on plaanis ka uurida, kuidas vastavad karjääri alguse tüübid prognoosivad teatud töötee tulemeid nagu ametipositsioon ja sissetulek.

Karjääri stabiilsus töötee alguses

Dietrich ja Abraham (2005) toovad välja, et sobitusteooriate järgi on töötee algus seotud suurema töökohtade vahetusega, sest esiteks töövõtjad alles otsivad endale tööandjat, kelle juures neile meeldiks töötada ning ka tööandjatel tuleb katsetada uute tööturule sisenejate sobivust oma alluvatena. Kuna algselt on info, mida töövõtjad ja tööandjad teineteise kohta saavad, suhteliselt vähene (nt haridusalased tunnistused tööandjate jaoks), siis võibki tulemuseks olla sobimatus ja seetõttu toimub töökarjääri alguses sagedam töökohtade vahetamine kui hilisema karjääri jooksul. Uurides noorte töökarjääri Prantsusmaal, Saksamaal, Suurbritannias ja Ameerika Ühendriikides, on Ryan (2001) ja Kerckhoff (2001) leidnud, et noorte töökarjäärid on ebastabiilsemad kui muudel vanusegruppidel. Saksamaal ja Suurbritannias uurides on Scherer (2005) jõudnud samuti järeldusele, et tööturule sisenejate karjäärid on ebastabiilsemad. Eluteede uuringute perspektiivist lähtuvalt on Blossfeld (1990) leidnud, et indiviidid on töökarjääri alguses mobiilsemad ning 30. eluaastaks nende karjäär stabiliseerub.

Karjäärimustrid töötee alguses

Sackmann ja Wingens (2003) toovad erinevatele rahvusvahelistele eluteede uuringutele toetudes välja kuus tüüpilisemat töötee alustamise tüüpi: haridustee lõpetamine (üleminek koolist tööle), katkestus (koolist minnakse tööle, kuid siis alustatakse uuesti õpinguid), muutus (koolist tööle ja töölt mitteaktiivseks, see tüüp kehtib näiteks naiste puhul, kes peale mõnda aega töötamist jäävad lastega koju), sild (koolist praktikale ja praktikalt tööle), tagasipöördumine (koolist praktikale ja praktikalt tagasi kooli), segunemine (koolist tööle ja tööga paralleelselt edasi õppima).

Brzinsky-Fay (2007) on Sackmanni ja Wingensi (2003) tüpoloogiat aluseks võttes leidnud, et erinevates Euroopa riikides (Suurbritannia, Iirimaa, Prantsusmaa, Belgia, Itaalia, Hispaania, Portugal, Kreeka, Saksamaa ja Taani) võiks kasutada töötee alustamise analüüsimisel kaheksat ülemineku tüüpi: seos (erialaharidusest tööle), tagasipöördumine (peale haridustee lõpetamist ollakse hõivatud või mitteaktiivsed ja siis alustatakse uuesti õpinguid), läbikukkumine (haridustee lõpetamisele järgneb töötus), ekslemine (kooli lõpetamisele järgneb töötus, kuid vaadeldava perioodi lõpuks on enamus respondente leidnud töö), väljakukkumine (kooli lõpetamisele järgneb mitteaktiivsus), sild (haridusteele järgneb praktika ja sellele hõivatus), paus (tööd tehakse kahe õpinguperioodi vaheajal), ekspress (kohe peale haridustee lõpetamist tööle siirdumine). Suurbritannias, Iirimaa, Prantsusmaal ja Belgias on kõige enam esindatud ekspressi tüüpi üleminek, Itaalias, Hispaanias, Portugalis ja Kreekas on esindatud nii läbikukkumine kui ekspress, Taanis on ülekaalus tagasipöördumine haridussüsteemi ja Saksamaal sild (Brzinsky-Fay 2007).

Sackmann jt (2001) on Ida-Saksamaal uurinud kolme töötee alustajate kohorti (1985., 1990. ja 1995. aastal kutsekoolide ja ülikoolide lõpetajad) ja toonud välja neli kõige levinumat töötee tüüpi: stabiilsed (noored, kelle töökarjäär on stabiilne ja tööalane staatus kooskõlas nende poolt omandatud hariduse staatusega), suured võitjad (kogesid olulist töökoha staatuse tõusu võrreldes algpositsiooniga), suured kaotajad (töötasid kohtadel, mille staatus oli oluliselt madalam nende poolt omandatud hariduse staatusest), riskantsete otsuste tegijad (üle poole neist alustasid stabiilselt positsioonilt, kuid otsustasid minna õppima või kaotasid oma töökoha).

Töötee algus ja haridustase

Mitmed autorid on rõhutanud, et haridusel on oluline roll just töötee alguses, sest siis on tööandjal vähe muid näitajaid, mille baasil potentsiaalse töövõtja produktiivsust ja oskusi prognoosida, hiljem hariduse tähtsus väheneb ning oluliseks saavad muud näitajad nagu tööstaaž, soovituskirjad jne (Collins 1979, Rasztar 1999, Warren jt 2002).

Samuti on haridustase seotud töötuse riskiga peale haridustee lõpetamist. Saar (2004: 17; 2005: 40) on jõudnud järeldusele, et mida madalam on haridustase, seda kõrgem on risk jääda töötuks koolist tööturule üleminekul. Unt (2011: 132) toob välja, et ka pikaajalise töötuse risk erineb haridusgrupiti: üldkeskharidusega ja kõrgharidusega inimeste jaoks on see madalam kui teiste jaoks.

Ka töötusest tööturule naasmine sõltub haridustasemest: mida kõrgem on haridustase, seda suurem on tõenäosus leida töö (Saar 2004: 20). Hariduslik stratifitseeritus on eriti kõrge just tööturule sisenemisel, mida suurem on töökogemus, seda väiksem mõju on haridusel tööturule naasmisel (Saar 2004: 20). Saar (2004: 20) toob samuti välja, et töökogemusest pole tööturule naasmisel kasu kõige madalama ja kutsekeskharidusega indiviididel.

Üldkeskharidusega invidiididel tundub olevat eelis kutsekeskharidusega invidiidide ees nii pikaajalisest töötusest hoidumisel kui ka töötusest tööturule naasmisel (Unt 2011: 132; Saar 2004: 21).

Saare (2004: 25) järgi on eesti noorte jaoks kõige suurem probleem tööturule sisenemine, kui ollakse juba tööturul, siis võisteldakse võrdväärselt teiste seal olijatega, sest töökogemusel ei ole eesti tööturul väga olulist rolli.

Meetod

Töotee alustamist on uuritud Eesti sotsiaaluuringu 2006. aasta andmete põhjal. Valimisse kuulub 13007 invidiidi. Eesti sotsiaaluuring on osa Euroopa sissetuleku ja elutingimuste uuringust (European Survey on Income and Living Conditions: EU-SILC).

Respondentidel paluti öelda 2005. aasta iga kuu kohta, milline on olnud nende tööalane staatus (täisajaga palgatöötaja, osaajaga palgatöötaja, täisajaga ettevõtja-tööandja, üksikettevõtja, palgatöötajata talupidaja, vabakutseline, palgata töötaja pereettevõttes (talus), osaajaga ettevõtja-tööandja, üksikettevõtja, palgatöötajata talupidaja, vabakutseline, palgata töötaja pereettevõttes (talus), töötu, (üli)õpilane, vanaduspensionär, töövõimetuspensionär, kodune, lapsehoolduspuhkusel, ajateenija, kinnipeetav, muu). Nende tunnuste põhjal on moodustatud töotee alustamise tüübid. Analüüsi võeti ainult need invidiidid, kes on alustanud töoteed aastal 2004 või 2005. Kokku analüüsiti 459 invidiidi, neist 55% olid mehed ja 45% naised. Respondentidelt küsiti, kui vanad nad olid, kui nad hakkasid töötama oma esimesel regulaarsel töökohal (vähemalt 6 kuud täis- või osaajaga tööd). See vanus lahutatuti nende vanusest küsitluse ajal (aastal 2006) ning seega on tööle asumise aasta hinnang ligikaudne.

Meetodina on kasutatud sekventsanalüüsi. Sekventsanalüüsi puhul leitakse kõige tüüpilisemad karjäärimustrid võttes arvesse ka üleminekute toimumise aega. Sekventsanalüüsi tõi geenitehnoloogiast sotsioloogiasse Andrew Abbott (1995). Sekventsanalüüs põhineb *optimal matching* tehnoloogial, mille alusel arvutatakse välja mitu muutust peab ühes staatuste jadas (sekvents) tegema, et sellest saaks teine olemasolev jada (Abbott ja Tsay 2000). Nii arvutatakse välja kaugused erinevate jadade vahel ning pannakse sarnased jadad omavahel kokku. Jadade omavahelisel võrdlemisel on oluline staatuse muutumise ajastus. Sekventsanalüüsi kasutatakse sageli koos klasteranalüüsiga (vt Brzinsky-Fay 2007, Gabadinho jt 2008, Sackmann jt 2001) jagamaks kõige levinumad sekventsid tüüpideks.

Käesolevas töös on kasutatud ka Shannon'i entroopia indeksit (Gabadinho jt 2010):

$$h(p_1, \dots, p_s) = - \sum_{i=1}^s p_i \log_2(p_i)$$

Entroopia indeks on heterogeensuse indikaator, mis näitab, kui paljudes erinevates staatustes mingil ajahetkel vaadeldavad invidiidid on. Indeks muutub vahemikus 0-st 1-ni. Kui entroopia on 0,

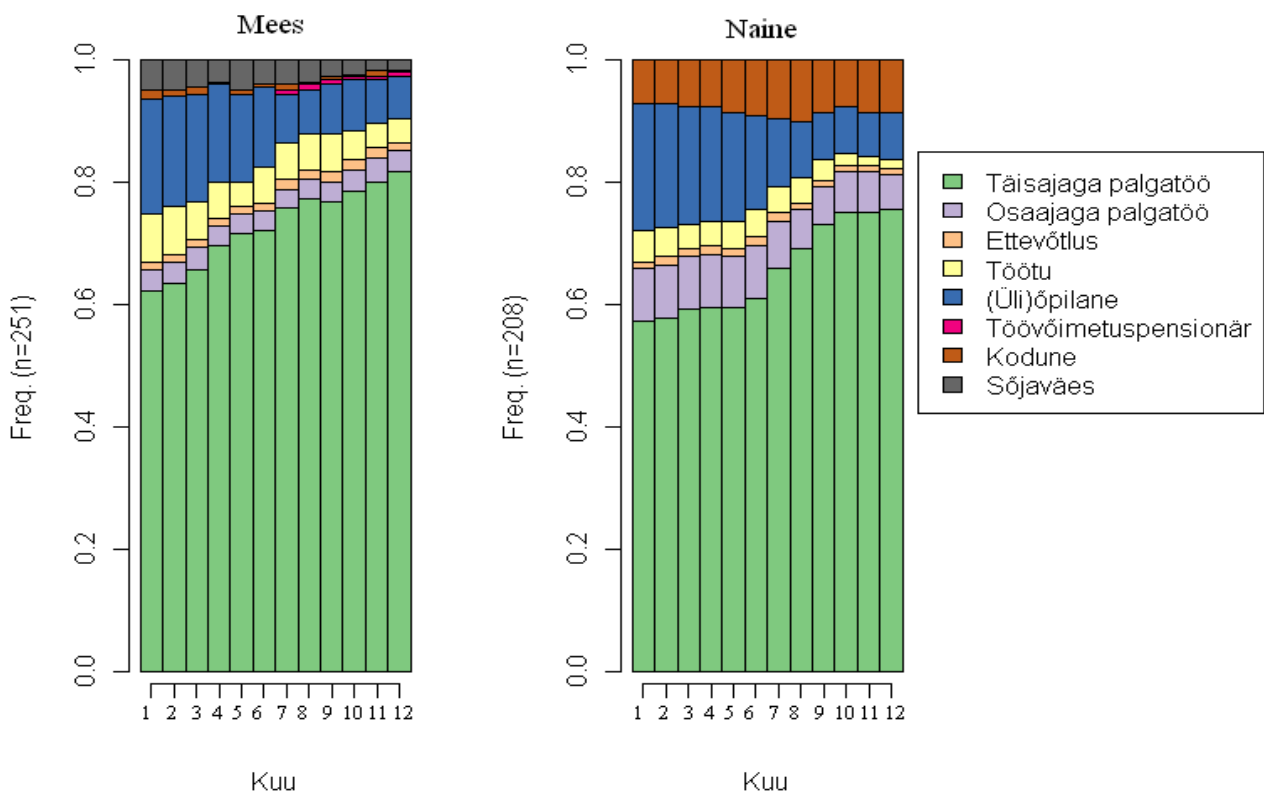
¹ S – staatus, p – valimi osakaal, mis on vastavas staatuses.

siis on kõik inividid samas staatuses, kui entroopia on 1, siis on kõik inividid jagatud võrdset kõigi staatusete vahel (Fussell 2005: 99).

Analüüs on teostatud R'i (R Development Core Team 2010) paketiga TraMineR (Gabadinho jt 2008).

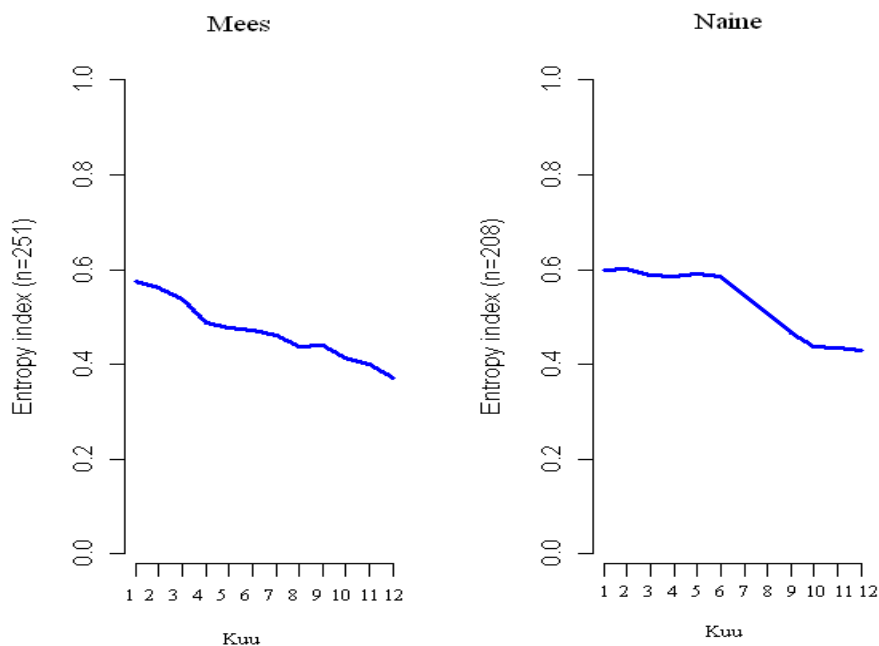
Tulemused

Järgnevalt on ära toodud sekventsanalüüsi tulemused. Joonisel 1 on kujutatud meeste ja naiste tüüpilised mustrid tööete alustades.



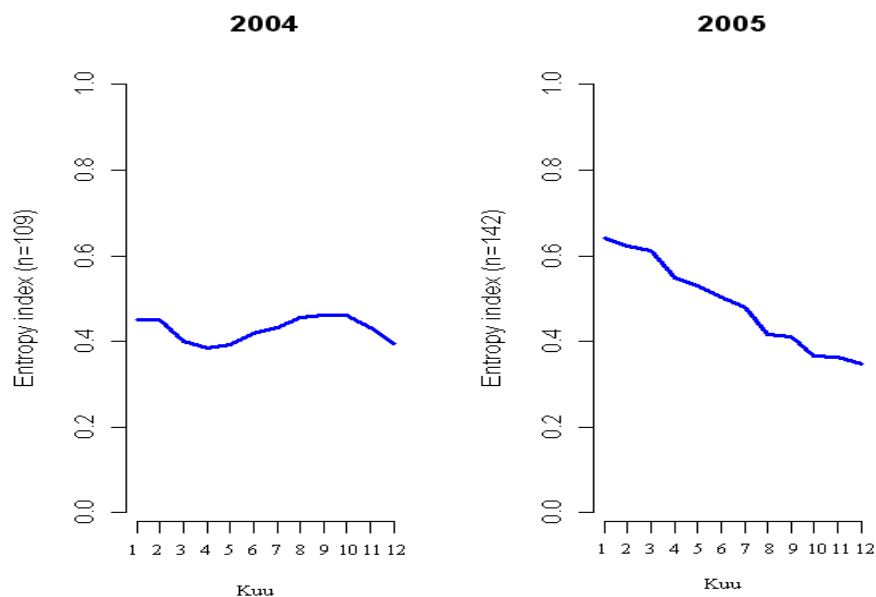
Joonis 1. Kõige tüüpilisemad karjäärimumstrid soo lõikes.

2005. aasta jaanuaris oli 60% meestest ja üle 50% naistest täisajaga palgatööl (Joonis 1). 2005. aasta detsembris oli palgatööl 80% meestest ja 70% naistest. Naiste seas on meestega võrreldes enam osaajaga töötavaid inimesi, meeste hulgas on jällegi mõnevõrra enam neid, kes on töötud. Kui meeste seas kodused peaaegu puuduvad, siis naiste hulgas on neid suvekuudel koguni kuni 10%. Kõigile naistega ühistele staatusetele lisaks on mehed olnud ka sõjaväeteenistuses.



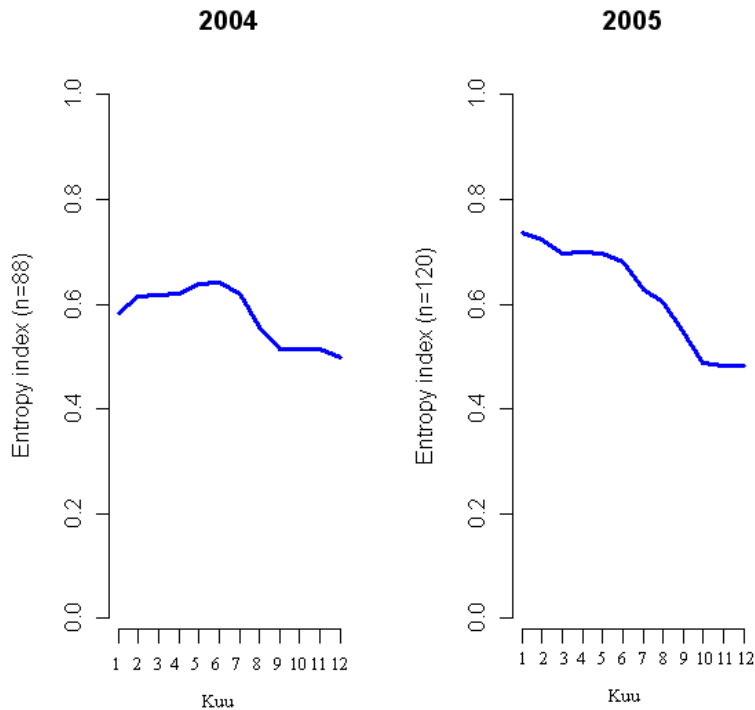
Joonis 2. Meeste ja naiste staatuste entroopia indeks kuude lõikes.

Järgnevalt on toodud ära entroopia indeksid nii soo lõikes kui meeste ja naiste puhul töötee alustamise aasta lõikes. Jooniselt 2 selgub, et nii meeste kui ka naiste puhul on entroopia aasta alguses kõige kõrgem ning väheneb aasta jooksul. Meeste staatuste entroopia on mõnevõrra madalam kui naiste puhul nii aasta alguses kui aasta lõpus ja see alaneb sujuvamalt kui naistel. Naiste entroopia kõver on meeste omast erineva kujuga. Naiste staatuste entroopia on võrdselt kõrge jaanuarist kuni juunini, siis toimub suhteliselt järsk entroopia vähenemine suve ja sügise jooksul ning entroopia jääb stabiilseks oktoobrist detsembrini. Seega tundub, et naiste töötee algus käib meestest enam kooliaastaga ühes rütmis.



Joonis 3. Entroopia 2005. aasta kuude lõikes, mehed, kes sisenesisid tööturule 2004. ja 2005. aastal.

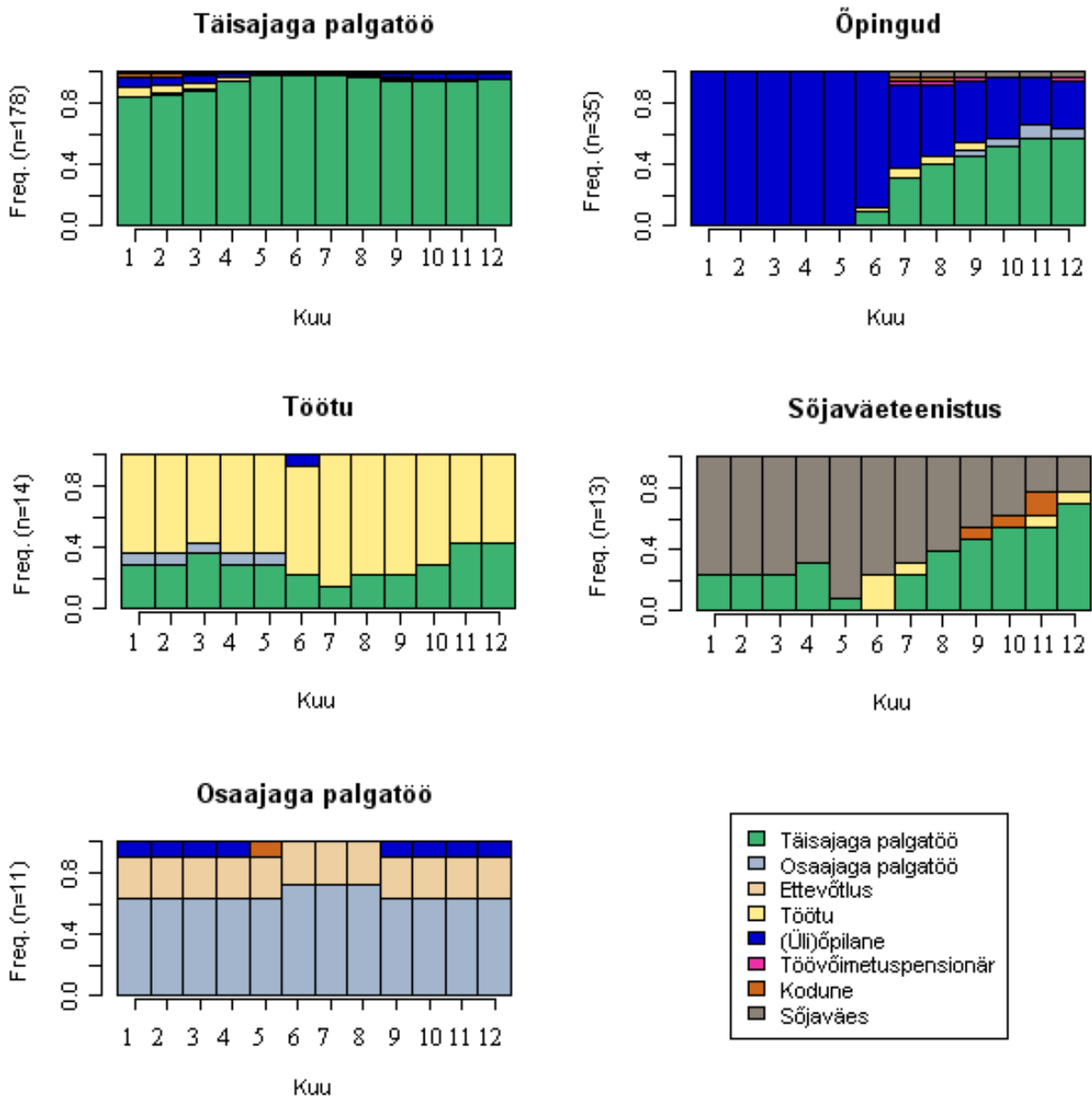
Jooniselt 3 selgub, et meeste puhul toimub suhteliselt järsk entroopia vähenemine selle aasta jooksul, mil tööturule astutakse, järgneval aastal entroopia vaid kõigub, kuid mingit püsivat langus-ega tõusutrendi selles enam ei ole. Jooniselt 4 on näha, et erinevalt meestest väheneb naiste puhul entroopia veel ka tööturule sisenemise järgsel aastal. Selle põhjal võiks arvata, et naiste töökarjääri alustamisega seotud protsessid toimuvad pikema ajaperioodi jooksul kui meestel.



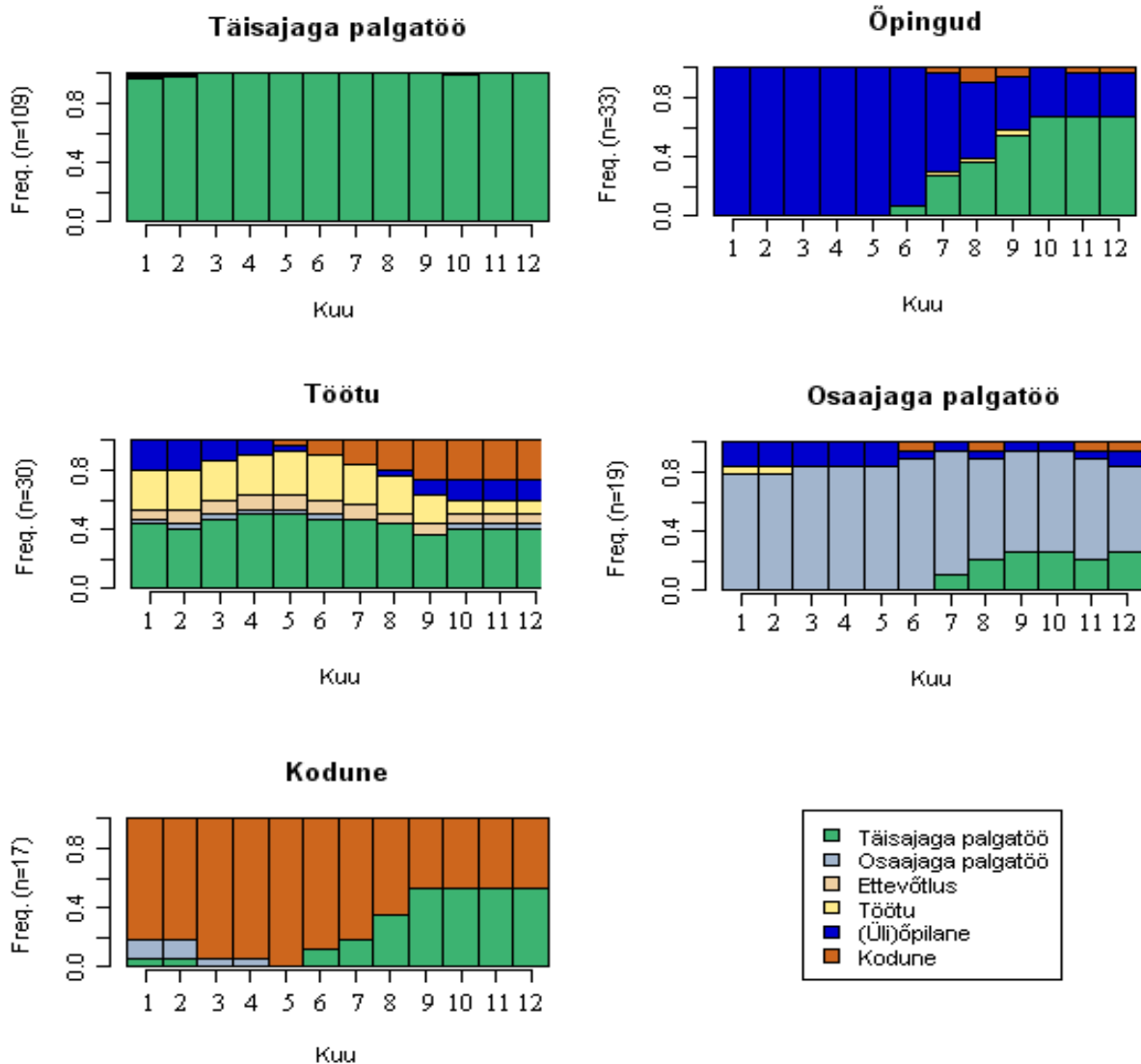
Joonis 4. Entroopia 2005. aasta kuude lõikes, naised kes sisenesid tööturule 2004. ja 2005. aastal.

Edasi leiti klasteranalüüsi abil tööteede mustrite tüübid eraldi meeste ja naiste jaoks. Jooniselt 5 näeme, et meeste puhul võiks sisuliselt olla ainult kolm karjääri tüüpi: täisajaga palgatöö tegijad, õpingute lõpetajad ja kohe palgatööle siirdujad, kellele lisanduvad ülejäänud. Valdav enamus meestest (178 meest, 71%) on töötanud terve 2005. aasta või enamuse sellest. 35 meest kuulub poole aasta pealt koolist tööle suundujate või terve aja õppijate hulka. Osaajaga palgatööd tegevate, sõjaväeteenistuses olevate ja töötute klasterites on vastavalt ainult 11, 13 ja 14 meest.

Naised on jaotunud erinevamate karjäärimumustrite vahel kui mehed (joonis 6), kuigi ka naistest pooled (109, 52%) on olnud kogu selle perioodi täisajaga palgatööl. Õpingutest tööturule tulijaid on 16% (33). Kolmas klaster on ainuke, kuhu on koondunud need, kes on olnud töötud, kuid tegelikult on kolmas segaklaster, kus on nii täisajaga töötajaid, ettevõtjaid kui ka neid, kes on peale õpinguid jäänud koduseks. Osaajaga palgatöö tegijate ja koduse staatusest täisajaga tööle minejate klasterid on suhteliselt väikesed (vastavalt 9% ja 8%).



Joonis 5. Meeste karjäärirüübid.



Joonis 6. Naiste karjäärirütübid.

Kokkuvõte ja edaspidine analüüs

Eelnevast analüüsist selgub, et mehed on karjääri alguses enam koondunud täisajaga palgatööle (71%), naistest on seda vaid pooled (52%).

Vaadates entroopia indeksit erinevatel aastatel meeste ja naiste puhul tundub, et mehed lähevad lühema perioodi jooksul palgatööle ja on seejärel vähem muudes staatustes. Naiste puhul tundub töötee algus välja kujunevat pikema perioodi jooksul: entroopia pidevat vähenemist võib näha nii nende puhul, kes on regulaarsele töökohale asunud vaadeldaval aastal kui ka varasemal aastal.

Edaspidi on plaanis erinevatesse üleminekute tüüpidesse (joonised 5 ja 6) kuulumist prognoosida regressioonimudelites haridustaseme, koolitüübi, vanemate sotsiaalse tausta (amet, haridus),

elukoha jm tunnuste abil. Samuti on plaanis töötee alustamise tüüpide abil prognoosida töötee tulemeid nagu ametipositsioon ja sissetulek.

Kirjandus

Abbott, A. (1995). Sequence Analysis: New Methods for Old Ideas. *Annual Review of Sociology*, 21: 93-113.

Abbott, A., Tsay, A. (2000). Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology: Review and Prospect. *Sociological Methods and Research*, 29(1): 3-33.

Blossfeld, H. P. (1990). Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. *Lebensverläufe und Sozialer Wandel. Kölner Zeitschrift für soziologie und Sozialpsychologie*. Mayer, K. U. Opladen: Westdeutscher Verlag. Sonderheft, 31: 118-145.

Brzinsky-Fay, C. (2007). Lost in Treansition? Labour Market Entry Sequences of School leavers in Europe. *European Sociological Review*, 23(4): 409-422.

Bukodi, E., Dex, S. (2009). Bad Start: Is There a Way up? Gender Differences in the Effect of the Initial Occupation on Early Career Mobility in Britain. *European Sociological Review*, 26(4): 431-446.

Collins, R. (1979). *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic Press.

Dietrich, H., Abraham, M. (2005). Eintritt in den Arbeitsmarkt. *Arbeitsmarktsoziologie*. Abraham, M., Hinz, T. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Fussell, E. (2005). Measuring the Early Adult Life Course in Mexico: An Application of the Entropy Index. *The Structure of the Life Course: Standardized? Individualized? Differentiated?* Macmillan, R. Oxford: Elsevier, 91-122.

Gabadinho, A., Ritschard, G., Studer, M., Müller, N. S. (2008) Mining sequence data in R with the TraMineR package: A user's guide. <http://mephisto.unige.ch/traminer>. University of Geneva

Gabadinho, A., Studer, M., Ritschard, G., Müller, N. S. (2010). Describing and visualizing sequence data sets. *Summer School on Advanced Methods for the Analysis of Complex Event History Data*. Bristol, 28.06-02.07.

Gangl, M. (2001). Changing Labour Markets and Early Career Outcomes: Labour Market Entry in Europe Over the Past Decade. *Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe*.

Kerckhoff, A. C. (2001). Education and Social Stratification Processes in Comparative Perspective. *Sociology of Education* (Extra Issue), 3-18.

Rasztar, M. (1999a). Arbeitsmarkttheorie und Lebenslaufperspektive. *Transformation und Berufsmobilität*. Pfaffenweiler: Centaurus – Verlagsgesellschaft, 51-67.

- Rasztar, M. (1999b). *Transformation und Berufsmobilität*. Pfaffenweiler: Centaurus - Verlagsgesellschaft.
- R Development Core Team (2010). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing. <http://www.R-project.org/>. Vienna, Austria.
- Ryan, P. (2001). The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective. *Journal of Economic Literature*, XXXIX: 34-92.
- Saar, E. (2005). Unemployment And Education: Estonian Labour Market Entry Pattern Compared To The Eu Countries *TRAMES* 1.
- Saar, E. (2004). The New Entrants on the Estonian Labour Market: A Comparison with the EU countries. *TIY*. Nuremberg.
- Sackmann, R., Windzio, M., Wingens, M. (2001). Unemployment and Social Mobility in East Germany. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 21(4/5/6): 92-118.
- Sackmann, R., Wingens, M. (2003). From Transitions to Trajectories: Sequence Types. *Social Dynamics of the Life Course. Transitions, institutions and Interrelations*.
- Heinz, W. R., Marshall, V. W. New York: Aldine de Gruyter, 93-115.
- Scherer, S. (2005). Patterns of Labour Market Entry - Long Wait or Career Instability? An Empirical Comparison of Italy, Great Britain and West Germany. *European Sociological Review*, 21(5): 427-440.
- Scherer, S. (2001). Early Career Patterns: A Comparison of Great Britain and West Germany. *European Sociological Review*, 17(2): 119-144.
- Schmelzer, P. (2010). The Consequences of Job Mobility for Future Earnings in Early Working Life in Germany - Placing Indirect and Direct Job Mobility into Institutional Context. *European Sociological Review*.
<http://esr.oxfordjournals.org.ezproxy.utlib.ee/content/early/2010/09/30/esr.jcq049.full.pdf+html?sid=58bb9dee-e960-4c3c-84f7-29abb7f10410> (vaadatud 20.03.2011).
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3): 355-374.
- Statistikaamet. Statistikaameti koduleht. www.stat.ee (vaadatud 8.03.2011)
- Unt, M. (2011). Youth Entry into the Labour Market and Early Career Outcomes. *Towards a Normal Stratification Order*. Saar, E. Frankfurt am Main: Peter Lang Internationaler Verlag der Wissenschaften, 111-141.
- Warren, J. R., Hauser, R. M., Sheridan, J. T. (2002). Occupational Stratification Across the Life Course: Evidence from the Wisconsin Longitudinal Study. *American Sociological Review*, 67(3): 432-455.

Noorte meeste ja naiste töötee algus 1980-2004

Marge Unt

Noorte tööturu võimalused on eriti haavatavad, kuna nad alles otsivad oma kohta tööelus. Noorte töötus Eestis on olnud püsivalt kõrgem kui üldine töötuse määr ja majanduslanguste ajal on see kasvanud märksa kiiremas tempos kui kogenenumatel töötajatel. Tööteed alustava inimese suurim ressurss on omandatud haridus. Kuna meeste ja naiste tüüpilised haridusteed on Eestis erinevad, siis võiksime eeldada, et ka meeste ja naiste töötee erineb.

Kuigi varasemalt on uuritud noorte tööturule siirdumist ja töötee algust Eestis (Saar 2005; Kogan ja Unt 2005; Rõöm 2007; Saar jt 2008; Saar ja Unt 2011; Täht, Saar ja Unt 2008; Unt 2011), siis sooline dimensioon on pälvinud nendes kirjutistes suhteliselt vähe tähelepanu. Samas seostub viimastel aastakümnetel noorte haridusteede polariseerumine otseselt ka sooliste erinevuste suurenemisega hariduses. Võrreldes 1980. aastatega on toimunud ühelt poolt kõrghariduse järsk laienemine ja teisalt on kasvanud ilma keskhariduseta noorte osakaal. Kui kõrgharidus on selgelt feminiseerunud, siis põhiharidusega piirduvad enamasti mehed. 1994/95. õa oli naiste ja meeste osakaal üliõpilaste hulgas ligikaudu võrdne (vastavalt 51% ja 49%). Järgnevatel aastatel meesüliõpilaste osakaal pidevalt vähenes kuni stabiliseerumiseni perioodil 2001/02 - 2008/09 (38-39% mehed ja 61-62% naised) (Klooster 2009). 2008. aastal oli tööturul olevatest noortest meestest tervelt kolmandikul ainult põhiharidus või veelgi vähem. Meeste lühem haridustee ei suurenda mitte ainult nende töötuseriski, vaid esitab väljakutse ka meeste-naiste vahelistele suhetele Eestis. Kõrgharidusse pürgivad neid ja põhiharidusega piirduvad mehed võivad näha probleemi selles, et neil on raske leida sarnase haridusliku taustaga elukaaslast.

Artikli eesmärgiks on kirjeldada erinevate kohortide töötee algust. Antakse ülevaade, kui kiiresti siirduvad mehed ja naised peale kooli lõppu tööle ja millised on esimesed töökohad. Tulevikus on plaanis laiendada analüüsi, et saada mitmekülgsem pilt meeste ja naiste töötee algusest Eestis alates 1980ndatest. Eelkõige pakub huvi, millise hariduse omandavad erinevad kohordid ja kuidas neil õnnestub seda haridust tööturul kasutada. Milline on noorte töötee algus ja kas haridusel on sama tähendus meeste ja naiste jaoks tööturul? Kas hariduse tähendus on muutunud viimastel aastakümnetel?

Teoreetilised lähtekohad

Noorte võimalused tööd leida erinevad riigiti vägagi. Üheks põhjuseks on riikide erinevad toimetemehhanismid, mistõttu ka sarnaste isikuomaduste, hariduse ja oskustega noorele avanevad eri maades erisugused võimalused. Niisiis mõjutavad noorte võimalusi oluliselt iga riigi institutsioonid, millest kõige olulisemad on siinkohal haridussüsteem ja tööturukorraldus.

Enamikus Euroopa riikides on viimastel aastakümnetel toimunud noorte haridustaseme märkimisväärne tõus ja seda eriti seoses kõrghariduse olulise laienemisega. Samas on kõrgharidusega noorte hulgas on püsivalt olnud töötus kõige madalam, nii majanduse tõusu kui languse aegadel. Kõrgharidusega noorte järjest suurem osakaal vähendab vähemharitute võimalusi tööturul. Kõige levinum põhjendus selgitab seda väljavahetamisega, kuna töökohtade

nappuse puhul kandideerivad ka suurema haridusliku pagasiga noored sageli samale töökohale. Solga (2002) pakub välja teise seletuse – stigmatiseerimise läbi negatiivse selektsiooni. Ta väidab, et hariduse laienemine ei ole mitte lihtsalt vähendanud vähem haritute arvu ühiskonnas vaid toonud kaasa ka madala hariduse muutumise halvaks märgiks.

Tööturule sisenemist mõjutavad oluliselt seda reguleerivad seadused. Sellest sõltub tööturu mobiilsus. Rangete piirangutega ja tugevasti kaitstud tööturg vähendab selle paindlikkust ja vähendab ka tööturu mobiilsust üldiselt (Bertola ja Rogerson 1997; Gregg ja Manning 1997; Gangl 2003). See võib osutada eriti problemaatiliseks just noorte töösoovijate puhul, kellel on raske leida esimene töökoht.

Loomulikult on noorte tööturule sisenemise võimalused otseses sõltuvuses ka hetke majandusolukorrast – milline on nõudlus uue tööjõu järele. Majanduse jahtudes vallandatakse sageli esmajärjekorras viimasena tööturule sisenenud, mis on üks seletus sellele, miks noorte töötus on Euroopas tõusnud märksa kiiremas tempos kui vanemaealiste oma. Ka esmakordselt tööturule sisenejatel, näiteks koolilõpetajad, on majanduslanguse ajal märksa raskem töökohta leida, kuna töökohtade vähenedes on tööjõu voolavus märksa madalam.

Metoodika

Analüüsis kasutati Eesti Sotsiaaluuringu andmeid (2004). Valimisse kuulusid inimesed alates 15 eluaastast (ka). Küsitleti 8906 inimest 3996 leibkonnast. Uuringus keskenduti kolmele tööturule suundunud kohordile, mis sisenesis tööturule järgmistel ajaperioodidel: nõukogude periood (1980-1989); varane muutuste periood (1990-1996) ja stabiliseerumise periood (1997-2004). Valimisse kuulusid inimesed, kes lahkusid esimest korda haridussüsteemist vähemalt 24 kuuks enne 30. eluaastat. Eelpoolnimetatud kriteeriumitele vastas 3200 isikut.

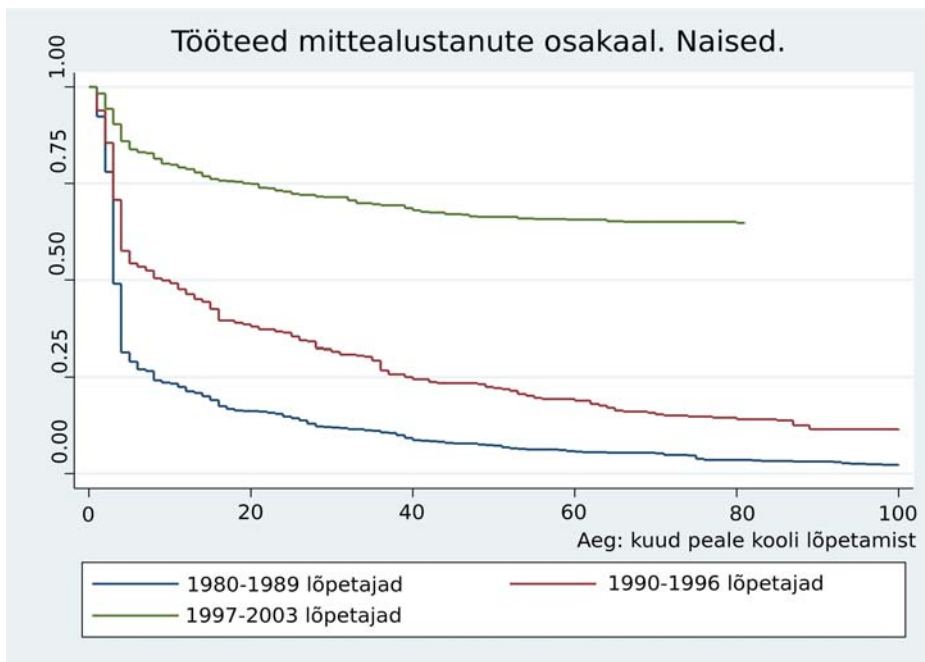
Analüüsin meeste ja naiste tööle asumise aega ja esimese ameti positsiooni. Haridussüsteemist lahkumise ja töötee alguse ühene defineerimine muutub iga järgneva kohordiga järjest keerulisemaks, kuna tööturule lülitumine ei järgne alati kooli lõpetamisele. Vastupidi, järjest enam noori alustab juba kooliõpingute ajal töötamist, eelkõige kehtib see tudengite kohta. Töötee algus on defineeritud kui esimene töö, mis kestis vähemalt 6 kuud koormusega vähemalt 40 tundi nädalas, olenemata selle alguse ajast (enne või pärast kooli lõpetamist/katkestamist). Analüüsidest tööturule lülitumise kiirust, on kooli ajal töötamist alustanute aeg võrdsustatud 0 kuuga pärast kooli lõpetamist.

Andmetes ei ole infot selle kohta, mida tegi inimene kooli lõpetamise ja esimese vähemalt 6-kuud kestnud töö vastuvõtmise vahel. Me ei saa olla kindlad, et nad otsisid sellel ajal aktiivselt tööd, vaid osad võisid olla kodused või teenida sõjaväes. Seetõttu ei ole tööellu lülitumise kiirust nimetatud tööotsimise ajaks, sest seda ei saa kindlalt väita.

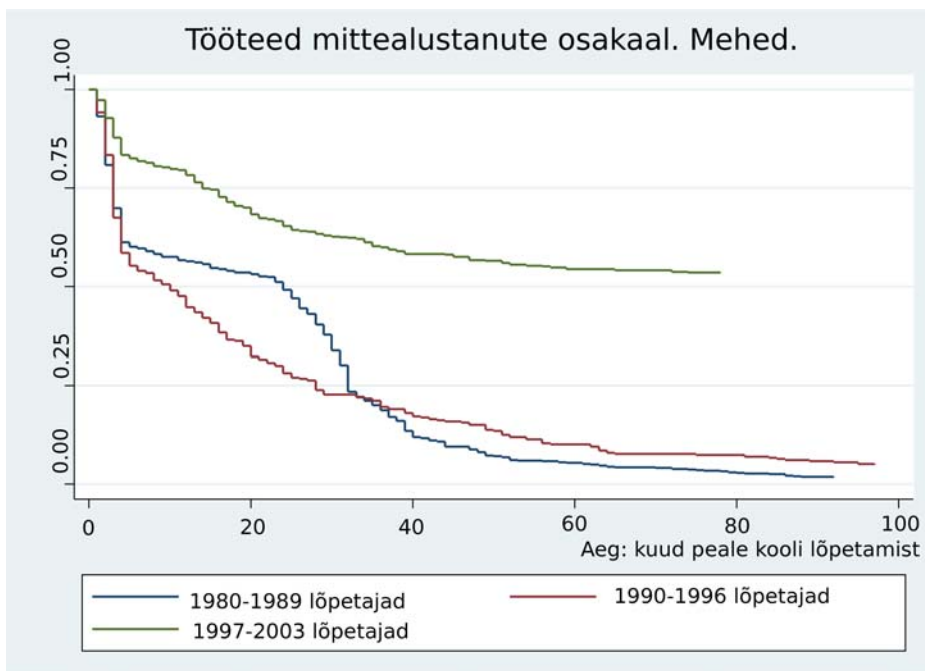
Töötee alustamise kiirus

Võrreldes noorte lülitumist tööturule erinevate hariduskohortide lõikes, torkab kõige enam silma see, et mida aeg edasi, seda pikemaks venib aeg kooli lõpetamise ja esimese töökoha leidmise vahel (Joonis 7 ja 8). 1980ndatel aastatel asusid pea kaks kolmandikku naistest kohe peale kooli

lõppu tööle. Meeste puhul oli olukord veidi segasem seoses sõjaväekohustusega. Veidi alla poole läks mõne kuu möödudes peale kooli lõppu tööle, teised alustasid tööted mõne aja möödudes.



