

STATISTIKAAMET  
STATISTICS ESTONIA

**TÖÖTURG**  
LABOUR MARKET

**2005**

Aastakogumik • Yearbook

TALLINN 2006



Kogumik esitab analüütilise ülevaate tööturu valdkonnast 2005. aastal soo, vanuse, hariduse, elukoha ja rahvuse järgi.

*The publication provides an analytical overview of the labour market in 2005 by sex, age, education, place of residence and nationality.*

## **MÄRKIDE SELETUS** **EXPLANATION OF SYMBOLS**

- nähtust ei esinenud  
*magnitude nil*
- ( ) väheusaldusväärsed andmed (põhinevad valimil 20–39 isikul)  
*unreliable data (based on 20–39 persons of the sample)*
- ... andmeid ei ole saadud  
*data not available*

Toimetanud: Liis Haugas  
Tõlkinud: Eurest Tõlketeenused OÜ  
Küljendus: Uku Nurges

*Edited by Liis Haugas*  
*Translated by Eurest Tõlketeenused OÜ*  
*Layout by Uku Nurges*

Kirjastanud Statistikaamet,  
Endla 15, 15174 Tallinn  
Trükkinud Ofset OÜ,  
Paldiski mnt 25, 10612 Tallinn  
November 2006

*Published by Statistics Estonia,*  
*15 Endla Str, 15174 Tallinn*  
*Printed by Ofset Ltd,*  
*25 Paldiski Rd, 10612 Tallinn*  
*November 2006*

ISSN 1736-2202  
ISBN 9985-74-380-6

Autoriõigus/copyright Statistikaamet, 2006

Väljaande andmete kasutamisel või tsiteerimisel palume viidata allikale  
*When using or quoting data included in this issue, please indicate the source*

## SISUKORD

Sissejuhatus (R. Eamets).....	6
<b>I Tööturg</b>	
1. Üldised arengud Eesti tööturul (R. Eamets, M.Tuvikene).....	9
1.1. Tööjõus osalemine ja hõive.....	9
1.2. Töötus ja mitteaktiivsus.....	11
1.3. Mobiilsus tööturul 2005. aastal.....	13
1.4. Kokkuvõtteks.....	15
2. Tööjõu tootlikkus (T. Mertsina).....	23
2.1. Tööjõu tootlikkust mõjutavad tegurid.....	23
2.2. Tööjõu tootlikkus tegevusalade kaupa.....	25
2.3. Tööjõu tootlikkus ja palgatõus.....	26
2.4. Kokkuvõtteks.....	26
<b>II Tööelu kvaliteet</b>	
3. Elukestev õppimine (A. Külaviir).....	29
3.1. Arvuti kasutamine tööl.....	29
3.2. Hariduses ja täienduskoolitusel osalemine.....	32
3.3. Kokkuvõtteks.....	35
4. Sotsiaalsete gruppide erinevused tööhõives ja töötuses (R. Eamets, K. Philips, M. Tuvikene).....	40
4.1. Hõivelõhed.....	40
4.2. Erinevused töötuse määrades.....	45
4.3. Kokkuvõtteks.....	47
5. Töötervishoid (I. Ratas, U. Kask).....	55
5.1. Tööõnnetused Eestis.....	55
5.2. Kutsehaigused.....	58
5.3. Kokkuvõtteks.....	59
<b>III Paindlik tööturg</b>	
6. Tööturu paindlikkus ja paindlikud töövormid (R. Eamets, S. Anspal, T. Roosalu).....	63
6.1. Sissejuhatus.....	63
6.2. Tööaja paindlikkus.....	67
6.3. Töökoha paindlikkus.....	68
6.4. Erinevad lepinguvormid.....	69
6.5. Sunnitud paindlikkus.....	70
6.6. Kokkuvõtteks.....	70
7. Töö organiseeritus ning töö- ja pereelu ühildamine (T. Roosalu).....	78
7.1. Tööhõive lõhed laste olemasolu järgi.....	78
7.2. Lastehoiu korraldus.....	83
7.3. Töötamisest loobumine perekohustuse tõttu.....	87
7.4. Kokkuvõtteks.....	91

8. Sotsiaaldialoogi ja töötajate kaasatuse mõõtmine (E. Kallaste) .....	104
8.1. Sissejuhatus .....	104
8.2. Töötajate esindatus ja kaasatus .....	104
8.3. Kollektiivlepingutega kaetud töötajate osatähtsus .....	107
8.4. Töövaidluste tõttu tegemata jäänud töö .....	109
8.5. Kokkuvõtteks .....	111
9. Definitsioonid .....	119
10. Kirjandus .....	123
11. Statistiline lisa .....	125