Joonis 7. Naised, töötee alustamine peale kooli lõppu (Kaplan-Meier analüüs). Andmed: Eesti Sotsiaaluuring 2004.



Joonis 8. Mehed, töötee alustamine peale kooli lõppu (Kaplan-Meier analüüs). Andmed: Eesti Sotsiaaluuring 2004.

Viis aastat peale kooli lõpetamist oli 1980ndatel hariduse omandanutest pea kõik alustanud oma tööted. Hilisemad kohortidel võtab esimese töökoha leidmine kauem aega ja neist suurem osa ei alusta tööted ka 5 aasta jooksul. Eriti keeruline oli 1998.a. vene kriisi ajal ja järel koolitee lõpetanute olukord. Kuna töökohad kadusid, siis olid just äsja koolitee lõpetanud eriti keerulises olukorras. Seda on näha ka joonistelt, kus vaid neljandik naistest on asunud tööle paari aasta jooksul peale kooli lõppu. Meestel oli veidi parem olukord, neist üle kolmandiku alustas tööted paari aasta jooksul peale kooli lõppu.

Amet ja töötee algus

Millised on esimesed töökohad, kus noored oma tööted alustasid? Tabel 1 annab ülevaate sellest, millistel ametitel alustasid mehed ja naised oma tööted. Tumedalt on välja toodud kaks kõige tüüpilisemat töötee algust.

Tabel 1. Esimese ameti ametirühm naistel ja meestel 1980-2003 (%).

Ametirühm	1980-1989		1990-1996		1997-2003	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised
Juhid	7,6	4,4	3,3	3,1	4,6	0
Tippspetsialistid	5,2	11,0	6,3	10,1	6,1	11,4
Spetsialistid	6,5	27,1	6,9	16,3	10,7	17,7
Ametnikud ja klienditeenindajad	0,9	11,4	2,8	10,4	2,8	9,3
Teenindus- ja müügitöötajad	3,3	18,0	9,4	30,4	11,3	40,1
Põllumajanduse- ja kalanduse oskustöölised	2,6	4,4	3,9	3,4	2,7	1,7
Oskus- ja käsitöölised	33,1	7,8	32,0	4,9	27,5	3,8
Seadme- ja masinaoperaatorid	33,2	10,0	21,3	15,3	15,0	8,9
Lihttöölised	7,3	5,9	13,5	6,1	17,7	7,1
Kokku %	100	100	100	100	100	100
N	659	812	362	326	327	237

Andmed: Eesti Sotsiaaluuring 2004

Kokkuvõte

Esialgselt analüüsist lähtub, et noortel pikeneb aeg kooli lõpetamise ja töötee alustamise vahel. 1980ndatel aastatel tähendas koolist tööle minek hoopis midagi muud kui hilisematel kohortidel. Kuna 1980ndatel tööpuudust ei eksisteerinud ning kõrg- ja kutsekoolides toimus töökohtadele suunamine, siis on igati ootuspärane, et noored leidsid väga ruttu töö. Alates 1990ndate aastatest, kui sotsialistlik majandusmudel asendus vaba turumajandusega, kasvasid noorte riskid oluliselt. Märksa väiksem osa noortest alustab esimese kuue kuu jooksul oma tööted. Samuti on märkimisväärne, et noorte töötee alustamine on eriti veninud viimasel kohordil. Majandusreformide ajal koolitee lõpetanutel õnnestus leida märksa kiiremini oma koht tööturul kui neil, kes lõpetasid peale 1995ndat aastat. Kuigi naiste haridustase on kõrgem, võtab neil tööle asumine kauem aega. Ametite valik töötee alguses on selgelt soospetsiifiline: naised alustavad kõige sagedamini teenindustöötajate või spetsialistidena, mehed aga töölistena. Meeste seas on suurenemas lihttöötajana alustanute osatähtsus.

Noorte töötee alguse keerulisemaks muutumisele viitab esimeste töökohtade madalam ametipositsioon. Kuigi järjest enam noori omandab kõrghariduse, ei ole näha, et tööle asumise positsioonid oleksid paranenud viimastel kümnenditel. Pigem alustavad hilisemad tööturule lülitujad madalamatelt töökohtadelt.

Selles analüüsis ei ole arvesse võetud haridustaset, mis on kahtlemata üks kõige olulisemaid signaale noore oskuste ja võimete kohta. Järgnevas analüüsis plaanitakse vastata küsimusele „Millist rolli mängis haridus erinevatel ajaperioodidel?“ ja „Kas hariduse roll töö leidmisel on sama meestele ja naistele?“.

Kirjandus

Bertola, M. G. ja Rogerson, R. (1997) Institutions and labour reallocation. *European Economic Review*, 41: 1147–1171.

Gangl, M. (2003b) Structure of Labour Market Entry. Müller, W. & Gangl, M. (toim) *Transition from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets*, Oxford: Oxford University Press, 107–128.

Gregg, P. ja Manning, A. (1997) Labour market regulation and unemployment. Snower, D.J. & de la Dehesa, G. (toim) *Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market*, Cambridge: Cambridge University Press, 395–429.

Kogan, I. ja Unt, M. (2005) Transition from school to work in transition economies. *European Societies*, 7(2): 219–253.

Rõõm, T. (2007) Haridus ja Tööturg Eestis. *Eesti Panga Toimetised* 12/2007.

Saar, E. (2005) New entrants on the Estonian labour market: A comparison with the EU countries. *European Societies*, 7(4): 513–546.

Saar, E., Unt, M. ja Kogan, I. (2008) Transition from Educational System to Labour Market in the European Union: A Comparison between New and Old Members. *International Journal of Comparative Sociology*, 49(1): 31–59.

Saar, E. ja Unt, M. (2011) Education and labour market entry in Estonia: closing doors for those without tertiary education. Kogan, I., Noelke, C., Gebel, M. (toim) *Making the transition: Education and Labour Market Entry in Central and Eastern Europe*. Stanford University Press [ilmumas].

Täht, K., Saar, E. ja Unt, M. (2008) Changing mobility regime? Young people's labor market entry and early careers since the 1980s. Blossfeld, H.-P., Buchholz, S., Bukodi, E., Kurz, K. (toim) *Young workers, globalization and the labor market. Comparing early working life in eleven countries*. Edward Elgar Publishing, 392.

Unt, M. (2011) Youth Entry into the Labour Market and Early Career Outcomes. Saar, E. (toim.). *Toward a Normal Stratification Order: Actual and Perceived Social Stratification in Post-Socialist Estonia*, Frankfurt: Peter Lang, 111–142.

Töökoha leidmine sotsiaalsete võrgustike abil: meeste ja naiste erinevused Eesti tööjõu-uuringu tulemuste põhjal

Priit Jeenas

Inimestevahelised suhted on inimese sotsiaalse elu lahutamatuks osaks. Peaaegu kõik, mida teeme, on mõjutatud meid ümbritsevate inimeste tegudest, hoiakutest ja reaktsioonidest meie enda käitumisviisile. Ühiskondlikud normid ja suhted kaaslastega moodustavad ülimalt olulise alustala kogu majanduselus. Enne suurte kulutuste tegemist kuulatakse lähedaste ja asjatundjate soovitusi, sõbrad ja tuttavad aitavad töökoha otsingul – need on vaid mõned näited sellest, kuidas sotsiaalsed võrgustikud majandustulemusi mõjutavad.

Sooline võrdõiguslikkus on tänapäeva ühiskonnas üheks sotsiaalelu põletavaimaks teemaks. Ka demokraatlikes ühiskondades on mõningaid valupunkte, mis viitavad sellele, et naistel on põhjendamatult raskem edukas olla ja toime tulla. Vaatamata sellele, et olukorra parandamiseks on astunud märgatavaid samme, pole näiteks tööturul siiani suudetud kõrvaldada meeste ja naiste töötasude vahelist seletamatut lõhet (Anspal *et al.* 2010). Antud palgavahe üheks tekkepõhjuseks võib olla meeste ja naiste erinev ligipääs tööturualasele informatsioonile ning tööle kandideerimise võimalustele, mille allikateks võivad olla sotsiaalsed võrgustikud.

Käesolev uurimisteema, milleks on suhtevõrgustike kasulikkus töökoha leidmisel meeste ja naiste puhul, on aktuaalne eelkõige ülal mainitud tendentside tõttu, pakkudes ühe võimaliku seletuse sugude erinevale toimetulekule tööturul. Ka on hetkel valitseva kõrge töötuse tingimustes nii avaliku elu korraldajatel kui ka kõigil töötajatel vaja otsuste tegemiseks teada, millised viisid on töökoha leidmiseks efektiivsemad. Olles igapäevaelus kokku puutunud arvukate näidetega inimestest, kes on töökoha leidnud pereliikmete või tuttavate abiga, soovib autor välja selgitada, kas sellel lisaks kergemale kandideerimisele ja võimalikule konkursi puudumisele on ka tasuv tulem – näiteks kõrgema palga näol – ja kas see sõltub ka töötaja soost.

Sellest lähtuvalt on antud töö eesmärk selgitada välja sotsiaalsete võrgustike kasutamise iseärasused ning kasulikkuse olemasolu või puudumine töökoha leidmisel meeste ja naiste lõikes Eestis töötavate inimeste puhul. Autori poolt läbi viidav empiiriline analüüs tugineb Eesti tööjõu-uuringu andmete põhjal teostatud analüüsile, selgitamaks, kas leidub erinevusi suhtevõrgustike kasutamises meeste ja naiste puhul ning kas nende kasutamisel on seos omandatud netokuupalgaga sõltuvalt soost.

Taust

Sotsiaalseid võrgustikke käsitletakse formaalselt kui sõlmpunktide (indiviidide) kogumit, mida ühendavad nendevahelised sidemed (suhted). Üheks oluliseks näitajaks võrgustike käsitlemisel on sidemete tugevus. Granovetter (1973: 1361) defineerib sideme tugevuse muutujana, mis sõltub koos veedetud ajast, emotsionaalsest seotusest, omavahelisest usaldusest ja vastastikku osutatud teenetest. Tugevate sidemetena vaadeldakse sotsiaalsete võrgustike puhul enamasti pereliikmete- ja sõpradevahelisi suhteid ning nõrkadena suhteid tuttavatega.

Üheks tähtsaks ja intrigeerivaks aspektiks sotsiaalsete võrgustike puhul on ka Granovetteri (1973: 1363–1365) poolt esile tõstetud „nõrkade sidemete tugevus“. See hüpotees väidab, et nõrgad

sidemed on enamasti just need, mis ühendavad teineteisest eraldi seisvaid klastreid ning võimaldavad informatsiooni leviku ka laiematesse ringkondadesse kui üks kitsas tutvusringkond. Me saame uudset informatsiooni eelkõige tuttavate, mitte sõprade kaudu, sest see tuleb suurema tõenäosusega inimestelt, kellega me ise kokku ei puutu. Seega võivad nõrgad sidemed ka töökoha leidmisel väga olulised olla. Olgugi et nõrkade sidemete tugevuse hüpotees ei pruugi igas olukorras ilmtingimata paika pidada, on Granovetteri arutluse põhjal selge, et sidemete tugevus on oluliseks teguriks sotsiaalsete võrgustike ja nende kasulikkuse käsitlemisel.

Muude majanduslike ilmingute seas on sotsiaalsed suhted lähedaselt seotud ka tootlikkusega. Kuigi majandusmudelid omistavad tootlikkuse inimese enda omadustele, mida saab arendada õppimisega, mõjutab inimese positsioon grupis tema tootlikkust samuti mitmel põhjusel. Kuna hea läbisaamine on oluline, paistavad need, kellel on firmas ees tutvusi, oskuste poolest varakult silma ja väldivad vigu, mis teisi algajaid võivad takistada. Head suhted töökohasiseselt, mis lisavad ettevõttele firmaväärtust ja mõjuvad positiivselt töökeskkonnale ning tulemustele, võivad ergutada tööandjaid leidma uusi töötajaid läbi võrgustike, kui nad tunnevad, et kehtiv sotsiaalne kultuur toetab nende eesmärgi (Granovetter 2005: 41).

Suur osa lähenemistest, mis käsitlevad sotsiaalsete võrgustike olulisust tööturul, lähtuvad aga pigem töötaja vaatepunktist – sellest, kuidas viimane suudab elu jooksul kujunenud suhtlusvõrgustikku rakendada tööotsinguil või mil määral see loob iseeneslikult võimalusi teenistust leida. Lisaks avalikele ehk formaalsetele võimalustele – ajalehekuulutused, tööportaalid, tööturuamet – vabanenud töökohtadest teada saada ja sinna kandideerida, on olemas ka võimalused, mida pakuvad sotsiaalsed võrgustikud. Inimesed võivad kuulda uutest töökohtadest sõpradelt või tuttavatelt ning lasta neil end kandideerimisel toetada, varasem tuttav võib kutsuda inimese enda alluvusse tööle, nooruk võidakse võtta vanemate ettevõttesse palgale – võimalusi on palju. Olles osalised sotsiaalsetes võrgustikes, jõuab tahes-tahtmata meieni teavet uute töövõimaluste kohta, otsigu me neid või mitte.

Inimesed loovad ja hoiavad suhtevõrgustikke enamjaolt mittemajanduslikel eesmärkidel. Seega ei pea nad töökoha otsimisel neisse lisainvesteeringuid tegema ning läbi võrgustike on otsimisel väiksem kulu kui formaalsete meetodite puhul. Kuna varasemast eksisteerivad võrgustikud on isikute vahel ebavõrdseks jaotunud, loob see tööturul tegutsejate vahel ka ebavõrdse olukorra. (Granovetter 2005: 36)

Uurides sotsiaalsete võrgustike mõju töökoha leidmisele, tuleb arvestada väga paljude erinevate muutujate ja situatsioonidega, mistõttu võivad erinevad lähenemised järelduste ja leidude poolest olla küll korrektsed, kuid viidata erinevatele tulemustele – võrgustike kasulikkusele või kasu puudumisele. Selle ilmestamiseks on alljärgnevalt toodud empiirilisi leide, milleni jõudnud autorid on käsitlenud probleeme erinevatest vaatepunktidest ning sellest tulenevalt ka vastakate järeldusteni jõudnud.

Uurides seost kasutatud sideme tugevuse ja omandatud palga vahel, pole märkimisväärset seaduspära leitud (Bridges ja Villemez 1986). Ka pole täheldatud olulist korrelatsiooni ettevõttega seotud kontakti poolse abi ja saadava töötasu vahel (Marsden ja Hulbert 1988: 11) ning on leitud, et madalama haridusega inimeste puhul võib see olla hoopis negatiivne (Elliot 1999). Korporatsioonikaaslaste abi kasutamise ning prestiižsete ja kõrgepalgaliste töökohtade omandamise vahel on leitud aga tugev positiivne seos (Marmaros ja Sacerdote 2002). Rootsi töötute andmeid analüüsid on täheldatud, et oluliselt enam inimesi pöördus töökoha leidmiseks tugevate sidemete, mitte nõrkade poole, kuna töötuse perioodil võivad tugevad sidemed olulisemaks muutuda, sest neile on ligipääs kergem ning neil on ka suurem motivatsioon aidata (Korpi 2001).

Loury (2006) kirjutab, et võrgustike kasulikkust uurivate empiiriliste uuringute leidude suur erinevus pole üllatav, ning väidab, et uurimused, mis on leidnud positiivse korrelatsiooni võrgustike kasutamise ja palkade vahel, on tõenäoliselt andnud hinnangu kõrget palka pakkuvate kontaktide mõjule, negatiivse seose leidnud aga madalat palka pakkuvate omale.

Inimese suhtevõrgustik kujuneb välja tema elu jooksul, sõltudes paljudest tehtud otsustest ning suurel määral ka puhtast juhusest. Mehed ja naised on nii oma huvide, iseloomu kui ka elustiilide poolest niivõrd erinevad, et sugu mõjutab kahtlemata isiku sotsiaalse võrgustiku omadusi ja ülesehitust. Niisiis võivad suhtevõrgustikud kujundada olukorda tööturul meeste ja naiste jaoks erinevalt, avaldada nende käitumisele erinevat mõju ning tekitada ka ebavõrdsust konkureerimisel.

Marsden (1987) on 1985. aastast pärit esindusliku valimi alusel uurinud ameeriklaste suhtevõrgustikke lähtuvalt sellest, kellega nad kõige enam arutasid eluliselt olulisi teemasid. Kuigi ilmnes olulisi homogeensuse märke näiteks haridustaseme või rassi alusel, olid küsitletute kontaktid sooliselt üsna heterogeensed, kuid loomulikult mitte ideaalselt segunenud. Uurides meeste ja naiste sotsiaalsete kontaktide iseärasusi, ei tule väga olulisi erinevusi esile. Suuruse poolest meeste ja naiste võrgustikud ei erinenud. Küll aga oli naiste tähtsamate kontaktide hulgas statistiliselt oluliselt enam sugulussidemeid ning vähem mittesugulasi. Võrgustike tiheduse ja heterogeensuse puhul ei mänginud sugu olulist rolli. Järgneva 19 aastaga pole USA meeste ja naiste võrgustike erinevustes midagi muutunud peale selle, et mittesugulaste hulk nende võrgustikes on võrdsustunud (McPherson *et al.* 2006)

Üks põhjus, miks meestel võib suhtevõrgustike rakendamisel eelis olla, on see, et meeste elustiil on töökeskem ja nad pühenduvad tööle enam, mis annab parema võimaluse informatsiooni koguda. Nende töötunnid on pikemad, nad täidavad erinevamaid töökohti ning reisivad rohkem. Seetõttu suhtlevad nad tööalaste kontaktidega tihedamalt, koguvad seeläbi informatsiooni ning loovad kõrvalproduktina laialdased tööalased võrgustikud. (Petersen *et al.* 2000: 769)

Hanson ja Pratt (1991) on vaadelnud meeste ja naiste ametialast segregatsiooni geograafilisest lähtepunktist. Tööalase segregatsiooni tulemusena töötavad mehed ja naised vastavalt meeste ja naiste poolt domineeritavates ametites, mida iseloomustavad erinev palgatase ning karjääriredelil edenemise võimalused. Selle tekkimisele võivad aga kaasa aidata sugude erinevad tööotsimisviisid. Autorid kirjutavad, et varasemate uuringute põhjal leiavad naised tööalast informatsiooni pigem teistelt naistelt, sugulastelt, tööga mitteseotud ning kohalike kontaktidelt. Nende uuringu tulemustest selgub, et naised, kes töötavad aladel, kus domineerivad naised või mis on sooliselt integreeritud, saavad madalamat palka kui need, kes töötavad meeste poolt domineeritud kohtadel ning kes on kasutanud koha leidmiseks ülejäänud naistest vähem formaalseid meetodeid, veidi enam mõjuvõimuta kontakte ning tunduvalt enam mõjuvõimuga tutvusi. See tulemus viitab sotsiaalsete võrgustike olulisusele naiste ligipääsul „meeste ametitesse”. Naiste poolt rakendatud suhtevõrgustikud on olnud pigem pere- ja kogukonnakesksed. Mehed on aga naistest enam kasutanud abi tööga seotud tuttavatelt ning sõpradelt, kes ei pärine kogukonnast ega töökohalt.

Metoodika

Antud töö empiiriline osa põhineb Eesti tööjõu-uuringu (ETU) andmetel, mis on kogutud aastatel 2000–2010, sealjuures 2000. aasta andmetest on eemaldatud esimese kahe kvartali andmed ning 2010. aastal on viimaseks kaasatud perioodiks 1. kvartal. Tegemist on valikuuringuga, kus andmed kogutakse isikutelt ning mille üldkogumi moodustavad kõik Eestis elavad tööealised isikud ehk inimesed vanuses 15–74 (Eesti tööjõu-uuring ... 2009). Ajavahemikus 2000–2010 sisaldab ETU andmebaas kokku 160 184 vaatlust, kuid vaid 10 914 inimese puhul oli olemas informatsioon nii tööleidmisviisi kui ka palga kohta. Nemad moodustavad antud töös kasutatava valimi. Selline suur

vahe ilmneb seetõttu, et tööleidmisviis on märgitud vaid neil hõivatutel, kes on uue töökoha omandanud viimase 12 kuu jooksul. Mehi on valimis 5617 ehk 51,5% ning naisi 5297 ehk 48,5%.

Võrgustike kasutamist märkivateks kategooriateks valiti järgmised tööleidmisviisid: sõprade või sugulaste kaudu töö otsimine, pereettevõttes või -talus tööle asumine, parema tööpakkumise saamine ilma otsimata. Ülejäänud vastusevariandid liigitati formaalseteks, mille alla kuuluvad näiteks tööpakkumiskuulutustele vastamine, tööandjatega otsene kontakteerumine ning Tööturuameti abi kasutamine. Formaalse meetodite täielikku loendit selle pikkuse tõttu hetkel ära ei tooda.

Sellise jaotuse alusel leidis töö formaalsel teel 5189 inimest ehk 47,5% valimist ning läbi suhtevõrgustike 5725 inimest ehk 52,5%. Sotsiaalsete võrgustike kaudu leidis töö 56,4% meestest ning 48,3% naistest. See viitab sellele, et meestel on teatav eelis suhtevõrgustike kasutamisel tööturul. See võib olla seletatav asjaoluga, et meestel on ligipääs laialdasematele tööalastele võrgustikele, mis võimaldab nende kaudu ka enam töökohti leida. Samas ei anna antud jaotuse uurimine selgust, kas sellel on ka tasuv tulem.

Tööleidmisviisi tulukuse hindamiseks kasutatakse mõõdikuna indiviidi netokuupalka Eesti kroonides. Meeste keskmiseks palgaks on valimis 6180 krooni ning naistel 4263,7 krooni. Tabelist 2 selgub, et mehed, kes on töökoha leidmiseks suhtevõrgustikke kasutanud, on olnud kõrgema palgaga kui nende ülejäänud sookaaslased. Nimelt on neil 19% kõrgem keskmine netokuupalk kui formaalseid meetodeid kasutanuil.

Tabel 2. Keskmised netokuupalgad aastail 2000-2010, töö leidmise viisi ja soo lõikes, Eesti kroonides.

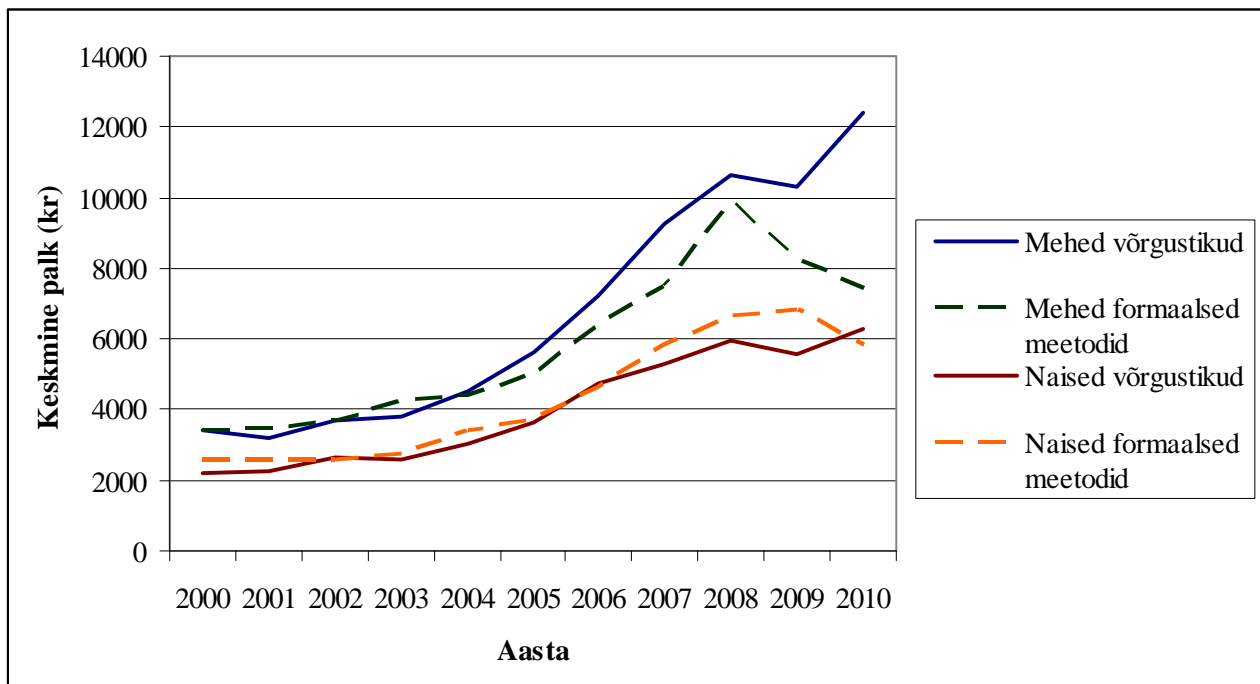
Sugu	Sotsiaalsed võrgustikud	Formaalsed meetodid
Mehed	6643,1	5581,8
Naised	4062,5	4451,7

Andmed: ETU 2000–2010; autori arvutused.

Naiste puhul on aga olukord vastupidine. Neil, kes on töökoha leidnud sotsiaalsete võrgustike kaudu, on 8,7% madalam keskmine netokuupalk kui ülejäänutel. See viitab naiste võimalikule ebasoodsamale olukorrale võrreldes meestega, kui asi puutub sotsiaalsete võrgustike rakendamisse tööturul. Antud aritmeetiliste keskmiste puhul jääb aga varjatuks palganumbrite dünaamika, mis on vaadeldaval perioodil oluline, kuna Eesti elas sel ajal üle majandusbuumi ning koos sellega ka palkade jõudsa kasvamisega.

Joonisel 9 on toodud meeste ja naiste keskmised palgad tööleidmisviiside lõikes perioodil 2000–2010. Nagu eelnevalt analüüsitud aritmeetiliste keskmiste põhjal näha oli, esineb meeste ja naiste keskmistes netokuupalkades teatav vahe. Ka on ilmne töö leidmise viiside seos keskmise palgaga ja selle dünaamikaga sugude lõikes. Nimelt, kui aastail 2000–2004 olid meestel ja naistel nii sotsiaalseid võrgustikke kui ka formaalseid töö leidmise viise kasutanute keskmised palgad umbes võrdsed, siis hilisematel aastatel on toimunud muutused. Naistel olid töö leidmise viiside lõikes palgaerinevused väga väikesed kuni 2006 aastani, millele järgnes formaalseid meetodeid kasutanute suurem edu aastani 2009. Meestel aga algas 2005. aastast suhtevõrgustikke kasutanute palga kiirem kasv ning nende keskmine palk on kõigil järgnevatel aastatel olnud tunduvalt kõrgem. Eriti märkimisväärne on see, et kui 2009. ja 2010. aastal formaalseid meetodeid kasutanud meeste keskmine palk tunduvalt langes, tabas 2009 sõprade ja tuttavate abi saanud meeste palku vaid väike langus, millele 2010 järgnes oluline tõus. 2010. aastal küsitletud meeste arv valimis on tööleidmisviiside lõikes vastavalt 43 ja 59. Tulemused viitavad sellele, et kiire

majanduskasvu aastatel tagas meeste seas edu pigem sotsiaalsete võrgustike kasutamine, naistel aga formaalsed töö leidmise viisid.



Joonis 9. Meeste ja naiste keskmine netokuupalk töö leidmiseks sotsiaalseid võrgustikke ja formaalseid meetodeid kasutanute puhul aastail 2000–2010 (Andmed: ETU 2000–2010).

Kirjeldav andmetele lähenemine nii graafikute kui ka keskmiste palkade võrdluse abil võib anda ülevaate üldistest suundumustest, kuid jätab vaatluse alt välja mitmed aspektid, mis võivad tulemusi seletada. Näiteks on oluline käsitleda ka indiviidi ennast iseloomustavaid näitajaid, millel on tõenäoliselt tema palgale suuremgi mõju kui töö leidmise viisil. Kuna eelnevalt toodud andmetele toetudes tehtud järeldused võivad olla ennatlikud, plaanib autor kasutada regressioonanalüüsi, et uurida indiviidi ja tema töökohta iseloomustavate tegurite seoseid nii sotsiaalsete võrgustike kasutamise tõenäosuse kui ka omandatud palgaga.

Kirjandus

Anspal, S., Kraut, L. ja Rõõm, T. (2010) Sooline palgalõhe Eestis. Empiiriline analüüs. Tallinn: Praxis, Centar. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/2_raport.pdf.

Bridges, W. P. ja Villemez, W. J. (1986) Informal Hiring and Income in the Labor Market. *American Sociological Review*, 51 (4), 574–582.

Elliot, J. R. (1999) Social Isolation and Labor Market Insulation: Network and Neighborhood Effects on Less-Educated Urban Workers. *The Sociological Quarterly*, 40 (2), 199–216.

- Eesti tööjõu-uuring 2009. Küsitleja juhend (2009) Tallinn: Eesti Statistikaamet. <http://www.stat.ee/public/files/aruandevormid/2009/407011376-juhend.pdf> (19.01.2010).
- Granovetter, M. (1973) The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78 (6): 1360–1380.
- Granovetter, M. (2005) The Impact of Social Structure on Economic Outcomes. *The Journal of Economic Perspectives*, 19(1): 33–50.
- Hanson, S. ja Pratt, G. (1991) Job Search and the Occupational Segregation of Women. *Annals of the Association of American Geographers*, 81 (2), 229–253.
- Korpi, T. (2001) Good Friends in Bad Times? Social Networks and Job Search among the Unemployed in Sweden. *Acta Sociologica*, 44(2): 157-170.
- Loury, L. D. (2006) Some Contacts Are More Equal than Others: Informal Networks, Job Tenure, and Wages. *Journal of Labour Economics*, 24 (2), 299–318.
- Marmaros, D. ja Sacerdote, B. (2002) Peer and Social Networks in Job Search. *European Economic Review*, 46, 870–879.
- Marsden, P. V. (1987) Core Discussion Networks of Americans. *American Sociological Review*, 52 (1), 122–131.
- Marsden, P. ja Hulbert, J. S. (1988) Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension. *Social Forces*, 66 (4), 1038–1059.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L. ja Brashears, M. E. (2006) Social Isolation in America: Changes in Core Discussion Networks over Two Decades. *American Sociological Review*, 71 (3), 353–375.
- Petersen, T., Saporta, I. ja Seidel, M. D. L. (2000) Offering a Job: Meritocracy and Social Networks. *The American Journal of Sociology*, 106 (3), 763–816.

Ameti sõltuvus täiendkoolitusest ja isikuomadustest Eesti meestel ja naistel

Ave Roots

Ootusseisundite teooria järgi on sugu ühiskonnas seotud staatusega: meeste jaoks kõrgema ja naiste jaoks madalama staatusega (Correll ja Ridgeway 2003). Samas on naistel võimalus saavutada spetsiifiline erialaga seonduv kõrgem staatus järjest oma professionaalseid oskusi tõstes. Titma jt (2010) uurimistulemused viitavad just sellele, et meestel ja naistel on tööturul edu saavutamiseks erinevad strateegiad. Kui meeste puhul on kõrgematele ametikohtadele (juhid, tippspetsialistid) pääsemisel hariduse kõrval olulised nende isikuomadused, siis naiste puhul need rolli ei mängi, kuid oluline on just enda täiendamine erialastel kursustel, mis jällegi meeste karjäärides mingit rolli ei mängi.

Titma jt (2010) on kasutanud oma uurimuses ainult ühe põlvkonna andmeid (1983. aastal keskkooli lõpetanud) ning tegemist ei ole esindusliku valimiga. Antud peatüki eesmärk on Titma jt (2010) poolt ühe põlvkonna alusel leitud tulemuste kontrollimine esindusliku valimi alusel ning meeste ja naiste erinevustele seletuste leidmine.

Enesetäiendamine

Inimkapitali teooria järgi võimaldab investeerimine inimkapitali tõsta indiviidi tootlikkust ning annab talle seetõttu eelised tööturul parema positsiooni ja suurema stabiilsuse saavutamisel võrreldes nendega, kes on inimkapitali vähem investeerinud (Fitzenberger ja Speckesseser 2004; Abraham ja Hinz 2005; Becker ja Hecken 2005). Enesetäiendamine on seotud ka spetsiifilise ajalise segmentatsiooniga elutee jooksul (Schömann ja Becker 1998, Becker ja Hecken 2005). See leiab aset enamasti töötee jooksul peale üld- ja erialahariduse lõpetamist (Fitzenberger ja Speckesseser 2004).

Spence (1973) toob välja, et signaaliteooria järgi toimub värbamine tööturul alati teadmatusel olukorras, mis sarnaneb lotomänguga: töövõtja produktiivsus ilmneb alles mõnda aega peale töösuhte algust. Tööandjad kasutavad sellises olukorras signaale, mis võiks vähemalt ligikaudselt anda infot töövõtja produktiivsuse kohta. Üks selline signaal on ka haridus ja samuti täiendkoolitus (Becker ja Hecken 2005: 138).

Põhjus, miks just kõrgema haridustasemega inimesed täiendavad end rohkem, võib tuleneda kahest asjaolust. Esiteks, neis on kujunenud välja paremad oskused õppida ja neil on kergem ka edaspidi õppida nii iseseisvalt kui ka kursustel (Fitzenberger ja Speckesseser 2004: 5). Teiseks, tööandjad kasutavad teatud filtreerimisprotsesse, saates koolitustele just neid töötajaid, kes on juba enam haritud, kuna nende kõrgem haridustase annab signaali, et nad on efektiivsemalt võimelised õppima ning nende haridusse tehtud investeeringud tõstavad nende produktiivsust enam kui vähem haritud töötajate kursustele saatmine nende produktiivsust tõstaks (Becker ja Hecken 2005: 141).

Oma olemuselt ei ole enesetäiendamise ja ametipositsiooni vahelised seosed üheselt määratud: ei ole selge, kas inimesed käivad kursustel lähtuvalt nende ametipositsioonist või aitab kursustel käimine teatud ametipositsiooni saada või säilitada. Samas, kui vaadata Titma jt (2010) uuringut, siis seal on tegemist longituudandmetega ning eelneva perioodi erialaste kursuste arv prognoosib juhi või professionaali ametipositsioonil olemist perioodi lõpus ja järgneval perioodil, seega võiks arvata, et kursustel käimine aitab saada kõrgematele ametipositsioonidele ja sinna püsima jääda (Titma jt 2010 artiklist ei selgu, kumma mõjuga on tegemist, kas juhi ja professionaali ametikohale saamise või selle positsiooni säilitamisega).

Erinevused meeste ja naiste puhul

Enesetäiendamine peaks olema oluline nii meeste kui ka naiste jaoks nii signaalvärtusena, inimkapitali suurendajana kui ka filtreerimise alusena ja seega peaks olema ka võrdne prognoosija kõrgematele ametikohtadele saamisel ja sinna püsima jäämisel. Samas on Titma jt (2010) leidnud, et erialastel kursustel käimisest on kasu ainult naistel. Mida rohkem on käidud erialastel kursustel, seda suurem tõenäosus on töötada juhi ja tippspetsialisti ametikohal. Samas meeste puhul ei oma kursustel käimine või mitte käimine juhi ja tippspetsialisti ametikohal olemisele mitte mingisugust mõju.

Veel on märkimisväärne, et meeste puhul, erinevalt naistest, on juhi ja tippspetsialisti positsioonil oleku prognoosijaks sotsiaalne aktiivsus keskkooli ajal (Titma jt 2010). Sotsiaalsühholoogiliste tunnuste ja ühiskondliku positsiooni vahelisi seoseid on leidnud ka näiteks Kohn (2006), kuid tema põhjendab meeste ja naiste vahelisi erinevusi sellega, et mehi on naistest enam juhipositsioonil (Kohni puhul on sotsiaalse positsiooni määratlemisel oluline omand ja alluvate olemasolu).

Kuna Titma jt (2010) poolt kasutatud sotsiaalne aktiivsus oli mõõdetud keskkooli ajal ja see prognoosis indiviidide ametipositsiooni üle kahekümne aasta hiljem, on tegemist selge põhjusliku seosega, kus isikuomadus määrab mingitele ametipositsioonidele saamise. Roberts ja DelVecchio (2000) on jõudnud 152 longituuduuringu metaanalüüsi tulemusel järeldusele, et isikuomadused püsivad elutee jooksul üsna muutumatuna. Seega võib järeldada, et kui isikuomadused on seotud teatud positsioonil olemisega, siis on üheselt tegemist isikuomaduste mõjuga teatud positsioonile jõudmisel.

Meeste ja naiste erinev staatus ühiskonnas

Ootusseisundite teooria järgi määravad ootused inimeste saavutustele (produktiivsusele) ära nende teatud omadused, mis omavad staatust andvat väärtust vastavas sotsiaalses kontekstis (Correll ja Ridgeway 2003). Antud teooria kehtib olukorras, kus on tegemist ülesande täitmisele suunatuse ja kollektiivsete eesmärkide täitmisega. Nendele tingimustele peaks vastama enamus töökohti ja seetõttu võib antud teooriat rakendada töökoha tingimustes. Correll ja Ridgeway (2003) jagavad staatuskarakteristikud kahte kategooriasse: konkreetset ja hajusad. Konkreetset staatuskarakteristikud on seotud konkreetsete oskustega (nt raamatupidamine) ja annavad nende oskusega inimestele kõrgema staatuse olukorras, kus neid konkreetseid oskusi vaja läheb (nt eelarve planeerimine). Hajusate staatuskarakteristikute mõju ulatub aga paljudesse erinevatesse kontekstidesse ka juhul, kui antud ülesande täitmine ei ole üldse vastava tunnusega seotud. Hajusad staatuskarakteristikud on näiteks sugu ja rahvus.

Tulles tagasi eelpool kirjeldatud sooliste erinevuste juurde töökohal, võib neid ootusseisundite teooriast lähtuvalt tõlgendada järgnevalt: mehed, kelle staatus on hajusast staatuskarakteristikust (sugu) tulenevalt kõrgem, saavutavad kõrgema positsiooni juhul, kui nad on aktiivsemad ja initsiatiivikamad kui teised (aktiivsus siinkohal võiks näidata nende ettevõtlikkust antud töökoha taotlemisel ja iseseisvust nende ülesannetega toimetulekul); naistel jällegi, kuna nende staatus on hajusa staatuskarakteristiku järgi madalam, peab töökohale saamiseks ja sellel püsimiseks olema konkreetne staatuskarakteristik (neil on võimalik kõrgemat staatust saavutada oma kompetentsi kaudu).

Meetod

Kontrollimaks isikuomaduste mõju teatud ametipositsioonile saamisel eesti ühiskonnas esindusliku valimi abil ning selle mõju muutumist aja jooksul, on antud peatükis kasutatud Euroopa sotsiaaluuringu (ESS) 2004. (1989 indiviidi), 2006. (1517 indiviidi) ja 2008. (1661 indiviidi) aasta Eesti andmeid. Keskmiselt olid 42% küsitletutest mehed ja 58% naised.

Tööturupositsiooni näitavaks sõltuvaks tunnuseks on amet. Algandmetes oli see kodeeritud ISCO-88 4-numbrilisele skaalale. Esmases analüüsis kasutati modifitseeritud Erikson-Goldthorpe skaalat samal kujul kui Titma jt (2010) seda tegid, kuid, kuna autorit huvitas just sotsiaalse aktiivsuse mõju ülemistele ametipositsioonidele kuulumisel, siis said need vastandatud kõigi ülejäänutega ning lõplikuks skaalaks kujunes: juhid (12%), tippspetsialistid (14%), keskastmespetsialistid (15%), ülejäänud (59%). Ametite jaotusest soo lõikes annab ülevaate lisa 1.

Aktiivsust mõõdetakse selle abil, kas inimene on viimase 12 kuu jooksul võtnud ühendust valitsusametniku või poliitikuga, teinud tööd viimase 12 kuu jooksul poliitilises parteis või huvigrupis või teinud tööd viimase 12 jooksul mõne muu organisatsiooni heaks. Kui inimene oli teinud vähemalt ühte neist tegevustest, siis klassifitseerus ta aktiivse isiksusega indiviidiks. Aktiivseid oli meeste seas 14% ja naiste seas 13%.

Kontrolltunnustena on mudelisse lisatud haridustase, mis on mõõdetud kolmeastmelisel skaalal ja küsitlusaasta.

Enesetäiendamise ja ametipositsiooni vaheliste seoste uurimisel kasutati Eesti tööjõu-uuringu (ETU) 2004. (14 645 indiviidi) ja 2006. (16 786 indiviidi) aasta andmeid. Mehi oli 47% ja naisi 53%.

Ametigrupi puhul oli samuti kasutatud Erikson-Golthorpe skaalat samal kujul kui Titma jt (2010) on seda teinud: Juhid (12%), tippspetsialistid (13%), keskastme spetsialistid (16%), teenindajad (12%), oskustöölised (35%), lihttöölised (12%). Täpsema ülevaate ametitesse kuulumise osakaaludest soo lõikes annab lisa 1.

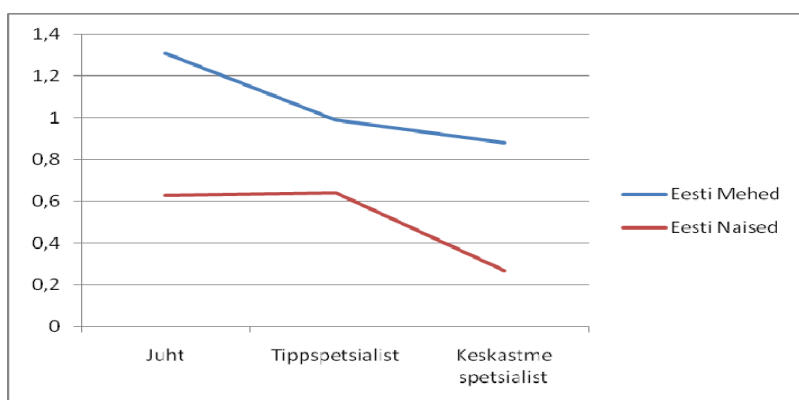
Enesetäiendamise mõõtmisel kasutati nii ametlikel kursustel ja seminaridel osalemist (osales tööalastel täiendus- või ümberõppekursustel või tööalasel konverentsil, seminaril) kui ka iseseisvat enesetäiendamist (õppis iseseisvalt, kasutades trükitud materjale: erialakirjandust, teadusajakirju jm, õppis iseseisvalt arvuti abil, kasutades interaktiivseid programme Internetis, õppis iseseisvalt, kasutades arvutit või muud elektroonilist materjali, käis enesetäiendamise eesmärgil raamatukogus või mujal materjalide saamiseks, õppis iseseisvalt muul viisil). Nende küsimuste alusel koostati indeks, kus iga tegevus andis ühe lisanduva ühiku. Indeksi miinimumväärtus oleks saanud olla 0 (pole ennast täiendanud) ja maksimumväärtus 7 (2 koolituse + 5 iseseisva õppimise viisi). Tegelik maksimum on 5 erinevat enesetäiendamist. 14% vastanutest on tegelenud mingil viisil enesetäiendamisega, naistest on seda teinud 15% ja meestest 12%. Lisa 2 annab põhjalikuma

ülevaate, kui suur osa erinevatel ametipositsioonidel olevatest meestest ja naistest on ennast täiendanud aastatel 2004 ja 2006.

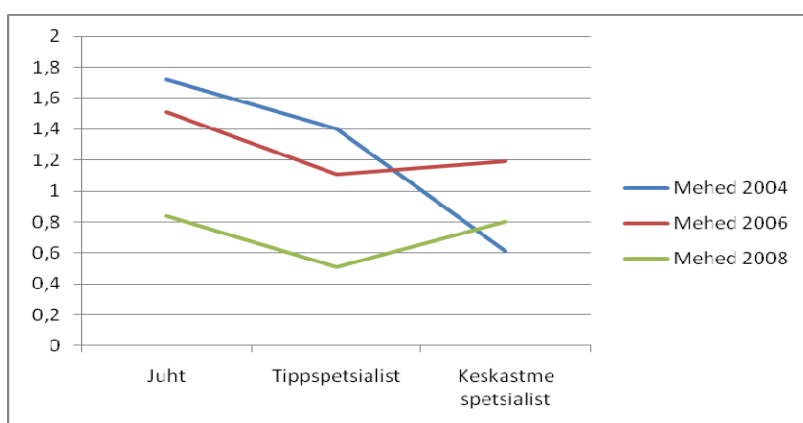
Kontrolltunnusena on regressioonanalüüsis kasutatud veel haridustaset. Meetodina on nii aktiivsuse kui ka enesetäiendamise mudelis kasutatud multinominaalset logistilist regressioonanalüüsi.

Ametikoha sõltuvus aktiivsusest ja isikuomadustest

Joonis 10 kajastab regressioonimudelit, millesse on peale aktiivsuse lisatud kontrolltunnustena ka haridustase ja küsitlusaasta (vt lisa 2). Erinevalt Titma jt (2010) tulemustest on aktiivne isiksus kõrgematele ametipositsioonidele kuulumise prognoosimisel oluline tegur nii naiste kui meeste puhul. Jooniselt 10 näeme aga, et meeste jaoks on sellel tugevam mõju kui naiste jaoks, eriti juhipositsioonile kuulumise prognoosimisel (aktiivsus ei ole naiste puhul keskastme spetsialisti kohale kuulumise prognoosimisel statistiliselt oluline).



Joonis 10. Aktiivsus sotsiaalsele positsioonile kuulumise prognoosijana meestel ja naistel regressioonimudelite järgi.



Joonis 11. Aktiivsus meeste puhul ametikoha prognoosijana aastatel 2004 – 2006.

Jooniselt 11 selgub, et meeste puhul aktiivse isiksuse roll juhi ja professionaali ametikohal olemise prognoosimisel järjest väheneb. Seega võib olla tegemist Eesti üleminekuperioodi nähtusega, mis aja jooksul taandub ja aktiivse isiksuse asemel hakkavad kõrgemate ametipositsioonide

saavutamisel rolli mängima muud tegurid. Antud juhul oleks vajalik uurida, milline oli aktiivsuse mõju ametikoha prognoosimisel enne 2004. aastat (aastat 2004 peetakse kõige sagedamini siirdeperioodi lõpuks Eestis seoses Euroopa Liitu astumisega nt Kornai 2008), siis saaks ka täpsemalt öelda, kas efekti vähenemine on seotud kaugenemisega siirdeperioodist.

Naiste puhul ei ole pilt nii selge. 2004. aastal ei ole aktiivne isiksus ametikoha prognoosimisel statistiliselt oluline mitte ühegi ametikoha puhul. Aastal 2006 on aktiivne isiksus juhi ja professionaali kohale kuulumise statistiliselt oluline prognoosija ning regressioonikordajad on antud juhul üsna sarnase suurusega, juhtide puhul 1,1 ja professionaalide puhul 1,2. Aastal 2008 on aktiivne isiksus statistiliselt oluline ainult professionaalide ametikohale kuulumise prognoosija. Naiste puhul võiks öelda, et läbiv trend puudub ja seosed on pigem juhuslikud. Ülevaate sellest, kuidas aktiivsus prognoosib ametikohta nii naiste kui meeste puhul, annab lisa 3.

Ametikoha sõltuvus enesetäiendamisest

Tabel 3 näitab, et tegelikult enesetäiendamise osas meeste ja naiste vahel erinevust ei ole. Selgub, et nii meeste kui naiste puhul on enesetäiendamine seotud just tippspetsialisti ametikohaga, mis on ka väga loogiline, kuna sellised positsioonid on kõige enam seotud teadmistega ja nende uuenemisega. Üllatav on see, et enesetäiendamine ei ole juhi positsioonile kuulumise statistiliselt oluline prognoosija.

Tabel 3. Enesetäiendamise mõju ametipositsiooni prognoosimisel multinomiaalse logistilise regressiooni abil meestel ja naistel.

Aasta	Sugu	Amet					R ²	ln
		Juhid	Tippspetsialistid	Teenidajad	Oskustöölised	Lihttöölised		
2004	M	0,00	0,19*	-0,45**	-0,79***	-0,81***	0,30	3821
	N	0,06	0,21***	-0,53***	-0,99***	-1,16***	0,36	3979
2006	M	0,02	0,24**	0,08	-0,70***	-0,95***	0,33	4888
	N	0,05	0,27***	-0,26***	-0,68***	-0,72***	0,34***	4873

Märkus: Kontrolltunnusena on mudelisse lisatud haridustase.

*** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

Kokkuvõte ja edasine uurimine

Antud peatükist selgub, et aktiivsus on Eestis tõesti meeste jaoks tugevama mõjuga juhi ja professionaali positsioonile kuulumisel kui naiste jaoks. Samuti selgub, et selle isikuomaduse mõju juhi ja tippspetsialisti positsioonile kuulumisel aja jooksul väheneb, vähemalt 2000ndatel. Naiste puhul selget ajalist seost aktiivsuse ja kõrgematele positsioonidele kuulumise vahel ei ole.

Selgus, et enesetäiendamine on oluline just tippspetsialistide jaoks ning selle mõju on meeste ja naiste puhul sarnane. Lisa 4 näitab, et võiks arvata, et enesetäiendamine aja jooksul väheneb. Seda trendi peaks uurima pikema perioodi vältel.

Antud peatükis toodud tulemused kinnitavad Titma jt (2010) saadud tulemusi selles osas, et aktiivsus isikuomadusena on tõesti tugevama mõjuga meeste puhul kõrgematele

ametipositsioonidele kuulumisel, võrreldes naistega. Erinevalt Titma jt (2010) leitud selgub antud analüüsist, et see omadus on ka siiski naiste jaoks oluline. Tulles tagasi staatuskarakteristikute teooria juurde, võib olla, et isikuomadustel on meeste puhul suurem mõju tulenevalt nende kõrgema väärtusega hajusast staatuskarakteristikust. Siiski kinnitust asjaolule, et naised tugevdavad oma staatust spetsiifiliste staatuskarakteristikute (professionaalsuse) kaudu, antud juhul analüüsist välja ei tule.

Edaspidi tuleks uurida enesetäiendamise mõju ametikoha prognoosimisel pikema ajaperioodi jooksul ning aktiivsuse ja enesetäiendamise tähtsust ametikoha prognoosimisel võrdluses mõne muu Lääne- ja Ida-Euroopa riigiga.

Kasutatud kirjandus

Abraham, M., Hinz, T. (2005). Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. *Arbeitsmarktsoziologie*. Abraham, M., Hinz, T. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 17-68.

Becker, R., Hecken, A. (2005). Berufliche Weiterbildung – arbeitsmarktsoziologische Perspektiven und empirische Befunde. *Arbeitsmarktsoziologie*. Abraham, M., Hinz, T. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Correll, S. J., Ridgeway, C. L. (2003). Expectation States Theory. *Handbook of Social Psychology*. Delamater, J. New York: Springer, 29-51.

Fitzenberger, B., Speckesser, S. (2004). Eine ökonomische Einordnung der Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der Aktiven Arbeitsmarktpolitik. *Discussion Paper No 04-23*, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.

Kornai, J. (2008). The Great Transformation of Central Eastern Europe: Success and Disappointment. *Institutional Change and Economic Behaviour*. Kornai, J., Matyas, L., Roland, G. Houndmills, New York: Palgrave Macmillan, 44: 1-37.

Roberts, B. W., DeVecchio, W. F. (2000). The Rank-Order Consistency of Personality Traits From Childhood to Old Age: A Quantitative Review of Longitudinal Studies. *Psychological Bulletin*, 126(1): 3-25.

Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3): 355-374.

Titma, M., Roots, A., Soidla, I. (2010). Gender Differences in Intragenerational Mobility: The Case of Estonia. *European Sociological Review*, 26(3): 337-350.

Lisa1. Ametite jaotus soo lõikes erinevates küsitlustes erinevatel etappidel (%).

Amet	ESS 2004		ETU 2004		ESS 2006		ETU 2006		ESS 2008	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Juhid	12	8	15	8	13	9	15	9	16	13
Tippspetsialistid	9	15	8	18	9	20	8	19	9	19
Keskastme spetsialistid	7	22	9	23	10	21	9	23	7	19
Teenindajad	4	19	5	19	5	17	5	20	5	18
Oskustöölised	54	20	53	17	52	18	55	17	54	18
Lihttöölised	14	16	10	15	11	15	8	12	9	13
Kokku	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lisa 2. Aktiivsus sotsiaalsele positsioonile kuulumise prognoosijana meestel ja naistel aastatel 2004-2006 kokku regressioonimudelite järgi

Sugu	Amet			R ²	ln
	Juht	Tippspetsialist	Keskastme spetsialist		
M	1,31***	0,99***	0,88***	0,26	1981
N	0,63***	0,64***	0,27	0,27	2739

Märkused: Mudelisse on kontrolltunnustena lisatud haridus ja küsitluse toimumise aasta.

*** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

Lisa 3. Aktiivsus ametikoha prognoosijana meestel ja naistel aastatel 2004 – 2006 regressioonimudelite järgi aastate kaupa.

Aasta	Sugu	Amet			R ²	ln
		Juht	Tippspetsialist	Keskastme spetsialist		
2004	M	1,72***	1,40***	0,61	0,29	724
	N	0,43	0,04	0,07	0,26	1060
2006	M	1,51***	1,11**	1,19***	0,27	603
	N	1,11**	1,18***	0,34	0,27	783
2008	M	0,84**	0,51	0,80*	0,23	654
	N	0,49	0,67*	0,36	0,28	896

Märkused: Mudelisse on kontrolltunnustena lisatud haridus ja küsitluse toimumise aasta.

*** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

Lisa 4. Ennast mingil viisil täiendanute % ametite lõikes.

Amet	2004		2006	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised
Juhid	31	31	25	25
Tippspetsialistid	42	41	37	37
Keskastme spetsialistid	27	27	22	23
Teenindajad	12	12	23	12
Oskustöölised	8	6	7	6
Lihttöölised	5	4	5	5

Meeste ja naiste võrdne õigus tööle - põlvkondade erinevad hoiakud Euroopa riikides

Kairi Kasearu

Ühiskonna tasandil on sooline võrdõiguslikkus viimastel aastatel pälvunud üha suuremat avalikkuse tähelepanu. Palju on arutletud meeste ja naiste võrdsete võimaluste, õiguste ja kohustuste üle nii avalikus sfääris (tööturul, hariduses, erinevatele teenustele ligipääsul) kui ka erasfääris (koduses majapidamises, töö- ja pereelu ühitamises) ning seadustega on üritatud luua sugupooltele võrdsemaid võimalusi, nt Eestis on võrdse kohtlemise põhimõtte sätestatud Soolise võrdõiguslikkuse ja Võrdse kohtlemise seadustes. Hoolimata võrdõiguslikkust toetavatest seadustest on meeste ja naiste sissetulekute erinevus Eestis alates 2000. aastast kasvanud (Anspal jt 2010). Niinimetatud sooline palgalõhe tuleneb ühelt poolt struktuursetest tingimustest: tööturu soolisest segregatsioonist, osaaajaga töötamise võimalusest, investeringutest inimkapitali, kuid teisalt ka väärtushoiakulisest tasandist ehk soolisest diskrimineerimisest ja võrdõiguslikkust toetavatest hoiakutest (vt Anspal jt 2009). Käesolev töö keskendub küsimusele kuivõrd on täheldatav muutus üldises hoiakus meeste ja naiste võrdsele osalemisele tööturul 1990 ja 2008 aasta võrdluses.

Üldised arengud

Üldise trendina on lääne ühiskondades naiste tööhõive järjest kasvanud (vt Blossfeld ja Hakim 1997), aastal 2007 lähenes EL-27 keskmine naiste tööhõive määr 60 protsendile (Anspal jt 2010: 21) ja naiste panus leibkonna kogusissetulekusse on pidevalt suurenenud (Sørensen ja McLanahan 1987; Sweeney 1997; Sussman ja Bonnell 2006). See ei tähenda siiski seda, et meeste ja naiste positsioon tööturul oleks võrdne. Eestis läbi viidud uuringud on kinnitanud üha suurenevat palgalõhet (Anspal jt 2010) ning meeste ja naiste erinevat kohtlemist töökohale kandideerimisel (Anspal jt 2010, Karu jt 2007). Millest tulenevad sellised erinevused?

Inimkapitali teooria leiab, et meeste ja naiste sissetuleku erinevus ning võimalus leida tööd tuleneb erinevustest meeste ja naiste produktiivsuses. Produktiivsuse vahe tuleneb aga meeste ja naiste erinevatest investeringutest isiklikku ja tööspetsiifilisse inimkapitali (Blossfeld ja Drobnic 2001). Antud lähenemisest tulenevalt saaks sugupoolte vahelist võrdsust tööturul suurendada läbi naiste suuremate investeringute haridusse ja väljaõppesse. Ilmselt on inimkapitalil tuginev seletus ühiskonnaspetsiifiline, nt kui vaadata Eesti ühiskonda, siis kõrghariduse omandajate seas on rohkem naisi kui mehi, seega inimkapitali lähenemine ei anna täit seletust.

Teisalt on nõudlusele orienteeritud tööturu segmenteerumise uuringud otsinud tõestust väitele, et tööturg on jagatud suhteliselt suletud osaturgudeks, mis ei ole meestele ja naistele ühtemoodi ligipääsetavad. Peamise põhjusena nähakse siin tööandjate kalduvust kasutada statistilise diskrimineerimise mehhanismi, mille kohaselt järgitakse eeldust, et naised on keskmiselt vähem pühendunud ja stabiilsed töötajad kui mehed (nt Phelps 1972, Wharton 2005). Samuti võib noore naistöötaja töölevõtmist takistada eelarvamus tema peatse lastega kojujäämise kohta ja hirm, et pereelu võib naise puhul takistada töökohuste täitmist rohkem kui mehe puhul (Karu jt 2007). Blossfeldi ja Drobnici (2001) järgi oleks antud lähenemisest tulenevalt keskne poliitiline seisukoht soolise võrdõiguslikkuse suurendamiseks toetada naiste osalemist tööturul, näiteks kehtestada naiste jaoks raskemini ligipääsetavates valdkondades sookvoodid.

1970. aastatel feministlikust lähenemisest kantud tööturu uuringud pigem rõhutasid, et naiste tasustatud töö, tööturul osalemine ja sissetulekud tulenevad tööandjate ja ametiühingute ametnike universaalsest diskrimineerivast tegevusest (Madden 1973; Hartmann 1976). Seega antud perspektiivist tulenev lahendus oleks seadustega soodustada naiste ja meeste võrdseid võimalusi, mille kaudu vähendada meeste domineerimist ja saavutada töötavate meeste ja naiste vahel suurem võrdsus.

Võrreldes 1970. aastatega on meeste ja naiste positsioon tööturul sõltuvalt riigist võrdsustunud rohkemal või vähemal määral tänu sotsiaalsetele muutustele haridus- ja tööhõivesüsteemis ning võrdõiguslikkuse põhimõtete rakendamisele seadustes ja poliitilistes meetmetes. Sellest tulenevalt võiks eeldada, et soolised erinevused on kõikides tööga seonduvates olulistest aspektides tunduvalt vähenenud. Siiski leiavad Blossfeld ja Drobnic (2001), et suured pingutused on kandnud vähe vilja ja endiselt on õhus küsimus, millised mehhanismid hoiavad alal soolist ebavõrdsust nii indiviidi kui ka institutsioonide tasandil, kuigi struktuursed muutused pigem toetavad suuremat võrdsust.

Üks võimalus on vaadata lisaks struktuursetele muutustele, kuivõrd ühiskonnas valitsev sooideoloogia toetab meeste ja naiste võrdseid võimalusi tööturul ja töö- ning pereelu ühitamist. West ja Zimmerman (1981) pöörasid ühtede esimestena tähelepanu sellele, et inimesed oma igapäevases suhtlemises ja tegevustes taastoodavad ideoloogiat, mis kehtestab normid ja arusaamad, kuidas sugupoolte esindajad peaksid käituma. Sooideoloogia keskmes on arusaam, et igapäevategevused on jagatud kaheks eraldiseisvaks sfääriks: kodune sfäär, mis on traditsiooniliselt naiste pärusmaa ja tasustatud töö ehk meeste vastutusala. Seega võib eeldada, et olenevalt sellest, kui tugevalt on vastavas ühiskonnas alal traditsioonilise sooideoloogia järgimine, mõjutab see võrdõiguslikkuse levikut ning meeste ja naiste erinevusi tööturul. Muidugi ei saa siin eitada ka vastupidist seost - võrdõiguslikkuse teadlik juurutamine ja vastavad institutsionaalsed ettekirjutised hakkavad ise murendama traditsioonilist sooideoloogiat. Sellisel juhul võib eeldada, et nooremad põlvkonnad võõranduvad järjest enam traditsioonilisest sooideoloogiast ja väärtustavad sugupoolte vahelist võrdset tööjaotust nii kodus kui ka väljaspool kodu. Seda kinnitavad ka Ameerikas läbiviidud uuringud (Masson ja Lu 1988; Brewster ja Padavic 2000), mis on näidanud, et sooideoloogia on aastakümnete jooksul muutunud järjest liberaalsemaks. Ühiskonna tasandil seletatakse hoiakute muutust ühelt poolt sellega, et toimub muutus inimeste individuaalsetes hoiakutes, teisalt panustab liberaalsema arvamuse kujunemisesse populatsiooni liikmete vaheldumine ehk vanemate kohortide asendumine uutega (Alwin jt 1991). Brewster ja Padavic (2000) leidsid, et Ameerika ühiskonna puhul on sooideoloogia muutumine seletatav demograafiliste sündmustega (sünd ja surm).

Samas ei tohiks unustada, et väärtuste muutumine on tugevalt ühiskonnaspetsiifiline. Lähtudes arengulise idealismi paradigmast (Thornton 2001) on inimeste hoiakud ja käitumine paljuski juhitud ühiskonna tasandil propageeritavast ideoloogiast. Thornton ja Philipov (2009) leidsid analüüsid Ida-Euroopa riikide abiellumis-, vaba kooselu ja lastesaamise trende 1990.-2000. aastatel, et paljuski on antud muutused seletatavad läänelike pereloomeliste hoiakute kiire ülevõtmisega ja käitumise kohandumisega. Seega võib eeldada, et sarnane tendents peab paika ka sooideoloogia puhul.

Meetod

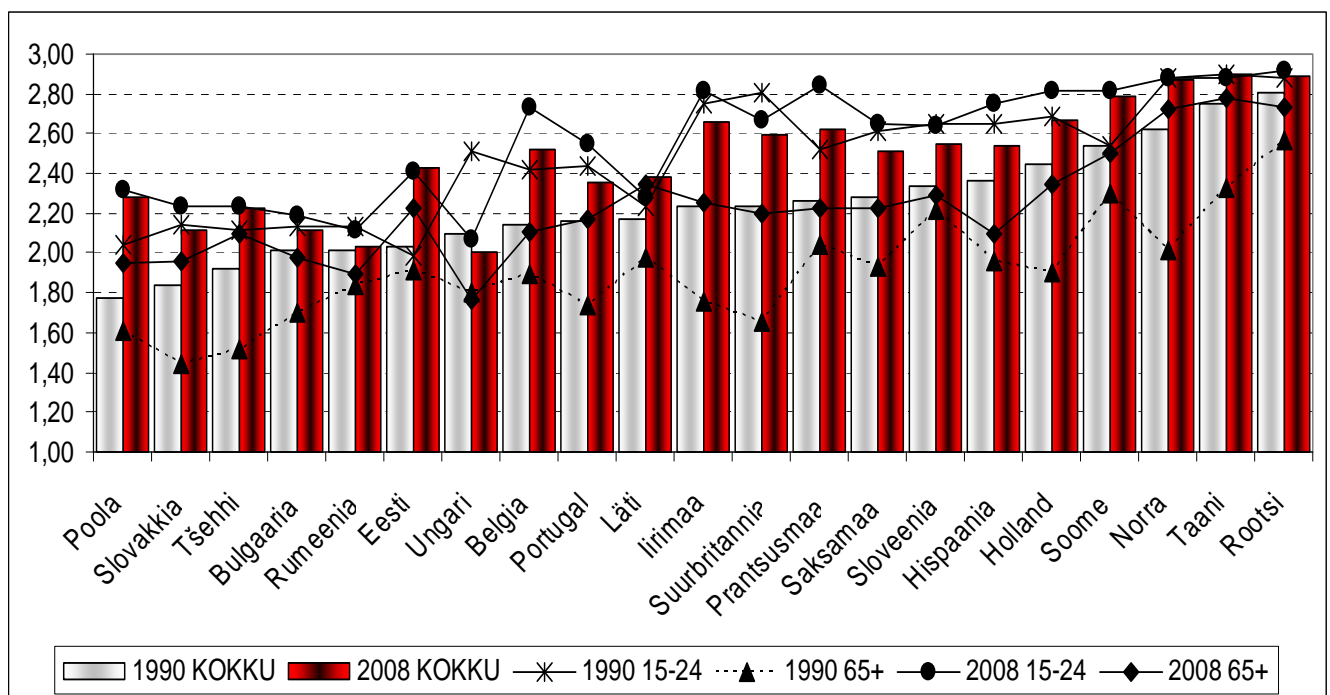
Analüüs põhineb 1990. aasta Euroopa väärtuste uuringu (ik European Value Survey) ja 2008. aasta Euroopa sotsiaaluuringu (ik European Social Survey) andmetel. Vaatluse alla on võetud 21 Euroopa riiki: Belgia, Bulgaaria, Hispaania, Holland, Iirimaa, Eesti, Läti, Norra, Poola, Portugal, Prantsusmaa, Rootsi, Rumeenia, Saksamaa, Slovakkia, Sloveenia, Soome, Suurbritannia, Taani, Tšehhi ja Ungari. Valimi suurused varieerusid 1990. aastal 588 indiviidist Soomes kuni 2792

indiviidini Belgias, Euroopa Sotsiaaluuringus jäi valimi suurus olenevalt riigist 1500-2000 indiviidi vahele.

Põhiliseks uuritavaks tunnuseks on hinnang väitele: kui töökohti napib, siis meestel on suurem õigus töökohale kui naisel. Väärtuste uuringus paluti vastajal anda oma hinnang kolmepunktilisel skaalal: 1 - nõustun, 2 - ei nõustu, 3 - ei nõustu ega ole vastu. Euroopa sotsiaaluuringus on hinnang mõõdetud viiepunktilisel skaalal: 1 - olen väga nõus, 2 - olen nõus, 3 – ei nõustu ega ole vastu, 4 - ei ole nõus, 5 - ei ole üldse nõus. Võrdleva analüüsi eesmärgil ühtlustati skaalad järgnevalt: väärtuste uuringu puhul kodeeriti skaala ümber, mittenõustumine kodeeriti kolmeks ja ei nõustu ega ole vastu kaheks; ESS-i puhul kodeeriti kokku väärtused väga nõus ja olen nõus, samuti väärtused ei ole nõus ja ei ole üldse nõus. Seega uus tunnus on kolme kategooriaga: 1 - olen nõus, 2 - ei ole nõus ega vastu ja 3 - ei ole nõus.

Muutused hoiakutes

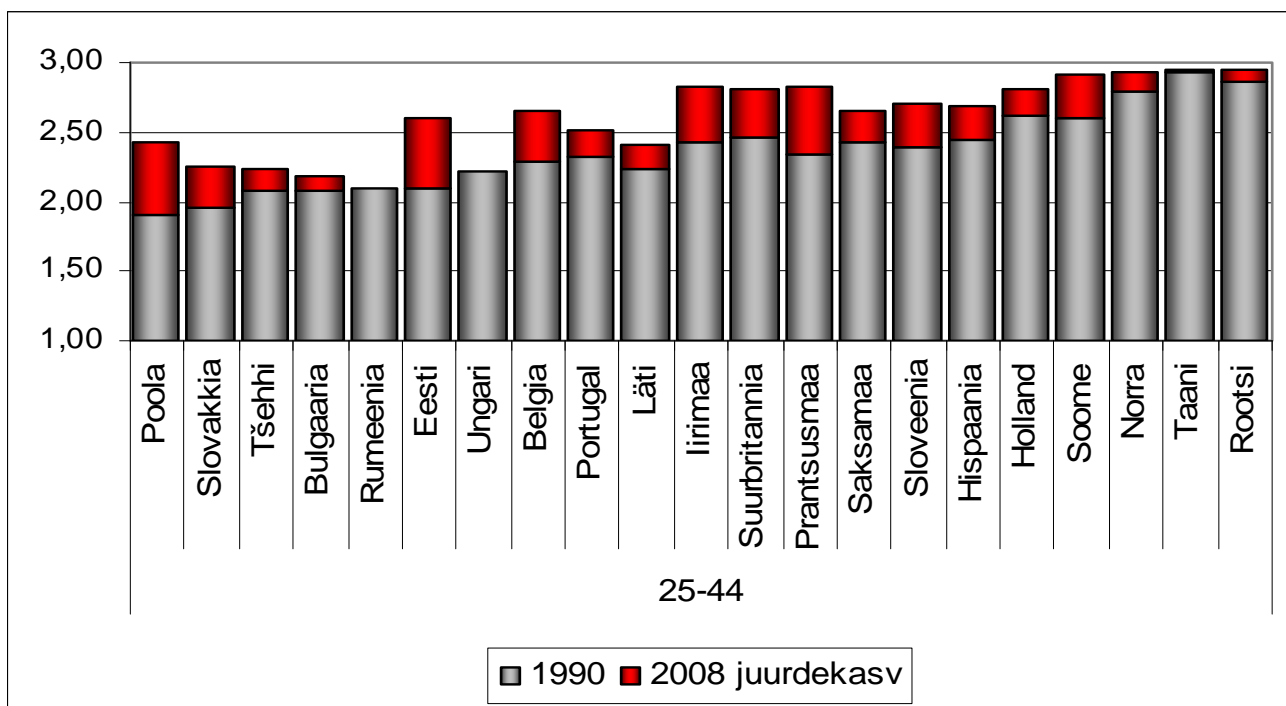
Järgnevalt vaatame, kuidas on Euroopa riikides 18 aasta jooksul muutunud hoiak meeste ja naiste võrdsuse võimalusele saada töökohtade vähesuse tingimustes tööd. Joonisel 12 on esitatud keskmine hinnang väitele: võrreldes naistega on meestel suurem õigus töökohtadele, kui töökohti napib. Võrreldes 1990. aastal antud keskmist hinnangut 2008. aastal antud hinnanguga ilmneb, et kõikides teistes riikides peale Ungari on väitega mittenõustujate osakaal kasvanud. Suurimad muutused on toimunud Ida-Euroopa riikides, nii on keskmine hinnang kasvanud skaalal 1-3 Poolas 0,47 ja Eestis 0,4 punkti võrra. Väiksem muutus Põhjamaade keskmises hinnangus on seletatav 1990. aasta suhteliselt suure mittenõustujate osakaaluga. Põhjamaad ületavad 1990 aasta näitaja poolest 2008. aasta näitajat Ida-Euroopa riikides. Seega peegeldub siin selgelt võrdõiguslikkuse ideoloogia pikaajalisus Põhjamaades. Võrreldes Eestit teiste Ida-Euroopa riikidega ilmneb, et Eestis on mittenõustujate osakaal kasvanud kõige jõudsamalt ehk siis Eestis on 18 aasta jooksul laiemalt levinud sugudevahelist võrdsust rõhutavad tõekspidamised kui nt Bulgaarias, Rumeenias ja Lätis.



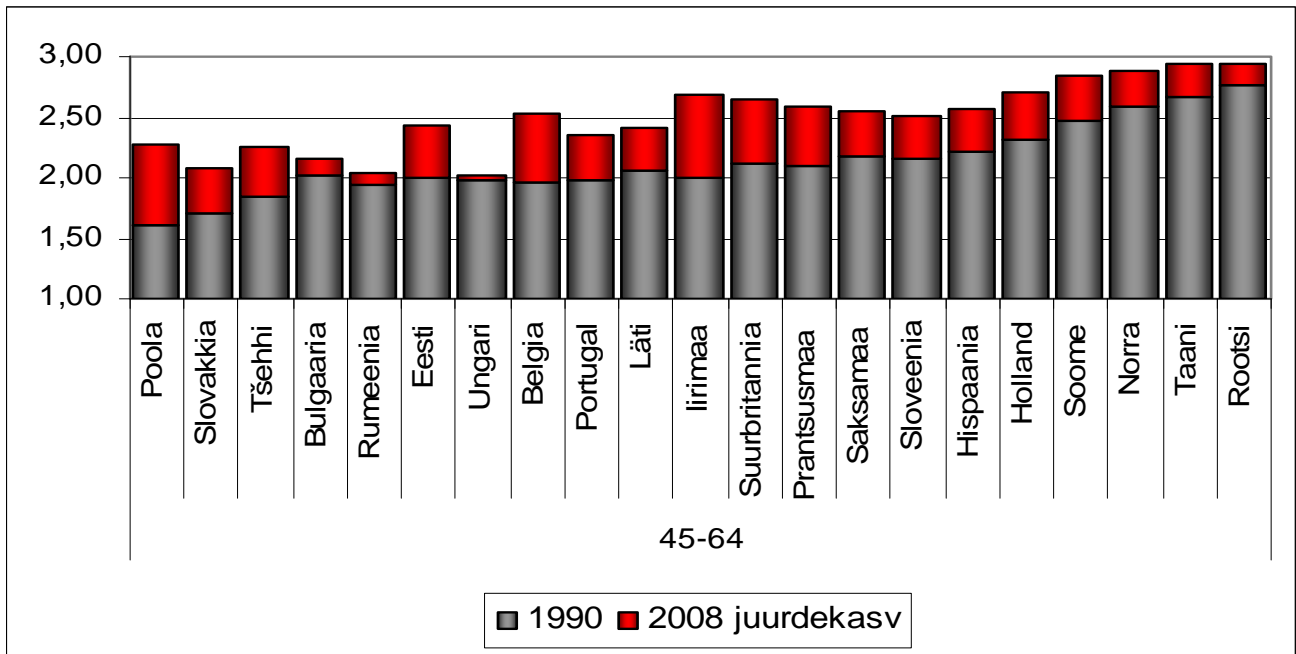
Joonis 12. Hinnang väitele „Võrreldes naistega on meestel suurem õigus töökohtadele, kui töökohti napib“ nooremas ja vanimas vanusrühmas aastatel 1990 ja 2008.

Joonisel on eraldi esitatud vanima ja noorima vanuserühma keskmised hinnangud erinevatel aastatel. Võrreldes vanema vanuserühmaga on nooremas vanuserühmas hinnangud 18-aastase perioodi jooksul vähem muutunud ehk siis noored, kes olid 2008. aastal 15-24-aastased ei eristu oma hinnangutes noortest, kes olid nendega sama vanad peaaegu kaks dekaadi tagasi. Eriti kehtib see Põhjamaade, Saksamaa, Sloveenia, Iirimaa, Rumeenia puhul. Seega väljub siin kaks trendi, ühelt poolt taas Põhjamaad, kus mõlemal vaatlusalusel aastal on mittenoostujate osakaal üldiselt väga kõrge ja teisalt Bulgaaria ja Rumeenia, kus keskmine hinnang jääb kahe juurde ehk siis keskmisele positsioonile, mis tähendab, et väitega ei nõustuta ega olda tugevalt ka vastu – teisisõnu, kuigi uus põlvkond on peale kasvanud ja antud riikides on toimunud suured sotsiaalsed muutused, ei ole 18 aasta jooksul hoiakutes väga suuri muutusi toimunud. Kui vaadata 65-aastaste ja vanemate inimeste hinnanguid, siis selgub, et enim on mittenoostujate osakaal kasvanud Slovakkias, Tšehhis, Iirimaa, Suurbritannias ja Norras.

Kui võrrelda vanuserühmi omavahel, siis enim on muutunud 25- kuni 64-aastaste inimeste hinnangud, seetõttu vaatame antud vanuserühma kahe alajaotuse lõikes (vt joonised 13 ja 14) eristades 25-44 ja 45-64 aastased inimesed. Iirimaa, Suurbritannia ja Prantsusmaa kõrval on Eesti üks nendest riikidest, kus väitega mittenoostujate osakaal on märkimisväärselt kasvanud. Kaudselt saab antud jooniste põhjal ka hinnata, kuidas on tegemist põlvkonnaefektiga ehk siis liberaalsema soodeoloogiaga põlvkonnad vahetavad välja traditsioonilise vaate esindajad. Teisalt on tegemist ühiskonnas toimuva teadliku liberaalsema soodeoloogia levikuga ehk siis sotsiaalse muutuse mõjuga, mis avaldub sarnaselt kõigile põlvkondadele. Vaadates protsentuaalselt millistes vanuserühmades on keskmine hinnang enam kasvanud, selgub, et kõige vähem eristuvad kahe võrreldava aasta lõikes noorima vanuserühma hinnangud ja kõige enam kahe vanema vanuserühma hinnangud.

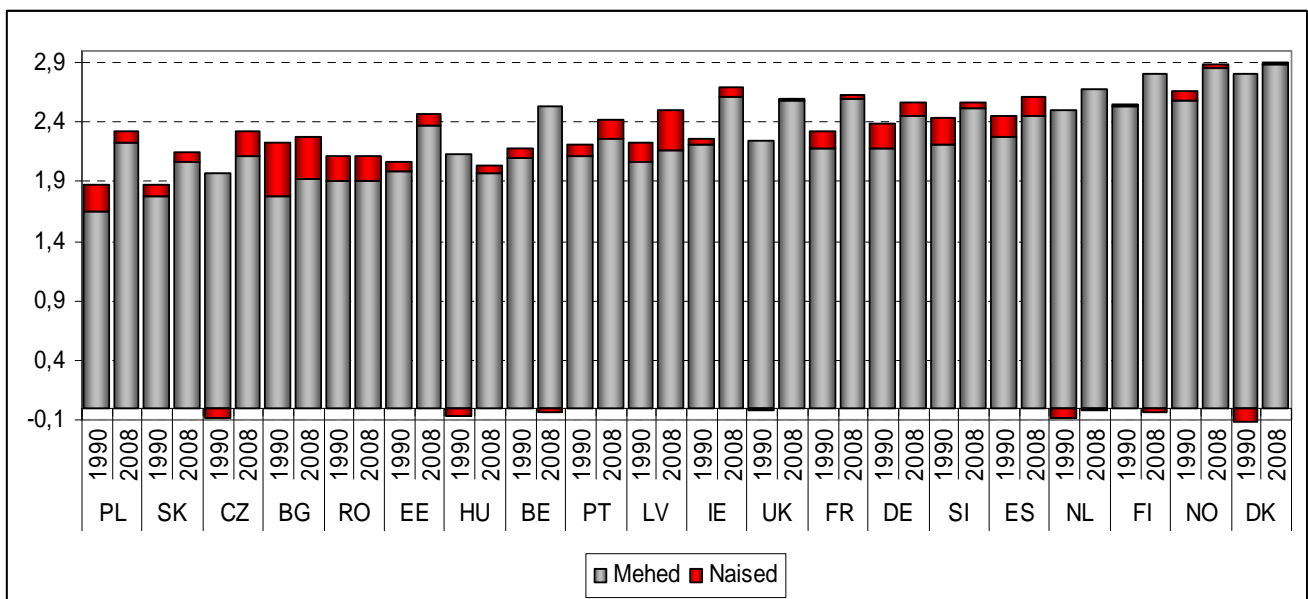


Joonis 13. 25-44-aastaste inimeste keskmine hinnang väitele „Võrreldes naistega on meestel suurem õigus töökohtadele, kui töökohti napib“ aastatel 1990 ja 2008.



Joonis 14. 45-64 aastaste inimeste keskmine hinnang väitele „Võrreldes naistega on meestel suurem õigus töökohtadele, kui töökohti napib“ 1990 ja 2008.

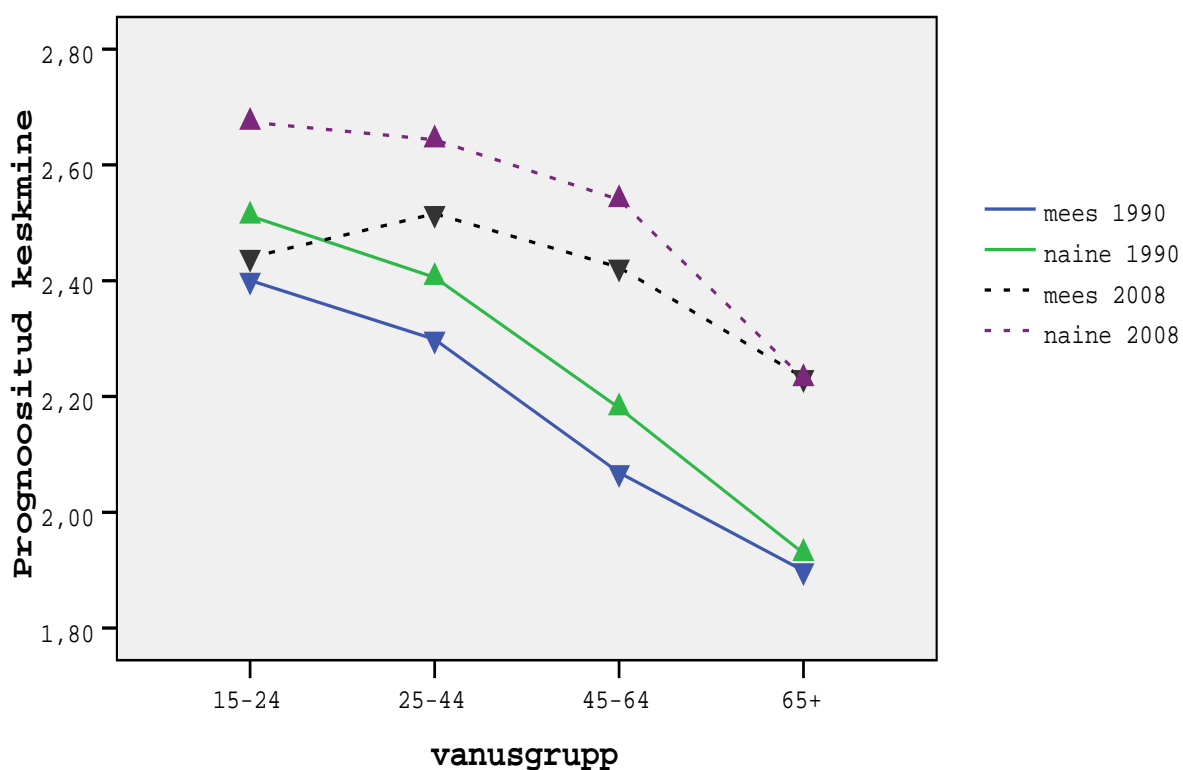
Vanuse kõrval on oluline vaadata kuivõrd lahknevad meeste ja naiste arvamused antud küsimuses. Tuginedes joonisele 15 saab eristada järgnevaid mustreid: 1) on riigid, kus naiste keskmine hinnang on tunduvalt kõrgem kui meeste hinnang ehk siis naiste hulgas on rohkem neid, kes arvavad, et meestel ei tohiks olla naiste ees eelisõigus töökohtadele. Sellisteks riikideks on peamiselt Ida- ja Lõuna-Euroopa riigid: Poola, Bulgaaria, Rumeenia, Läti, Sloveenia, Portugal ja Hispaania. 2) riigid, kus meeste ja naiste hinnangute erinevused on väga väikesed ning 1990. aastatel olid pigem mehed liberaalsemad, sellisteks riikideks on Põhjamaad, Holland, Suurbritannia. Eraldi võib tuua esile Läti ja Portugali, kus liberaalsem hoiak meeste ja naiste õiguste osas on just suurenenud rohkem naiste kui meeste seas.



Joonis 15. Meeste ja naiste keskmised hinnangud väitele „Võrreldes naistega on meestel suurem õigus töökohtadele, kui töökohti napib“ aastatel 1990 ja 2008.

Saksamaal, Prantsusmaal ja Sloveenias on 1990. aastaga võrreldes 2008. aastaks liberaalsema hoiaku pooldajate osakaal proportsionaalselt enam suurenenud meeste seas. Eesti, Bulgaaria ja Slovakkia puhul on naiste ja meeste võrdsust pooldav arusaam suurenenud meeste ja naiste seas võrdselt.

Järgnevalt vaatame, kuidas meeste ja naiste hoiak eristub vanuserühmade lõikes ehk kas vanusel võib olla erinev mõju meeste ja naiste hoiakule ning kuidas on antud muster mõjutatud sotsiaalsest kontekstist ehk siis küsitluse aastast. Mitmefaktoriline dispersioonanalüüs viidi läbi soo, vanuse ja riigi tunnusega kahe aasta kohta eraldi. Joonisel 16 on esitatud dispersioonanalüüsi mudelis esile tulnud vanuse ja soo koosmõju kohaseid keskmisi. Ilmneb soo ja vanuse kui faktorite tähendus meeste ja naiste võrdsuse kohtlemisele tööturul. Võrreldes 1990. aastaga on 2008. aastal nii meeste kui naiste seas kõigis vanuserühmades kasvanud meeste ja naiste võrdsuse pooldamine. Nooremates vanuserühmades on meeste ja naiste hinnangute erinevused suuremad, muutudes minimaalseks 65-aastaste ja vanemate inimeste puhul. Kuigi mõlema sugupoole seas on võrdõiguslikkuse pooldamine kasvanud, siis nooremates vanuserühmades on meeste ja naiste hinnangute vahe pigem kasvanud. Eriti torkab see silma 15-24 aastaste noorte puhul. Nooremaealiste inimeste tugevam polariseerumine antud küsimuses soo alusel võib tuleneda erinevatest teguritest: tööturu situatsioon ja individuaalne tööhõive staatus, haridustase jne. Antud mõjurid tulevad vaatluse alla järgnevas analüüsi etapis.



Joonis 16. Meeste ja naiste keskmine hinnang väitele „Võrreldes naistega on meestel suurem õigus töökohtadele, kui töökohti napib“ vanuserühmade lõikes aastatel 1990 ja 2008.

Kokkuvõte

Esmaanalüüs näitab, et vaatlusealuse 18 aasta jooksul on Euroopa riikides kasvanud inimeste osakaal, kes leiavad, et meestel ja naistel peavad olema töökoha saamisel võrdsed võimalused. Võrdsete võimaluste pooldajate kasv on olnud suurem pigem vanemaealiste inimeste võrdluses. Noorte hinnangud olid aastatel 1990 ja 2008 suhteliselt sarnased, kuigi tegemist on erinevasse põlvkonda kuuluvate noortega. Seega tuleb vanemaealiste puhul esile nii vanuseline efekt ehk siis 2008 aasta vanemaealised on need, kes 1990. aastal olid keskealised jne, ja teisalt on hoiakute kujundamist mõjutanud viimaste kümnendite üldine võrdõiguslikkuse ideoloogia laialdane levik. Nendes riikides, kus soolise võrdõiguslikkuse printsiipi on järgitud kauem, on meeste ja naiste hinnangute erinevused väiksemad ning ühiskondades, kus üldine hoiak meeste ja naiste võrdsete võimaluste pooldamise osas on madalam, on meeste ja naiste erinevused suuremad. Lisaks tuleb esile, et vanusel on oluline mõju naiste ja meeste hinnangute erinevusele, nooremaealiste seas eristuvad meeste ja naiste hinnangud tugevamalt kui vanemaealiste seas.

Eestis on üks neist Euroopa riikidest, kus sooideoloogia on vaadeldud 18 aasta jooksul enim muutunud. Nii meeste kui naiste seas, olenemata nende vanusest, on sooideoloogia muutunud vaadeldud perioodil liberaalsemaks. 2008. aastal väärtustavad meeste ja naiste võrdsust kõige enam just 25-44 aastased naised. Edasine analüüs keskendub küsimustele kuivõrd nooremaealiste meeste ja naiste hoiakute erinevus on seletatav struktuursete ja kuivõrd individuaalsete teguritega, kuivõrd sooideoloogia kattub objektiivselt mõõdetava meeste ja naiste võrdsete võimalustega ning millised on põlvkondade erinevused.

Kasutatud kirjandus

Alwin, D. E, Cohen, R. L., Newcombe, T. M. (1991). Political attitudes over the life span: The Bennington women after fifty years. Madison, WI: University of Wisconsin Press.

Anspal, S. Kraut, L., Rõõm, T. (2010). Sooline palgalõhe Eestis. Empiiriline analüüs. Eesti Rakendusuuringu Keskus CENTAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/2_raport.pdf (04.03.2011).

Anspal, S. Biin, H., Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L. (2009). Sooline palgalõhe. Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade. Eesti Rakendusuuringu Keskus CENTAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/1_raport.pdf (04.03.2011).

Blossfeld, H.-P., Drobnic, S. (2001). Careers of couples in contemporary society. From male breadwinner to dual-earner families. Oxford: Oxford University Press.

Blossfeld, H.-P., Hakim, C., (1997). Between equalization and marginalization. Women working part-time in Europe and the United States of America. Oxford: Oxford University Press.

Brewster, K.L., Padavic, I. (2000). Change in Gender-Ideology, 1977-1996: The Contributions of Intracohort Change and Population Turnover. *Journal of Marriage and Family*, 62(2): 477-487.

ESS Round 2-4: European Social Survey Round 2-4 Data (2011). Data file edition 4.0. Norwegian Social Science Data Services, Norway – Data Archive and distributor of ESS data.

Hartmann, H. (1976). Capitalism, patriarchy, and job segregation by sex. *Signs*, 1: 137-169.

Karu, M., Kasearu, K., Biin, H. (2007). Isad ja lapsehoolduspuhkus. Uuringuraport. Poliitikauuringute Keskus Praxis.

http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/isadus_2007_1_.pdf (19.03.2011).

Madden, J.F. (1973). The economics of sex discrimination. Lexington (MA): Lexington Bks.

Mason, K. O., Lu, Y-H. (1988). Attitudes toward women's familial roles: Changes in the United States, 1977-1985. *Gender & Society*, 2: 39-57.

Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 64: 59-63.

Sørensen, A., McLanahan, S., (1987). Married women's economic dependency, 1940-1980. *American Journal of Sociology*, 93: 659.

Sussman, D., Bonnell, S. (2006). Wives as primary breadwinners. Perspectives on labour and Income, 7, 8. <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10806/9291-eng.htm> (19.03.2011)

Sweeney, M. M. (1997). Women, men, and changing families. The shifting economic foundation of marriage, Working Paper No. 97-14, Center for Demography and Ecology, University of Wisconsin-Madison.

Thornton, A. (2001). The developmental paradigm, reading history sideways, and family change. *Demography*, 38(4): 449–465.

Thornton, A., & Philipov, D. (2009). Sweeping changes in marriage, cohabitation and childbearing in Central and Eastern Europe: New insights from the developmental idealism framework. *European Journal of Population*, 25: 123–156.

Wharton A.S. (2005). The sociology of gender: an introduction to theory and research. (Malden: Blackwell).

West, C., Zimmerman, D.H. (1981). Doing Gender. *Gender and Society*, 1: 125-151.

Tööväärtused Eestis ja Euroopas kahe kümnendi jooksul

Andu Rämmer

Tööväärtuste uurimisele on pööratud palju tähelepanu, sest inimesi motiveerivate tegurite tundmine on võimaldanud oluliselt töö efektiivsust tõsta. Alates tööväärtuste uurimise algusest Eestis on kasutatud võrreldavat metodoloogiat (Rämmer ja Titma 2002). Tööväärtuste suundumustest Eestis möödunud sajandil on kirjutatu põhjalikumalt Saarniit (1997, 2000). Samas ei leia tema poolt väljatoodud materiaalse väärtuste tähtsuse võidukäik laiemat rahvusvahelist võrdlust kuna tollal polnud võrreldavad rahvusvahelised andmed kättesaadavad. Ühe tähelepanuväärsema rõhuasetusena toob ta muutuste põhjusena välja majandussüsteemi muutuse, ülemineku ressursside efektiivse kasutamisega raskustes olnud riigisotsialismilt turumajanduslikule tootmisele, mis võimaldas nii eestlastel kui nende idaeuroopa saatusekaaslastel saada osa seni kättesaamatutest tarbekaupadest. Saarniiduga sarnastele tulemustele jõudsid ka Inglehart ja Baker (2000).

Uuemate andmete valguses pakub huvi vaadata, kui sügava jälje on Saarniidu ja Ingleharti poolt esile toodud kommunistliku ülemvõimu all elamise kogemus jätnud Ida-Euroopa maade elanike väärtusmaailma ning kui palju võib rääkida edasikanduvatest väärtustemustritest ka kaks aastakümnet peale idabloki kokkuvarisemist. Samuti pakub huvi kontrollida Rämmeri (2005) poolt üleminekuajal leitud tööväärtuste sooliste nihete universaalsust ka laiemas rahvusvahelises kontekstis. Ta leidis, et 1983. ja 1998. aastal kooli lõpetanute tööväärtuste hierarhiate võrdluses ilmnisid olulised soolised nihked just stabiilsena püsinud eneseväljenduslikes väärtustes. Kui nõukogude ajal polnud hinnangutes enesetäiendamisele ja oma võimete kasutamisele olulisi soolisi erinevusi, siis postkommunistlikus Eestis väärtustasid naised töö eneseväljenduslikke aspekte meestest oluliselt kõrgemalt. Rämmeri (2006) hinnangul võib selles näha ka naiste kiiremat reaktsiooni muutunud oludele, samuti „õrnema” sugupoole kindlustamist riskiühiskonna väljakutsete vastu.