## CONTENTS

Foreword (R. Eamets) .....	7
----------------------------	---

### **I Labour Market**

1. General developments in the Estonian labour market (R. Eamets, M. Tuvikene) .....	17
1.1 Participation in labour force and employment .....	17
1.2 Unemployment and inactivity .....	18
1.3 Mobility in the labour market in 2005 .....	19
1.4 Summary .....	22
2. Labour productivity (T. Mertsina) .....	27
2.1 Factors influencing labour productivity .....	27
2.2 Labour productivity by fields of activity .....	29
2.3 Labour productivity and wage growth .....	29
2.4 Summary .....	29

### **II Quality of Work Life**

3. Lifelong learning (A. Külaviir) .....	36
3.1. Use of computers at work .....	36
3.2. Participation in education and in-service training .....	37
3.3. Summary .....	39
4. Disparities in social groups in employment and unemployment (R. Eamets, K. Philips, M. Tuvikene) .....	48
4.1. Employment gaps .....	48
4.2. Disparities in unemployment rates .....	52
4.3. Summary .....	54
5. Occupational healthcare (I. Ratas, U. Kask) .....	60
5.1. Occupational accidents in Estonia .....	60
5.2. Occupational diseases .....	61
5.3. Summary .....	62

### **III Flexible Labour Market**

6. Flexibility of the labour market and flexible forms of work (R. Eamets, S. Anspl, T. Roosalu) .....	72
---	----

6.1. Introduction .....	72
6.2. Flexibility of working time .....	73
6.3. Flexibility of workplace .....	75
6.4. Different formats of contract.....	76
6.5. “Involuntarily flexibility” .....	76
6.6. Summary.....	77
7. Work organization and reconciling of work and family life (T. Roosalu) .....	93
7.1. Employment gaps as to the existence of children .....	93
7.2. Childcare organization .....	96
7.3. Giving up working due to family obligations .....	99
7.4. Summary.....	102
8. Measurement of social dialogue and involvement of employees (E. Kallaste) .....	112
8.1. Introduction .....	112
8.2. Representation and involvement of the employees.....	112
8.3. Relative importance of the employees covered with collective agreements.....	115
8.4. Lost work due to the labour disputes.....	116
8.5. Summary.....	118
9. Definitions .....	121
10. Bibliography .....	123
11. Statistical annex .....	125

## SISSEJUHATUS

Eesti majanduse kiire areng, eriti paaril viimasel aastal, on tugevalt mõjutanud sündmusi ka tööturul. Praegu tuleb ettevõtjatel kõvasti pingutada, et leida asjalikku töömeest, sest tööpuudus on asendunud tööjõu puudusega. Töötus on praegu umbes 6–6,5%, nii madal oli see viimati 1993. aastal. Olles Euroopa Liidu (EL) liige, tuleb Eestil järgida ka neid suuniseid, mida EL on oma liikmetele seadnud. See puudutab eelkõige üldist hõivemäära, vanemaealiste ning naiste hõivet. Kui kahes viimasest kategoorias täidame juba praegu Lissaboni strateegias kavandatud eesmärgi, siis üldise hõivemäära eesmärgi puhul (70%) on veel arenguruumi. EL kehtestab oma liikmetele nii formaalseid eesmärgi, mille illustreerimiseks sobivad hästi nimetatud Lissaboni kriteeriumid, kui ka vähem formaalseid eesmärgi, mis tulenevad näiteks Euroopa sotsiaalse mudeli loogikast. See tähendab, et tähelepanu tuleb pöörata ka näiteks paindlike töövormide rakendamisele, osaajaga töötamisele, pere ja tööelu ühildamisele, sotsiaalsele dialoogile jne.

Millised on olnud sündmused Eesti tööturul, kuidas täidame EL-i seatud eesmärgi, millised sotsiaalsed grupid on tõrjutud? Nendele ja paljudele teistel küsimustele üritatakse selles ülevaatekogumikus vastuseid leida. Kogumiku eesmärk on anda ülevaade sellest, millised sündmused iseloomustavad Eesti tööturgu viimase 8–10 aasta jooksul. Lisaks Statistikaameti inimestele oli töösse kaasatud ka eksperte väljastpoolt ja seetõttu on praegune kogumik varasemate väljaannetega võrreldes natuke erinev, eeldatavasti analüütilisem.

Enamasti kasutatakse analüüsi tegemiseks Statistikaameti andmebaase, kuid kasutatud on ka teisi allikaid, et anda valdkonnast täielikumad ülevaadet. Mida olulist saame teada, uurides Statistikaameti andmebaase ja teisi andmeallikaid?

Mitmed indikaatorid näitavad, et praeguseks on tööturg Eestis stabiliseerunud, kiired muutused jäävad üheksakümnendatesse aastatesse. Praegust Eestit iseloomustab hõive kasv ja töötuse langus. Erinevad soopooled käituvad tööturul erinevalt. Naised on viimastel aastatel tööturul meestest aktiivsemad olnud: nende hõivemäär on kasvanud kiiremini, ka liiguvad naised mitteaktiivsusest otse hõivesse, samas kui mehed kasutavad vaheetapina töötus staatust.

Kui rääkida koolitusest ja enesetäiendamisest, siis on ka siin naised meestest oluliselt aktiivsemad. Naised osalevad mitmesugustes koolitustes peaaegu kaks korda rohkem kui mehed. Meie inimesed on haritud ja uuendusmeelsed, ca kaks kolmandikku kasutab arvutit pidevalt eelkõige e-kirjade saatmiseks ja Interneti-panga kasutamiseks.

Kui hinnata tööturu paindlikkust paindlike töövormide kaudu, siis tuleb mõelda, et Eestis on veel palju arenguruumi. Kaugtööd kasutab ainult 5,4% töötajatest, osaajatöö ei ole eriti levinud ja enamikul juhtudel eelistab töötaja traditsioonilist töölepingut. Teatud mõttes on need tulemused ka arusaadavad, sest arvestades palkade üldist suhteliselt madalat taset (võrreldes EL-ga) on väga raske eeldada, et osaajaga töötamine võimaldaks inimväärset sissetulekut.

Sotsiaalse dialoogi poolelt on Eestil samuti kasvuruumi, sest nii ametiühingusse kuulumise kui ka kollektiivlepingutega kaetuse seiskohast oleme EL-s viimaste seas. Aga igal asjal on mitu tahku ja võib öelda, et tänu ametiühingute nõrkusele on meil ka töötulide tõttu kaotatud tööpäevade arv olnud tühine.

Kui vaadata tööelu pahupoolelt, võib küll öelda, et surmaga lõppenud tööõnnetuste esinemissagedus on vähenenud, kuid nende arv on siiski umbes kaks korda suurem kui EL-s keskmiselt. Et mehed töötavad ohtlikumates valdkondades rohkem, juhtub meestega tööõnnetusi sagedamini kui naistega.

Need olid vaid mõned nopped järeldustest, mida kogumikust leida võib.

Paar märkust ka analüüsides kasutatud andmete kohta. Valdavaks andmeallikaks on olnud Eesti tööjõu-uuring (ETU), mida on korraldatud juba üle kümne aasta ja mis võimaldab võrrelda praeguseid andmeid kümne aasta tagustega. Samas tuleb tabelite ja jooniste lugemisel silmas pidada, et tegemist on valimil põhineva statistilise andmekogumiga (valikuuringuga), mis seab tulemuste tõlgendamisele piirangud. Kuigi ETU valimis on praegu umbes 16 000 inimest, ei võimalda selline arv teha väga detailseid järeldusi näiteks

regioonide kaupa, samuti ei saa teha väga kaugeleulatuvaid järeldusi väiksemate sotsiaalsete gruppide kohta (ä la kõrgharidusega vene noored). Eeltoodu kehtib ka kvartalinäitajate kohta. Seetõttu on ka artiklites kasutatud peamiselt aasta keskmisi näitajaid. Paraku ei ole meie riik (ega ka teised riigid) nii jõukas, et suudaks küsitlusi korraldada kõikiselt ehk käia kõigis Eesti peredes. Ainus erand on siin rahvaloendus. Valimipõhises uuringus esindavad küsitletavad teatud hulka sarnaseid inimesi ning paratamatult tuleb kasutada hinnanguid ja üldistusi. Seetõttu ei saa tulemus olla täiesti täpne. Tõese tulemuse vahemik on aga statistiliste meetodite abil hinnatav. Maakonna tasemel võib töötuse näitaja viga olla üsna suur, kui tegemist on näiteks suhteliselt väikese maakonnaga nagu Jõgeva. Jõgevamaal oli töötuse määr 2005. aastal 16,9%, statistiline viga oli  $\pm 6,2\%$  ehk siis töötuse määr võis tegelikkuses kõikuda 10%-st 23%-ni. Eks tõde jääb suure tõenäosusega kuskile keskele, aga kuhu täpselt, seda on väga raske öelda. Nimetatud aspekte tuleb arvestada, kui analüüsime väiksemaid sotsiaalseid gruppe või maakondi. Loodetavasti ei lase te ennast nimetatud metoodilistest probleemidest väga häirida ning leiate järgnevatest artiklitest endale huvitavat ja vajalikku infot.