Tööväärtuste mõiste

Töö sotsiaalpsühholoogilisi aspekte käsitlevaid uuringuid on põhjalikult analüüsinud Mortimer ja Lorence (1995). Nad märgivad, et empiirilistes uurimustes on käsitletud väärtusi erisuguste motiveerivate väljundite ehk töö eest saadava erineva iseloomuga hüvede kahe- või kolmeosalise struktuuri kaudu. Kolmeosalise struktuuri puhul võib esmalt rääkida töö iseloomust tulenevatest hüvedest, millele on iseloomulikud tööülesannete sooritamisega kaasnevad eneseväljenduse võimalused. Viimased väljendavad avatust muutustele, autonoomsuse taotlust, huvi, arengut, loomingulisust. Nende kõrval on olulised ka inimestele orienteeritud, suhetega seonduvad hüved, mis peegeldavad orienteeritust suhetele, soovi toetada ühiskonda, tulenevad kas inimestega töötamisest või teiste aitamisest. Ning töövälise turvatunnet ja ainelisi vahendväärtusi koondavate hüvedeni jõuab töötaja oma tegevuse eest saadavate töö ja sissetulekute kindlust väljendavate tasude (nt sissetulek, karjäärivõimalused, turvalisus ja prestiiž) kaudu. Mortimer ja Lorence (1995) osundavad, et uurijad on tööväärtuste kirjeldamisel sageli piirdunud hoopis kahefaktorilise struktuuriga. See koosneb tööst enesest tulenevaid loomuomaseid ehk individuaalseid eesmärke ja organisatsiooni huve kombineerivaid hüvesid ning tööväliseid ehk töö sooritamise eest

saadavaid isiklike eesmärgid väljendavatest dimensioonidest. Tulenevalt uuringueesmärkidest on kasutatud ka neljast jaotust, näiteks Johnson (2001) kasutab sellisel juhul tööväärtuste liigitamiseks tööväliseid, loomumaseid, altruistlikke ja sotsiaalseid indikaatoreid.

Uurijate seas valitseb üksmeelne seisukoht, et tööstusriikide töölistel on sarnased tööväärtused (Mortimer ja Lorence 1995). Seega, peamiste tööväärtuste mõjutajatena ei käsitleta kultuurifaktoreid, vaid universaalseid, ühiskonna ülesehitusest tulenevat töö iseloomu, mis avaldub näiteks erisugustes juhtimisstiilides ja organisatsioonikultuuri erinevustes. Leitakse, et kuigi eri maade tööväärtused võivad erineda, on nende olemus ja seda kujundavad faktorid samad. Tilburgi ülikooli tööjõu uurimise instituudi uurijad Roe ja Ester (1999) märgivad, et empiirilisel kõige rohkem uuritud väärtuste valdkonnaks on tööga seonduv, sest tänapäeva industriaalühiskonnas on töö ühiskonnaliikme elus võtmeroll mitte üksnes sissetulekute esmase allikana, vaid ka sotsiaalse staatuse, tarbimisharjumuste, tervise ja perekonnaelu kujundajana. Tööväärtused ei juhi meid mitte ainult töösituatsioonides, vaid neil on oluline roll ka elukutse valikul ja tööga rahulolus. Tööväärtuste all võib mõista nii töösituatsioonis saavutatud väljundile antud olulisust kui ka mitmesuguseid sotsiaalselt ihaldatud töökäitumise viise. Seega saab öelda, et tööväärtused on olulisteks töösse suhtumise indikaatoriteks.

1960ndate aastate keskel alguse saanud tööväärtuste empiirilise uurimisest Eestis on teinud põhjaliku ülevaate Jüri Saarniit (Saarniit 1997, 1998, 2000). Ta märkis, et muutused nii eesti- kui venekeelsete inimeste väärtusteadvuses olid sarnased. Ainsa erinevusena tõi ta välja kiiremat muutuste tempot mitte-eestlaste väärtusteadvuses, võrreldes eestlastega. Samuti iseloomustas venekeelse kogukonna liikmeid 1990. aastate alguse oludes eestlastest mõnevõrra pragmaatilisem ellusuhtumine. Saarniit täheldas ka pikka aega stabiilsetena püsinud väärtushierarhiate muutuse algust 1980. aastatel. Nende nihete põhiolemust nägi Saarniit töö- ja haridusväärtuste muutuses ning kirjeldas seda suundumust väärtusteadvuse pragmatiseerumisena. Pragmatiseerumiseks nimetas ta peamiselt enesekesksust ja isiklikele hüvedele orienteeritust peegeldavate materiaalsete ja staatuseliste väärtuste tähtsuse tõusu ning altruistlike ja sotsiaalsete väärtuste osatähtsuse langust. Ka teiste Eesti uurijate tööd osutavad nõukogude aja jälgedele ühiskondlikes väärtustes (Titma ja Rämmer 2006). Põhjusanalüüsi teel on longituudsete andmete alusel analüüsitud tööväärtusi kujundavaid tegureid (Rämmer ja Titma 2002) ning leitud, et olulisemad keskeas ilmnevate tööväärtuste kujunemist prognoosivad tunnused on sugu, varasem õppeaeg koolis, hinnangud oma võimetele ning vanemate haridustase.

Sugu ja muutused eneseväljenduslikes väärtustes

Eesti noorte väärtustes esinevaid soolisi erinevusi uurinud Rämmer (2005, 2006) märgib koolilõpetajate väärtusuuringutele tuginedes, et kui nõukogude perioodil hinnati enesetäiendamist ja oma võimete kasutamist tüdrukute ja poiste seas samaväärseteks, siis postkommunistlikus Eestis väärtustasid naised töö eneseväljenduslike aspekte meestest oluliselt kõrgemalt. Selles võib ka näha naiste kiiremat reaktsiooni muutunud oludele, aga ka „õrnema sugupoole” kindlustamist „riskiühiskonna” (Beck 2005) väljakutsete vastu. Samuti on uuemates töödes analüüsitud väärtusi kujundavaid tegureid.

Eesti koolinoorte väärtusi uurinud Rämmer (2009) leidis, et tüdrukud hindasid poistest ja oluliselt kõrgemalt mitmete eneseväljenduslike väärtuste tähtsust. Võib eeldada, et nende rühmade kalduvus väärtustada kõrgemalt Lääne-Euroopa heaoluühiskondade noorte seas kõrgelt hinnatud ekspressiivseid väärtusi on tingitud sotsiaalmajanduslikest teguritest. Samas võib eeldada, et Ingleharti (2006) poolt välja toodud postsovetlike maade elanike eripärad väärtustes võiks ilmuda ka ida- ja lääneeurooplaste tööväärtushinnangutes.

Meetod

Üheks süstemaatilisemaks rahvusvaheliseks võrdlevaks väärtusuuringuks on alates 1981. aastast Tilburgi Ülikooli ja GESISe poolt läbiviidav eurooplaste väärtushinnanguid võrdlev Euroopa Väärtusteuring². Eesti on osalenud uuringus alates 1990. aastast kõigil uuringuetappide, seega on andmeid kogutud nii 1995., 1999. ja 2008. aastal. Andmed on kogutakse elanikkonda esindavate valimite põhjal intervjuudena. Eesti kogusid eri aegadel andmeid Ida-Euroopa Sotsiaaluuringute Keskus ja uuringufirma Saar Poll.

Võrreldes teiste uuringus osalenud riikidega on Eesti võrdluseks paremas seisus, sest mitte kõigis Euroopa maades pole üldmainitud perioodil andmeid kogutud, samuti on uuringutevahelisel ajal tekkinud ja kadunud mitmed riigid. Samuti pole tööväärtusi mitte kõigis maades alati küsimustikku lülitatud.

Kuna 1995. aastal oli küsimustikku lülitatud vähem tööväärtusi kui ülejäänud etappidel, siis leiavad edaspidi käsitlemist vaid 1990., 1999. ja 2008. kogutud andmed. Näeme, et sellisel juhul on ka ajalised perioodid võrdse pikkusega, kattes ära Eesti seisukohalt erinevaid perioode: nõukogude aja lõppu, sajandilõpuks kinnistunud turumajanduslikke olusid ja käesoleva majanduskriisi eelset aega. Kõik see võimaldab kõrvutada ühiskondlike muutuste mõju elanike tööväärtustele. Erilist huvi pakub mõju soolistele erinevustele tööväärtustes ehk siis kuidas on sotsiaalsed muutused Eestis ja idaeuroopa saatusekaaslaste seas kujundanud meeste ja naiste eelistusi majandussüsteemi muutusi mitteüleelanud lääneeuroopa ühiskonnaliikmete eelistustega võrreldes.

Üldmainitud kolmel etapil kogutud võrreldavad andmed on saadaval 23 riikliku moodustise lõikes. Nendeks olid Austria, Belgia, Bulgaaria, Valgevene, Tšehhi Vabariik, Taani, Eesti, Soome, Saksamaa, Ungari, Iirimaa, Läti, Leedu, Malta, Holland, Poola, Portugal, Rumeenia, Vene Föderatsioon, Slovakkia, Sloveenia, Hispaania ja Põhja-Iirimaa.

Lääneeurooplaste väärtusi uurinud Ester, Braun ja Vinken (2006) soovivad EVU andmete agregeerimisel lähtuda kolmeosalisest struktuurist. Antud töös moodustati Esteri, Brauni ja Vinkeni (2006) eeskujul üldmainitud väärtuste alusel kolm indeksit. Vahendväärtuste alla kuuluvad väärtused, mis saavutatakse töö vahendusel. Siia alla kuuluvat hea töötasu, pingevaba töö, töökoha kindlus, sobiv tööaeg, võimalust saada ohtralt puhkepäevi ja töö pereeluga ühitamise võimalus. Eneseväljenduslikud väärtused põhinevad otseselt tööst endast saadaval kasul ning siia alla liigituvad karjäärivõimalused, võimalus realiseerida oma initsiatiivi, võimalus saavutada midagi, töö vastutusrikkus, töö huvitavus ning töö vastavus oma võimetele. Sotsiaalsete väärtuste alla agregeeriti meeldivad töökaaslased, töökoha austusväärus, töö olulisus ühiskonnale, võimalus suhelda inimestega, kaasatus otsuste tegemisele ja inimeste võrdne kohtlemine töökohal. Kõigi küsimuste puhul oli respondentidel võimalus märkida, kas nad peavad seda töö hindamisel oluliseks. Väärtuste olulisus varieerus 0 ja 1 vahel.

Väärtuste muutus ajas

Tabelis 4 on kujutatud vahendväärtuste keskmine väärtus eri maades. Tabelist näeme, et muutused väärtuste osatähtsuses on erinevad. Bulgaarias, Rumeenias, Poolas, Leedus, Austrias,

² <http://www.europeanvaluesstudy.eu/> Euroopa Väärtusuuringu andmed on EVU kodulehelt kõigile soovijatele tasuta kättesaadavad.

Venemaal ja Slovakkias suurenes vahendväärtuste tähtsus mõlema perioodi jooksul. Soomes, Belgias, Hispaanias, Sloveenias, Ungaris, Iirimaa ja Põhja-Iirimaa suurenes vahendväärtuste osatähtsus 1990. aastate lõpuni, kuid peale sajandivahetust hinnati neid juba madalamalt. Seevastu Valgevenes, Portugalis, Hollandis, Leedus, Tšehhis ja Eestis langes möödunud sajandi viimasel kümnendil vahendväärtuste osatähtsus, kuid möödunud kümnendil hinnati neid juba varasemast kõrgemalt. Taanis ja Saksamaal langes vahendväärtuste tähtsus mõlemal kümnendil.

Tabel 4. Vahendväärtuste olulisuse dünaamika

	Keskmised			Erinevus		Standardhälve		
	1990	1999	2008	99 - 90	08 - 99	1990	1999	2008
Austria	0,39	0,44	0,47	0,05	0,03	0,26	0,27	0,31
Belgia	0,59	0,46	0,57	-0,13	0,11	0,31	0,28	0,27
Bulgaaria	0,41	0,46	0,32	0,05	-0,15	0,30	0,32	0,24
Valgevene	0,54	0,62	0,70	0,08	0,08	0,30	0,29	0,26
Tšehhi Vabariik	0,44	0,42	0,53	-0,02	0,11	0,30	0,28	0,31
Taani	0,34	0,33	0,31	-0,01	-0,02	0,27	0,26	0,26
Eesti	0,50	0,48	0,63	-0,02	0,15	0,28	0,26	0,27
Soome	0,39	0,47	0,43	0,07	-0,04	0,29	0,29	0,26
Saksamaa	0,50	0,47	0,39	-0,04	-0,07	0,30	0,26	0,23
Ungari	0,60	0,74	0,47	0,14	-0,27	0,30	0,31	0,24
Iirimaa	0,47	0,61	0,59	0,14	-0,03	0,30	0,31	0,31
Läti	0,35	0,30	0,55	-0,05	0,24	0,29	0,23	0,30
Leedu	0,50	0,57	0,65	0,07	0,08	0,32	0,27	0,27
Malta	0,47	0,69	0,68	0,22	0,00	0,35	0,29	0,28
Holland	0,46	0,40	0,55	-0,07	0,16	0,32	0,30	0,31
Poola	0,45	0,66	0,61	0,21	-0,05	0,29	0,30	0,29
Portugal	0,47	0,63	0,65	0,16	0,02	0,27	0,27	0,27
Rumeenia	0,60	0,50	0,72	-0,10	0,22	0,33	0,29	0,29
Venemaa	0,45	0,62	0,66	0,17	0,04	0,32	0,28	0,28
Slovakkia	0,46	0,49	0,57	0,03	0,08	0,29	0,26	0,29
Sloveenia	0,46	0,49	0,57	0,03	0,08	0,31	0,23	0,30
Hispaania	0,54	0,67	0,55	0,12	-0,12	0,29	0,26	0,30
Põhja-Iirimaa	0,50	0,58	0,43	0,08	-0,16	0,31	0,30	0,26
Ida-Euroopa	0,49	0,53	0,58	0,04	0,05	0,29	0,27	0,28
Lääne-Euroopa	0,46	0,53	0,52	0,07	-0,01	0,31	0,29	0,27
Keskmine	0,47	0,53	0,55	0,05	0,02	0,30	0,28	0,28

Tabelis 5 on kujutatud ekspressiivsete väärtuste tähtsus. Näeme, siingi et muutused väärtuste osatähtsuses erinevad maade lõikes. Eestis, Lätis, Leedus, Rumeenias, Bulgaarias, Soomes, Austrias ja Taanis suurenes ekspressiivsete väärtuste tähtsus mõlema perioodi jooksul. Belgias, Hispaanias, Iirimaa, Põhja-Iirimaa, Sloveenias, Ungaris, Rumeenias ja Maltal suurenes ekspressiivsete väärtuste osatähtsus 1990. aastate lõpuni, kuid peale sajandivahetust hinnati neid juba madalamalt. Samas langes Portugalis, Hollandis, Valgevenes, Slovakkias ja Tšehhi Vabariigis möödunud sajandi viimasel kümnendil ekspressiivsete väärtuste osatähtsus, kuid möödunud

kümnendil hinnati neid juba varasemast kõrgemalt. Saksamaal langes ekspressiivsete väärtuste tähtsus mõlemal kümnendil.

Tabel 5. Ekspressiivsete väärtuste olulisuse dünaamika

	Keskised			Erinevus		Standardhälve		
	1990	1999	2008	99 - 90	08 - 99	1990	1999	2008
Austria	0,48	0,51	0,53	0,03	0,02	0,30	0,31	0,36
Belgia	0,42	0,32	0,48	-0,09	0,15	0,25	0,30	0,33
Bulgaaria	0,41	0,47	0,35	0,06	-0,12	0,32	0,33	0,30
Valgevene	0,43	0,57	0,70	0,14	0,13	0,32	0,35	0,32
Tšehhi Vabariik	0,47	0,39	0,48	-0,09	0,10	0,31	0,29	0,36
Taani	0,46	0,48	0,49	0,02	0,01	0,28	0,28	0,31
Eesti	0,37	0,41	0,60	0,03	0,20	0,26	0,29	0,31
Soome	0,45	0,49	0,54	0,04	0,05	0,32	0,30	0,31
Saksamaa	0,59	0,51	0,46	-0,07	-0,05	0,31	0,31	0,32
Ungari	0,51	0,74	0,35	0,24	-0,40	0,33	0,33	0,29
Iirimaa	0,51	0,61	0,59	0,10	-0,02	0,31	0,34	0,34
Läti	0,28	0,28	0,49	0,00	0,20	0,23	0,25	0,33
Leedu	0,39	0,41	0,58	0,02	0,17	0,28	0,31	0,32
Malta	0,45	0,73	0,64	0,28	-0,09	0,37	0,30	0,36
Holland	0,55	0,50	0,71	-0,05	0,21	0,33	0,31	0,32
Poola	0,47	0,59	0,51	0,11	-0,07	0,29	0,35	0,34
Portugal	0,42	0,61	0,61	0,19	0,00	0,30	0,34	0,33
Rumeenia	0,57	0,42	0,70	-0,16	0,28	0,36	0,32	0,35
Venemaa	0,42	0,66	0,61	0,24	-0,05	0,31	0,35	0,36
Slovakkia	0,39	0,41	0,50	0,02	0,09	0,25	0,30	0,34
Sloveenia	0,44	0,36	0,54	-0,07	0,18	0,32	0,27	0,37
Hispaania	0,63	0,82	0,65	0,19	-0,17	0,33	0,25	0,34
Põhja-Iirimaa	0,38	0,45	0,21	0,07	-0,24	0,33	0,37	0,26
Ida-Euroopa	0,43	0,50	0,55	0,07	0,05	0,29	0,30	0,33
Lääne-Euroopa	0,48	0,52	0,52	0,04	0,00	0,32	0,32	0,32
Keskmine	0,46	0,51	0,54	0,05	0,02	0,30	0,31	0,33

Tabelis 6 on kujutatud sotsiaalsete väärtuste tähtsus. Muutused väärtuste osatähtsuses võib jagada laias laastus kolmeks. Eestis, Leedus, Tšehhis, Hollandis, Taanis, Soomes, Bulgaarias, Valgevenes ja Iirimaa suurenes sotsiaalsete väärtuste tähtsus mõlema perioodi jooksul. Saksamaal, Hispaanias, Belgias, Sloveenias, Poolas, Rumeenias, Maltal ja Ungaris suurenes sotsiaalsete väärtuste osatähtsus 1990. aastate lõpuni, kuid peale sajandivahetust hinnati neid juba madalamalt. Vaid Slovakkias, Venemaal ja Leedus möödunud sajandi viimasel kümnendil sotsiaalsete väärtuste osatähtsus, kuid möödunud kümnendil hinnati neid juba varasemast kõrgemalt. Mitte ühelgi maal ei vähenenud sotsiaalsete väärtuste tähtsus mõlemal kümnendil.

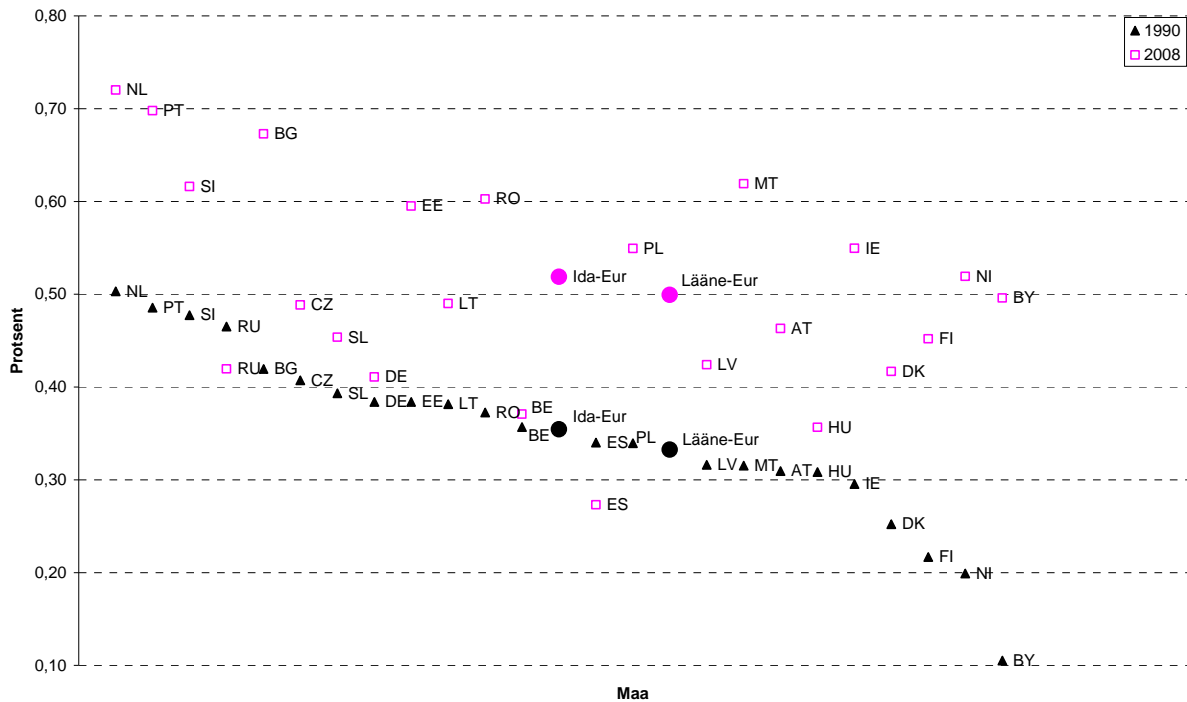
Tabel 6. Sotsiaalsete väärtuste olulisuse dünaamika

	Keskmised			Erinevus		Standardhälve		
	1990	1999	2008	99 - 90	08 - 99	1990	1999	2008
Austria	0,31	0,46	0,46	0,16	0,00	0,27	0,31	0,33
Belgia	0,11	0,40	0,50	0,30	0,09	0,12	0,31	0,32
Bulgaaria	0,36	0,54	0,37	0,18	-0,17	0,28	0,33	0,26
Valgevene	0,42	0,57	0,67	0,15	0,10	0,30	0,38	0,32
Tšehhi Vabariik	0,41	0,41	0,49	0,01	0,08	0,29	0,30	0,33
Taani	0,25	0,40	0,42	0,15	0,02	0,24	0,26	0,25
Eesti	0,38	0,43	0,60	0,05	0,16	0,29	0,31	0,30
Soome	0,22	0,44	0,45	0,22	0,01	0,25	0,29	0,27
Saksamaa	0,38	0,46	0,41	0,08	-0,05	0,27	0,31	0,29
Ungari	0,31	0,78	0,36	0,47	-0,42	0,28	0,33	0,28
Iirimaa	0,30	0,53	0,55	0,24	0,02	0,28	0,35	0,33
Läti	0,32	0,34	0,42	0,03	0,08	0,27	0,30	0,32
Leedu	0,38	0,38	0,49	-0,01	0,11	0,28	0,32	0,33
Malta	0,32	0,72	0,62	0,41	-0,10	0,31	0,33	0,35
Holland	0,50	0,60	0,72	0,09	0,12	0,30	0,29	0,26
Poola	0,20	0,53	0,52	0,33	-0,01	0,24	0,36	0,31
Portugal	0,34	0,60	0,55	0,26	-0,05	0,27	0,35	0,32
Rumeenia	0,49	0,51	0,70	0,02	0,19	0,31	0,34	0,31
Venemaa	0,37	0,66	0,60	0,29	-0,06	0,28	0,36	0,35
Slovakkia	0,47	0,40	0,42	-0,07	0,02	0,31	0,32	0,30
Sloveenia	0,39	0,30	0,45	-0,09	0,15	0,30	0,28	0,34
Hispaania	0,48	0,77	0,62	0,29	-0,15	0,29	0,29	0,31
Põhja-Iirimaa	0,34	0,45	0,27	0,11	-0,18	0,29	0,36	0,24
Ida-Euroopa	0,35	0,51	0,52	0,15	0,01	0,27	0,33	0,32
Lääne-Euroopa	0,33	0,51	0,50	0,18	-0,01	0,28	0,32	0,29
Keskmine	0,35	0,51	0,51	0,16	0,00	0,27	0,32	0,31

Joonisel 17 on tähistatud vahendväärtuste tähtsus 1990. aasta ja 2008. aastal. Näeme, et vaatlusaluste kümnendite jooksul on vahendväärtuste tähtsus enamikes maades tõusnud. Eriti suured muutused on toimunud kommunistliku ülemvõimu all elamise kogemusega endistes sotsialismimaades. Kõige rohkem, üle 20% on tõusnud vahendväärtuste tähtsus Maltas ja Rumeenias ning Lätis. Kõige kõrgemad hinnangud olid mõlemal perioodil Portugalis. Eestis suurenes kahe kümnendi jooksul vahendväärtuste tähtsus 13%. Kõige väiksemad muutused leidsid aset Sloveenias ja Valgevenes. Kõige rohkem, 13% vähenes vahendväärtuste tähtsus Ungaris ja Saksamaal (11%) ja kõige madalamalt hindasid vahendväärtuste tähtsust mõlemal perioodil taanlased.

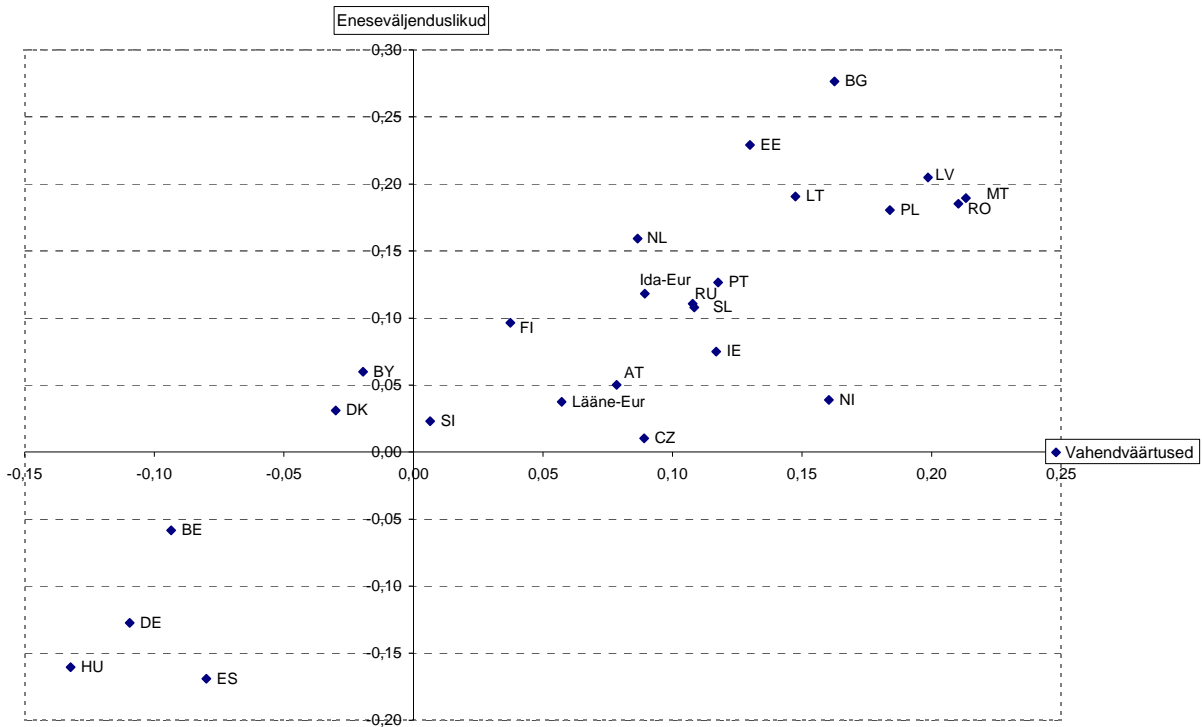
Joonisel 18 on tähistatud eneseväljenduslike väärtuste tähtsus 1990. aasta ja 2008. aastal. Suuremad muutused on toimunud kommunistliku ülemvõimu all elamise kogemusega endistes sotsialismimaades. Maade lõikes on kõige rohkem, 28%, tõusnud eneseväljenduslike väärtuste tähtsus Bulgaarias, talle järgnevad Eesti 23 protsendiga, Läti (20%) ja Leedu (19%). Kõige kõrgemalt hindasid eneseväljenduslike väärtusi 1990. aastal sloveenid (63%) ning 2008. aastal hollandlased (71%). Kõige väiksemad muutused leidsid aset Sloveenias ja Tšehhi Vabariigis. Kõige rohkem, 17%, vähenes eneseväljenduslike väärtuste tähtsus Hispaanias ja Ungaris (16%).

Joonisel 19 on tähistatud sotsiaalsete väärtuste tähtsus 1990. aasta ja 2008. aastal. Näeme, et vaatlusaluste kümnendite jooksul on sotsiaalsete väärtuste tähtsus enamikes vaatlusalustes maades tõusnud ning olulisi erinevusi muutustes kommunistliku ülemvõimu all elamise kogemusega endiste sotsialismimaade ja Lääne-Euroopa maade vahel ei ole. Kõige rohkem, 39% on tõusnud vahendväärtuste tähtsus Valgevenes aga ka Põhja-lirimaal (32%) ja Maltal (30%). Kõige kõrgemad hinnangud olid mõlemal perioodil siiski hoopis Hollandis. Eestis suurenes kahe kümnendi jooksul sotsiaalsete väärtuste tähtsus 21%. Kõige väiksemad muutused leidsid aset Belgias. Sotsiaalsete väärtuste tähtsus vähenes oli võrreldes 1990. aasta tasemega 2008. aastaks vähenenud hispaanlaste ja venelaste seas. Kõige madalamalt hindasid sotsiaalsete väärtuste tähtsust 1990. aastal valgevenelased ja 2008. aastal hispaanlased.

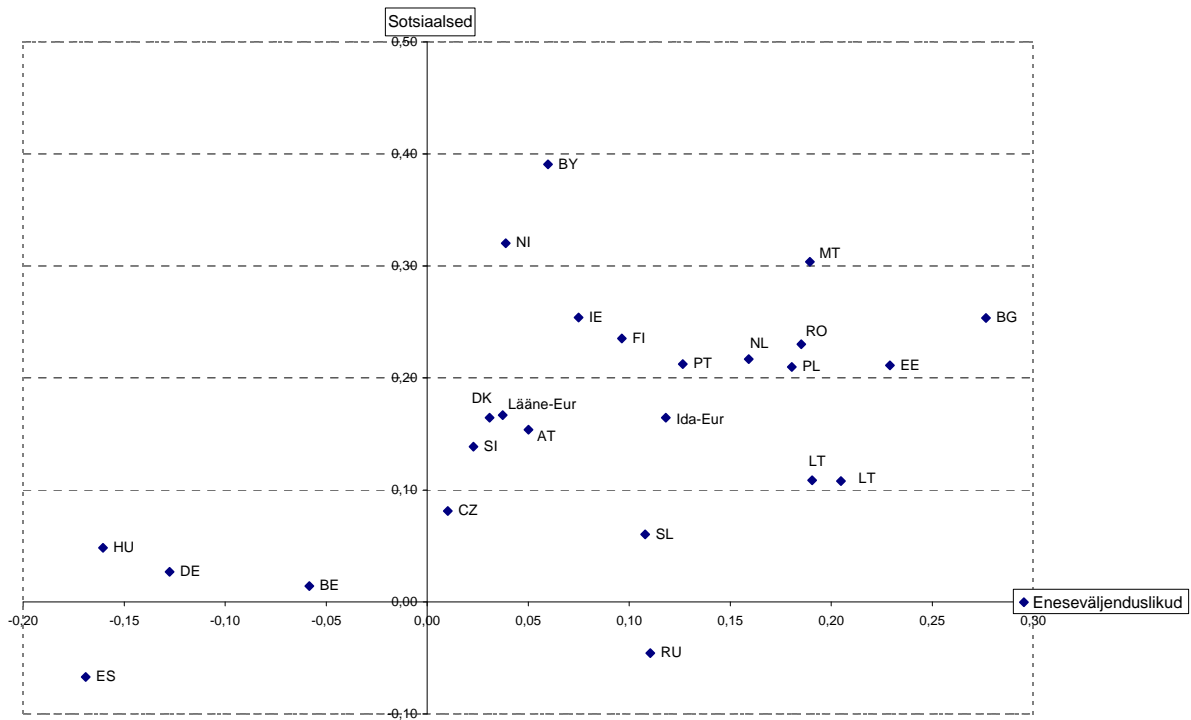


Joonis 19. Sotsiaalsete väärtuste olulisus 1990. ja 2008. aastal. Austria (AT), Belgia (BE), Bulgaaria (BG), Valgevene (BY), Tšehhi Vabariik (CZ), Taani (DK), Eesti (EE), Soome (FI), Saksamaa (DE), Ungari (HU), Iirimaa (IE), Läti (LV), Leedu (LT), Malta (MT), Holland (NL), Poola (PL), Portugal (PT), Rumeenia (RO), Vene Föderatsioon (RU), Slovakkia (SK), Sloveenia (SI), Hispaania (ES) ja Põhja-lirimaa (NI).

Kuna hinnang väärtustele tähtsusele enamikus maades. Joonisel 20 on kujutatud vahendväärtuste ja eneseväljenduslike väärtuste muutus 1990 kuni 2008. Näeme, et Ida-Euroopa maades on mõlemate väärtuste tähtsus kahe kümnendi jooksul tõusnud. Olulist osa selles mängivad eestlaste, leedulaste, lätlaste, rumeenlaste ja bulgaarlaste hinnangud. Lääne-Euroopa maadest on vaid Maltas toimunud nendega võrreldavad muutused. Mõlemate väärtuste tähtsus on vähenenud Ungaris, Hispaanias, Saksamaal ja Belgias. Vahendväärtuste tähtsus on vähenenud Taanis ja Valgevenes, kuid eneseväljenduslike väärtuste tähtsus on mõlemal maal tõusnud.



Joonis 20. Eneseväljenduslike ja vahendväärtuste muutused 1990 - 2008. Austria (AT), Belgia (BE), Bulgaaria (BG), Valgevene (BY), Tšehhi Vabariik (CZ), Taani (DK), Eesti (EE), Soome (FI), Saksamaa (DE), Ungari (HU), Iirimaa (IE), Läti (LV), Leedu (LT), Malta (MT), Holland (NL), Poola (PL), Portugal (PT), Rumeenia (RO), Vene Föderatsioon (RU), Slovakkia (SK), Sloveenia (SI), Hispaania (ES) ja Põhja-Iirimaa (NI).



Joonis 21. Sotsiaalsete ja eneseväljenduslike ja väärtuste muutused 1990 - 2008.

Joonisel 21 on kujutatud sotsiaalsete ja eneseväljenduslike väärtuste muutus ajavahemikus 1990-2008. Näeme, et kui Ida-Euroopa maades on eneseväljenduslike väärtuste tähtsus kahe kümnendi jooksul tõusnud, siis sotsiaalsete väärtuste muutuses olulisi regionaalseid erinevusi pole. Enamuses maades on mõlemate väärtuste osatähtsus aja jooksul tõusnud. Siiski langes eneseväljenduslike väärtuste tähtsus Ungaris, Saksamaal ja Belgias kuid sotsiaalsete väärtuste tähtsus nendes maades tõusis mõõdukalt ning Venemaal vähenes sotsiaalsete väärtuste tähtsus, kuid tõusis eneseväljenduslike väärtuste osakaal. Hispaanias vähenes viimastel kümnenditel mõlemat tüüpi väärtuste tähtsus.

Töö tähtsus ja väärtused

Kõigil Euroopa Väärtusuuringu etappidel paluti kõigil uuringus osalejatel hinnata neljapalliskaalal töö tähtsust enda elus.

Tabel 7. Töö tähtsuse seos tööväärtustega (korrelatsioon).

	Vahendväärtused			Eneseväljenduslikud			Sotsiaalsed väärtused		
	1990	1999	2008	1990	1999	2008	1990	1999	2008
Austria	-0,03	0,03	-0,04	0,07	0,04	0,00	0,03	0,07	0,02
Belgia	-0,06	0,00	0,03	0,07	0,08	0,13	0,02	0,03	0,14
Bulgaaria	0,02	0,03	0,11	0,10	0,14	0,15	0,09	0,11	0,14
Valgevene	0,03	0,21	0,15	0,11	0,27	0,19	0,11	0,26	0,17
Tšehhi	0,03	0,00	0,04	0,14	0,13	0,13	0,09	0,09	0,10
Taani	0,02	-0,02	0,03	0,14	0,19	0,19	0,04	0,06	0,12
Eesti	-0,07	-0,01	0,05	0,20	0,16	0,14	0,15	0,08	0,14
Soome	-0,10	0,00	0,08	0,06	0,09	0,24	0,06	0,07	0,18
Saksamaa	-0,03	-0,03	0,05	0,18	0,16	0,20	0,12	0,07	0,15
Ungari	0,07	0,22	0,06	0,09	0,27	0,14	0,06	0,28	0,10
Iirimaa	0,02	0,02	0,04	0,10	0,08	0,16	0,03	0,00	0,07
Läti	-0,08	-0,01	0,07	0,13	0,00	0,10	0,12	-0,02	0,08
Leedu	-0,08	0,12	0,11	0,11	0,17	0,14	0,11	0,14	0,07
Malta	0,06	-0,01	0,09	0,11	0,08	0,10	0,01	0,03	0,08
Holland	0,02	0,01	0,02	0,09	0,10	0,16	0,08	0,04	0,09
Poola	0,00	0,02	0,05	0,10	0,04	0,09	0,09	0,04	0,06
Portugal	-0,04	-0,07	-0,05	0,00	0,03	0,01	0,04	-0,05	0,01
Rumeenia	-0,02	-0,02	0,02	0,03	0,08	0,00	0,09	0,04	0,04
Venemaa	0,01	0,11	0,11	0,08	0,18	0,17	0,13	0,14	0,13
Slovakkia	0,01	0,06	-0,01	0,14	0,20	0,06	0,06	0,09	0,05
Sloveenia	0,11	0,01	0,04	0,13	0,02	0,05	0,10	0,02	0,04
Hispaania	0,07	0,02	-0,07	0,08	0,03	-0,07	0,07	0,05	-0,05
Põhja-Iirimaa	0,05	0,04	0,11	0,06	0,06	0,12	-0,03	0,07	0,14

p<0,05

Selle hinnangu korrelatsiooniseose väljatoomine väärtuseindeksitega võimaldab kõrvutada maade lõikes töö tähtsuse sisukust eri aspektidest. Näiteks Ingleharti (2006) uuringutulemused näitavad, et postsovjetlikes ühiskondades on inimeste materiaalne ja füüsiline ebakindlustunne suurem kui Lääne-Euroopa heaoluühiskondades, kus inimeste igapäevaelus toimetulekuks vajalik on olnud juba mitu inimpõlve tagatud. Seetõttu võib eeldada, et Ida- ja Lääne-Euroopa ühiskondade liikmete elus on töö tähtsus erinev ning see võiks ka tööväärtustega eri maades erinevalt seostuda.

Tabelis 7 on toodud ära töö tähtsuse korrelatsioonseosed erinevate tööväärtustega. Kõige vähem seostub töö tähtsustamine elus vahendväärtustega. See pole ka üllatav, sest nende puhul ongi ihaldatavateks eesmärkideks töö iseloomu välised tegurid nagu palk või töökoha kindlus. Baltimaade puhul torkab silma, et nõukogudeaja lõpul 1990. alguses on seos negatiivne, kuid järgmise kümnendi lõpu majanduskasvu ajaks kalduvad seosed juba positiivsed olema. Kõige rohkem seoseid ilmneb töö tähtsustamisel eneseväljenduslike väärtustega. Valdavas enamuses maades on tegemist positiivsete seostega. Kui arvestada, et sellesse tüüpi kuuluvad töö tegemisest endast saadavad tasud, siis pole ka eneseväljenduslike väärtuste seotus töö tähtsusega kuigi üllatav. Sotsiaalsed väärtused seostusid töö tähtsustamisega eelkõige endistes idabloki maades.

Sugu ja tööväärtused

Tabelis 8 on toodud ära soolised erinevused tööväärtustes. Soolised erinevused on leitud keskmiste lahutamise abil. Kui meeste ja naiste keskmised indeksid olid võrdsed, siis võrdub tabelis ära toodud erinevus nulliga. Kui meeste hinnangud on kõrgemad, siis on ka tabelis kuvatud indeksi väärtus positiivne kui aga naiste hinnangud on kõrgemad, siis on tabelis kuvatud indeksi väärtus negatiivne.

Tabel 8. Väärtuste keskmiste erinevused soo lõikes. (Naiste kõrgemad hinnangud on tähistatud miinusmärgiga. Rasvases kirjas on välja toodud statistiline olulisus vähemalt tasemel $p < 0,05$).

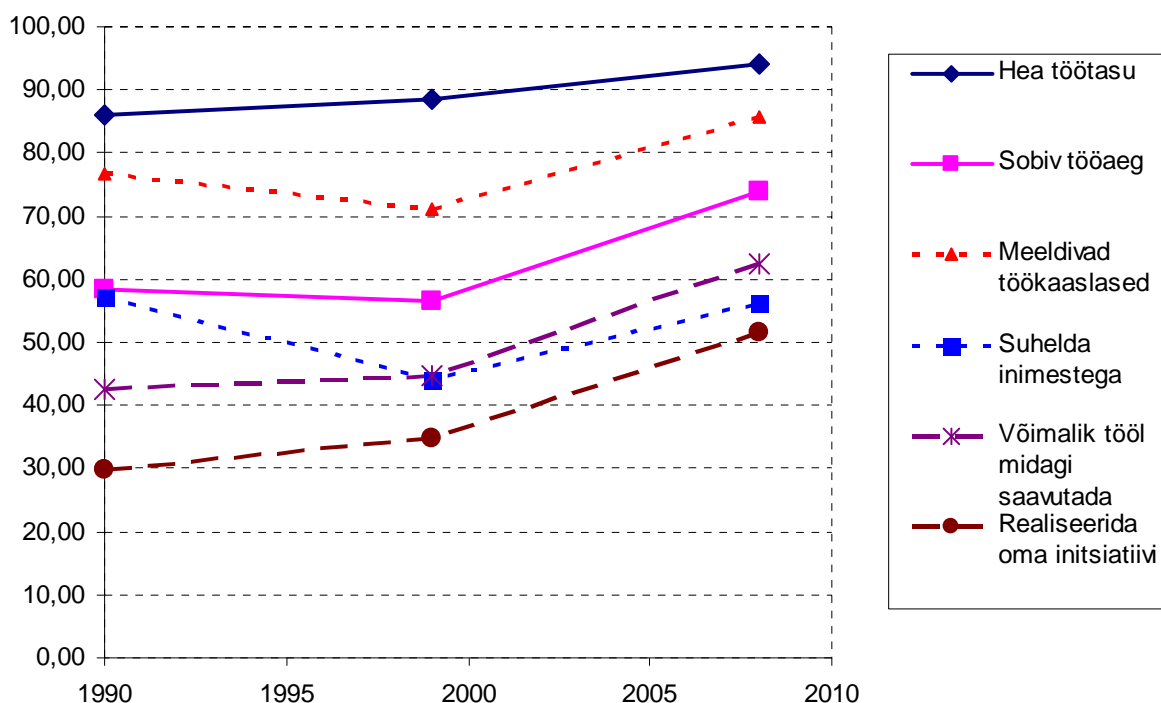
Riik	Vahendväärtused			Eneseväljenduslikud			Sotsiaalsed väärtused		
	1990	1999	2008	1990	1999	2008	1990	1999	2008
Austria	0,02	0,02	-0,02	0,08	0,07	0,05	-0,03	-0,03	0,00
Belgia	0,01	0,01	-0,02	0,05	0,05	0,04	-0,01	-0,03	-0,02
Bulgaaria	-0,07	0,00	-0,04	0,04	0,06	0,03	-0,02	0,03	0,00
Valgevene	-0,02	0,03	0,00	-0,01	0,03	0,03	-0,01	-0,02	-0,03
Tšehhi	0,00	0,00	-0,02	0,07	0,03	-0,01	-0,01	-0,05	-0,04
Taani	0,05	0,02	0,00	0,05	-0,01	-0,02	0,01	-0,03	-0,05
Eesti	-0,01	-0,02	-0,03	0,05	0,01	0,02	-0,02	-0,11	-0,04
Soome	0,01	0,04	-0,02	0,03	0,02	0,01	0,05	-0,03	0,04
Saksamaa	0,02	0,01	-0,01	0,07	0,09	0,03	-0,04	-0,04	-0,06
Ungari	0,00	0,02	0,02	0,00	0,04	0,03	-0,02	0,00	-0,01
Iirimaa	0,00	0,00	-0,03	0,00	0,02	0,00	-0,03	-0,03	-0,03
Läti	0,02	0,01	-0,02	0,06	0,01	0,01	0,00	-0,03	-0,05
Leedu	-0,05	-0,01	-0,02	0,06	0,02	0,04	-0,02	-0,04	0,00
Malta	0,02	-0,02	-0,02	0,08	0,04	0,03	0,00	-0,03	0,01
Holland	0,00	-0,04	-0,07	0,12	0,08	0,11	-0,02	-0,02	-0,02
Poola	0,02	0,01	0,03	0,05	0,08	0,05	-0,04	0,02	0,01
Portugal	-0,01	-0,03	-0,02	0,03	-0,03	0,04	-0,01	-0,08	0,03
Rumeenia	0,01	-0,01	-0,01	0,03	0,05	0,02	-0,04	-0,03	-0,01
Venemaa	-0,04	-0,04	-0,02	-0,01	0,04	0,01	0,00	-0,04	-0,01
Slovakkia	0,05	-0,01	-0,05	0,09	0,01	-0,02	0,01	-0,06	-0,03
Sloveenia	0,01	-0,01	-0,03	0,07	0,01	0,00	0,01	-0,04	-0,04
Hispaania	0,02	0,01	0,01	0,03	0,03	0,02	0,00	0,01	-0,02
Põhja-Iirimaa	0,07	0,00	-0,02	0,03	0,01	0,02	0,02	-0,05	0,00

$p < 0,05$

Kõige vähem olulisusi soolisi erinevusi on vahendväärtustes. Mitte ühelgi maal ei ilmnenud soolisi erinevusi vahendväärtustes kõigil andmekogumisetappidel.

Eneseväljenduslike väärtuste osas on pilt teistsugune. Austrias, Belgias, Hollandis, Saksamaal ja ka Poolas ilmnesid olulised soolised erinevused. Eneseväljenduslikke väärtusi pidasid mehed naistest märksa olulisemaks kõigis maades, kus erinevused ilmnesid. Vaadates tabelis 8 ära toodud erinevusi võib väita, et tegemist on soorollispetsiifiliste eelistustega: kui naised on tavapäraselt rohkem kodule pühendunud otsivad mehed väljundeid tööst. Seetõttu pole üllatav, et olulisi erinevusi suuri majandussüsteemi muutusi läbi teinud maade ja stabiilsete turumajanduslike ühiskondade liikmete eelistustes ei ilmnenud. Soolisi erinevusi on küll veidi rohkem kui vahendväärtuste seas, kuid nende muster on maade lõikes erinev. Mitmetes maades, nagu näites Eestis, ilmnevad küll soolised erinevused, kuid need pole kõigil etappidel statistiliselt olulised nagu Saksamaal. Ka Läti ja Leedu elanike eelistused on sarnased eestlastele. Portugali andmed näitavad eri etappidel hoopis vastassuunalisi erinevusi. Võttes arvesse, et sotsiaalsete väärtuste puhul on tegu töövälise teguritega nagu võimalus olla kasulik ühiskonnale või töökaaslaste meeldivus, siis pole taoline kõikumine ka sugugi üllatav.

Soolistest erinevustest Eestis detailsema pildi saamiseks kõrvutame iseloomulikimate üksikväärtuste dünaamikat aastate lõikes. Joonisel 22 on kujutatud eestimaalaste suhtumine vahendväärtuste hulka kuuluva töötasu ja paindliku tööaja ning eneseväljenduslike väärtuste hulka kuuluvate saavutusvõimaluste ja oma initsiatiivi realiseerimisvõimaluste aga ka sotsiaalsete väärtuste hulka kuuluvate meeldivate töökaaslaste ja inimestega suhtlemise tähtsustamise suhtes. Tabelis 9 on toodud ära sooliste erinevuste riskisuhe. Kui riskisuhe võrdub ühega, siis statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmne. Ühest väiksem rasvase kirjaga tähistatud riskisuhe osundab meeste statistiliselt olulistele kõrgematele hinnangutele ning ühest suurem rasvase kirjaga tähistatud riskisuhe osundab naiste statistiliselt olulistele kõrgematele hinnangutele.



Joonis 22. Väärtuste olulisus aastate lõikes Eestis (% kui on oluline).

Jooniselt 22 näeme, et Eestis on alati kõige kõrgemalt hinnatud vahendväärtusi. Kõige kõrgemalt väärtustati töötasu, kuid ka paindlikku tööaega peeti väga oluliseks kõigil etappidel. Riskisuhete analüüs näitab, et nõukogudeaja lõpul ilmnenuid soolised erinevused palga väärtustamises on turumajanduslikus ühiskonnas taandunud, kuid naised väärtustavad paindlikku tööaega jätkuvalt meestest kõrgemalt.

Tabel 9. Väärtuste olulisuse sooliste erinevuste riskisuhe. Ühest madalama riskisuhte korral on tegemist meeste jaoks olulisema eesmärgiga. Ühest suurema riskisuhte korral on tegemist naiste jaoks olulisema eesmärgiga.

Riskisuhe (mehed/naised)	1990	1999	2008
Hea töötasu	0,57	0,77	0,67
Sobiv tööaeg	1,57	1,27	1,33
Võimalik tööl midagi saavutada	0,75	0,95	0,86
Realiseerida oma initsiatiivi	0,52	0,89	0,82
Meeldivad töökaaslased	1,73	1,70	1,29
Suhelda inimestega	2,26	1,74	1,21

p<0,05

Eneseväljenduslike väärtuste tähtsus on nõukogudejärgsel ajal tõusnud. 1990. aastal väärtustasid Eesti mehed võimalusi tööl midagi saavutada ja oma initsiatiivi rakendada naistest oluliselt kõrgemalt. Tabelist 9 näeme, et siin soolised erinevused on aja jooksul taandunud.

Sotsiaalseid väärtusi väljendavate hoiakute dünaamika järgib sarnast mustrit: peale langust sajandivahetusel suureneb taas nende tähtsus. Riskisuhete indikaatorid osundavad, et kõigil etappidel on sotsiaalseid väärtusi naiste seas kõrgemalt hinnatud.

Kokkuvõte

Käesoleva uuringu eeskujuks oli Esteri, Brauni ja Vinkeni (2006) poolt võrreldud lääneeurooplaste väärtuste analüüs. Kuna kasutasime ka sama metodoloogiaga kogutud andmeid, siis löime analoogselt kolm väärtusteindeksit vahendväärtuste, eneseväljenduslike väärtuste ja sotsiaalsete väärtuste jaoks. Kui Esteri uurimisgrupp analüüsis vaid 1990. aastatel Lääne-Euroopa kogutud andmeid, siis meie teostasime üle-euroopalise võrdluse. Erilist huvi pakkusid küsimused, kas käsumajandusliku sotsialismi tingimustes elanud idaeurooplaste tööväärtused võiks lääneeurooplaste omadustest süstemaatiliselt erineda ning kas kommunistliku ülemvõimu all elamise kogemusega võiks kaasneda teistsugused soolised erinevused tööväärtustes.

Esialgset tulemusi näitavad, et idaeurooplaste tööväärtuste muutuste suundumused on sarnased lääneeurooplaste omadele. Enamuse riikides on suurenenud kõigi tööväärtuste tähtsus 1990-2008, ka Eesti ei ole erandiks. Ida Euroopas kasvasid eneseväljenduslikud ja vahendusväärtused Lääne- Euroopas kiiremini. Sotsiaalsed väärtused kasvasid mõlemas riikides rühmas samas tempos. Üksikute riikide võrdlused annavad siiski üsna heterogeense pildi.

Töö tähtsus korreleerus paljudes maades negatiivselt vahendväärtustega, mis kinnitab, et töö on paljudes maades vahendiks muude eesmärkide (näiteks ainelise kindlustatuse) saavutamiseks. Eestis oli seos oluline vaid 1990. aastal. Samas korreleerus töö olulisus inimese jaoks enamuses maades positiivselt eneseväljenduslike väärtustega, mis vihjab, et paljudes riikides nähakse töös enesearendamise võimalust. Nii oli see ka Eestis. Ka töö tähtsuse seosed sotsiaalsete väärtustega

olid ka valdavalt positiivsed, mis osutab, et inimesed peavad töökliimat väga oluliseks. Ka Eesti andmed näitasid tugevat seost.

Tööväärtuste erinevuste analüüs soo lõike näitas, et vahendväärtuste osas puudus selge meeste ja naiste erinevus. On riike, kus see oli naistele tähtsam ja vastupidi. Eestis puudus vahendväärtuste osas sooline erinevus. Paludes riikides esines erinevusi eneseväljenduslike väärtuste puhul. Enamuses maades peavad mehed eneseväljenduslikke väärtusi naistest olulisemateks. Eestis oli vahe oluline vaid 1990. aastal. Sotsiaalseid väärtusi hindasid valdavas enamikus maades naised meestest kõrgemalt, nii oli ka Eestis. Selles võib teatud määral näha soorollide mõju.

Kirjandus

Ester, P., Braun, M. ja Vinken, H. (2006) Eroding Work Values? Ester, P., Braun, M., Mohler, P. (toim) *Globalization, Value Change, Generations*. Leiden, Boston: Brill, 89–113.

Inglehart, R. (2006) East European Value Systems in global perspective. Klingemann, H.-D., Fuchs, D., Zielonka, J. (toim) *Democracy and Political Culture in Eastern Europe*, Routledge: Taylor and Francis, 67–84.

Inglehart, R. ja W. E. Baker (2000) Modernization, cultural change and the persistence of traditional values. *American Sociological Review*, 65(2): 19–51.

Heidmets, M. (2007) Kus on Eesti? Mati Heidmets (toim) *Eesti Inimarengu Aruanne 2006*. Tallinn: Eesti Ekspressi Kirjastus, 108–118.

Mortimer, J. T. ja Lorence, J. (1995) Social Psychology of Work. Cook, K. S., Fine, G. A., House J. S. (toim) *Sociological Perspectives on Social Psychology*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon, 497–523.

Roe, R. A. ja Ester, P. (1999) Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1): 1–21.

Rämmer, A. (2005) Soolisi ja rahvuslikke erinevusi kahe kümnendi Eesti koolilõpetajate tööväärtustes. Kenkmann P., Saarniit, J. (koost) *Põlvkonnad muutuvad ajas*, Tartu: TÜ Kirjastus, 45–81.

Rämmer, A. (2006) Naiste võim tulekul? *Haridus*, 5–6: 9–12.

Rämmer, A. (2008a) Teel tagasi Läände: eestlaste hoiakud ja väärtused post-sovjetlikul ajastul. Rämmer, A. (toim) *Vaateid teelahkmelt. Sotsioloogia, sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika aktuaalseid probleeme Eestis*. Tartu: TÜ Kirjastus, 32–64.

Rämmer, A. (2008b) Tööväärtused Eestis Ida- ja Lääne-Euroopa maade võrdluses. Ainsaar, M., Kutsar, D. (toim) *Eesti Euroopa võrdlustes*. Tallinn: EV Sotsiaalministeerium, 83–100.

Rämmer, A. (2009) Eesti koolinoorte väärtused. Sutrop, M.; Valk, P.; Velbaum, K. (toim) *Väärtused ja väärtuskasvatus. Valikud ja võimalused 21. sajandi Eesti ja Soome koolis*. Tartu: Tartu Ülikooli Eetikakeskus, 83-117.

- Rämmer, A., Titma, M. (2002) Tööorientatsioonide teisenemist mõjutavad tegurid. Titma, M. (toim) *30- ja 50-aastaste põlvkonnad uue aastatuhande künnisel*, Tartu: TÜ Kirjastus, 209–252.
- Saarniit, J. (1997) Mitte-eesti noorte väärtusteadvuse spetsiifikast. Järve, P. (toim) *Vene noored Eestis: sotsioloogiline mosaiik*, Tallinn: Avita, 69–82.
- Saarniit, J. (1998) Value Change and Value Marginality of a Generation: Ethnic Differences in Communist and Post-communist Estonia. Helve, H. (toim) *Unification and Marginalization of Young People*, Helsinki: Hakapaino, 43–66.
- Saarniit, J. (2000) Väärtusteadvus ja selle muutused. *Eesti Noorsooraport: Eesti noorsoopoliitika ülevaade*, Tallinn: EV Haridusministeerium, 217–225.
- Taru, M, Rämmer, A., Roosalu, T. ja Reiska, E. (2008) Tallinna õppurite haridus- ja tööväärtused. Tallinna õppurite eeskujud, õpingu ja tööplaanid. *Uuringu aruanne*. Tallinn: Eesti Noorsoo Instituut. http://www.eni.ee/sisu/v/eni_tallinna_noorte_vaartusuuring_aruanne.pdf (04.03.11)
- Titma, M. ja Rämmer, A. (2006) Estonia: Changing Value Patterns in a Divided Society. Klingemann, H. D.; Fuchs, D.; Zielonka, J. (toim) *Democracy and Political Culture in Eastern Europe*, London and NY: Routledge, 277–307.
- Toomere, T. (2001) Väärtusorientatsioonide muutused postsotsialistlikes riikides. *Akadeemia*, 12: 2543–2561.

Venekeelse elanikkonna eesti keele oskus, sissetulek ja tööpuudus Eestis: miks on soolised erinevused nii suured?

Ott Toomet

Sisserändajate kohaliku keele oskus on enamasti seotud 10-30% suurema sissetulekuga sisserännupiirkonnas (Chiswick ja Miller 1995; Leslie ja Lindley 2001; Chiswick ja Miller 2002; Rooth ja Saarela 2007) ning ka oluliselt suurema tööhõive määraga (Rooth ja Saarela 2007).

Suurem osa kirjandusest analüüsib arenenud riike, kus immigrandid moodustavad suhteliselt noore ja väikese elanikkonna rühma. Vähene kirjandus, mis käsitleb põliste vähemuste keeleoskust, näitab pigem vähemuskeelte oskuse positiivset mõju tööturu tulemustele (Saarela ja Finnäs 2003; Drinkwater ja O'Leary 1997; Rendon 2007; Henley ja Jones 2005), kuid leidub informatsiooni ka negatiivse mõju kohta (Chiswick jt 2000). Paraku on kõigis nimetatud töödes probleemiks puudulikud andmed ja väikesed valimid.

Eesti olukord erineb traditsioonilisest immigratsiooniriigist, sest riigis elab noor ja suhteliselt homogeenne vähemus, kes ei ole ise enam immigrandid. Enamus praegusest Eesti venekeelsest rahvastikust on seotud Nõukogude aja sisemigratsiooniga. Liiguti Nõukogude Liidu majandusruumis, kus valitsesid üsna sarnased institutsioonid ning töökultuur. Samuti oli mujalt Nõukogude Liidust pärit töötajate haridustase üpris sarnane Eesti vastavaealiste töötajate haridusele. See erineb radikaalselt näiteks Lääne-Euroopa immigrantidest, kellest väga suur osa pärineb vähem arenenud ühiskondadest. Senises kirjanduses on Baltikumi venekeelse elanikkonna olukorrale kõige sarnasem Quebeci ingliskeelse elanikkonna oma. Albouy (2008) näitas, et pärast keeleseaduste sisseviimist 1970-1980-tel kasvas prantsuse keele oskuse seos ingliskeelsete töötajate sissetulekuga. Varasematest Eestit käsitlevatest uuringutest on Toomet (2011) leidnud, et Eestis on venekeelsete meeste eesti keele oskuse ning sissetuleku vaheline seos peaaegu olematu.

Käesolev töö võrdleb Eesti tööjõu-uuringute põhjal vähemusrahvusest meeste ning naiste eesti keele oskuse ja sissetuleku vahelist seost. Lisaks vaadatakse seost keeleoskuse ja tööpuuduse vahel. Autorile teadaolevalt ei ole Eestis varem käsitletud naiste keeleoskuse ning sissetuleku ja tööpuuduse seost võrdluses meestega.

Andmed ja meetod

Käesolevas töös kasutatakse Eesti tööjõu-uuringute (ETU) andmeid alates 2000. aasta esimesest kvartalist kuni 2010. aasta esimese kvartalini. See ajavahemik hõlmab küllalt erinevat makromajanduslikku keskkonda alates Vene kriisi lõpust üle EL liitumise järgse buumi kuni 2009 aasta kriisini. ETU küsitlus hõlmab igal aastal ligikaudu 4000 erinevat tööealist indiviidi, kellest igapähe küsitletakse kokku 4 korral. Me piirame oma valimi vanusegrupiga 25 kuni 55, et vähendada haridustee, noorte tööpuuduse ning varase pensionile mineku mõju tulemustele. Seega keskendume kõige olulisemale tööeale.

Töös kasutatakse põhiliste näitajatena inimese soo, vanuse ja tööstusharu tunnust.

Indiviidi etniline taust põhineb muutujal *rahvus*. Kuna ETU-s on rahvus kodeeritud ainult kas *eestlane* või *muu*, siis käsitleme allpool kõiki töötajaid, kes end eestlasena ei identifitseeri – mitte-eestlasi – ühtse grupina. Kuna suurem osa neist peab oma esimeseks keeleks vene keelt, siis nimetame neid ka venekeelseks elanikkonnaks või vähemusgrupiks.

Töös kasutatav sissetuleku muutuja kirjeldab “viimast netopalka” “põhitöökohal”. Palka kõrvaltöödelt ning muid sissetulekuid ei võeta arvesse.

Kolmas rühm muutujaid on seotud keeleoskusega. Küsitletud on kuni kuue erineva keele oskust viiel erineval tasemel. Käesolevas töös kasutame ainult eesti ja inglise keele oskuse andmeid. Keeleoskuse tasemeteks on oskuse täielik puudumine, arusaamine, rääkimine, kirjutamine, ning keele kasutamine (ühe) koduse keelena. Allpool kasutame oskustele vastavaid numbrilisi koode, vastavalt 0, 0.333, 0.666, 1 ja 1, et andmetöötlust ning tulemuste esitamist lihtsustada. Sarnaseid numbrilisi koode on varem kasutanud Bleakley ja Chin (2004) ning Chiswick ja Miller (2010). Varasemad uuringud (vaata näiteks Leping ja Toomet, 2008) on näidanud, et numbriliste koodide asemel keeletasemetega kasutamine annab põhimõtteliselt samad tulemused.

Põhjalikum andmete analüüs tugineb lihtsale Minceri tüüpi palgavõrrandile, kus palga logaritmi kirjeldatakse erinevate isiku- ning töökohaspetsiifiliste tunnuste, sealhulgas keeleoskuse abil (täpsemalt on tunnused kirjeldatud tabelis 10). Kuna ETU moodustab paneeli, kasutame *random effect* mudeleid. Me kirjeldame indiviidi *i* palka seosega:

$$\log w_{it} = \alpha' X_{it} + \beta' L_{it} + \eta_i + u_t + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Siin on L keeleoskust kirjeldavate muutujate vektor, X on teised indiviidi ja töökohta kirjeldavad muutujad, η on individispetsiifiline efekt, u_t kirjeldab ajaperioodi ning ε on idiosünkraatiline vealiige.

Tööpuuduse kirjeldamiseks kasutame analoogilist *random effect* lineaarset tõenäosusmudelit:

$$U_{it} = \alpha' X_{it} + \beta' L_{it} + \eta_i + u_t + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

kus $U_i = 1$ kui inimene *i* on töötu, kui inimene on hõivatud, siis $U_i = 0$.

Sugu, keeleoskus ja palk – kirjeldav statistika

Järgnevalt anname kirjeldava ülevaate kõige olulisemate muutujate keskmistest väärtusest etniliste eestlaste ja mitte-eestlaste jaoks (tabel 10). Me jagame mitte-eestlased kahte gruppi – need, kes suudavad eesti keeles suhelda, kuid mitte tingimata kirjutada (*RU 1*) ja need, kes ei suuda rääkida (*RU 0*). Tabelist selgub hulk huvitavaid fakte. Esiteks, etniliste eestlaste ning mitte-eestlaste vahel on suur erinevus nii sissetulekus kui ka tööpuuduses. Teiseks, eesti keelt oskavad mitte-eestlased on üldiselt edukamad kui mitteoskajad. Keelerääkijad on pigem haritumad, räägivad paremini inglise keelt ning elavad pigem Tallinnas kui Ida-Virumaal. Nad on rohkem seotud segaperekondadega. Kolmandaks, keelerääkijate rühma mitmed olulised näitajad (nagu kõrgharidus, inglise keele osakaal ning paiknemine Tallinnas) on samad kui etnilistel eestlastel.

Tabel 10. Uuringus osalenud 25-55 aastaste eestlaste ja mitte-eestlaste muutujate keskväärtused vastavalt eesti keele oskusele.

Tunnus	selgitus	Mehed			Naised		
		EE	RU 1	RU 0	EE	RU 1	RU 0
vaatlusi		31081	4292	6857	33565	6363	6646
tööpuudus	osakaal töøjõust	0.08	0.11	0.16	0.06	0.10	0.16
keskmine palk	krooni kuus	7349	6639	5710	5097	4660	3476
eesti keel	keskmine tase	0.89	0.88	0.10	0.89	0.88	0.13
inglise keel	keskmine tase	0.28	0.28	0.09	0.34	0.22	0.06
kõrgharidus		0.15	0.23	0.11	0.22	0.29	0.13
segapere		0.05	0.21	0.06	0.04	0.19	0.08
elukoht Harju		0.19	0.50	0.35	0.20	0.51	0.32
elukoht Ida-Viru		0.03	0.13	0.52	0.02	0.19	0.55
Töövaldkond ja amet:							
kaubandus		0.13	0.11	0.08	0.21	0.21	0.17
avalik sektor		0.08	0.06	0.02	0.08	0.04	0.02
sotsiaalvaldkond		0.04	0.04	0.02	0.26	0.27	0.17
tööstus		0.40	0.43	0.55	0.21	0.25	0.43
kõrgem amet		0.22	0.21	0.10	0.25	0.19	0.09
töökogemus	aastat	5.14	5.33	5.94	5.95	6.03	5.76

Märkused: *EE* on eestlased, *RU 1* mitte-eestlased, kes suudavad eesti keelt rääkida ning *RU 0* mitte-eestlased, kes eesti keelt ei räägi.

Keeleoskus ja sissetulek

Vaatleme kõigepealt seost mitte-eestlastest töötajate keeleoskuse ning sissetuleku vahel. Me hindame viit erinevat mudelit, mis erinevad üksteisest kontrolltunnuste poolest. Kõik mudelid on hinnatud eraldi meeste ja naiste jaoks. Tabelis 11 esitame keeleoskuse hinnangud (parameeter β seoses (1)) mõlema soo tarvis. Esimene mudel, mis sisaldab kontrollmuutujana ainult ajatunnuseid, näitab meestel väga nõrka positiivset seost sissetuleku ning eesti keele oskuse vahel. Hinnang 0.023 tähendab, et vabalt eesti keelt valdavad mitte-eestlastest mehed teenivad 2.3% rohkem võrreldes nendega, kes üldse eesti keelt ei oska.³ Tulemus ei ole aga statistiliselt oluline ning muutub elukoha regiooni lisamisel praktiliselt nulliks. Olematu seos mitte-eesti meeste eesti keele oskuse ning sissetuleku vahel kordab põhimõtteliselt Toomet (2011) tööd. Selline tulemus ei ole kirjanduses tavaline ning viitab asjaolule, et vähemusrahvusest meeste jaoks on eesti keele oskus Eesti tööturul oluliselt vähem tähtis kui immigrantide jaoks USA-s või Lääne-Euroopas.

Naistel seostub eesti keele oskus sissetulekuga positiivselt kõigis mudelites (tabel 11). Tõsi, vanuse ning regiooni muutujate lisamine vähendab mõju 13 protsendilt 9-le, sest paremad eesti keele oskajad on ka kõrgemini haritud ja elavad sagedamini Tallinnas. Töökohta kirjeldavate muutujate lisamine vähendab positiivset efekti veelgi, viidates asjaolule, et osa keeleoskuse positiivsest mõjust realiseerub läbi paremate töökohtade. Naiste jaoks leitud seos on kirjanduses esinevate tulemuste võrdluses nõrk.

³ Erinevalt kirjeldavast tabelist 1 eespool tuleb hinnangut tõlgendada eesti keelt vabalt oskajate (sh kirjutamine) ning eesti keelt mitteoskajate (ei saa aru) sissetuleku erinevusena.

Erinevalt eesti keelest on inglise keele oskuse seos mitte-eestlaste palgaga tugev nii meeste kui ka naiste puhul ning kõigis mudelites statistiliselt oluline. Vahe on eriti rabav meeste jaoks, kuid ka naistel on kõigis mudelites seos sissetuleku ning inglise keele oskuse vahel tugevam kui eesti keele puhul. Inglise keele olulisust mitte-ingliskeelsel maal on kinnitanud ka varasemad uuringud (Grin ja Sfreddo, 1998; Grin, 2001). Praeguses analüüsis on aga huvitav asjaolu, et inglise keele oskuse ja palga seos on tugevam kui riigikeele oskuse seos palgaga, ja seda nii meeste kui naiste jaoks.

Tabel 11. Mitte-eestlastest töötajate eesti keele oskuse seos palgaga (Sõltuv muutuja logritm palgast).

Mehed										
	1		2		3		4		5	
Eesti	0.023		0.023		0.009		0.007		-0.001	
Standardhälve	0.020		0.021		0.022		0.021		0.020	
Inglise	0.309	***	0.245	***	0.194	***	0.178	***	0.184	***
Standardhälve	0.030		0.032		0.033		0.031		0.029	
Naised										
Eesti	0.131	***	0.110	***	0.086	***	0.055	***	0.051	***
Standardhälve	0.015		0.015		0.016		0.016		0.015	
Inglise	0.279	***	0.161	***	0.122	***	0.090	***	0.102	***
Standardhälve	0.024		0.025		0.025		0.023		0.024	
Aasta	√		√		√		√		√	
Isikutunnused			√		√		√		√	
Regioon					√		√		√	
Amet, haru							√		√	
Töökoht									√	

Märkused:

Isikutunnused = vanus, perekonnaseis, laste olemasolu, sünnikoht (Eesti või muu), segaperekonna tunnus ning haridus.

Regioon = elukoht Harjumaa, Ida-Virumaa, Kagu-Eesti, muu.

Amet ja haru on ameti ning majandusharu tunnused.

Töökoht = ettevõtte omandistaatus, suurus, töökogemus ning osajaga töö.

*** - tunnus on statistiliselt oluline tasemel 0.01

Keeleoskus ja tööpuudus

Järgmisena vaatleme mitte-eestlastest meeste ja naiste keeleoskuse seoseid tööpuudusega (tabel 12). Nii nagu me eespool käsitlesime palka, hindame nüüd kolme erinevat mudelit, lisades neisse erineval arvul kirjeldavaid tunnuseid (kaks viimast palgamudelit olid seotud töökoha tunnustega, neid me töötute jaoks ei hinda). Kõigis mudelites on eesti keele mõju iseloomustavad kordajad vahemikus -0,04 ... -0,05. See tähendab, et hästi eesti keelt valdavate venekeelsete tööealiste inimeste tööpuudus on 4-5 protsendipunkti võrra väiksem kui nendel, kes eesti keelt üldse ei valda. Tulemus on kõigis mudelites silmapaistvalt stabiilne. Võrdluseks, seos inglise keele oskusega on minimaalne, meestel mudelis 1 nähtav oluline efekt kaob, kui võtta arvesse ka teised isikutunnused, nagu haridus ja elukoht.

Seega, erinevalt sissetulekust vastab seos riigikeele oskuse ning tööpuuduse vahel laias laastus teistes analüüsides saadud tulemustele (Rooth ja Saarela 2007) ning ka varasematele Eesti analüüsidele (Lindemann ja Saar 2009).

Tabel 12. Mitte-eestlaste keeleoskuse seos tööpuudusega

	1	2	3
Mehed			
Eesti	-0.0422***	-	-0.0465***
		0.0431***	
Standardhälve	0.0111	0.0113	0.0120
Inglise	-0.0484***	-0.0265	-0.0198
Standardhälve	0.0161	0.0171	0.0176
Naised			
Eesti	-0.0583***	-	-0.0434***
		0.0546***	
Standardhälve	0.0108	0.0109	0.0115
Inglise	-0.0139	-0.0062	-0.0013
Standardhälve	0.0167	0.0179	0.0181
Aasta	√	√	√
Isikutunnused		√	√
Regioon			√

Märkused:

Isikutunnused = vanus, perekonnaseis, laste olemasolu, sünnikoht (Eesti või muu), segaperekonna tunnus ning haridus.

Regioon = elukoht Harjumaa, Ida-Virumaa, Kagu-Eesti, muu.

*** - tunnus on statistiliselt oluline tasemel 0.01

Regionaalsed analüüsid

Venekeelsed töötajad on Eestis regionaalselt ja tööstusharude lõikes ebaühtlaselt jaotunud. Seega väikesed Eesti tasandi efektid võivad olla etniliselt väga erinevate piirkondade tulemus. Selle hüpoteesi testimiseks hindame mudelit eraldi kolmes regioonis: Harjumaal, Ida-Virumaal ning ülejäänud Eestis. Selline jaotus hõlmab nii venekeelse elanikkonna enamusega alad (Ida-Virumaa), piirkonna, kus etnilised venelased moodustavad ligikaudu poole elanikkonnast (Harjumaa) ning maakonnad, kus nad on vähemuses (ülejäänud Eesti). Samuti eristame analüüsides 7 majandusharu ning kolm ametitaset. Me grupeerime tööstusharud järgmiselt: *primaar* (ISIC 3 kategooriad A, B, C), *tööstus* (D, E, F), *kaubandus* (G, H), *finants* (J, K), *avalik* (L), *sotsiaal* (M, N) ja *muu* (I, O, P, Q). Ametid jagame kõrgeteks (koodid 1,2), keskmisteks (3,4,5,0, võrdlusgrupp) ning madalateks (6,7,8,9). Hindame siinkohal kahte keeleoskuse ja sissetuleku seose mudelit, ühte venekeelsete meeste ja teist naiste jaoks. Lisaks tööstusharu- ja ametiefektidele kasutame samu kontrollmuutujaid nagu mudelis 3 tabelis 11.

Tulemused on toodud tabelis 13. Nagu näha, on tulemused erialade ja regioonide lõikes erinevad. Meestel on näha positiivne seos keeleoskuse ja sissetuleku vahel finantssektoris Harjumaal, avalikus halduses kahes piirkonnas ning sotsiaalvaldkonnas ainult Ida-Virumaal. Naistel on positiivsed ja olulised samad valdkonnad, mis meestel ning lisaks veel tööstus ja muud majandusharud. Kuid tulemused erinevad piirkonniti palju. Väljaspool Harjumaad on positiivseid efekte vähe ning statistiline müra on suur. Tundub, et need valdkonnad, kus meeste eesti keele oskusel on positiivne efekt, on kõige olulisema positiivse seosega ka naiste jaoks. Avalik haldus ning sotsiaalsektor on valdavalt riigisektori töökohad, kus kehtivad kohustuslikud riigikeele nõuded. Finantssektoris on eesti keele oskuse seos sissetulekuga positiivne ja oluline ainult Harjumaal. Venekeelsest meestööstusest töötab nimetatud sektorites vaid väike osa, sotsiaalvaldkonnas töötab aga umbes veerand vähemusrahvusest naistest.

Tabel 13. Eesti keele oskuse seos sissetulekuga (log palk) regioonide, tööstusharude ning ametite lõikes (kontrollrühmaks on eesti keelt mitteoskavad keskmise ametiga mitte-eestlased).

	Mehed			Naised		
	Harju	Ida-Viru	Muu	Harju	Ida-Viru	Muu
primaar	0.348	-0.138	-0.137	0.383	-0.014	-0.279*
Standardhälve	0.359	0.112	0.188	0,31	0.159	0.135
kaubandus	0.045	-0.261*	-0.102	0,05	0.078	-0.012
Standardhälve	0.104	0.145	0.181	0.049	0.076	0.078
finants	0.232**	0.162	-0.460**	0.385***	-0.617***	-0.139
Standardhälve	0.114	0.157	0.233	0.077	0.115	0.178
avalik	0.461**	0.301**	0.410	0.201**	0.114	0.106
Standardhälve	0.179	0.117	0.330	0.102	0.120	0.156
sotsiaal	-0.134	0.446**	-0.301	0.194***	0.207***	0.109
Standardhälve	0.163	0.177	0.198	0.059	0.052	0.107
muu	-0.092	0.064	-0.081	0.045	0.210**	0.057
Standardhälve	0.082	0.112	0.143	0.056	0.086	0.098
tööstus	0.021	0.038	-0.245*	0.106**	0.012	0.140
Standardhälve	0.080	0.084	0.139	0.053	0.056	0.092
kõrge amet	0.144	-0.026	0.140	-0.030	0.032	-0.167
Standardhälve	0.094	0.095	0.163	0.057	0.062	0.109
madal amet	-0.003	-0.035	0.252*	-0.135***	-0.048	-0.006
Standardhälve	0.075	0.082	0.134	0.051	0.067	0.086
vaatlusi	2850	2604	1330	3483	2970	1589
Aasta						
Isikutunnused						

Märkused:

Isikutunnused = vanus, perekonnaseis, laste olemasolu, sünnikoht (Eesti või muu), segaperekonna tunnus ning haridus.*** - tunnus on statistiliselt oluline tasemel 0.01, ** - 0.05, * 0.1,

Arutelu

Eelnev analüüs näitas, et eesti keele oskuse seos venekeelsete töötajate sissetulekuga on väike. Positiivne mõju on majandusharudes, kus kehtivad riigikeele oskuse nõuded, lisaks ka finantssektoris Harjumaal. Meestega võrreldes on efekt naistel märgatavalt suurem. Miks on seos palju nõrgem kui vastavas kirjanduses tüüpiliselt leitakse ja miks on efekt meeste jaoks peaaegu olematu? Toome välja kaks võimalikku seletust. Esiteks segregatsioon – töökohad on suuresti jagunenud eesti- ja venekeelseteks töökohtadeks, kus vajadus teise keele järele on väike. Teiseks, eesti- ja vene rahvusest elanikkonnal võib olla küllalt erinev arusaam sellest, mida tähendab oskus eesti keelt rääkida ja kirjutada.

Eesti keele oskuse ja sissetuleku vahelise seose seletamiseks on kolm võimalust. Esiteks, kuna keeleoskus on produktiivne faktor, peaks eksisteerima põhjuslik positiivne seos keeleoskuse ning sissetuleku vahel. Võimalik on ka tagurpidi põhjuslik seos – kõrgem sissetulek on võimaldanud inimestel eesti keele paremini selgeks õppida. Sellist seost ei pea me aga eriti tõenäoliseks. Kolmandaks võib olla oluline roll asjaolul, et andekamad ja haritumad inimesed oskavad paremini eesti keelt ja teenivad samal ajal ka kõrgemat palka. Seega peaks vaadeldav seos (eelnev analüüs ei võimalda neil kolmel mehhanismil vahet teha) näitama kõigi mehhanismide positiivset summat.

Asjaolu, et meeste puhul positiivset mõju ei ole, osutab sellele, et eesti keele oskusest võib mitte-eesti meesttöötajatele olla vähe abi ja seda nii kolleegide kui ka klientidega suhtlemisel. Nõrk seos osutab ka, et eesti keele õppimise ja sissetuleku seosed ei ole Eestis tugevad. Ka vastavad majanduslikud stiimulid on nõrgad, finantssektor, avalik haldus ning sotsiaalvaldkonnad hõivavad vaid väikese osa vene meestest.

Naiste puhul on olukord märgatavalt erinev. Tõenäoliselt töötavad naised palju rohkem niisugustes ametites (näiteks sekretärid või müüjad), kus suhtlemine on oluline. See tähendab ka eesti keele oskuse suuremat produktiivset rolli. Lisaks on küllalt suur osa naistest tööl sotsiaalvaldkonnas, kus kehtivad kohustuslikud riigikeele oskuse nõuded.

Ülalpool näitasime, et tööpuuduse ennustamisel on keeleoskusel nii meeste kui ka naiste jaoks ühesugune ja oluline mõju. Keeleoskuse tugev seos tööpuudusega ning nõrk seos palgaga viitavad sellele, et keeleoskus aitab teatud tüüpi inimestel vältida tööpuudust. Nende hulgas domineerivad madalapalgalised töötajad (Toomet 2011).

Miks ei suuda isegi eesti keelt rääkivad mehed hästi tasustatud töökohtadele jõuda? Üheks võimalikuks seletuseks on erinev arusaam sellest, mida tähendab hea keeleoskus – keelt emakeelena rääkijad võivad seda mõista hoopis teisiti kui võõrkeelena rääkijad. Teine võimalik seletus on ebavõrdne kohtlemine rahvuse alusel. Kirjanduses leidub tulemusi, mis näitavad, et ka hea asukohariigi keele oskusega sisserändajate hulgas on nende sissetulek, kes antud keelt emakeelena räägivad, märgatavalt suurem (nt soomerootslased Rootsis, Rooth ja Saarela, 2007). Puudu võib olla ka sotsiaalne võrgustik, mis aitaks realiseerida keeleoskuse eeliseid. Kui isiklikud suhted on olulisemad just parematele töökohtadele saamisel, aitaks see osaliselt seletada venekeelse elanikkonna madalamat sissetulekut ja väikest esindatust juhtivatel positsioonidel.

Kas sotsiaalsed võrgustikud võiks seletada meeste ja naiste eesti keele oskuse erinevat seost sissetulekuga? See on võimalik, kui nii mehed kui ka naised leiavad kõrgepalgalise töö sotsiaalsete võrgustike abil. Kuna ettevõtete juhtkondades domineerivad mehed, siis on nii naised kui ka vähemusgrupid vastavatest võrgustikest sarnaselt ära lõigatud. Seega on vene ja eesti naised meestega võrreldes sarnases positsioonis ja erinevalt tutvustest mängivad tööalased oskused, sealhulgas keeleoskus, suuremat rolli. Analoogiline võiks olla seletus eesti keele oskuse positiivsele rollile meeste sissetulekukaala alumises otsas. Kuna madalapalgalised töökohad on juhtkonnast pigem sotsiaalselt kaugel, võivad ka seal mängida olulisemat rolli tegelikud oskused.

Teine võimalik, eelmisega tihedalt seotud seletus on asjaolu, et eestlased ja mitte-eestlased ei taha koos töötada. On hästi teada, et vähemuste esindajatel on raskem pääseda ligi nii töö- kui ka korteriturule (vaata näiteks Bertrand ja Mullainathan, 2004; Bosch, Carnero, ja Farré, 2010) ja tundub tõenäoline, et olukord võiks olla sarnane ka Eestis. Naiste ja madalapalgaliste meeste korral tuleneks positiivne seos jällegi suuremast sotsiaalsest distantist – otsustajatele (enamasti eesti meestele) läheb vähem korda madalapalgaliste töötajate etniline taust (kuna nad puutuvad nendega vähe kokku), samas kui naiste töölevõtmisel mängivad meestevahelised võrgustikud väikest rolli.

Kokkuvõte

Käesolev töö analüüsib eesti keele oskuse seost mitte-eestlaste tööpuuduse ja palgaga Eestis. Töö tugineb Eesti tööjõu-uuringu andmetele aastatest 2000-2010, mis sisaldavad vastaja enda hinnangut oma eesti ja inglise keele oskusele, palka põhitöökohal ning rahvust.

Tulemused näitavad, et mitte-eesti meestel ei ole eesti keele oskus seotud kõrgema sissetulekuga, kuid naistel kaasneb korraliku eesti keele oskusega umbes 9% kõrgem palk. Mõlema soo jaoks kaasneb eesti keele oskusega 4-5 protsendipunkti võrra madalam tööpuudus. Võrdluseks, inglise keele oskuse ja sissetuleku vaheline seos on mitte-eesti meestel väga tugev, naistel mõnevõrra tugevam kui eesti keele vastav seos. Tööpuuduse juures ei mängi inglise keele oskus aga mingit rolli.

Tulemused vihjavad venekeelsete naiste suuremale esindatusele suhtlemisega seotud ametites (nagu müüjad ja sekretärid), kus keeleoskust on rohkem vaja ning avaliku sektori töökohtadel, kus kehtivad formaalsed riigikeele nõuded. Meeste töökohtade suur segregatsioon viitab sotsiaalsete võrgustike olulisele rollile töö saamisel ning etniliste gruppide problemaatilisele oskusele koos olla ja koos tegutseda.

Edasises analüüsis oleks vaja pöörata rohkem tähelepanu eesti- ja venekeelse elanikkonna sotsiaalsetele suhetele. Oleks vaja teada, kuivõrd annab eesti keele oskus ligipääsu eestikeelse elanikkonna võrgustikele, millises olukorras sõprussuhted tekivad ja milline on maailmavaatelistel erinevustel suhete (mitte)tekkimisel. Lisaks oleks vaja täpsemat informatsiooni keeleoskuse kohta. Senine analüüs vihjab sellele, et korralik eesti keele oskus ei ole võrdsetel alustel tööturule sisenemiseks piisav.

Kirjandus

Albouy, D. (2008) The wage gap between Francophones and Anglophones: a Canadian perspective 1970-2000. *Canadian Journal of Economics*, 41 (4): 1211–1238.

Berman, E., K. Lang ja E. Siniver (2003): Language-skill complementarity: returns to immigrant language acquisition. *Labour Economics*, 10: 265–290.

Bertrand, M. ja S. Mullainathan (2004) Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 94 (4): 991–1013.

Bleakley, H., ja A. Chin (2004) Language skills and earnings: Evidence from childhood immigrants. *Review of Economics and Statistics*, 86 (2): 481–496.

Bosch, M., M. A. Carnero ja L. Farré (2010) Information and discrimination in the rental housing market: Evidence from a field experiment. *Regional Science and Urban Economics*, 40 (1): 11–19.

Chiswick, B. R. A. T. Le ja P. W. Miller (2008) How Immigrants Fare across the Earnings Distribution in Australia and the United States. *Industrial and Labor Relations Review*, 61 (3): 334–373.

Chiswick, B. R. ja P. W. Miller (1995) The Endogeneity between Language and Earnings: International Analyses. *Journal of Labour Economics*, 13 (2): 246–288.

Chiswick, B. R. ja P. W. Miller (2002) Immigrant earnings: Language skills, linguistic concentrations and the business cycle. *Journal of Population Economics*, 15: 31–57.

Chiswick, B. R. ja P. W. Miller (2010) Occupational language requirements and the value of English in the US labor market. *Journal of Population Economics*, 23 (1): 353–372.

Chiswick, B. R., H. A. Patrinos ja M. E. Hurst (2000) Indigenous Language Skills and the Labor Market in a Developing Economy: Bolivia. *Economic Development and Cultural Change*, 48 (2): 349–367.

Drinkwater, S. J. ja N. C. O'Leary (1997) Unemployment in Wales: Does Language Matter? *Regional Studies*, 31 (6): 583–591.

Grin, F. (2001) English as economic value: facts and fallacies. *World Englishes* 20 (1): 65–78.

Grin, F. ja C. Sfreddo (1998) Language-based earnings differentials on the Swiss labour market: is Italian a liability? *International Journal of Manpower*, 19 (7): 520–532.

Henley, A. ja R. E. Jones (2005) Earnings and linguistic proficiency in a bilingual economy. *The Manchester School*, 73 (3): 300–320.

Leping, K.-O., ja O. Toomet (2008): Emerging ethnic wage gap: Estonia during political and economic transition. *Journal of Comparative Economics*, 36 (4): 599–619.

Leslie, D. ja J. Lindley (2001) The Impact of Language Ability on Employment and Earnings of Britain's Ethnic Communities. *Economica*, 68 (272): 587–606.

Lindemann, K. ja E. Saar (2009) Mitte-eestlased Eesti tööturul. Kogumikus: Lauristin, M. (toimetaja) *Inimarengu aruanne 2008*, Eesti Koostöö Kogu, Tallinn, 95-99

Rendon, S. (2007) The Catalan premium: language and employment in Catalonia. *Journal of Population Economics*, 20 (3): 669 – 686.

Rooth, D.-O. ja J. Saarela (2007) Native language and Immigrant Labour Market Outcomes: An Alternative Approach to Measuring the Returns for Language Skills. *International Migration & Integration*, 8: 207–221.

Saarela, J. ja F. Finnäs (2003) Unemployment and native language: the Finnish case. *Journal of Socio-Economics*, 32 (1): 59 – 80.

Toomet, O. (2011) Learn English, not the Local Language! Ethnic Minorities in the Baltic States. Ettekanne 2011 ASSA konverentsil.

Meeste ja naiste teenitud tulu jaotust perekonnas potentsiaalselt mõjutavad struktuuralsed tegurid valitud Euroopa Liidu liikmesriikides

Avo Trumm

Traditsiooniliselt omistatakse meestele ja naistele ühiskonnas erinevaid rolle. Meest on üldiselt peetud vastutavaks pere majandusliku toimetuleku eest ning tema ülesandeks on elatise hankimine. Naise rolli on seostatud aga perekonna eest hoolitsemise ja koduse majapidamise korraldamisega (Pfau-Effinger 2004). Selliste soostereotüüpide kinnistumisel muutus perekonna majandustegevuse normatiivseks mudeliks mees kui pere ainus leivateenija ning naine kui koduperenaine.

Taoline mudel valitses arenenud lääneriikides kuni II maailmasõjani. Sõjajärgsel ajal aga, seoses naiste tööhõive olulise kasvu, heaolusüsteemide arengu ning soostereotüüpide muutumisega, on mees-leivateenija mudel pidevalt ruumi loovutamas kahe leivateenija mudelile ja varasemast võrdsemale töö- ja pererollide jaotusele ühiskonnas. Siiski on taoline üleminek toimunud erinevates riikides erinevatel tingimustel ning erineva kiirusega ning seda mõjutavad erinevad sotsiaal-demograafilised, sotsiaal-majanduslikud ja sotsiaal-kultuurilised tegurid.

Soolist ebavõrdsust ning töö- ja pereelu ühitamist käsitlevates uuringutes pööratakse kõige enam tähelepanu kahele aspektile: 1) naise tööhõivet mõjutavate tegurite väljaselgitamisele; 2) naise poolt teenitud tulu mõjutavate faktorite selgitamisele ning naise tuluteenimisest tingitud sotsiaalse ja majandusliku positsiooni muutuste analüüsile (Stier ja Mandel 2009). Üsna üksmeelselt on leitud, et naiste tööhõives osalemist ja teenitud tulu suurust mõjutavad naise individuaalsete karakteristikute (vanus, haridus, tööala jne) ja leibkondlike tegurite (perekonnaseis, laste arv, peresisene kodutööde jaotus jms) kõrval sageli veel suuremal määral ühiskonna sotsiaal-majanduslikud ja sotsiaal-kultuurilised faktorid – meeste ja naiste tööturul osalemise määr, tööturu (horisontaalne ja vertikaalne) sooline segregatsioon, ühiskonnas valitsevad soostereotüübid ning töö- ja pereelu ühitamist soodustavad ja takistavad poliitikameetmed. Mitmed uuringud (Bardasi ja Gornick 2008, Mandel ja Semjonov 2006, Budig ja England 2001) on näidanud, et töö- ja perepoliitilised meetmed – näiteks vanemapuhkus ja -hüvitis, osajaga töötamine, võimalus jääda haige või hooldustvajava lapsega pikemale haiguslehele – soodustavad küll naiste tööhõive kasvu, kuid võivad vähendada võimalusi teenida meestega võrdväärset tasu. Perekonna tasandil tähendab naise mehest väiksem teenistus jätkuvalt naise väiksemaid võimalusi kaasa rääkida perekondlike otsuste vastuvõtmisel (Bittman jt 2003, Hobson 1990).

Valdav enamus naiste töötasu ja perekonnasisest soolist ebavõrdsust käsitlevatest võrdlusuuringutest keskendub arenenud heaoluriikidele ning Kesk- ja Ida-Euroopa riikides valitsev olukord on jäänud uurijate tähelepanu alt kõrvale. Nimetada võib üksikuid võrdlevaid analüüse (Domanski 2002, Newell ja Reilly 2001, Brainerd 2000), millesse Balti riike ei ole kahjuks kaasatud.

Käesoleva artikli eesmärgiks on kirjeldada erinevate makrotaseme indikaatorite abil valitud Euroopa Liidu liikmesriikide sotsiaal-majanduslikku tausta aspektides, mis hüpoteetiliselt võiksid positiivselt või negatiivselt mõjutada naiste poolt teenitud tulu osakaalu perekonnas.

Andmed ja meetod

Analüüsi aluseks olevad makromajanduslikud näitajad pärinevad Euroopa Komisjoni statistikaorganisatsiooni Eurostat Euroopa Liidu liikmesriikide suhtes harmoniseeritud andmebaasist⁴. Peamisteks kirjeldatavateks muutujateks on sisemajanduse kogutoodang ühe elaniku kohta, tööhõives osalemise ja tööhõive määr, sooline palgalõhe, sotsiaalkulutuste osatähtsus SKT-st ning peretoetuste osakaal sotsiaalkuludest.

Analüüsi kaasatud riikide valikul on lähtutud erinevatest heaolurežiimidest. Esping-Anderseni käsitluse kohaselt (1990, 1999) võib Euroopas eristada kolme põhilist heaolumudelit:

- 1) liberaalne (põhiesindajad Suurbritannia ja Iirimaa),
- 2) konservatiivne (peamiselt mandri-Euroopa 'vanad liikmesriigid' – Austria, Saksamaa, Luksemburg, Belgia, Prantsusmaa jt),
- 3) sotsiaal-demokraatlikud riigid (Põhja-Euroopa – Soome, Rootsi, Taani).

Hilisemates käsitlustes lisas Esping-Andersen oma tüpoloogiale ka neljanda heaolurežiimi – Lõuna-Euroopa. Sarnase riikide klassifikatsioonini on erinevaid klassifitseerimisaluseid ja andmeid kasutades jõudnud paljud erinevad autorid (Arts ja Gellisen 2002, Saint-Arnoud ja Bernard 2003, Bonoli 1997 jt).

Heaolurežiime käsitlevad varasemad uuringud ei hõlma endiseid sotsialistlikke riike. Deacon (1993) leiab, et endised sotsialistlikud riigid eristuvad selgelt traditsioonilistest heaoluriikidest, eelkõige toidu- ja esmatarbekaupade ja eluasemekulude olulise subsideerimise, täieliku tööhõive, tööliste kõrge palgataseme ning tasuta tervishoiu, hariduse ja kultuuriteenuste poolest. Siiski eristab Deacon (1993, 2000) postsotsialistliku mudeli sees endise Nõukogude Liidu liiduvabariigid ning Ida-Euroopa postsotsialistlikud riigid. Sarnasele tulemusele jõuab ka Fenger (2007), paigutades 'endise NSVL-i tüüpi' Balti riigid, Venemaa, Valgevene ja Ukraina ning 'postkommunistliku Euroopa tüüpi' Bulgaaria, Horvaatia, Tšehhi, Ungari, Poola ja Slovakkia. 'Arenevate heaoluriikide kategooriasse' paigutas Fenger Kaukaasia endised liiduvabariigid, Moldova ja Rumeenia.

Eelpooltoodud heaoluriikide tüpoloogiatest tulenevalt pööratakse analüüsis põhitähelepanu järgmistele riikidele:

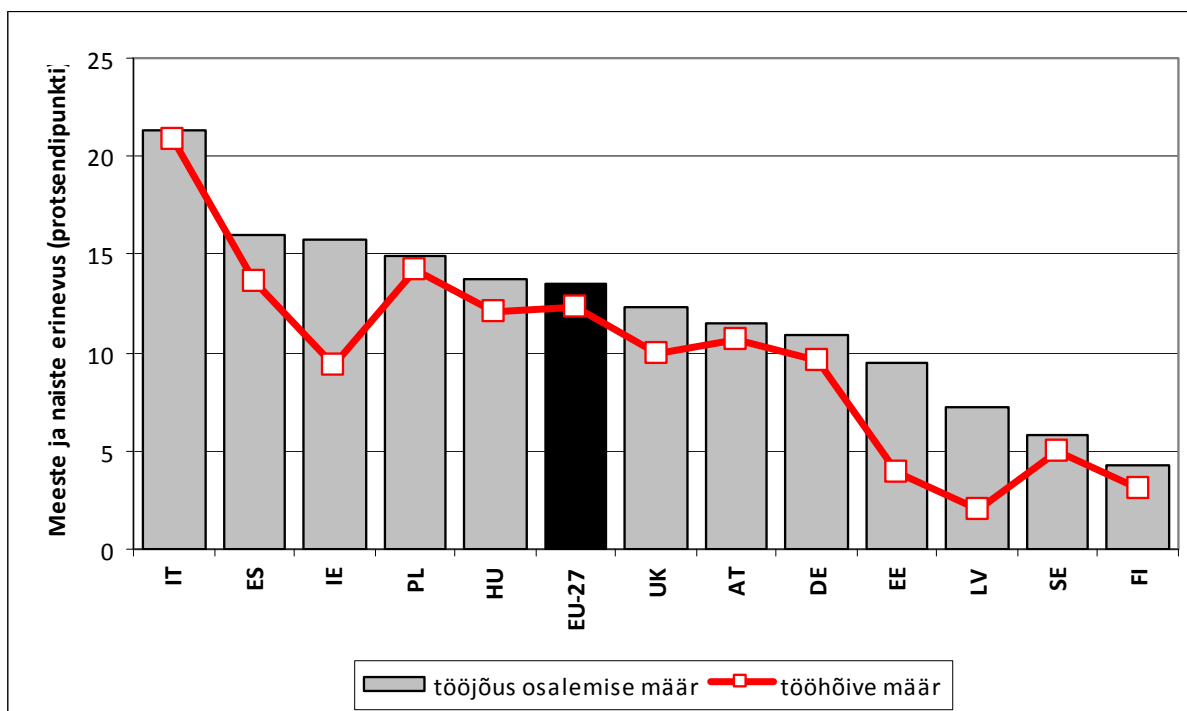
- 1) Rootsi ja Soome kui tüüpilised sotsiaal-demokraatlikud riigid;
- 2) Saksamaa ja Austria kui mandri-Euroopa konservatiivse heaolurežiimi esindajad;
- 3) Itaalia ja Hispaania Lõuna-Euroopa riikide tüüpnaidetena;
- 4) Eesti ja Läti endistest NSVL-i liiduvabariikidest;
- 5) Poola ja Ungari Ida-Euroopa postsotsialistlike riikidena

Analüüs

Naiste ja meeste sissetulekute võrdleva analüüsi esimeses osas kirjeldame uuritavate riikide sotsiaal-majanduslikku tausta aspektides, mis hüpoteetiliselt võiksid mõjutada meeste ja naiste sissetulekute osatähtsust.

Kindlasti on üheks kõige olulisemaks sissetulekuid mõjutavaks teguriks tööhõive. Joonisel 23 on esitatud EL liikmesriikide lõikes sooline hõivelõhe nii tööhõive määra kui ka tööjõus osalemise määra puhul.

4 Vt <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>



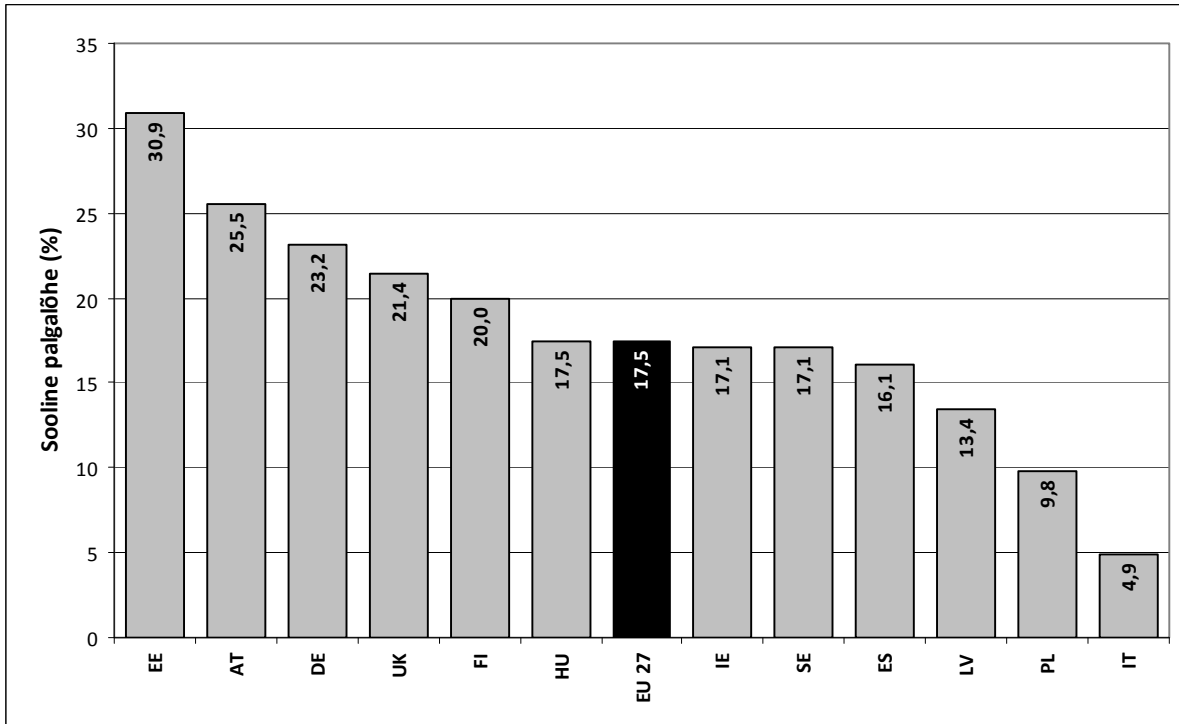
Joonis 23. Meeste ja naiste töajõus osalemise määra ja tööhõive määra erinevus protsendipunktidest valitud Euroopa riikides 2009. aastal. Allikas Eurostat

Näeme, et meeste ja naiste töajõus osalemise määra erinevus on ootuspäraselt kõige suurem Lõuna-Euroopa riikides (IT, ES). Nii liberaalsetes riikides (IE, UK) kui ka post-kommunistlikes Ida-Euroopa riikides (PL, HU) on meeste ja naiste töajõus osalemise erinevus võrreldav Euroopa Liidu keskmisega. Kõige väiksemad on meeste ja naiste vahelised erinevused Soomes ja Rootsis ning üllatuslikult ka Lätis; ka Eestis on erinevused EL keskmisest tunduvalt väiksemad.

Tööhõive määra puhul on pilt ligikaudu samasugune – siiski tuleb mainida, et meeste kõrgemast tööpuudusest tulenevalt on sooline tööhõivelõhe Balti riikides ja Soomes Euroopa Liidus kõige madalam.

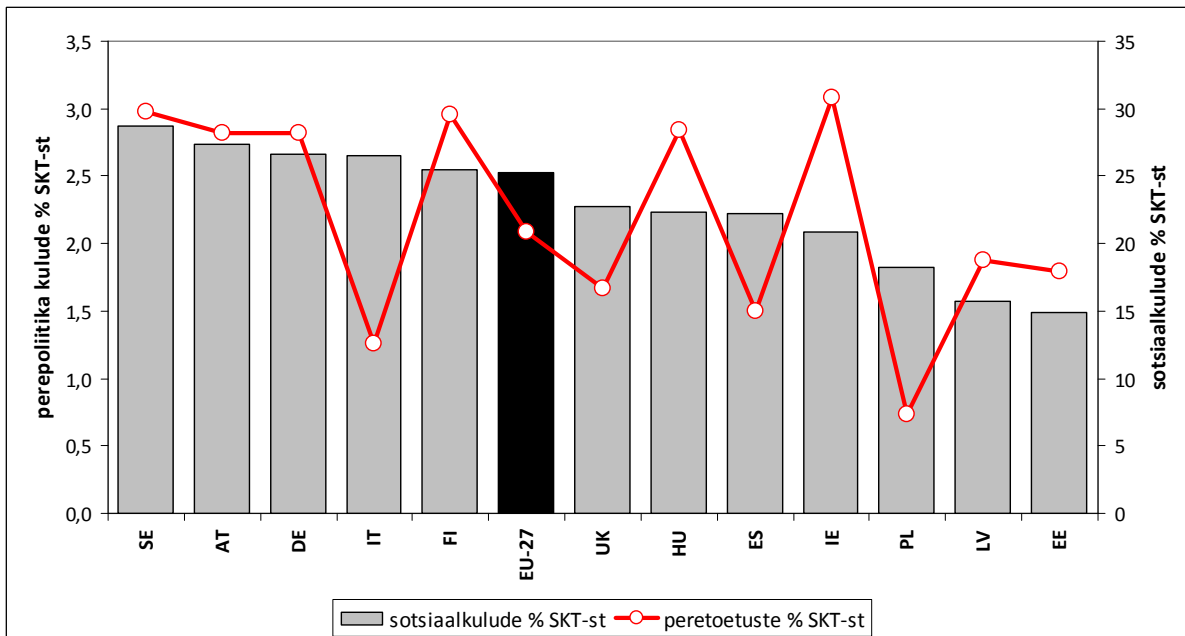
Üheks kõige paremini meeste ja naiste sissetulekute erinevust peegeldavaks indikaatoriks on keskmine sooline palgalõhe. Keskmise soolise palgalõhe all mõistetakse kõige üldisemalt meeste ja naiste keskmiste palkade erinevust. Keskmise soolise palgalõhe puhul ei ole arvestatud võrdluse all olevate naiste ja meeste erinevaid ameteid, tegevusalasid, tööaega ja muid tegureid, mis võivad palkade erinevuse põhjustada. Tavaline on keskmise soolise palgalõhe käsitlemine naiste keskmise tunnipalga protsentuaalse suhtena meeste keskmisse tunnipalka (Anspal jt 2009: 9).

2009. aastal oli Euroopa Liidu keskmine sooline palgalõhe 17,5 protsenti (joonis 24). Riikide järjestus palgalõhe suuruse alusel on üsna juhuslik ega seostu otseselt üldiste sotsiaalpoliitiliste režiimidega: näiteks Eestis on palgalõhe Euroopa kõrgeim (üle 30 protsendi), Lätis aga Euroopa keskmisega võrreldes tunduvalt madalam; Lõuna-Euroopa riikidest on palgalõhe Euroopa väikseim Itaalias (alla 5 protsenti), Hispaanias aga 16%. Siiski on leitud, et keskmine palgalõhe on uutes liikmesriikides veidi suurem kui vanades (Plantenga ja Remery 2006) ja et Lõuna-Euroopa riikides on väiksem palgalõhe kui Euroopas keskmiselt (O'Dorchai 2008).



Joonis 24 Keskmine sooline palgalõhe Euroopa Liidu liikmesriikides 2009. aastal. Allikas: Eurostat

Naise töötamine ja tuluteenimine sõltub olulisel määral ka ühiskonna poolt pakutavatest võimalustest töö- ja pereelu ühitamiseks. Taolisi võimalusi peegeldavaks kaudseks makrotaseme indikaatoriteks on sotsiaalkulude ning perepoliitika kulude osatähtsus sisemajanduse kogutoodangust, iseloomustades pakutavate teenuste ja sotsiaaltoetuste üldist mahtu riigis.



Joonis 25. Euroopa Liidu liikmesriikide sotsiaalkulutuste ja perepoliitika kulude osatähtsus SKT-st 2008. aastal. Allikas: Eurostat

Artiklis analüüsitavatest riikidest on üldised sotsiaalkulutused suhtarvuliselt kõige suuremad Rootsis, Austrias ja Saksamaal, kellest ei jää kuigi kaugemale Itaalia ja Soome. Kõikides nendes riikides on sotsiaalkulud Euroopa Liidu keskmisest kõrgemad, moodustades üle veerandi SKT-st. Skaala teises otsas paiknevad Eesti ja Läti, kus sotsiaalkulutuste osatähtsus on alla 15%. Ungaris, Hispaanias ja Poolas on sotsiaalkulutused Euroopa Liidu keskmisest madalamad, kuid Balti riikidega võrreldes siiski märgatavalt kõrgemad.

Perepoliitikale tehtavad kulutused mõjutavad otsesemalt perekonna ja lastega seotud kohustuste hulka. Protsentuaalselt on kulutused perepoliitikale suurimad Rootsis (3% SKT-st) ja väikseimad Poolas (alla 1%). Euroopa Liidu keskmisest tasemest on perepoliitika kulutused suuremad Põhjamaades, Ungaris, Austrias ja Saksamaal, traditsiooniliselt väiksemad aga Lõuna-Euroopa riikides. Balti riikide perepoliitika kulutused on võrreldavad Euroopa Liidu keskmisega.

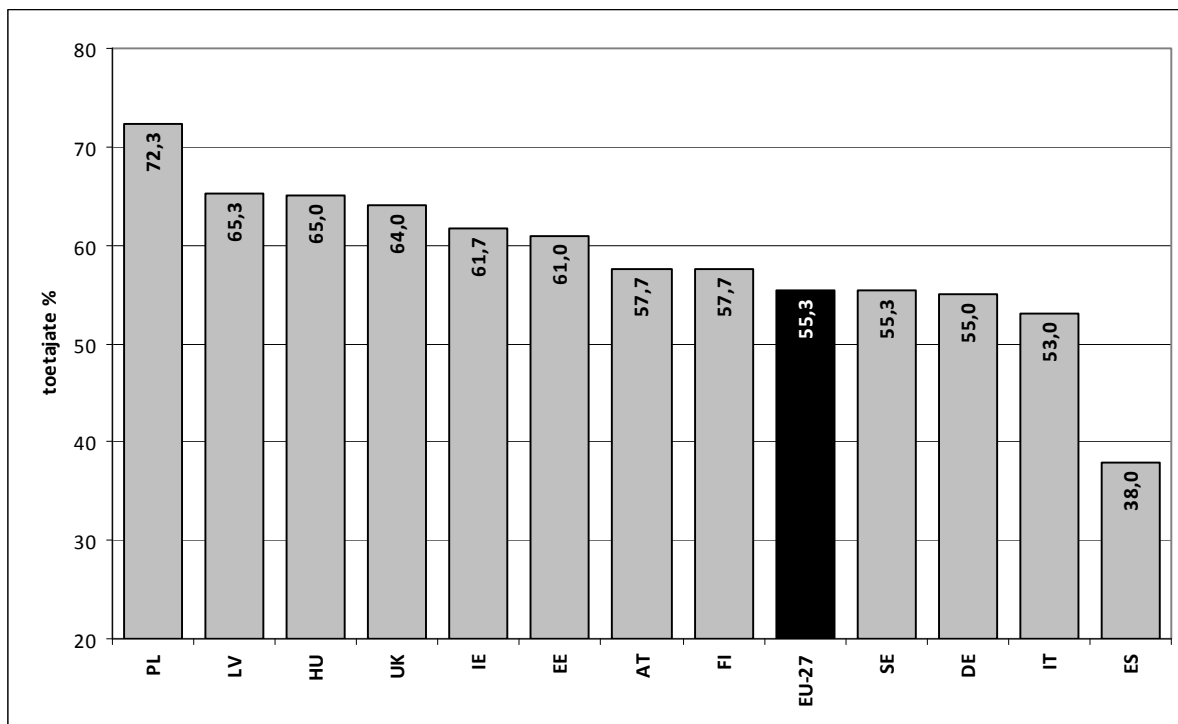
Meeste ja naiste rolle puudutavad soostereotüübid loovad normatiivse raamistiku sugupoolte tööhõive tasemele ning kujundavad ka töötasu, karjäärivõimalusi ning töö- ja pereelu ühitamist puudutavaid ootusi.

Tuginedes 2009. a soolist võrdõiguslikkust käsitleva Eurobaromeetri uuringu⁵ andmetele võib väita, et vaatamata soolise ebavõrdsuse küsimustele osutatud teravdatud ja järjest kasvavale tähelepanule valitsevad paljudes liikmesriikides jätkuvalt traditsioonilisi soorolle toetavad hoiakud.

Joonisel 26 on esitatud naiste perekesksust⁶ toetavate isikute osakaal kogu elanikkonnast. Traditsioonilised soostereotüübid on enam levinud pigem Lõuna- ja Ida-Euroopa riikides, kus enam kui kaks kolmandikku elanikkonnast leiab, et on normaalne, et naine osaleb tööelus vähem ning teeb kodutöid rohkem kui mees (Gender ... 2009). Samas on traditsiooniliste soorollide pooldajaid üllatavalt kõige vähem Hispaanias, suhteliselt vähe ka Itaalias. Postsotsialistlike riikide seas on traditsiooniliste soorollide toetajaid kõige vähem Eestis (61%), kõige enam aga Poolas (72%).

5 European Commission Special Eurobarometer 326.

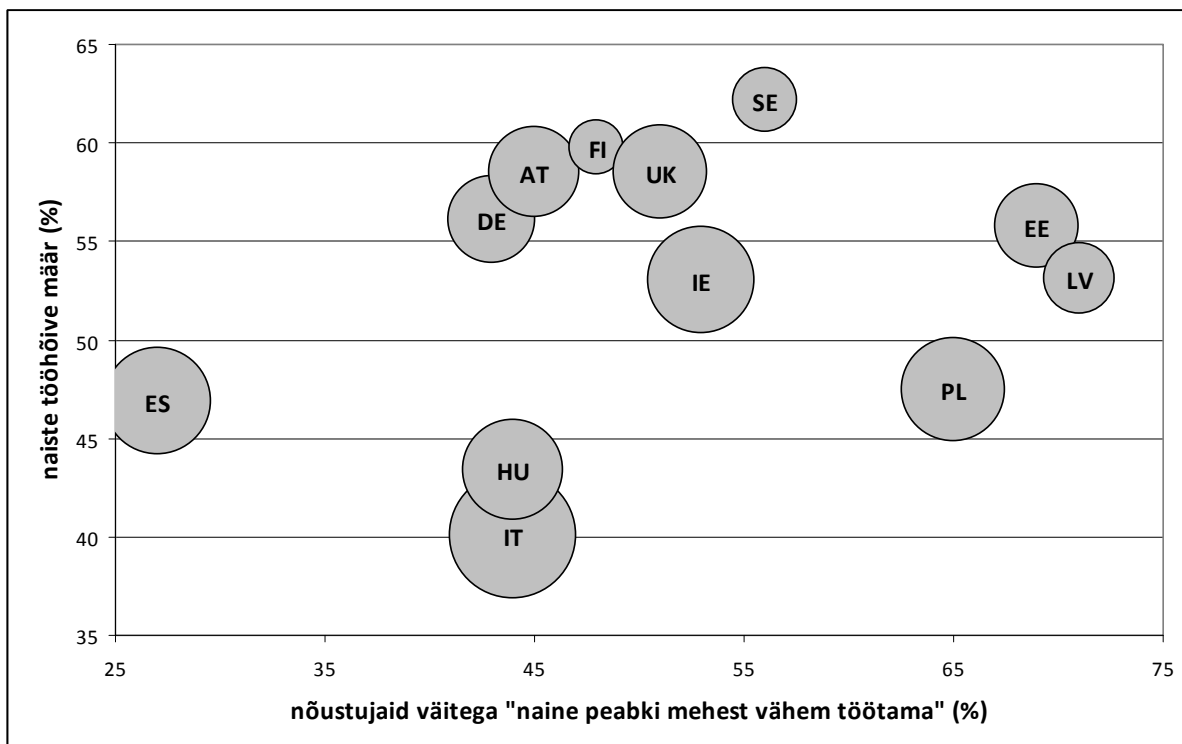
6 Naiste perekesksust väljendavad kolm Eurobaromeetri küsimustikus sisalduvat väidet: 1) on normaalne, et mehed teevad kodutööd vähem kui naised; 2) naine peaks väikse lapse nimel loobuma karjäärist; 3) on normaalne, et naised töötavad vähem kui mehed. Joonisel 4 on esitatud nimetatud väidetega nõustajate keskmine toetusprotsent.



Joonis 26. Naise perekesksust pooldavate inimeste osatähtsus Euroopa Liidu liikmesriikides 2009. aastal. Allikas: Eurobaromeeter 326.

On loogiline arvata, et inimeste hoiakud on seotud ühiskondliku 'tegelikkusega' – riikides, kus naiste tööhõive on meestega võrreldes olulisemalt madalam, arvataksegi, et naine peaks mehega võrreldes vähem töötama. Samuti võib oletada, et parema peretoetuste ja –teenuste süsteemiga riikides peetakse väikese lapsega kojujäämist vähemtähtsamaks kui vähemarenenud perepoliitikaga riikides. Joonisel 27 on esitatud seos naiste tööhõive, soolise hõivelõhe ja naise mehega võrreldes väiksemat töökoormust toetavate inimeste osakaalu vahel.

Naiste tööhõive määra ja naiste meestest väiksemat koormust pooldavate isikute osatähtsuse alusel paigutuvad vaadeldavad riigid tinglikult nelja gruppi. Sisuliselt ühte gruppi asetuvad nii Põhjamaad, mandri-Euroopa konservatiivsed riigid kui ka liberaalset sotsiaalpoliitika režiimi esindavad Suurbritannia ja Iirimaa. Nende puhul paistab silma keskmisest kõrgem naiste tööhõive määr ning umbkaudu pooled vastajatest leiavad, et naised peaksidki meestest vähem töötama. Siiski eristuvad Soome ja Rootsi ülejäänud riikidest tunduvalt väiksema soolise hõivelõhe poolest. Balti riikides on sooline hõivelõhe vaid pisut suurem kui Põhjamaades, kuid naiste tööhõive määr on siiski pisut madalam ja traditsiooniliste soorollide toetajaid on tunduvalt enam – umbes 70%. Poola paikneb Balti riikidega suhteliselt lähedikkude, kuid erinevast olukorrast annab siiski märku naiste tööhõive madalam tase, samuti ka suurem hõivelõhe. Üllatavalt paigutuvad naiste tööhõive ja traditsiooniliste soorollide alusel Itaalia ja Ungari, kuid Itaalias on sooline hõivelõhe tunduvalt suurem Ungariga võrreldes. Ülejäänud riikidest eraldi paikneb Hispaania, kus naiste meestest madalamat tööhõivet peab õigustatuks vaid 25% elanikkonnast.



Joonis 27. Naiste tööhõive määr ja naiste meestest väiksemat tööhõivet pooldavate isikute osatähtsus Euroopa Liidu liikmesriikides 2009. aastal. Ringi suurus tähistab soolist hõivelõhet. Allikas: Eurostat, Eurobaromeeter 326

Kokkuvõte

Käesoleva analüüsi kokkuvõttena püüame määratleda naiste tuluteenimist potentsiaalselt soodustavate ja takistavate tegurite 'komplekti' analüüsi valitud riikides. Selleks koostame eespool käsitletud näitajatest naise tuluteenimist potentsiaalselt soodustavate tegurite koondindeksi. Kõik näitajad on indeksisse lülitatud võrdsete kaaludega. Indeksi koostamisel on kasutatud ÜRO inimarengu indeksi arvutamisel kasutatavat võrdlevat tehnikat, mille kohaselt indeksi (I) väärtuse leidmine toimub konkreetse riigi näitaja $y_{(riik)}$ suhestamisega vastava näitaja miinimum- ja maksimumväärtusega ($y_{(min)}$ ja $y_{(max)}$) järgmise valemi alusel:

$$I = (y_{(riik)} - y_{(min)}) / (y_{(max)} - y_{(min)}).$$

Sellisel teel saadud indeksi väärtus varieerub nullist üheni, kusjuures 0-väärtus omistatakse riigile, mille vastav indikaator on kõige madalam ning 1-väärtus riigile, mille väärtus on kõige kõrgem. Indeksi väärtused on arvutatud üle kõikide Euroopa Liidu liikmesriikide. Koondindeksi leidmiseks on erinevate näitajate alusel saadud osaindeksite väärtused (tabel 14).

Valitud riikide lõikes ilmneb Rootsi ja Soome kui Skandinaavia riikide naiste tuluteenimist potentsiaalselt enim soodustav ühiskondlik taust. Nimetatud riikides on naiste tööhõive määr kõige kõrgem, samuti on kõige väiksem sooline hõivelõhe, suured sotsiaal- ja perepoliitika kulutused, samuti kõrged naiste töötamist ja tuluteenimist toetavad hoiakud. Ainsaks teguriks, mis naiste võimalusi mõnevõrra kahandab, on suhteliselt suur sooline palgalõhe, mis võib olla tingitud asjaolust, et paindlik töökorraldus, võimalusterohke sotsiaaltoetuste ja perepoliitiliste meetmete süsteem toetab naiste karjäärikatkestusi ning seeläbi vähendab meestega võrdse tulu teenimise võimalusi (Bardasi ja Gornick 2008, Budig ja England 2001).

Tabel 14. Naiste tuluteenimist potentsiaalselt positiivselt või negatiivselt mõjutavate tegurite indeksi väärtused valitud Euroopa riikides

	Naiste palga osatähtsus meeste palgast	Naiste tööhõive määr	Naiste tööhõive määr osatähtsus meeste tööhõivest	Perepoliitika kulutuste osatähtsus SKT-st	Sotsiaalkulude osatähtsus SKT-st	Naiste tuluteenimist toetavad hoiakud	Koondindeks (osaindeksite summa)
Rootsi	0,53	0,94	0,92	0,71	0,97	0,53	4,59
Soome	0,42	0,86	0,97	0,70	0,78	0,46	4,19
Saksamaa	0,30	0,74	0,76	0,65	0,84	0,54	3,83
Austria	0,21	0,82	0,74	0,66	0,88	0,46	3,77
Iirimaa	0,53	0,64	0,75	0,74	0,50	0,35	3,51
Hispaania	0,57	0,44	0,58	0,24	0,58	1,00	3,41
Suurbritannia	0,37	0,82	0,76	0,29	0,61	0,29	3,14
Itaalia	1,00	0,22	0,32	0,16	0,83	0,59	3,13
Läti	0,67	0,64	1,00	0,36	0,20	0,25	3,12
Ungari	0,52	0,32	0,60	0,66	0,59	0,26	2,95
Eesti	0,00	0,73	0,94	0,33	0,15	0,37	2,52
Poola	0,81	0,46	0,57	0,00	0,34	0,06	2,25

Skandinaavia riikidele järgnevad mandri-Euroopa riikide esindajatena Saksamaa ja Austria, kus Põhjamaadega võrreldes on naiste tuluteenimise võimalused potentsiaalselt väiksemad suure palgalõhe ja traditsioonilisi soorolle keskmisest enam toetavate normatiivsete hoiakute tõttu.

Koondindeksi väärtuse alusel paigutuvad järgmistele positsioonidele Iirimaa ja Hispaania ning seejärel Suurbritannia ja Itaalia. Keskendudes aga osaindeksite väärtustele näeme, et nii Hispaaniat kui Itaaliat iseloomustab madalam naiste tööhõive määr ja suurem hõivelõhe ning väiksemad kulutused perepoliitikale.

Kesk- ja Ida-Euroopa riigid paigutuvad tabeli lõppu. Riike ühendavaks jooneks on väikesed sotsiaalkulud ja traditsioonilised hoiakud. Eriti ilmekalt avaldub see Poola näitel, mida iseloomustavad nii piiratud perepoliitika kui ka väga tugevad soostereotüübid, mille tagajärjeks on ilmselt ka naiste madal tööhõive. Ungari paistab silma küll suurte perepoliitikakulutustega, kuid sellele vaatamata on naiste tööhõive määr üks Euroopa Liidu madalaimad ning traditsioonilised soorolliootused laialt levinud. Eesti naiste võimalusi meestega võrdväärset tulu teenida takistab potentsiaalselt kõige enam Euroopa Liidu suurim sooline palgalõhe.

Kasutatud kirjandus

Anspal, S., Biin, H., Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L. (2009) *Sooline palgalõhe. Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade*. Eesti Rakendusuuringu Keskus CENTAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Tooja_Sotsiaalpoliitika/1_raport.pdf

Arts, W., and Gelissen, J. (2002) Three worlds of welfare capitalism or more? *Journal of European Social Policy* 12 (2):137-158.

- Bardasi, E., Gornick, J.C. (2008) Working for less? Women part-time wage penalties across countries. *Feminist Economics* 14 (1): 37-72.
- Bittman, M., England, P., Sayer, L.C., Robinson, J.P. When does gender trump money? Bargaining and time in household work. *American Journal of Sociology* 106 (1), 186-214.
- Bonoli, G. (1997) Classifying Welfare States: a Two Dimensional Approach. *Journal of Social Policy* 26 (3):351-372.
- Brainerd, E. (2000) Women in transition: Changes in gender wage differentials in Eastern Europe and the former Soviet Union, *Industrial and Labor Relations Review* 54 (1): 138–162.
- Budig, M.J., England, P. (2001) The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review* 66, 204-225.
- Deacon, B. (2000) Eastern European welfare states: the impact of the politics of globalization. *Journal of European Social Policy* 10 (2):146-161.
- Deacon, B. (1993) Developments in East European social policy. Jones, C. (ed) *New Perspectives on the Welfare State in Europe*. London: Routledge.
- Domanski, H. (2002) Is the East European “underclass” feminized? *Communist and Post-Communist Studies* 35, (4), 383-394
- Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, NY: Princeton University Press
- Esping-Andersen, G. (1999) *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Princeton, NY: Princeton University Press
- Fenger, H.J.M. (2007) Welfare regimes in Central and Eastern Europe: Incorporating post-communist countries in a welfare regime typology. *Contemporary Issues and Ideas in Social Sciences*. August 2007. <http://journal.ciiss.net/index.php/ciiss/article/viewFile/45/37>
- Gender equality in the EU in 2009. Report*. Special Eurobarometer 326. European Commission, Directorate-General for Communication (“Research and Political Analysis” Unit) http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_en.pdf
- Hobson, B. (1990) No exit, no voice. Women’s economic dependency and the welfare state. *Acta Sociologica* 33 (3), 235-250.
- Newell, A., Reilly, B. (2001) The gender wage gap in the transition from Communism: Some empirical evidence *Economic Systems* 25: 287–304.
- O’Dorchai, S. (2008) *Pay inequality in 25 European countries*. Département d’Economie appliquée (DULBEA), l’Université Libre de Bruxelles, Working Paper N°08-06.RS (viidatud Anspal jt 2009 alusel)
- Pfau-Effinger, B. (2004) Socio-historical paths of the male breadwinner model – an explanation of cross-national differences. *The British Journal of Sociology*, Vol 55, 3, 378-399

- Plantenga, J., Remery, C. (2006) *The gender pay gap — Origins and policy responses A comparative review of 30 European countries*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Office for Official Publications of the European Communities (viidatud Anspal jt 2009 alusel).
- Saint-Arnaud, S., and Bernard, P. (2003) Convergence or Resilience? A Hierarchical Cluster Analysis of the Welfare Regimes in Advanced Countries. *Current Sociology* 51 (5):499-527.
- Stier, H., Mandel, H. (2009) Inequality in the family: The institutional aspects of women's earning contribution. *Social Science Research* 38, 594-608.

Tööelu lõpp, soolised erinevused tööst loobumisel Eestis ja teistes Euroopa riikides

Mare Ainsaar

Vananev rahvastik tõstatab paljudes riikides küsimuse pensione töstmisest ning eakate inimeste tööhõive suurendamisest. Euroopa Liidu eesmärkideks on aastaks 2010 tõsta 55-65-aastaste hõivatust 50%ni ning pensionieast väljumise määra 65 aastale (Leetmaa jt 2004). Eakate tööhõive pikendamine ning hõivatuse suurendamine on muutunud tähtsaks eesmärgiks noorte vähesuse tõttu Euroopa ühiskondades. Aastakümneid on nähtud eakas töötajas takistust noorte töövõimalustele ning tehtud pingutusi, et vabastada töökohti noorte jaoks. Madal sündimus, inimeste pikenenud eluiga ning Euroopa ühiskondade jätkuv nõudlus töötajate järele on loonud unikaalse võimaluse eakate tööhõive suurendamiseks, sest nõudlus eaka inimese töö järele suureneb. Samas näitavad mitmed viimase aja uuringud, et eakate ja noorte tööhõive ei ole omavahel seotud, vaid pigem täiendavad teineteist (Kalwij jt 2010). Eakate suuremale rakendamisele aitavad kaasa ka eakate paranev tervis ning füüsilise töö osatähtsuse vähenemine tööülesannete täitmisel. Lisaks pensionifondi ressursside kokkuhoiule võib pensione tõusuga kaasneda mitmeid kaudseid positiivseid ja negatiivseid mõjusid. Eakate hõive suurenemisel on võimalik parandada eakate sotsiaalset sidusust ning vaimset heaolu, sest töökolleteiv on inimesele oluliseks sotsiaalseks stimulaatoriks (Lupton jt 2010, Brougham ja Walsh 2009), kuid arvestada võib ka näiteks tervisekahjude suurenemisega, täiendava survega tööturu teenustele jm negatiivsete mõjudega (Leppik ja Vörk 2008, Pensioniea 2009).

Kuna pensione töstmise küsimused on aktuaalsed ka Eestis, võrreldakse selles artiklis Eesti eakate meeste ja naiste tööturult väljumise käitumist teiste riikide meeste ja naiste käitumisega ning analüüsitakse pensionile jäämise vanust mõjutavaid hoiakuid ja poliitikaid. Tegemist on ettevalmistava analüüsiga tööturult lahkunud ning töötavate inimeste toimetuleku ning sotsiaalse kapitali analüüsiks.

Meetod ja andmed

Ülevaate koostamisel on kasutatud peamiselt Eurostati ja muude rahvusvaheliste organisatsioonide andmeid. Keskse tunnusena vaatleme pensionile jäämise mediaanvanust. Statistilised võrdlusandmed pärinevad aastatest 2005-2006, et luua terviklik pilt. Lähtuvalt naiste positsioonist ühiskonnas on detailsemaks analüüsiks valitud välja kuus riiki: Eesti, Soome, Rootsi, Taani, Suurbritannia ja Hispaania (tabel 15).

Nn teoreetilise asendusmäära arvutamisel võetakse aluseks 40-aastase tööstaažiga inimene, kes on kogu tööpõlve vältel teeninud keskmist töötasu ja siirdub pensionile 65 aasta vanuses.

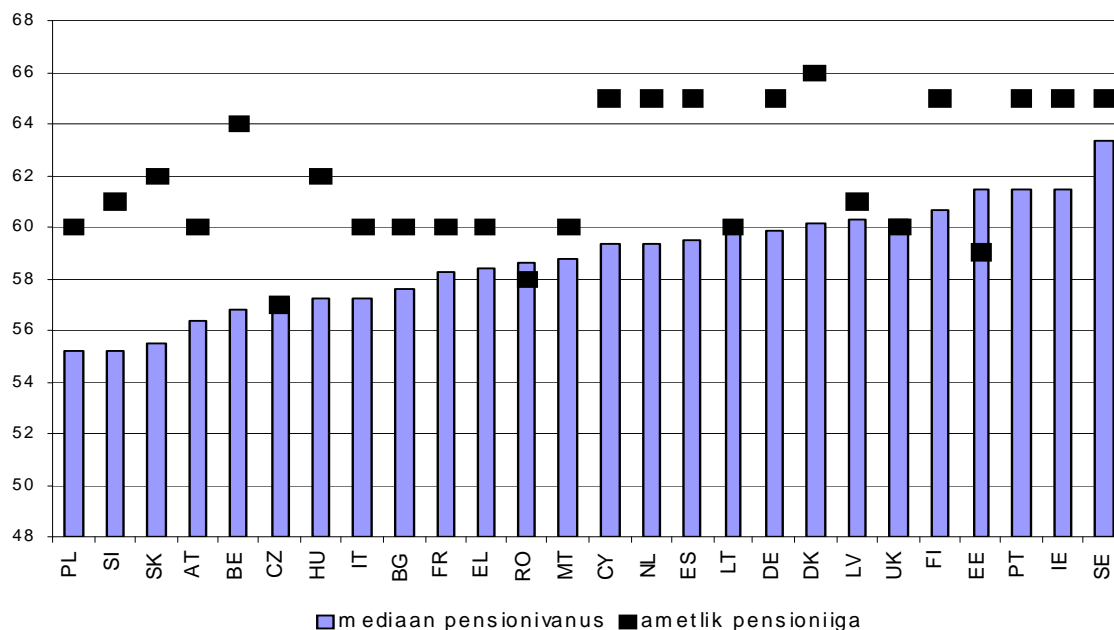
Tabel 15. Kuue riigi võrdlus mõnede pensionile jäämise aja seiskohast oluliste tunnuste alusel.

	Pensioniiga 2006 (Romans 2007)		Pensioni neto asendusmäär (2000) (Võrk jt 2004)	Töötamise kultuur, töötab vanuses 50-54 2006 (Eurostat)		Pensionile jäämise mediaanvanus 2005 (Romans 2007)	
	naine	mees		mees	naine	mees	naine
EE	59	63	42,8	78,8	84,0	65,0	61,4
FI	65	65	66,2	79,6	82,2	61,5	60,7
SE	61-67	61-67	74,6	86,2	82,4	63,9	63,3
DK	65-67	65-67	68,4	87,0	81,7	62,2	60,1
UK	60	65	81,9	84,5	74,6	63,8	60,3
ES	65	65	95,4	84,4	49,9	62,6	59,5

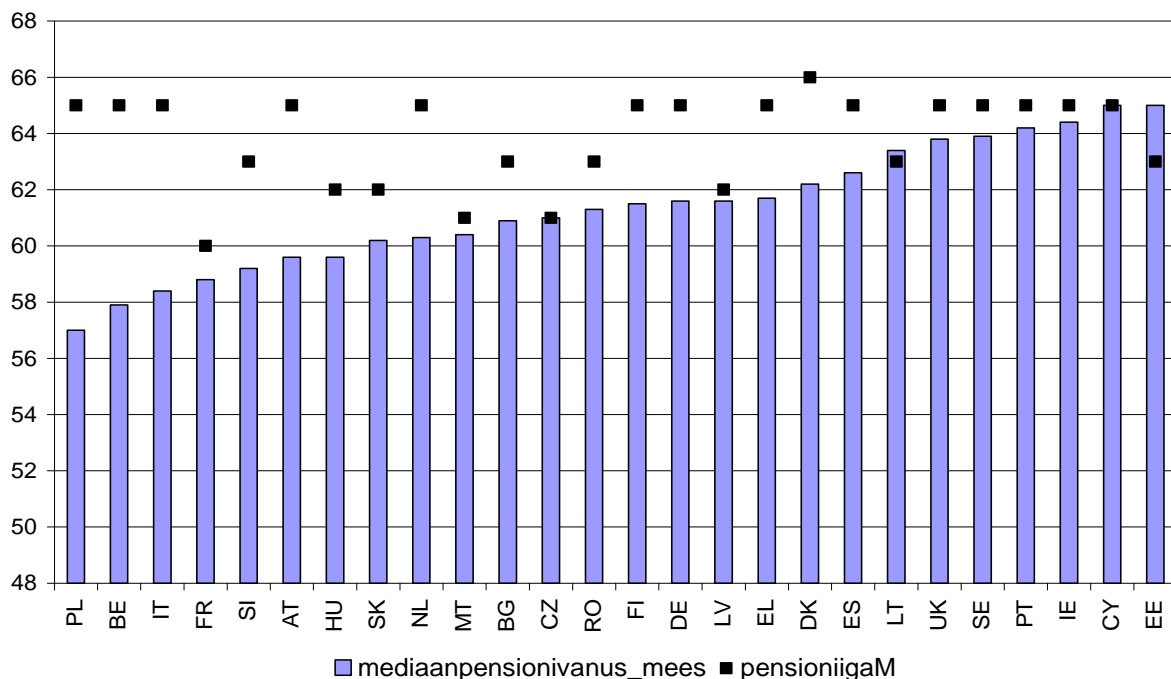
Kõigis kuues riigis lahkuvad inimesed tööturult suhteliselt eakatena, va Hispaania naised. Olulised erinevused ilmnevad naiste ja meeste käitumises. Nendest on artiklis edaspidi juttu. Näiteks kui Eestis ja Soomes töötab 50-54-aastaselt vähem mehi kui naisi, on Hispaanias meeste tööhõive kaks korda suurem kui selles vanuses naistel. Rootsi ja Taani paistavad silma suhteliselt võrdse meeste ja naiste tööhõivega vanuses 50-54. Vanus 50-54 on valitud võrdluseks selle tõttu, et see vanus on enamasti veel mõjutamata pensioniskeemidest ja samal ajal ei mõjuta hõvet nii oluliselt enam ka väikeste laste kasvatamisega seotud asjaolud.

Mis vanuses lõpeb tööelu Euroopa erinevates riikides

Enamuses Euroopa riikides jäädakse pensionile suhteliselt äkitselt, vaid väike osa inimesi valmistab pensionile jäämist ette töötundide vähendamisega (The life ... 2008). 1998-2005 tõusis tegelik tööst loobumise vanus nii naistel kui meestel. Keskmine muutus Euroopas oli sellel ajavahemikus 10 kuud meeste jaoks ja 7 kuud naiste jaoks, kuid eriti silmapaistev pikenedamine toimus Balti riikides, Ungaris ja Soomes, Sloveenias ja Iirimaa (Romans 2007).

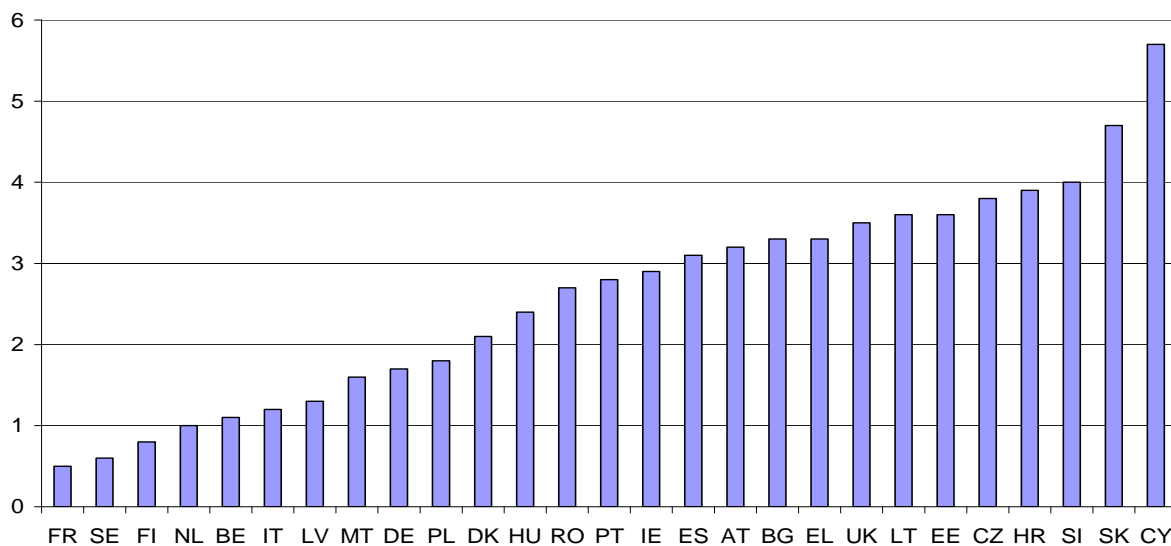


Joonis 28. Naised, ametlik pensioniiga 2005 ja tegelik pensionile jäämise mediaanvanus 2005
Andmed: Romans 2007.



Joonis 29. Mehed, ametlik pensioniiga 2005 ja tegelik pensionile jäämise mediaanvanus 2005
Andmed: Romans 2007.

Naiste ja meeste pensionile jäämise vahe aastates



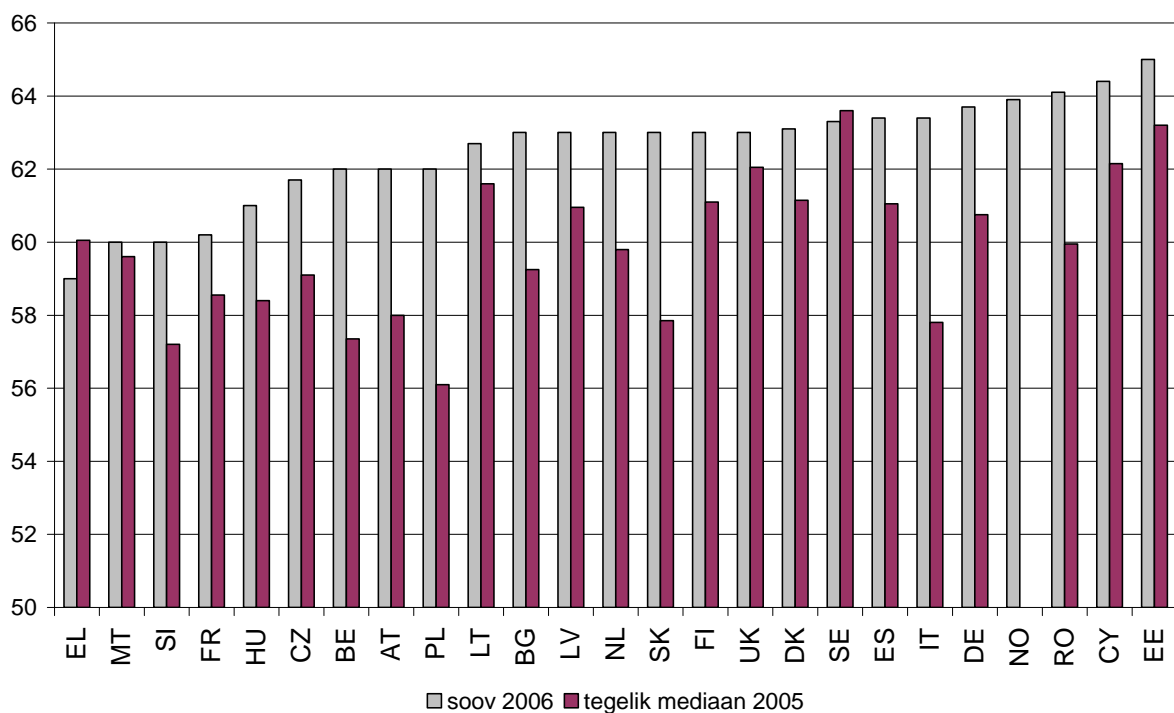
Joonis 30. Vahe meeste ja naiste mediaanvanuses pensionile jäämisel 2005. Andmed: Eurostat.

Euroopa naistest töötavad kõige kauem naised Rootsis, Iirimaa, Portugalis ja Eestis (joonis 28). Kõigis nendes riikides ületas aastal 2005 naiste pensionile jäämise mediaanvanus 61 aastat. Teise äärmuse moodustasid Poola, Sloveenia, Slovakkia, kus pooled naised loobuvad tööst juba enne 56. eluaastat.

Mehed jäävad kõigis riikides pensionile vanemalt kui naised (joonis 30). Efektive pensioniea mõõdiku kohaselt (vanus, millest alates töötab 50% vähem inimesi kui samas riigis vanuses 50) on vaid üks riik Euroopas, kus naised töötavad kauem kui mehed – see on Luxemburg (The life ... 2008). Üldjoontes järgib meeste pensionile jäämise vanus naiste mustrit ehk nendes riikides, kus naised töötavad kauem, töötavad kauem ka mehed ja vastupidi. Aastal 2005 olid pensionile jäädes kõige vanemad Eesti ja Küprose mehed (joonis 29).

Enamuses riikides on vahed meeste ja naiste mediaanpensioniea vahel väikesed. 12 Euroopa riigis, sh Eestis on see vahe siiski üle kolme aasta (joonis 30). Kõige sarnasem on naiste ja meeste pensionile jäämise vanus Prantsusmaal, Rootsis ja Soomes, kõige suuremad on vahed Küprosel ja Slovakkias. Ka Eestis on vahe meeste ja naiste pensioniea vahel küllalt suur. Osaliselt on see tingitud seadusandlusest, mis nägi naistele ette pensioni nooremas vanuses.

Mitmed statistilised tulemused lubavad oletada, et kõrvuti muude teguritega mõjutab pensionile jäämist miski, mida võiks nimetada töökultuuriks ja mis on seotud ootuste ning sotsiaasete normidega (Warren ja Kelloway 2010, Potocnik jt 2010).



Joonis 31. Keskmine planeeritud vanus raha eest töötamise lõpetamiseks 2006 ja tegelik mediaanvanus lõpetamisel 2005. Andmed: Eurostat 2006, Eluolu-uuringu erimoodul 'transition form work into retirement', Romans 2007.

2006. aastal läbi viidud uuringu andmed lubavad oletada, et suundumus jääda pensionile üha vanemas eas võib jätkuda ka tulevikus. Nimelt arvasid inimesed enamikus riikides, et nad loobuvad palgatööst tunduvalt hiljem kui tegelik pensionile jäämise mediaanvanus 2005. aastal oli (joonis 31). Vaid Euroopa keskmisega võrreldes väga vanalt pensionile jäävate rootslaste seas ühtis planeeritav pensioniiga juba tegeliku pensionivanusega. Plaanide ja tegelikkuse ühtsus oli iseloomulik ka noorelt pensionile jäävatele maltalastele ja kreeklastele, kes ei oodanud pensionile jäämise vanuse suurenemist. Eesti paistis silma lisaks kõrgele tegelikule pensionile jäämise vanusele ka kõige kõrgema planeeritud pensionile jäämise vanusega – umbes 65 aasta vanuses. Riikide analüüs näitas, et tegelik pensionile jäämise vanus riigis 2005. aastal ja keskmine

planeeritud pensionile jäämise vanus tulevikus on omavahel seotud (naiste kordaja 0,452 ja meestel 0,511). Seega mõjutab välja kujunenud traditsioon hoiakuid tuleviku suhtes. Van Solinge ja Henkens (2010) uurisid pensioniplaanide tegemist indiviidi tasandil ja leidsid, et pensioniplaanide tegemisel mõjutab inimesi ka ettekujutus kogu elu pikkusest, kuigi päris pensioniotsuse tegemisel ei pruugi see enam olulist mõju avaldada.

Üks võimalik tööelu pikkuse ennustaja võib olla ka üldine töökultuur, harjumus ja tahe töötada. Selleks võrdlesime riike vanuses 50-54 töötavate naiste ja meeste osatähtsuse ja pensionile jäämise mediaanvanuse alusel aastal 2005. Korrelatsioonanalüüsi tulemus osutus oluliseks vaid naiste jaoks (kordaja 0,390). Seega on naised enam mõjutatud töökultuurist kui mehed.

Miks lõpetatakse töötamine või jätkatakse töötamist?

Tööelu lõpu aeg kujuneb mitmete asjaolude koosmõjus, mida võiks üldistatult nimetada tööturu nõudluseks ning inimeste isiklikuks motivatsiooniks jätkata töötamist. Mitte vähetähtis roll ei ole riigi poliitikal, mis omakorda kujunevad mitmete vastuoluliste huvide vastasmõjus (Fleisher ja Kniesner 1984), ning ühiskondlikel hoiakutel. Üheks eakate tööelust väljumise põhjuseks on paljudes riikides vanusest tulenev diskrimineerimine (Cheung jt 2011), mis vähendab ka töörahulolu (Ozer ja Gunluk 2010) või tööst saadav vähene tasu (Waszkowska ja Drabek 2010). Ka organisatsioonilised muutused tööl ajendavad eakamaid sageli lahkuma (Bertrand jt 2010). Pensionist saadav suurem kasu võib jälle motiveerida inimesi varem tööst loobuma (Rice jt 2011). Paljud uuringud näitavad, et eakate tööturul osalemine sõltub nende tervisest (Transition ... 2008, Linno 2009, Alloja 2007, Rice jt 2011, Waszkowska ja Drabek 2010), tööturu võimalustest (Alloja 2007) ning alternatiividest tööelule. Kõrgema haridusega inimesed lõpetavad hiljem töötamise kui madalama haridusega inimesed (The life ... , Linno 2009, Alloja 2007, Waszkowska ja Drabek 2010). Otsust võib mõjutada partneri tööalane staatus (Rice jt 2011). Samuti esineb suuri erinevusi riikide vahel. Tööst loobumise või töö jätkamise põhjuste analüüs on kasulik tulevikutrendide ennustamiseks ning inimeste käitumise paremaks mõistmiseks.

Von Bonsdorff koos meeskonnaga (2010) uuris eakate meeste ja naiste töömotivatsiooni eraldi. Tulemused näitasid soolisi erinevusi. Naisi mõjutasid varem pensionile jääma tööga seotud probleemid ja madal eluga rahulolu. Ka meeste puhul ennustasid varajast pensionile jäämist negatiivsed asjaolud tööl, kuid hea tervis ja hea töövõime olid seotud sooviga jätkata töötamist.

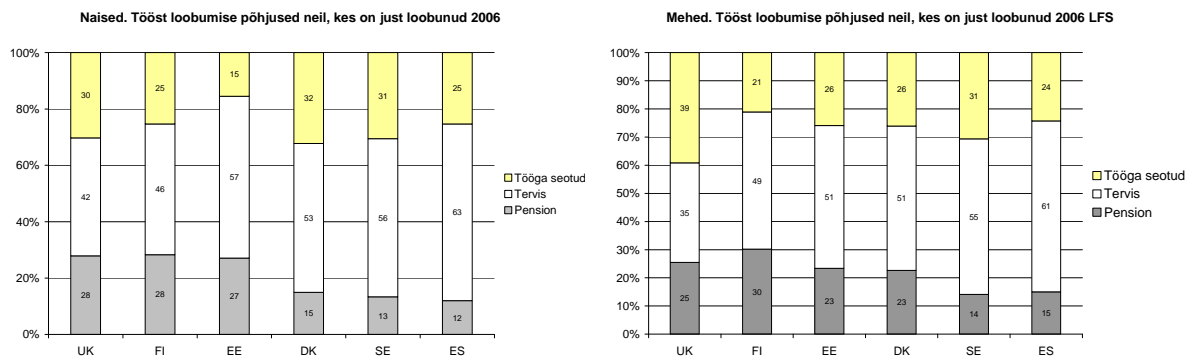
Võib eeldada, et pensionile jäämine võib olla seotud sotsiaalsete normidega ja ettekujutusega sellest, kui kaua peaks inimene töötama. 2006. aasta Euroopa Sotsiaaluuringus küsiti, mis vanuses mehed või naised on liiga vanad, et töötada enam kui 20 tundi nädalas. Eestis oli ülekaalus arvamus, et meeste puhul on see piir 60 eluaastat või isegi varem. Naiste puhul olid võrdselt esindatud arvamusel, et see vanus on 60 aastat ja 70 eluaastat. Nii meeste kui naiste puhul oli Eestis arusaam eakate inimeste töövõimest siiski pigem optimistlik. Paljudes teistes riikides arvatakse, et puhkusele võiks jääda juba palju varem (Ainsaar ja Maripuu 2009).

Eriti põhjalikult on eakate inimeste siirdumist mitteaktiivsusse soolisest aspektist analüüsinud Eestis Janika Alloja (2007) oma magistritöös. Selleks kasutas ta Leibkonna eelarve uuringu 2000.-2005. aasta andmeid, kus 50-74-aastaseid inimesi oli küsitletud kahel aastal. Ta leidis, et meeste jaoks Eestis osutus oluliseks ka rahvus. Samuti töötasid mehed, kelle leibkonnas oli rohkem eakaid liikmeid, kauem, kuid naised vähem. Ülalpeetavate laste suurem arv leibkonnas mõjutas nii mehi kui naisi töötamist jätkama. Varakamad inimesed siirdusid mitteaktiivsusesse väiksema tõenäosusega. Seadusandlikud tegurid mõjutasid enam naisi.

Linno (2009) leidis Eestis tööle pühendumise selektiivsuse suurenemise vanuse suurenedes. Nimelt kasvas 50-74-aastaste momendil töötavate tööealiste valmisolek pensioniea saabudes töötamist jätkata koos vanusega. 27% 50-54-aastastest ja 50% 55-59-aastastest kavatses pensionieas töötamist kindlasti jätkata. Nende hulk, kes kindlasti jätkata ei kavatsenud, oli mõlemas vanusgrupis sama (13%).

2006. aastal Eurostati eluolu-uuringu lisana läbi viidud küsitlus lubab analüüsida täpsemalt naiste ja meeste tööst loobumise ja tööle jäämise põhjuseid. Nimelt küsiti inimestelt, kes lõpetasid töökarjääri ja jäid pensionile tööst loobumise põhjuseid. Põhjused on jaotatud kolme rühma: (1) tööga ja töökoha olemasoluga seotud põhjused; (2) tervisega seotud põhjused; (3) pensioniga seotud asjaolud. Inimesed võisid märkida mitu vastust.

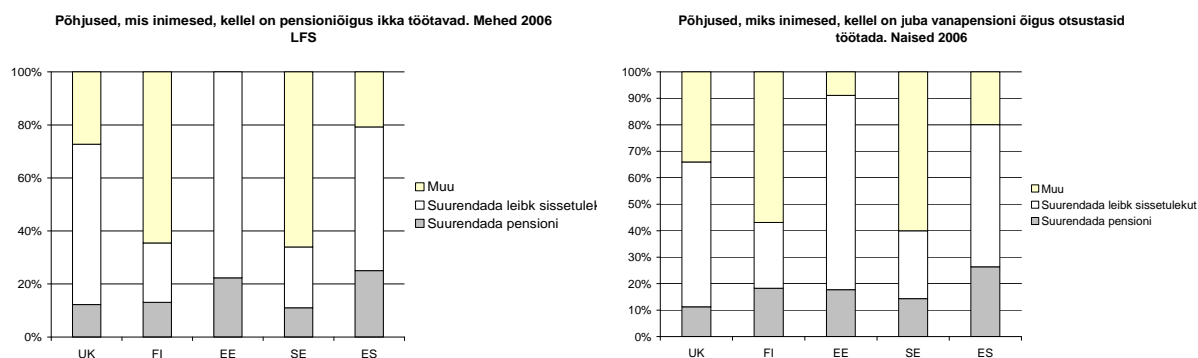
Joonis 32 näitab, et kõige olulisem roll nii naiste kui meeste tööst loobumisel on tervisel. Linno 2009. aastal Eestis läbi viidud uurimus, kus uuriti eakate kavatsusi, sai küll tulemuseks, et valdav enamik tööle tagasipöördumist mittekaaluvatest pensioniealistest viitas pensionäri staatusele (78%), aga ka haigusele, vigastusele või puudele (15%). Võimalik tulemuste erinevus võib tuleneda küsimuste kontekstist ja uurimuse läbiviimise meetodikast. Nimelt küsis Linno, miks pensionär ei soovi tööle tagasi minna.



Joonis 32. Töötamisest loobumise põhjused naistel ja meestel, kes on tööst loobunud aastal 2006. Andmed: Eurostat.

Võrreldes mehi ja naise riigiti paistab silma, et Eesti naised võtavad enam arvesse terviseiga seotud asjaolusid kui Soome või Suurbritannia naised. Eesti naistel ei ole suuri erinevusi Taani ja Rootsi naistega, samal ajal kui Hispaanias on tervis veel tähtsam naiste otsuse mõjutaja. Ligi 1/3 naistest kaalub tööst loobumisel Eestis ka pensioniga seotud asjaolusid, mis on sarnane olukorrale Soomes ja Suurbritannias. Tööst loobumise otsuste puhul ei olnud naiste ja meeste põhjendustes olulisi erinevusi riikide sees.

Sama huvitav on teada saada, et miks inimesed siiski jätkavad töötamist, kuigi neil oleks õigus pensionile. Eesti paistab teiste nelja riigi seas välja tähelepanuväärselt suure leibkonna sissetuleku suurendamise vajadusega töö jätkamise põhjuste seas (joonis 33). Seda nimetab peamise põhjusena palgatöö jätkamisel 80% nii meestest kui naistest Eestis. Soomes ja Rootsis on väga olulised „muud“ – ilmselt mitterahalised põhjused. Eestis on selliseid mitterahalisi asjaolusid võrreldes teiste riikidega kõige vähem välja toodud.



Joonis 33. Põhjused, miks inimesed, kellel on õigus pensionile jääda, jätkasid töötamist 2006.

Andmed: Eurostat

Tabel 16. Edasi töötamise põhjused pensionilemineku õigusega inimestel, vahe meeste ja naiste keskmise vahel (mees-naine).

	Suurendada pensioni	Suurendada leibkonna sissetulekut	Muu
UK	1,0	5,9	-6,8
FI	-5,2	-2,4	7,6
EE	4,5	4,3	-8,9
SE	-3,3	-2,7	6,0
ES	-1,4	0,6	0,7

Kui võrrelda naiste ja meeste tööle jäämise ja tööst loobumise põhjuseid (tabel 16), siis väga suuri erinevusi meeste ja naiste põhjendustes ei olnud, kuigi Eesti ja Suurbritannia naiste seas esines võrreldes sama riigi meestega enam mitterahalisi põhjendusi. Rootsis ja Soomes töid mitterahalisi põhjuseid mõnevõrra enam esile hoopis enam mehed. Vastukaaluks esines Eesti ja Suurbritannia meestel mõnevõrra enam sissetulekuga seotud põhjendusi kui naistel.

Pensionipoliitika mõju

Üks olulisemaid tööelu lõppu mõjutavaid asjaolusid on pensionipoliitika (Transition ... 2008, Cairo-Blanco 2010). Näiteks peetakse viimase aastakümne eakate tööhõive kasvu mõjutajaks just muutusi pensionieas.

13 Euroopa riigis oli aastal 2005 meestel ja naistel sama pensionile jäämise vanus ja 12 riigis oli naistel see madalam (joonised 28 ja 29). Ometi ei ole eakate hõive seotud ainult pensionieaga. Eestis eakate töö ja seadusandluse vahelisi seoseid uuringud Leetmaa jt (2004) leidsid, et on ajaperioode ning inimrühmi, kelle tegelikku pensionile jäämise aega peegeldab ametlik pensioninile jäämise vanus suhteliselt halvasti. Eestis on eakate töö ja seadusandluse vahelisi seoseid uuringud varem näiteks Leetmaa jt (2004). Pensionipoliitika mõjude analüüsi teeb keerulisemaks asjaolu, et riikide pensionipoliitikad on väga mitmekesised.

Autori poolt Eurostati 2006. aasta ametliku pensionivanuse ja pensionile jäämise mediaanvanuse andmetega läbi viidud statistilised korrelatsioonanalüüsid näitasid, et meeste puhul puudus seos ametliku pensioniea ja pensionile jäämise mediaanvanuse vahel, küll aga mõjutas ametlik pensionipoliitika naiste pensionile jäämise vanust (korrelatsioonikoefitsient naistele 0,442).

Aastal 2005 jäi enamuses riikides tegelik pensionile jäämise vanus allapoole ametlikku pensioniiga (joonised 28 ja 29). Meestel oli enamuses Euroopa riikides pensionile jäämise ametlikuks vanuseks 65-67 aastat. Kõrgeim seaduse järgi pensionile jäämise vanus oli Taanis (65-67) ja Rootsis (61-67).

Naiste ametlik pensioniiga varieerus rohkem kui meestel. Naiste pensionivanuse alusel võib riigid jagada kolme rühma: (1) naiste pensioniiga on meestega võrdne, enamasti 65 aastat, (2) naiste ametlik pensioniiga on meeste omast oluliselt madalam, enamasti 60 aastat või vähem; (3) vahepealsed riigid. Eesti kuulus naiste madala pensionivanusega riikide rühma, kus meestel ja naistel oli erinev pensionile jäämise vanus. Samas oli Eesti üks väheseid riike, kus nii mehed kui ka naised töötasid tegelikult kauem kui pensioniiga ette näeb. Üheks seletuseks võib olla pensioni madal asendusmäär ehk pensioni suhe seni saadud palka. Sellele on viidanud näiteks Lauri Leppik (2006) oma doktoritöös.

Veelgi detailsema ülevaate pensionile jäämise muustrist annab vahemik, kus jääb pensionile 20% kuni 80% vanuses 50 töötanud inimestest ehk efektiivne vanus. Rahvusvaheliselt kasutatud efektiivse pensioniea näitaja puhul on tegemist kultuuri mõttes standardiseeritud tulemusega, sest tulemus on seotud tööhõivega vanuses 50. Vahe 20% ja 80% vahel näitab pensionile mineku heterogeensust. Kui ajaline vahe on väike, on tegemist suhteliselt homogeense pensionile jäämise vanuse valikuga ja kui vahe on pikk, siis on inimesed väga erinevad. Nii Eestis, Rootsis, Taanis, Soomes, Suurbritannias kui Hispaanias on pensionile jäämine ajaliselt suhteliselt homogeenne (Romans 2007). Enamuse riikide puhul võib täheldada meeste ja naiste muistri sarnasust. Ainult Taanis, Eestis ja Itaalias oli vahe meeste jaoks üle kolme aasta võrra pikem kui naiste jaoks (Romans 2007).

Kokkuvõte ja edasised uurimisküsimused

Eakate pensionile jäämise vanus on viimasel aastakümnel Euroopas suurenenud ja jätkab suurenemist ilmselt ka tulevikus. Kuigi Eestis ollakse ametliku pensioniea suurenemise osas tõrksad, jätkatakse siiski Euroopa mõistes kõrges eas töötamist nii meeste kui ka naiste seas. Vahe meeste ja naiste pensionile jäämise vanuse vahel on siiski suur ja ilmselt mõjutab seda ka pensionipoliitika, mis oli naistele ja meestele erinev. Eesti eakate kõrge tööhõive võib olla mõjutatud ka majanduslikust vajadusest lisaraha järele. Naiste pensionile jäämise vanust mõjutab ka üldine suhtumine naiste tööhõivesse ning naiste tegelik tööhõive vanuses 50-54. Eesti eripäraks võib lugeda kõrget valmisolekut töötada ka vanemalt kui 60 aastat. Inimeste isiklik otsus Eestis on tugevalt mõjutatud tervise enesehinnangust ning majanduslikust olukorrast. Rahalised motivaatorid on eriti tähtsad Eesti meestele.

Kirjandus

- Ainsaar, M ja L. Maripuu (2009) *Eakate heaolu Eestis 2007 – võrdlus lastega perede ning mitte-eestlaste rühmaga*. Tallinn: Rahvastikuministri büroo.
http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/Eakate_heaolu_Eestis_2009.pdf
- Alloja, J. (2007) *Pensionile siirdumist mõjutavad tegurid Eesti näitel*. Dissertatsiooni autoreferaat magister artium kraadi taotlemiseks majandusteaduses Nr. 143.
- Bertrand, F.; Peters, S.; Peree, F. ja I. Hansez (2010) Dissatisfaction factors related to job resignation: an age-based comparative analysis. *Travail Humain*, 73(3): 213-237.
- Brougham, R., R. ja D. A. Walsh (2009) Early and late retirement exits. *International Journal of Aging & Human Development*, 69(4): 267-286.
- Cairo-Blanco, I. (2010) An empirical analysis of retirement behaviour in Spain: partial versus full retirement. *Series-Journal of the Spanish Economic Association*, 1(3): 325-356.
- Cheung, C.K.; Kam, P.K.; ja R. M. H. Ngan (2011) Age discrimination in the labour market from the perspectives of employers and older workers. *International Social Work*, 54(1): 118-136.
- Fleisher, B. M. ja T. J. Kniesner (1984) *Labor Economics: Theory, Evidence, and policy*. Third edition. Engelwood Cliffs, Prentice-Hall.
- Kalwij, A.; Kapteyn, A. ja K. de Vos (2010) Retirement of Older Workers and Employment of the Young. *Economist-Netherlands*, 158(4): 341-359.
- Leetmaa, R., Võrk., A ja E. Kallaste (2004) *Vanemaealiste tööjõud tööturul ja tööelus*. Tallinn: Praxis 19. http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Toimetised/toimetised_19_2004.pdf (1.03.2011).
- Leppik, L. (2006) *Transformation of the Estonian pension system: policy choices and policy outcomes*. (Dokoritöö, Tallinna Ülikool) Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Leppik, L. ja A. Võrk (2008). *Transition Costs of Reformed Pension Systems*. Tallinn: PRAXIS Center for Policy Studies.

Linno, T. (2009) *Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuring*. Tallinn: Sotsiaalministeerium. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/VEU2009_FINAL2.pdf (30.01.2011).

Lupton, M., K.; Stahl, D.; Archer, N.; Foy, C.; Poppe, M.; Lovestone, S.; Hollingworth, P.; Williams, J.; Owen, M., J.; Dowzell, K.; Abraham, R.; Sims, R.; Brayne, C.; Rubinsztein, D.; Gill, M.; Lawlor, B.; Lynch, A. ja J. F. Powell (2010) Education, occupation and retirement age effects on the age of onset of Alzheimer's disease. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 25(1): 30-36.

Ozer, G. ja M. Gunluk (2010) The effects of discrimination perception and job satisfaction on Turkish public accountants' turnover intention. *African Journal of Business Management*, 4(8): 1500-1509.

Pensioniea tõstmise tingivad trendid ja muudatuse peamised mõjud (2009) Sotsiaalministeerium, Rahandusministeerium, Riigikantselei
http://www.valitsus.ee/UserFiles/valitsus/et/uudised/taustamaterjalid/Pensioniea_t%C3%B5stmise_t%C3%A4rvaldus_11_12_2009.doc (1.03.2010).

Potocnik, K., Tordera, N. ja J. M. Peiro (2010) The influence of the early retirement process on satisfaction with early retirement and psychological well-being. *International Journal of Aging & Human Development*, 70(3): 251-273.

Rice, N., E., Lang, I., A.; Henley, W. ja D. Melzer (2011) Common health predictors of early retirement: findings from the English Longitudinal Study of Ageing. *Age and Ageing*, 40(1): 54-61.

Romans, F. (2007) *The transition of women and men from work to retirement*. Statistics in focus. POPULATION AND SOCIAL CONDITIONS 97/2007. European Communities. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-097/EN/KS-SF-07-097-EN.PDF (22.02.2011).

Testa, M. (2006) *Childbearing Preferences and Family Issues in Europe*. Special Eurobarometer 253. European Commission.

The life of women and men in Europe. A statistical portrait (2008) Theme: Population and social conditions Collection: Statistical books European Commission.

Transition from work into retirement (2008) Theme: Population and social conditions

Collection: Methodologies and working papers. European Communities. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-08-012/EN/KS-RA-08-012-EN.PDF (22.02.2011).

van Solinge, H. ja K. Henkens (2010) Vernacular Title: Langer leven, langer werken? De rol van gepercipieerde levensverwachting in het uittredeproces. *Tijdschr Gerontol Geriatr*, 41(5): 204-13.

von Bonsdorff, M., E.; Huuhtanen, P.; Tuomi, K. ja J. Seitsamo (2010) Predictors of employees' early retirement intentions: an 11-year longitudinal study. *Occupational Medicine*, Oxford, 60(2): 94-100.

Võrk, A., Tiit, E.-M. ja L. Leppik (2004) Eesti pensionisüsteem Euroopa Liidu ühiste pensionieesmärkide valguses. *RiTo Toimetised* 9. <http://www.riigikoju.ee/rito/index.php?id=11304&op=archive2>

Warren, A.M. ja E.K Kelloway (2010) Retirement decisions in the context of the abolishment of mandatory retirement. *International Journal of Manpower*, 31(3): 286-305.

Waszkowska, M. ja M. Drabek (2010) Psychological factors for planning early retirement. *Medycyna Pracy*, 61(5): 537-547.

Allikas Pensioniea ... 2009

Soomes on 2005. aasta pensionireformi tulemusel pensionile siirdumise iga ette nähtud vahemikus 62-68 eluaastat. Seejuures on hilisem pensionile siirdumine motiveeritud kahte moodi – regulaarse pensioni suurus sõltub a) enne pensionile siirdumist saadud töötasult (st täiendavad tööaastad suurendavad isiku kogupensioni suurst) ning b) pensionile jäämisel riigi keskmisest oodatavast elueast samas vanuserühmas (st mida hiljem pensionile siirduda, seda suurem on igakuine pension, kuna ka oodatav keskmine eluiga väheneb). Osaajaga eelpensioni iga on suurendatud 56 eluaastalt 58 eluaastani.

Rootsis on samuti pensionile siirdumise iga määratud uute seaduste järgi vahemikuna 61-67 eluaastat. Üldine pensionile siirdumise iga on 65 eluaastat, aga see tuleneb varem kehtinud reeglitest ja levinud kollektiivlepingutest. Uus süsteem otsustati 1999. aastal ja täielikult hakkas see kehtima 2003. aastal (koos üleminekuperioodiga aastatel 1938-1953 sündinutele, mistõttu jõuab reform lõpule alles 10 aasta pärast). Ka Rootsis arvutatakse igakuise pensioni suurus pensionile jäämise hetkel ja isiku kogupensioni õigus jagatakse läbi sama vanuserühma oodatava keskmise elueaga. Seejuures kujuneb ka Rootsis isiku kogupension elu jooksul tehtud maksetest, mis samuti motiveerib inimesi hiljem pensionile siirduma.

Taanis on üldine vanaduspension iga 65. Vanaduspension suurus sõltub Taanis elatud aastate arvust. Taani riikliku pensioni saamiseks on minimaalne riigis elatud aastate arv 5 ning maksimaalse riikliku pensioni saavad need Taani elanikud, kes on riigis tööealisena elanud 40 aastat või enam. Kui Taanis elatud aastate arv on väiksem, väheneb proportsionaalselt ka riiklik pension. Vabatahtlik eelpension on võimalik nendele Taani elanikele, kes on liitunud töötuskindlustuse skeemiga, kes on vähemalt 60 aastased ning kes on minimaalselt 30 aastat tasunud töötuskindlustuse raames ka varajase pensionile siirdumise makseid.

Üle 60-aastased naised ja mehed tööturul: sooline võrdsus ja ebavõrdsus

Mare Ainsaar

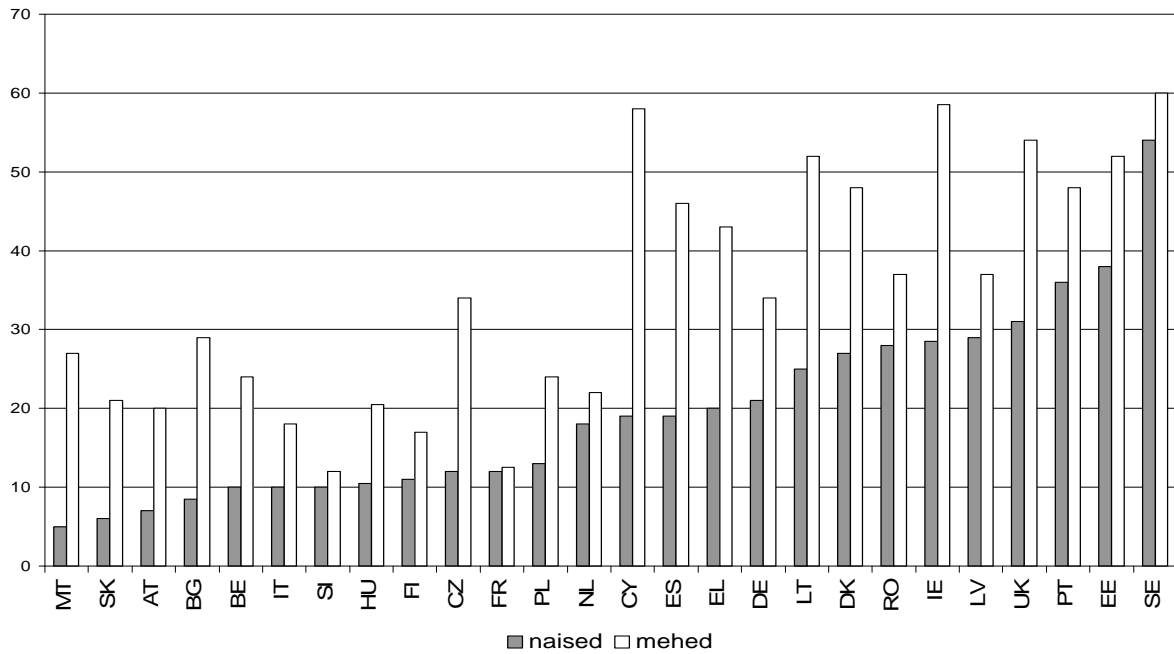
Pikenev eluiga ning suurenenud vajadus töötavate inimeste järele Euroopas on loonud soodsad väljavaated tööelu pikenemisele. Eakate töötamise soodustamist, vähemalt kuni vanuseni 65, näevad ette ka Euroopa Liidu strateegilised eesmärgid. Ometi jätkab töötamist kõrgemas vanuses kui 60-65 vähemus eurooplastest. Selleks on mitmeid põhjuseid. Näiteks vähenevad vanusega inimeste võimed. Ainsaar ja Maripuu (2009) võrdlesid üle 63-aastaseid inimesi teiste, nooremate rühmadega Eestis aastal 2007. Tulemused näitasid, et eakate rühm pidas ennast vähem uute ideede väljapakkujaks ning soovis vähem proovida uusi asju elus, mis viitab eakate inimeste keskmiselt väiksemale innovaatilisusele. Umbes poolte üle 63-aastaste igapäevategevusi mõjutas tervis, mis viitab eakate suurele sõltuvusele terviseprobleemidest. Senised uuringud lubavad eeldada, et lisaks tervisele on töökarjääri pikkuse ennustajana oluline roll haridusel. Hariduse mõju näib olevat mitmekülgne. Linno (2009) uuringust selgus näiteks, et kõrgema haridusega 50-74-aastased inimesed olid aktiivsemad täiendõppes. Haridus aitab kaasa ka inimeste enesekindluse suurendamisele. Samas aitab kõrgem enesehinnang vähendada eakate tervise- ja heaoluriske (Oplatka 2010). Kauem jätkavad töö tegemist need eakad, kellel on rohkem isiklikku energiat ja positiivne hoiak muutuste suhtes (Oplatka 2010). 2007. aasta Euroopa sotsiaaluuringu Eesti andmetel (Ainsaar ja Maripuu 2009) oli töötavate üle 62-aastaste eakate keskmine rahulolu tööga sarnane nooremate inimeste töörahuloluga. Mõõdukas osalemine töös võib leevendada samas mitmeid eakate inimeste üldisi probleeme, nagu üksindus ja sotsiaalne isolatsioon.

Artikkel vaatleb üle 60-aastaste inimeste aktiivsust tööturul ning analüüsib eakate tööga seotud eripärasid soolisest aspektist. Eestit võrreldakse nelja riigiga: Rootsi, Hispaania, Taani ja Suurbritannia. Riigid on välja valitud põhimõttel, et nad esindaksid erinevaid soolise võrdsusega riikide rühmi Euroopas.

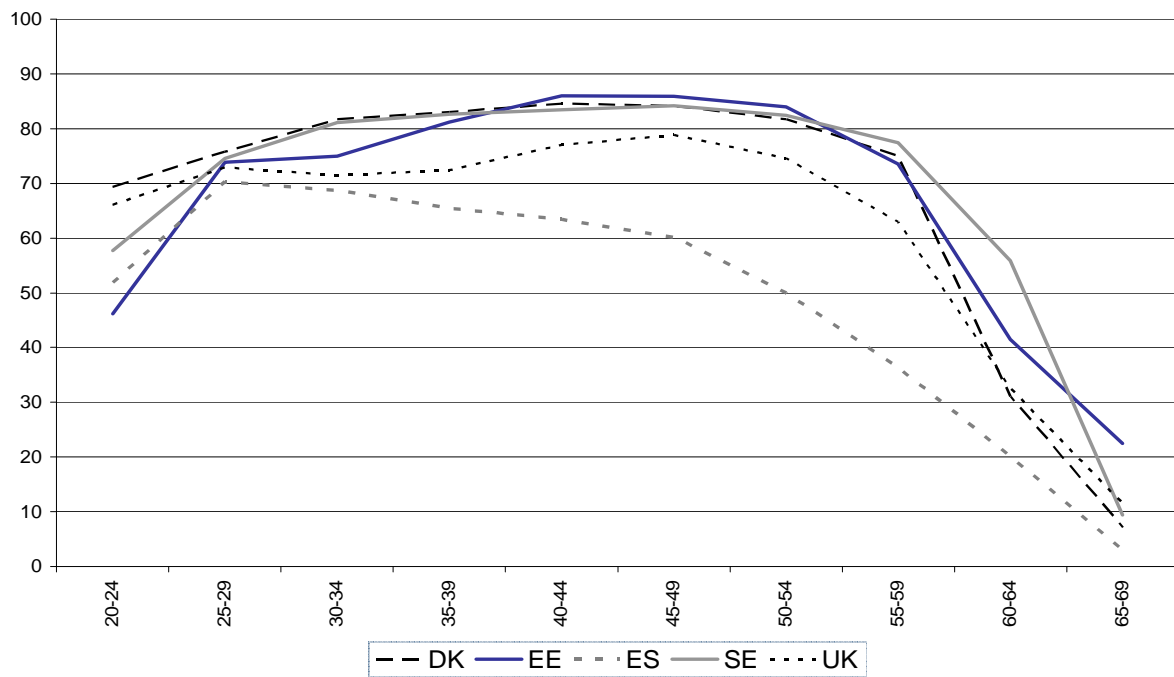
Eakate hõive

Eakate tööhõive langeb vanusega. Sageli kasutatakse eakate tööhõive võrdlemiseks vanusevahemikke, kus hõive on veel suhteliselt kõrge (55-65 või 60-65) ning vanus ei ületa oluliselt ametlikku pensioniiga. Joonis 34 näitab, et umbes pooled inimesed Eestis vanuses 60-64 jätkavad töötamist. Tavapäraselt on meeste osalus palgatöös kõrgem kui naistel. Rootsis ja Eestis on 60-65-aastaste inimeste seas töötajate osatähtsus võrreldes kogu Euroopaga tähelepanuväärselt kõrge (joonis 34). Ka Inglismaa, Taani ja Hispaania meestest töötab selles vanuses üle 50%, Soomes jääb meeste tööhõive alla 40%.

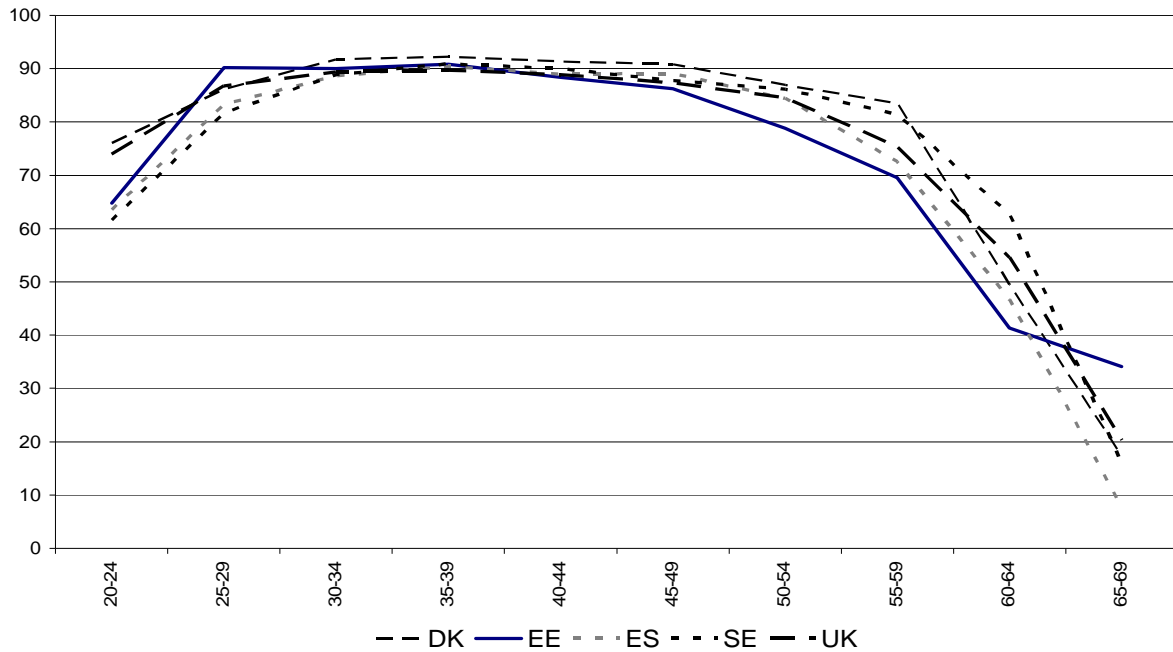
Tunduvalt suuremad erinevused on naiste tööhõives. Kui Rootsis jätkab töötamist umbes 50% naistest ja Eestis 40%, siis Soomes, Inglismaal, Taanis vaid 30% ja Hispaanias 20% selles vanuses naistest. Seega on naised, kes töötavad Soomes, Inglismaal, Taanis või Hispaanias tunduvalt selekteeritum rühm ning ilmselt erinevad enam keskmisest naisest kui Rootsis või Eestis, sest selles vanuses töötamine on pigem erand.



Joonis 34. Töötamise % vanuses 60-65, aastal 2005. (Allikas: The life ... 2008).

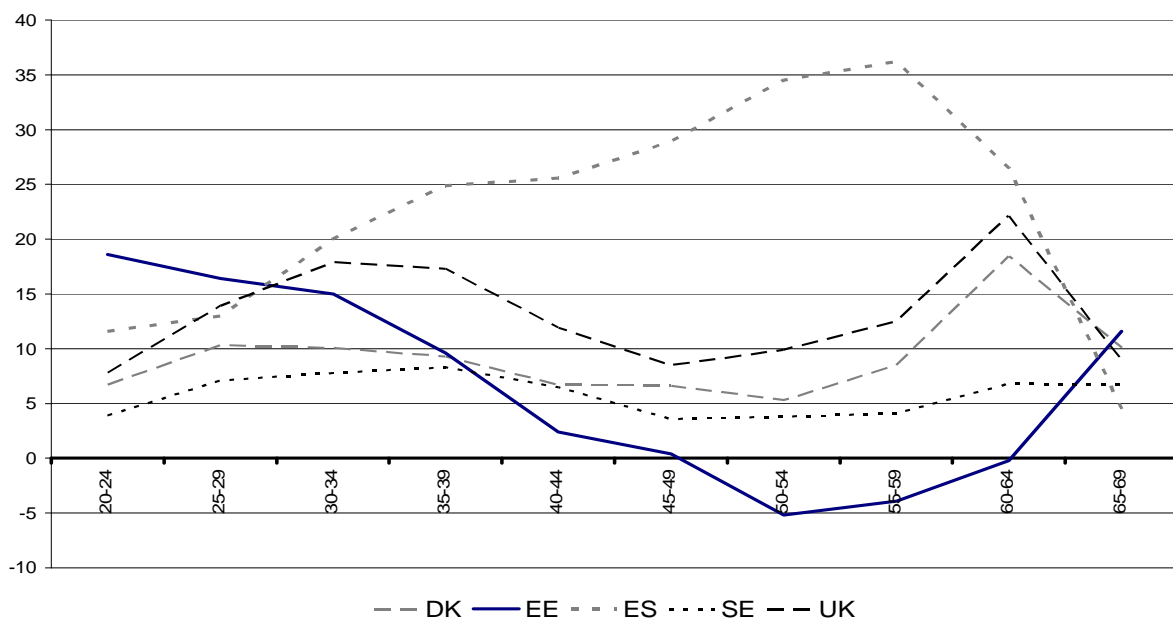


Joonis 35. Vanus ja naiste tööhõive viies riigis 2006. Andmed: Eurostat.



Joonis 36. Vanus ja meeste tööhõive viies riigis 2006. Andmed: Eurostat.

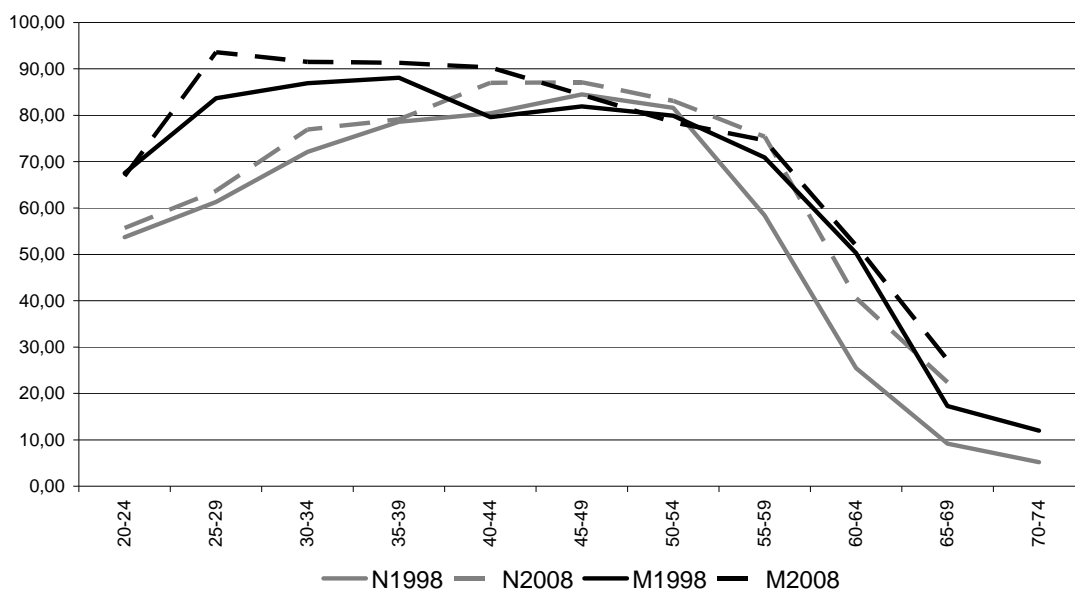
Varasemad analüüsid (Ainsaar 2011) näitasid, et naiste tööhõivet kõrges eas mõjutab ka varasem hõive. Viie riigi võrdlus näitab tõepoolest, et naiste hõive vanuses 60-64 järgib naiste hõive varasemaid mustreid (joonis 35). Näiteks Eestis on hõive väga kõrge alates 40ndatest eluaastastest ning naiste aktiivne osalus tööelus kestab kõrge vanuseni. Meeste puhul on hõive pilt palju ühtlasem ning selgeid mustreid välja ei tule. Kui vanuses 60-64 on erinevused riikide vahel veel küllalt suured, siis alates 65. eluaastast muutub hõive erinevates riikides väga sarnaseks. Vaid Eestis on nii naised kui ka mehed vanuses 65-69 enam tööga hõivatud kui Taanis, Hispaanias, Rootsis või Inglismaal.



Joonis 37. Vanus ja naiste ja meeste tööhõive erinevused viies riigis 2006 (mehed miinus naised).

Joonis 37 kajastab soolisi tööhõive erinevusi. Nii sooliselt võrdses Rootsis ja Taanis kui ka suuremate sooliste lõhedega Inglismaal ja Hispaanias on meeste palgatöö hõive suurem kui naistel. Erandiks on Eesti, kus vanuses 50-64 aastat on naiste hõivatus kõrgem. Selline eripära võib olla seotud meeste varajaste terviseprobleemidega. Näiteks samas vanuses on Hispaanias meeste hõivatus naiste omast kuni 35% kõrgem. Vanuseks 65-69 muutuvad hõivatuse suhted riigiti aga väga sarnaseks ning kõigis riikides jätkab töötamist umbes 10% rohkem mehi kui naisi. Eestis on vanuses 60-64 mehed ja naised hõive poolest peaaegu võrdsed ning 65-69-aastased hõive poolest sarnased teiste võrdlusriikidega.

Eesti eakate kõrget tööhõivet võib mõjutada ka asjaolu, et alates 1996. aastast on võimalik pensionil olles töötada ilma pensionis kaotamata. Seda peavad eakad ise väga oluliseks võimaluseks (Ainsaar ja Maripuu 2009). Naiste tööhõivet mõjutab ka ametlik pensionivanus (Ainsaar 2011).



Joonis 38. Eesti meeste ja naiste tööhõive ja vanus aastatel 1998 ja 2008. Andmed: Eurostat.

Tabel 17. Töötavate vanaduspensionäride osakaal 1. aprill 2009 Eestis.

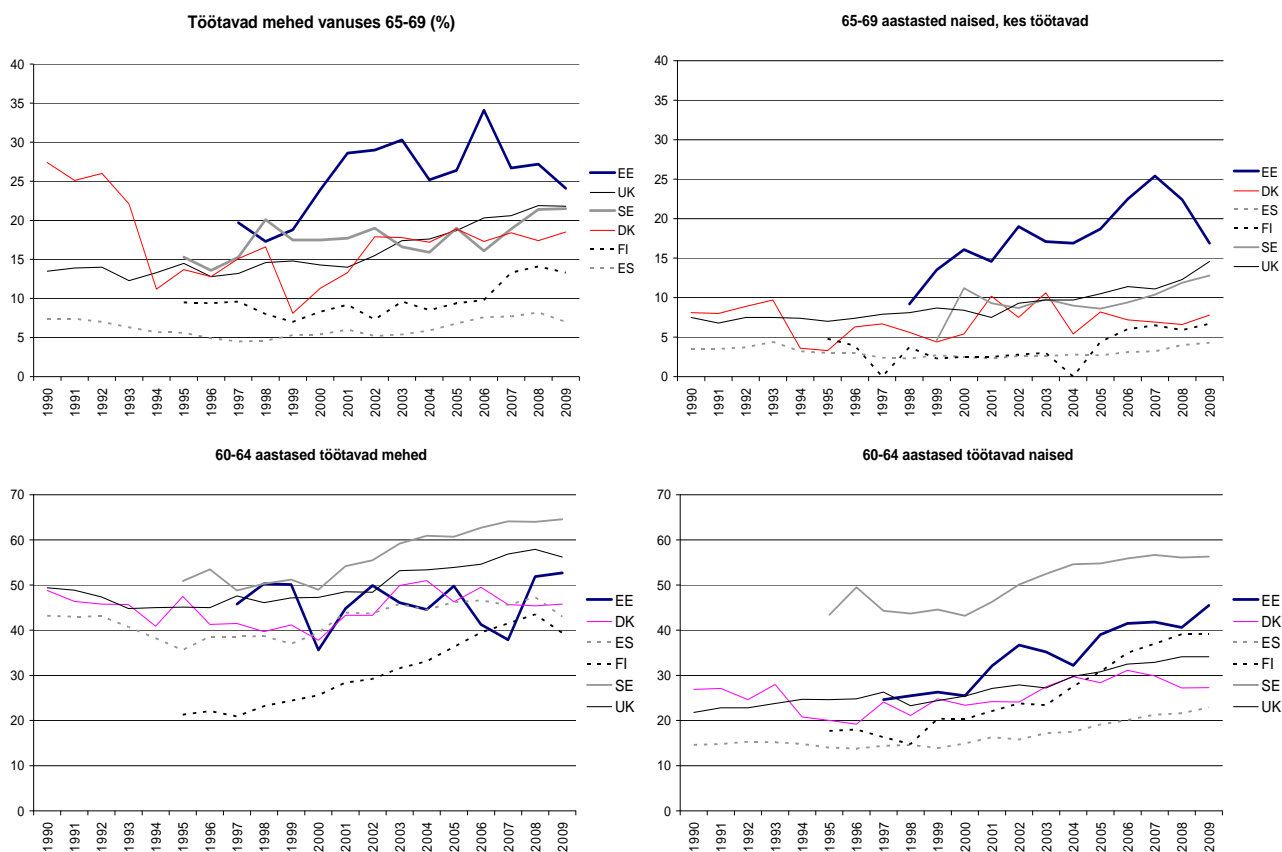
Vanus	Mehed	Naised
63-64	35,9	35,2
65-66	31,4	28,3
67-68	25,4	21,8
69-70	19,6	15,6
71-72	15,6	10,9
73-74	11,6	7,5
75+	4,8	2,0
Kokku	17,8	16,0

Allikas: Pensioniea 2009

Ametliku pensionivanuse mõju naiste tööhõivele illustreerib 1998 ja 2008. aasta võrdlus. Joonis 38 näitab, et Eestis on kasvanud just eakate naiste tööhõive. See kasv on toimunud paralleelselt pensioniea tõusuga. Aastal 2008 ei olnud eakate meeste ja naiste tööhõives enam 1998. aastale iseloomulikke erinevusi ning meeste ja naiste tööhõive oli pärast 60. eluaastat Eestis suhteliselt sarnane. Detailsemad andmed aastast 2009 (tabel 17) näitavad kiiret tööhõive langust alates 66. eluaastast Eesti meespensionäride seas ja alates 64. eluaastast naiste seas. Soolised erinevused ei ole suured, kuigi mehed säilitavad kõrgema hõivatuse. Üle 75-aastasena on töötamine siiski harv nähtus ka Eestis.

Eakaid on peetud siiski väikese konkurentsivõimega rühmaks tööturul. Sõltuvalt tööturu reeglitest, eelkõige sellest, kas eakatel töötajatel on täiendavad garantiid töötuks jäämise vastu (kõrgemad vallandamistasud, pikem etteteatamisperiood) või mitte, on eakate tööhõive ka rohkem või vähem avatud tööturu pakkumise ja nõudluse muutustele. Seega võib eakate hõive olla eriti tundlik majanduskriisi aastatel. Vaadeldes 65-69-aastaste ja 60-64-aastaste tööhõive muutusi ajaliselt (joonis 39) on näha, et eakate inimeste tööhõive kasvas (va mehed 60-65) majanduskasvu ajal 2005 kuni 2007. Eestis oli teiste riikidega võrreldes eriti kõrge 65-69-aastaste ning 60-65-aastaste naiste tööhõive.

2008. aastal alanud majanduskriis mõjutas eelkõige 65-69-aastaste hõivet, mis langes Eestis Suurbritannia ja Rootsi tasemele. 60-65-aastaste naiste seas jätkas Eestis tööhõive suurenemine ka majanduskriisi ajal ning sama vanade meeste puhul oli trend väga hüplev. Teistes riikides jätkas eakate hõive tasast kasvu ka kriisiaastatel, vaid Soome ja Hispaania eakad mehed vähendasid paari protsendi võrra tööhõivet.



Joonis 39. Meeste ja naiste tööhõive vanuses 60-64 ja 65-69 aastatel 1990-2009 kuues Euroopa riigis. Andmed: Eurostat.

Sooline palgalõhe oli Eesti eakate seas aastatel 2000-2008 keskmiselt mõnevõrra väiksem kui noorte ja keskealiste seas, kuid siiski saavad mehed ka kõrges vanuse töötades keskmiselt üle 20% enam palka kui naised (Tabel 18). Seega ei motiveeri palk naisi meestest enam töötama, kuid kuna eakate meeste palk langeb võrreldes nooremate meestega kiiremini kui naistel, on palgatingimused eakate meeste ja naiste jaoks võrdsemad.

Eesti naiste ja meeste pensioni erinevused ei ole võrreldes teiste riikidega suured (Tiit jt 2004), meeste ja naiste vaesuse suur ebavõrdsus alates vanusest 65 (Karu 2010) on põhjustatud eelkõige üksi elavate naiste suurest osatähtsusest eakate naiste seas ning üksikleibkondade erinevast koefitsendist vaesuse arvutamisel.

Tabel 18. Keskmine palk EEK ja sooline palgalõhe vanuse järgi Eestis (2000 – 2008).

Vanus	Mehed	Naised	Palgalõhe (%)
15 - 24	4565	3593	21,3
25 - 34	5750	3981	30,8
35 - 44	5874	3963	32,5
45 - 54	5399	3808	29,5
55 - 64	4600	3527	23,3
65 - 74	3977	3087	22,4

Allikas: Anspal jt 2010

2007. aastal uuriti ka üle 63-aastaste inimeste rahulolu enda palgatingimustega (Ainsaar ja Maripuu 2009). Selgus, et eakad ei erinenud oma palgarahulolu poolest statistiliselt ühestki rühmast Eestis vastates küsimusele, kas peate pingutusi ja saavutusi arvesse võttes oma töötasu piisavaks.

Osaline või täistööaeg

Pensioniealiste inimeste puhul on Euroopas üsna tavaline, et nad vahetavad täisajaga töö osajalise töö vastu (The life ... 2008). Eesti võrdlus Hispaania, Soome, Rootsi ja Suurbritanniaga (Tabel 19) näitab, et kõigis riikides muutub 60-69 aastaste rühmas täis- ja osajaga töö suhe noorematega võrreldes võrdsemaks ning seda nii meestel kui ka naistel. Rootsi ja Suurbritannia töötavate naiste seas domineeribki vanuses 60-69 pigem osajaga töötamine.

Tabel 19. Täisajaga töö suhe osajaga töösse 2006. Autori arvutused.

	Naised		Mehed		Mehed miinus naised	
	50-59	60-69	50-59	60-69	50-59	60-69
EE	10,4	2,0	21,3	8,1	11,0	6,1
ES	3,2	2,5	39,5	15,2	36,4	12,6
FI	7,6	1,5	14,5	1,8	6,9	0,3
SE	1,8	0,9	9,5	2,6	7,7	1,7
UK	1,3	0,4	11,8	2,3	10,4	1,9

Andmed: Eurostat, Tööjõu-uuring

Eesti on selles võrdluses valdavalt täisajaga tööle orienteeritud riik. Isegi vanuses 60-69 teevad naised Eestis kaks korda ja mehed kaheksa korda suurema tõenäosusega täisajaga tööd kui osaajaga. Vaid Hispaanias on täisajaga töö 60-69-aastaste seas veel olulisem.

Selle artikli eesmärk on võrrelda meeste ja naiste erinevusi ka riigiti, niisiis vaatame ka meeste ja naiste täis- ja osaajaga töö suhte erinevusi (tabel 19). Üldine võrdlus näitab, et vanuses 60-69 vähenevad kõigis riikides soolised erinevused töö intensiivsuses võrreldes 50-59 aastaste meeste ja naiste töö iseloomuga. Siiski jäävad meeste täisajaga töö eelistuse tõttu Hispaania ja Eesti sooliselt diferentseeritumaks kui teised võrdlusriigid ka vanuses 60-69.

Kokkuvõte ja edasised uurimisküsimused

Käesolev ülevaade näitas, et Eestis töötatakse võrreldes teiste Euroopa riikidega vanuses 60 ja enam aastat palga eest suhteliselt palju. Palgatöö tegemine kauem kui 75-aastaselt on siiski haruldane ka Eestis. Soolised erinevused riikide võrdluses on mõjutatud eelkõige naiste käitumisest. Naiste tööhõivet vanuses 60 ja enam mõjutab omakorda riigi pensionipoliitika ja naiste töökultuur. Eestis jääb täisajaga töö ka vanuses 60 ja enam aastat peamiseks töövõtu vormiks nii meeste kui naiste seas.

Edasi on kavas analüüsida detailsemalt naiste ja meeste erinevusi tööturul, mis on seotud töö iseloomuga ning tööga rahuloluga. Varasemad uuringud on näidanud, et eakaid on oluliselt enam kui nooremaid inimesi lihttööde tegijate seas, mis on seotud ka madalama palgaga (Luuk 2009). Lihttööde tegemine on eriti iseloomulik just naistele. Eakate meeste seas on ka tippspetsialistidena ning oskus- ja käsitöolistena töötavaid inimesi (Linno 2009). Ka inimese amet võib määrata tema tõenäosuse jääda pensionile (Thelin ja Holmberg 2010).

Varasemad uuringud on näidanud (Ainsaar ja Maripuu 2009), et töötavad eakad peavad keskmiselt oma tööd suhteliselt huvitavaks ning ei tunne selle pärast ei rohkem ega vähem stressi kui nooremad töötajad. Stress on paljude uuringute järgi üks olulisemaid eakate heaolu mõjutavaid asjaolusid (Coursolle jt 2010, Waddell ja Jacobs-Lawson 2010), üldine optimismus jälle aitab olukordadega toime tulla (Heo ja Lee 2010).

Kirjandus

Ainsaar, M ja Maripuu, L. (2009) *Eakate heaolu Eestis 2007 – võrdlus lastega perede ning mitte-eestlaste rühmaga*. Tallinn: Rahvastikuminiistri büroo.

http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/Eakate_heaolu_Eestis_2009.pdf

Anspal, S., Kraut, L., Rõõm, T. (2010) *Sooline palgalõhe Eestis. Empiiriline analüüs*. Eesti Rakendusuuringute Keskus CENTAR Poliitikauuringute Keskus PRAXIS. Tallinn 2010

http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/2_raport.pdf
(03.03.2011).

Coursolle, K., M.; Sweeney, M.M.; Raymo, J. M. and Ho, J. H. (2010) The Association Between Retirement and Emotional Well-being: Does Prior Work-Family Conflict Matter? *Journals of Gerontology Series b-psychological Sciences and Social Sciences*, 65(5): 609-620.

Gwozdz, W. ja Sousa-Poza, A. (2010) Ageing, Health and Life Satisfaction of the Oldest Old: An Analysis for Germany. *Social Indicators Research*, 97(3): 397-417.

Heo, J.; ja Y. Lee (2010) Serious Leisure, Health Perception, Dispositional Optimism, and Life Satisfaction Among Senior Games Participants. *Educational Gerontology*, 36(2): 112-126.

Karu, M. (2010) Vaesus kui soolistunud nähtus. Marling, R., Järviste, L. ja Sander, K.. (toim) *Tee/ tasakaalustatud ühiskonda. Naised ja mehed Eestis II*. Tallinn: Sotsiaalministeerium, 52-65.

Linno, T. (2009) *Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuring*. Tallinn: Sotsiaalministeerium. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/VEU2009_FINAL2.pdf (30.01.2011).

Luuk, M. (2009) Eakate taandumine tööturult. *Eesti Statistika kvartalikirjeldus* 1/2009. Tallinn: Statistikaamet.

Oplatka, I. (2010) Principals in Late Career: Toward a Conceptualization of Principals' Tasks and Experiences in the Pre-Retirement Period. *Educational Administration Quarterly*, 46(5): 776-815.

Pensioniea tõstmise tingivad trendid ja muudatuse peamised mõjud (2009) Sotsiaalministeerium, Rahandusministeerium, Riigikantselei
http://www.valitsus.ee/UserFiles/valitsus/et/uudised/taustamaterjalid/Pensioniea_t%C3%B5stmise_tauptapaber_11_12_2009.doc (1.03.2010).

The life of women and men in Europe. A statistical portrait (2008) Theme: Population and social conditions Collection: Statistical books European Commission.

Thelin, A. ja S. Holmberg (2010) Farmers and retirement: a longitudinal cohort study. *Journal of Agromedicine*, 15(1): 38-46.

Thoits, P., A. (2010) Stress and Health: Major Findings and Policy Implications. *Journal of Health and Social Behavior*, 51: S41-S53.

Tiit, E-M-, Leppik, L., Võrk, A., ja Leetma, R. (2004) *Euroopa Liidu ühiste ensionieesmärkide mõju Eesti pensionisüsteemile: kokkuvõte ja soovitus*. Praxise toimetised 14/2004.

Wahrendorf, M. ja J. Siegrist (2010) Are changes in productive activities of older people associated with changes in their well-being? Results of a longitudinal European study. *European Journal of Ageing*, 7(2): 59-68.

Waddell, E., L. ja Jacobs-Lawson, J., M. (2010) Redicting positive well-being in older men and women. *International Journal of Aging & Human Development*, 70(3): 181-197.

Enesehinnangud diskrimineerimisele - Eesti meeste ja naiste võrdlus teiste Euroopa riikidega

Mare Ainsaar

Diskrimineerimine on inimeste ebavõrdne kohtlemine, enamasti rühma tunnuse alusel. Kõige tavalisema arusaama järgi baseerub diskrimineerimise eelarvamustel või tahtlikul ühe rühma allasurumisel. Seega ei otsustata inimeste üle mitte nende isiklike omaduste põhjal, vaid otsusse aluseks on eelarvamused või hoiakud rühma kohta, kuhu inimene kuulub. Diskrimineerimise mõõtmiseks kasutatakse mitmeid võtteid. Seda saab määratleda inimese enesehinnangu alusel (vastus küsimusele, kas kedagi koheldakse ebavõrdselt) või tegelikku olukorda analüüsid. Tegelikku olukorra analüüsid põhinevad sageli seaduste või tegevuse tulemuste võrdlusel (võrdne palk, osalus hariduses jne). Tulemuse põhjal eeldatakse, et erinevused lõpptulemuses on diskrimineerimise tulemus, näiteks meeste ja naiste palgalõhed on soolise diskrimineerimise tulemus. Diskrimineerimine võib olla ka mitmete tegurite koosmõju tulemus, kus täpset põhjust on keeruline määratleda. Näiteks viivad majanduslikud raskused puuduliku hariduseni, mis omakorda mõjutab sotsiaalseid hoiakuid ning toodab ebavõrdset kohtlemist (Fleisher ja Kniesner 1984).

Meeste ja naiste puhul on kõige enam kirjutatud soolisest diskrimineerimisest tööturul. Lisaks naiste ja meeste erinevale positsioonile ning palgale analüüsitakse sageli ka palga- ning kodutöö koormuse jaotust ning naise konkurentsivõime erinevust võrreldes meestega, mis on mõjutatud emadusest ja naise rollist kodus. Kuigi rahvakeeles on diskrimineerimisel enamasti negatiivne tähendus, ei pruugi diskrimineerimine olla alati siiski negatiivne, vaid võib olla hoopis positiivne, ehk teatud rühma eelistamine teistele. Kuigi tunnetatud negatiivne diskrimineerimine ei väljenda alati objektiivset olukorda, suurendab diskrimineerimise tunnetamine inimeste terviseriske (Mujahid jt 2011, Chakraborty jt 2010), halvendab inimese mentaalset heaolu (Delgado jt 2011) ning mõjub pärssivalt saavutusvõimele (Huynh ja Fuligni 2010, Wang jt. 2010). Diskrimineerimise tunnetamiseks on oluline see ära tunda ning endale teadvustada.

Artikli eesmärk on analüüsida Eesti meeste ja naiste enesetunnetust diskrimineerimise osas ning võrrelda Eestit teiste riikidega. Artikli edaspidises arenduses on kavas analüüsida detailsemalt soolise diskrimineerimise tunnetuse tekkemehhanisme. Kuigi Eestis on soolise võrdsuse monitooringu ning paljude teiste projektide raames uuritud naiste ja meeste ebavõrdsust suhteliselt intensiivselt, puudub sageli rahvusvaheline võrdlus või on see piiratud vaid nappide statistiliste koondnäitajatega. Euroopa Sotsiaaluuring annab suurepärase võimaluse analüüsida tunnetatud diskrimineerimise võimalikke kaastegureid detailsemalt ning rahvusvahelises võrdluses. Samuti aitab selline rahvusvaheline võrdlus paremini määratleda Eesti probleeme. Euroopa Sotsiaaluuringu jätkudes lisanduvad ka pikemad aegread.

Senised rahvusvahelised võrdlused, mis on uurinud tunnetatud diskrimineerimist Eestis (Ainsaar ja Maripuu 2009, Vainu jt 2009) näitavad, et vaatamata suurtele soolistele erinevustele (The life ... 2008) ei ole sooliselt ebavõrdne kohtlemine Eestis kõige olulisem tunnetatud diskrimineerimise viis. Kõige enam raporteerivad diskrimineerimisest mitte-eestlased ning seda kõigis valdkondades (Ainsaar ja Maripuu 2009). Aastal 2007 olid eestimaalased kõige vähem kogunud diskrimineerimist vanuse ja soo tõttu (kokku vastavalt 1,2% ja 0,7%). Senised uuringud töövaldkonnas näitavad ka, et Eesti naised kurdavad kõige enam ebavõrdse kohtlemise üle töötasu küsimustes, erialaste kogemuste ebavõrdse hindamise üle ning töökoormuse ebavõrdse jagamise üle (Vainu jt 2009). Ka Linno (2009), kes uuris 50-74-aastasi töötavaid inimesi, leidis, et peamiselt toodi välja

ebavõrdset kohtlemist töö tasustamisel, tööülesannete ja tööalase teabe jagamisel ning kaasarääkimise võimaluses. Välja toodi ka juhtide ebavõrdset suhtumist ning edutamise- ja karjäärivõimalusi. Olulisemate põhjustena ebavõrdsel kohtlemisel nähti oma vanust, sugu, rahvust või vähest eesti keele oskust.

Meetod

Artiklis kasutame diskrimineerimise mõõtmiseks Euroopa Sotsiaaluuringu andmeid teisest kuni neljanda vooruni 2004-2009⁷. Küsimuste sõnastusel ja uuringu ülesehitusel on alati oluline mõju tulemustele. Euroopa Sotsiaaluuringus mõõdetakse diskrimineerimist kahe küsimusega. Kõigepealt küsitakse kõigilt inimestelt, kas nad kuuluvad enda arvates mõnda rühma, mida diskrimineeritakse selles riigis. Seega ei pakuta diskrimineerimise võimalusi kohe välja, vaid inimesel peab olema välja kujunenud teadlik arvamus sellest, et tegemist on diskrimineerimisega. Samas tuleb rõhutada, et kuna küsimus ei viita konkreetselt vastaja enda kogemusele teatud perioodi jooksul, võivad vastused kajastada üldisi arusaamu sellest, millised rühmad on riigis ebavõrdselt koheldud. Samas annab vihje enda kuulumise kohta põhjust arvata, et ka inimesel endal peab olema kas kogemus või nõusolek, et tõepoolest seda rühma diskrimineeritakse. Alles positiivse vastuse korral esimesele küsimusele palutakse nimetada millistel põhjustel seda rühma diskrimineeritakse. Diskrimineerimise põhjus palutakse vastajal ise nimetada, seega ei ole tal ees valikuvariante. Hiljem vastused kodeeritakse. Enam esinevad põhjused, mis on eraldi kategooriana välja toodud, on nahavärv või rass, rahvus, religioon, keel, etniline grupp, vanus, sugu, seksuaalne orientatsioon, puue. Vastajatel on võimalik nimetada mitu põhjust samaaegselt. Artiklis analüüsime kõiki diskrimineerimise põhjuseid koos ja soolist diskrimineerimist eraldi.

Selleks, et analüüsida võimalikke muutusi ajas valisime võrdluseks ainult need riigid, kus on olemas aegread aastate 2004, 2006-7 ja 2008-9 kohta ning Venemaa.

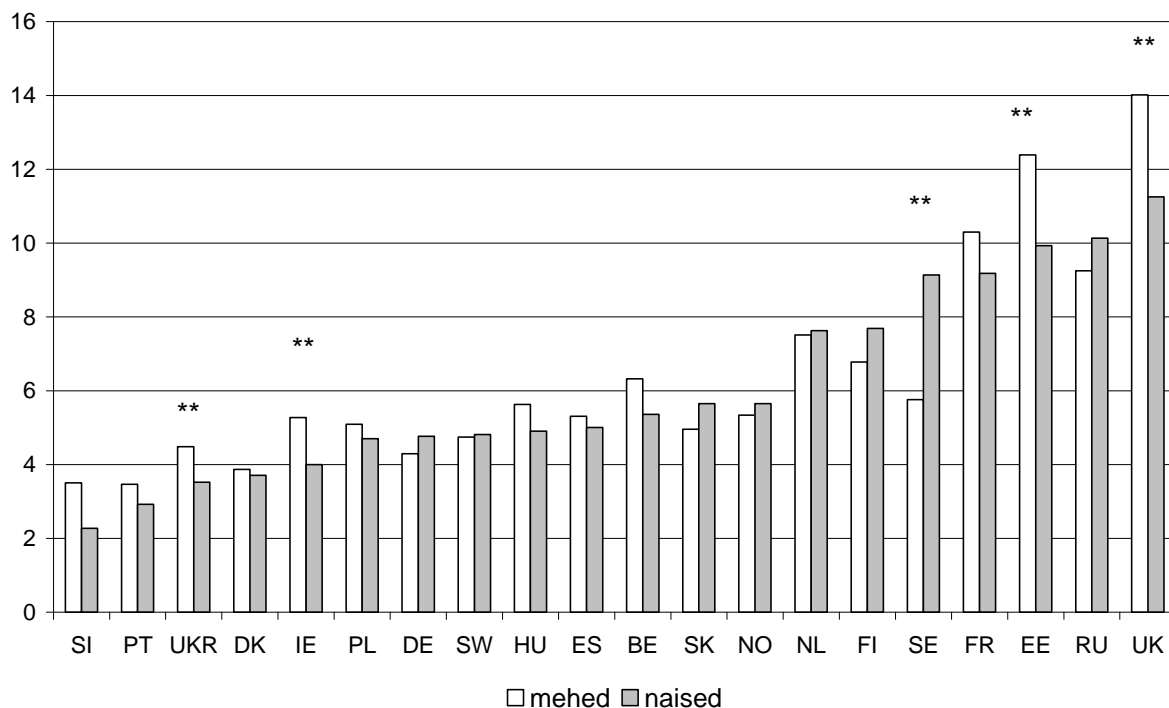
Tunnetatud diskrimineerimine

Meeste ja naiste osatähtsus, kes väitsid, et neid diskrimineeritakse varieerus aastatel 2004-2009 keskmiselt 14% Suurbritannias kuni umbes kolme protsendini Portugalis ja Sloveenias (joonis 40). Statistiline analüüs näitab, et mehed ja naised tunnetavad diskrimineerimist sama palju, va viies riigis, kus on soolised erinevused. Suurbritannias, Eestis, Iirimaa ja Ukrainas kurtsid mehed naistest oluliselt enam diskrimineerimise üle ning ainult Rootsis olid naised enam diskrimineerimist tunnetav rühm.

Kuue riigi aegridade vaatlus (tabel 20) näitab, et Soomes, Suurbritannias ja Rootsis on naiste diskrimineerimise tunnetus pigem suurenenud. Suhe meeste poolt tunnetatud diskrimineerimisega ei anna ühemõttelisi tulemusi. Eestis on diskrimineerimise tunnetus olnud kõige suurem aastal 2007.

⁷ ESS Round 2-4: European Social Survey Round 2-4 Data (2011). Data file edition 4.0. Norwegian Social Science Data Services, Norway – Data Archive and distributor of ESS data.

Mehed ja naised tunnetavad diskrimineerimist siiski erinevatel põhjustel (joonised 41 ja 42). Paljudes riikides on meeste jaoks suurimaks probleemiks rassi, kodakondsuse, keele ja rahvusega seotud probleemid. Eriti tähelepanuväärne on see meeste murede seas Eestis. Järgnevad religiooni, vanuse ning puudega seotud diskrimineerimine. Eesti eripäraks on religiooniga seotud probleemide puudumine.



Joonis 40. Meeste ja naiste osatähtsus, kes väitsid, et neid diskrimineeritakse (2004-2008 keskmine, ** statistilised erinevused meeste ja naiste vahel).

Tabel 20. Diskrimineerimise tunnetamine 2004, 2006 ja 2008, % naistest ja vahe meeste ning naiste vahel (%). Positiivne number näitab, et mehed tunnistasid suuremat diskrimineerimist kui naised.

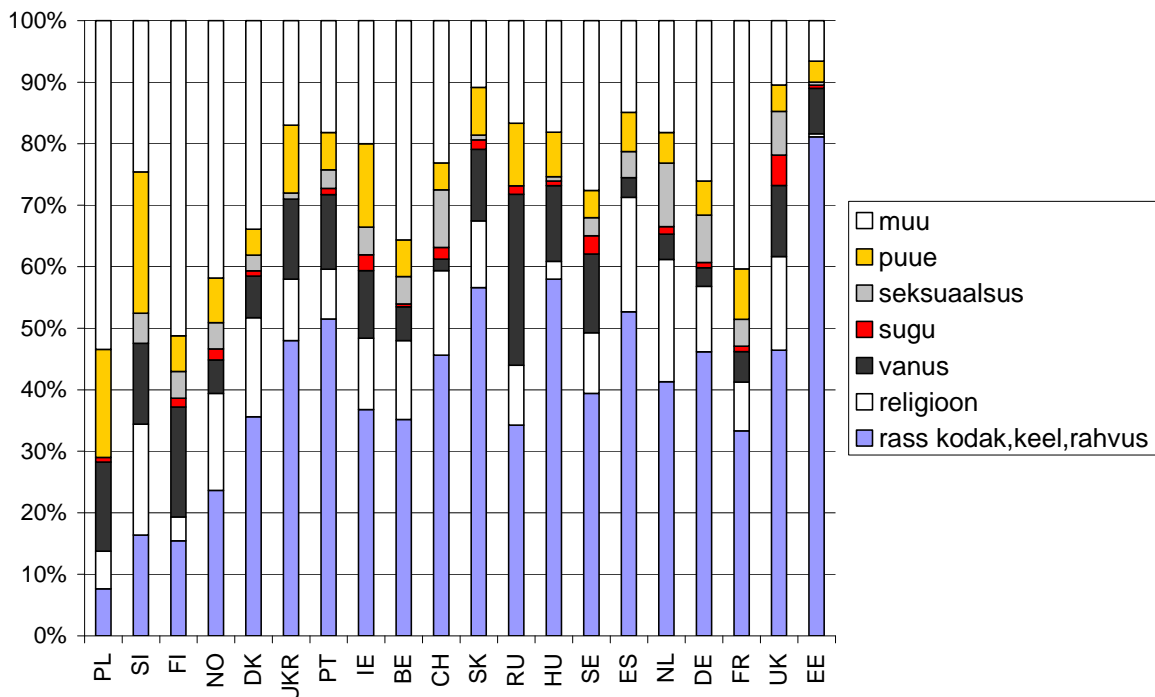
Riik	Näitaja	2004	2006-7	2008-9
DK	mees-naine	0,2	-0,3	0,6
	% naistest	3,9	3,6	3,6
ES	mees-naine	0,6	-0,3	0,6
	% naistest	5,7	4,6	4,7
FI	mees-naine	-0,8	-0,1	-1,9
	% naistest	7,1	7,5	8,5
UK	mees-naine	2,4	3,1	2,7
	% naistest	9,1	12,3	12,3
SE	mees-naine	-2,1	-3,1	-5,0
	% naistest	8,1	9,0	10,3
EE	mees-naine	1,6	3,9	1,9
	% naistest	9,2	12,8	7,8

Meeste eripäraks, võrreldes naistega, on soolise diskrimineerimise väga väike osa nende elus. Erandiks on vaid Suurbritannia mehed, kes alates 2006. aastast on tähelepanuväärselt palju märkinud soolist diskrimineerimist kui probleemi. Küll on meeste jaoks mõnevõrra enam

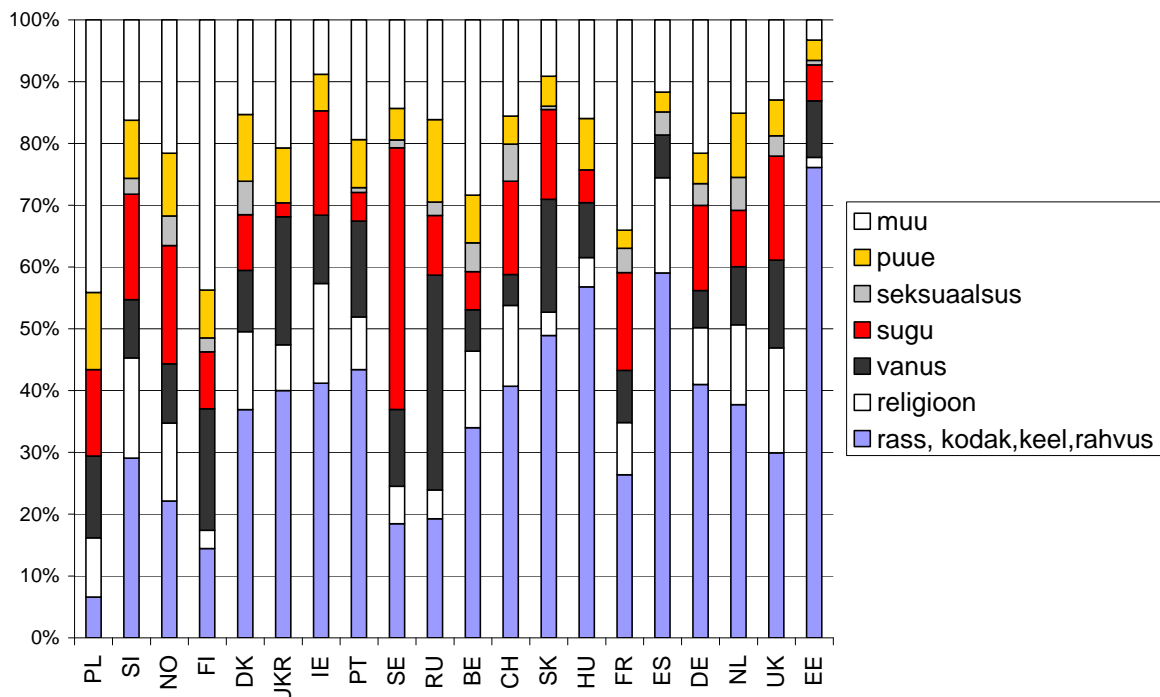
probleemiks seksuaalse orientatsiooniga seotud diskrimineerimine, seda eriti Šveitsis, Hollandis ja Saksamaal.

Ka statistilised erinevuste võrdlused näitavad, et võrreldes naistega on mehed aktiivsemad rahvusliku kuulumise, keele, religiooni, kodakondsuse, rassi ning seksuaalse suundumuse pärast diskrimineerimise üle kurtjad.

Kui Eestis kirjeldavad enam levinud diskrimineerimise põhjused ära 95% meeste kaebustest, siis näiteks Soomes, Prantsusmaal, Poolas, Taanis, Belgias ja Norras on mehed nimetanud tähelepanuväärselt palju muid diskrimineerimise põhjuseid.



Joonis 41. Meeste poolt tunnetatud diskrimineerimise põhjuste jaotus riigiti 2004-2009.

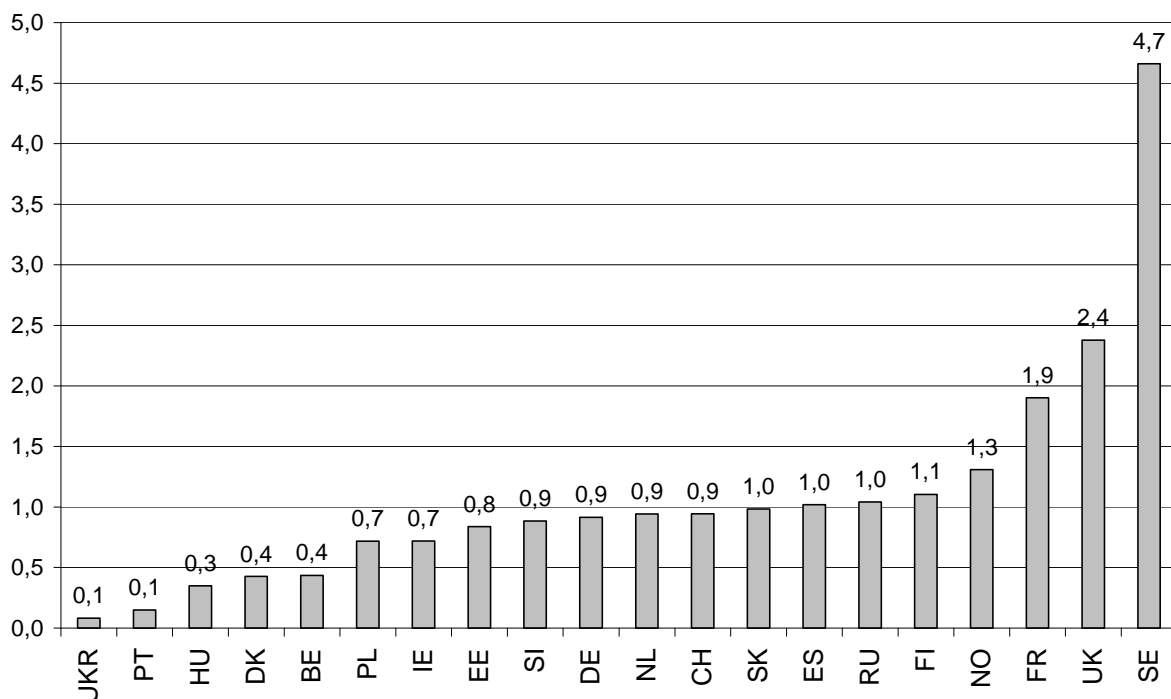


Joonis 42. Naiste poolt tunnetatud diskrimineerimise põhjuste jaotus riigiti 2004-2009.

Kuigi ka naiste jaoks on rass, kodakondsus, keel ja rahvus üheks olulisemaks diskrimineerimise aluseks, raporteerivad naised meestest enam diskrimineerimisest soo, vanuse ning puude tõttu. Rahvusvahelises võrdluses eristub jälle Eesti eriti kõrgelt tunnetatud rassi, kodakondsuse, keele ja rahvuse probleemi tõttu. Järgnevad vanus ja sugu. Eestis peavad naised vanuselist diskrimineerimist mõnevõrra olulisemaks probleemiks kui soolist diskrimineerimist, kuid erinevused ei ole suured (joonis 42). Ka Eesti naiste puhul on kuue diskrimineerimise põhjusega kirjeldatud peaaegu 95% juhtudest. Soomes ja Poolas on need kuus põhjust kokku diskrimineerimise aluseks alla 60% juhtudel.

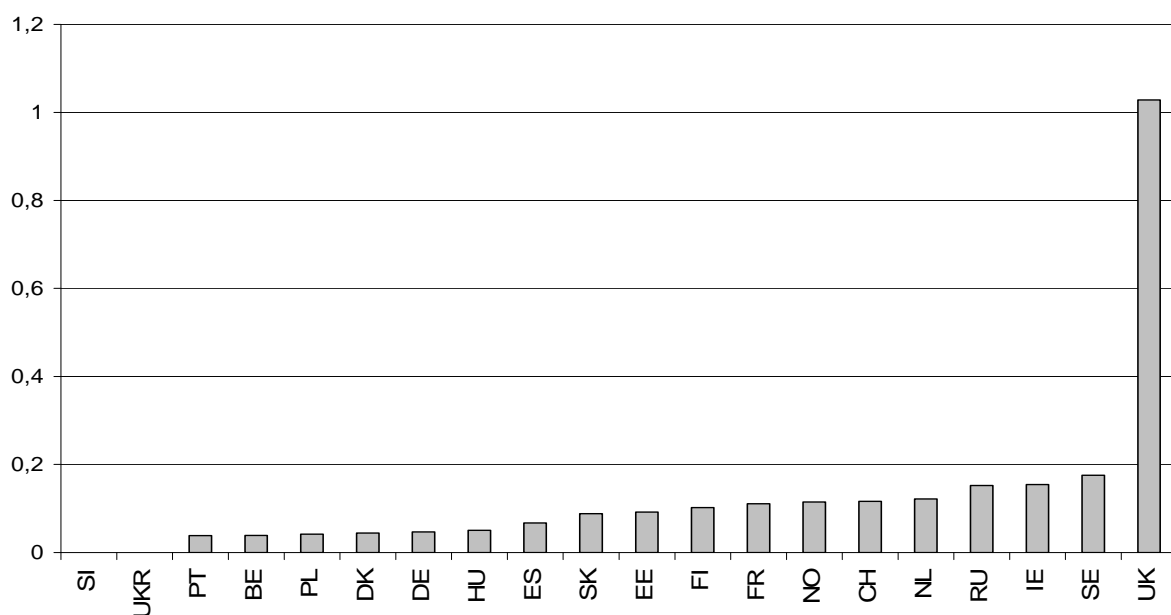
Soolisel põhjusel tunnetatud diskrimineerimine

Kõikides riikides tunnetavad mehed soolist diskrimineerimist vähem kui naised. Erinevatel aastatel varieerub meeste osatähtsus Euroopas, kes tunnetavad soolist diskrimineerimist 0,1 ja 0,2 protsendi vahel. Naiste seas kokku on diskrimineerimist tundnud keskmiselt 1,1 kuni 1,3 protsenti. Kõigis riikides, välja arvatud Portugal ning Ukraina, on soolise diskrimineerimise tunnetamisel ka olulised soolised erinevused. Portugalis ning Ukrainas oli soolise diskrimineerimise juhtumeid üldse väga vähe märgitud.



Joonis 43. Naiste poolt tunnetatud sooline diskrimineerimine (% kõigist naistest, 2004-2009 keskmine).

Sooline diskrimineerimine on kõige suuremaks probleemiks Rootsi naistele (joonis 43), kellele järgnevad Suurbritannia ja Prantsuse naised. Eesti naistest tunnistab 0,8%, et nad on diskrimineeritav rühm, mis on suhteliselt keskmine tulemus. Kõige madalam on soolise diskrimineerimise tunnetus Ukraina, Portugali, Ungari, Taani ja Belgia naiste seas.



Joonis 44. Meeste poolt tunnetatud sooline diskrimineerimine (% kõigist meestest), 2004-2009 keskmine.

Meeste soolise diskrimineerimise näitajaid võib kõikjal, va Suurbritannias pidada madalaks (joonis 44).

Kokkuvõte ja edasised uurimissuunad

Üldine tunnetatud diskrimineerimise tase ei ole enamikus riikides meeste ja naiste jaoks oluliselt erinev, kuid tunnetatud diskrimineerimise põhjused on erinevad. Samuti on suured erinevused riikide vahel.

Sooline diskrimineerimine on peamiselt naiste poolt tunnetatud teema. Meestest nimetavad seda tähelepanuväärselt palju vaid Suurbritannias elavad mehed.

Ilmselt väljendub tunnetatud diskrimineerimise tulemustes ka ühiskonna teadlikkus diskrimineerimise olemusest ning tundlikkus antud küsimuses. Tunnetatud diskrimineerimise alused vajavad jätkuvat põhjalikumalt analüüsi. Hiljem on kavas analüüsida põhjalikumalt kuue riigi andmeid: Eesti, Soome, Rootsi, Taani, Suurbritannia ja Hispaania. Lisaks üldistele sagedustabelitele lisanduvad ka analüüsid vanuse, rahvuse, hariduse, hoiakute ning perekonna koosseisu järgi.

Kirjandus

Ainsaar, M ja Maripuu, L. (2009) *Eakate heaolu Eestis 2007 – võrdlus lastega perede ning mitte-eestlaste rühmaga*. Tallinn: Rahvastikuministri büroo.
http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/Eakate_heaolu_Eestis_2009.pdf

Chakraborty, A. T.; McKenzie, K. J.; Hajat, S. ja Stansfeld, S. A. (2010) Racism, mental illness and social support in the UK. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 45(12): 1115-1124.

Delgado, M. Y.; Updegraff, K. A., Roosa, M. W. ja A. J. Umana-Taylor (2011) Discrimination and Mexican-Origin Adolescents' Adjustment: The Moderating Roles of Adolescents', Mothers', and Fathers' Cultural Orientations and Values. *Journal of Youth and Adolescence*, 40(2): 125-139.

Fleisher, B. M. ja Kniesner, T. J. (1984) *Labor Economics: Theory, Evidence, and policy*. Third edition. Engelwood Cliffs, Prentice-Hall.

Huynh, V. W. ja A.J. Fuligni, A. J. (2010) Discrimination Hurts: The Academic, Psychological, and Physical Well-Being of Adolescents. *Journal of Research on Adolescence*, 20(4): 916-941.

Linno, T. (2009) *Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuring*. Tallinn: Sotsiaalministeerium.
http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/VEU2009_FINAL2.pdf (30.01.2011).

Mujahid, M., S., Roux, A., V., D., Cooper, R., C., Shea, S. ja D. R. Williams (2011) Neighborhood Stressors and Race/Ethnic Differences in Hypertension Prevalence (The Multi-Ethnic Study of Atherosclerosis). *American Journal of Hypertension*, 24(2): 187-193.

The life of women and men in Europe. A statistical portrait (2008) Theme: Population and social conditions Collection: Statistical books European Commission.

Vainu, V., Järviste, L., ja Biin, H. (2009) *Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009*. Tallinn: Sotsiaalministeerium.

Wang, J. W., Cui, Z. T., Cui, H. W., Wei, C. N., Harada, K., Minamoto, K., Ueda, K., Ingle, K. N., Zhang, C. G. ja Ueda, A. (2010) Quality of life associated with perceived stigma and discrimination among the floating population in Shanghai, China: a qualitative study. *Health Promotion International*, 25(4): 394-402.