Lõpetuseks tahaksin tänada kõiki neid eesotsas Urve Kasega sotsiaalstatistika osakonnast, kelle ühiste jõupingutuste tulemusena kogumik valmis.

Head lugemist!

Autorite nimel

Prof Raul Eamets, kogumiku akadeemiline toimetaja

## FOREWORD

*The fast economic growth of Estonia, especially in last few years has strongly affected the growth in labour market. At present, the undertaker has difficulties in finding a good employee, as unemployment has been replaced by labour shortage. The unemployment today is around 6–6.5%, which has not been as low since 1993. Being the member of the European Union (EU), Estonia has to follow the principles the EU has set for its member states. This concerns mostly the general employment rate, employment rate of elderly people, and female employment rate. As for the last two categories we already succeed to follow the objectives of Lisbon Strategy, however, what constitutes the general target of employment rate (70%) we still have space to develop. The EU prescribes formal objectives such as Lisbon criteria for its member states, and also less formal objectives, which derive for example from the logic of Europe's social model. This means that attention should also be paid on the implementation of flexible working forms, part-time working, reconciling work and family life, social dialogue etc.*

*What have been the developments in Estonian labour market, how do we implement the objectives set by the EU, which social groups are disadvantaged? These and other questions have tried to be answered in this publication. The aim of this publication is to provide an overview of the events that describe Estonian labour market in the last 8–10 years. In addition to the people working in Statistics Estonia, also experts outside Statistics Estonia have been included to the work, which makes this publication, compared to the previous ones, slightly different in approach, presumably more analytical.*

*Mostly the databases of Statistics Estonia have been used for analyses but in case of the need to provide better overview, also other sources are used. What essential can we find out examining the databases of Statistics Estonia and other data sources?*

*Many indicators reflect that labour market in Estonia today has stabilized, fast changes date back to nineties. Estonia today can be characterized by the increase in employment and decrease in unemployment. Different genders act differently in labour market. During the last few years, females have been more active than males: their employment rate has increased faster and they also move from inactivity straight to employment while males use unemployment as an interim stage.*

*Also in training and individual development females have been more active than males. They participate in various trainings almost twice as much as males. Our people are educated and opened to innovations, almost two thirds use computer every day, mainly to send e-mails and to utilize Internet banking.*

*When we evaluate the flexibility of labour market through different flexible work forms we have to claim that there is still space for development. Only 5.4% of employees are using teleworking, part-time job is not very common and in most cases the traditional contract of employment is preferred. In some sense these findings are understandable; seeing that our wage level is relatively low (compared to the EU) it would be very hard to presume that part-time working would enable to earn considerable salary.*

*Also in the sense of social dialogue, Estonia has space to grow, as both in trade union density and in collective agreements coverage rate we are among the last ones in the EU. But as every coin has two sides we can say that due to the weakness of trade unions the amount of working days lost due to labour dispute is trivial.*

*Going over the negative side of working life we can say that the amount of fatal accidents at work has decreased, although it is still ca 2 times higher than the average of the EU; as more males work in hazardous fields, more accidents at work happen to males rather than females.*

*These were only few picks from the inferences that can be found from this publication.*

*Next, brief comments on the data that have been used in following analyses are brought out. The main source was Estonian Labour Survey (ELS) that has been carried out over 10 years in Estonia and therefore allows us to compare the present situation to the one 10 years ago. Still, when interpreting the tables and figures it should be taken into account that we are dealing with data based on a sample (sample survey) and this restricts the interpretation of the results. Although the sample of ELS today is ca 16,000 persons, this amount of people does not allow us to make very detailed inferences, for example by regional districts, but also very wide inferences on small social groups should be avoided (e.g. Russian youngsters with higher education). Above-mentioned fact holds also for quarterly estimates. Unfortunately our country (nor other countries) is not wealthy enough to run full surveys i.e. go through all families in Estonia. The only exception here is the census. In surveys based on samples, the respondents represent certain group of similar people and inevitably estimations and generalizations must be used. Therefore, the outcome cannot be throughout exact. The interval of exact outcome can be estimated with statistical tests. The error of unemployment rate by counties can be quite great when dealing with a relatively small county like Jõgeva. In Jõgeva county the unemployment rate in year 2005 was 16.9% whereas the standard error was  $\pm 6.2\%$ , therefore the unemployment rate could in reality be from 10% to 23%. Most probably the truth will lie somewhere in the middle but where exactly that is very hard to say. These aspects should be kept in mind when analysing small social groups or counties. Hopefully you will not let these methodological problems interfere you much, and you will find interesting and necessary information from the following articles.*

*Last but not least I would like to thank everybody who made an effort and contributed to prepare this publication, ahead with U. Kask from the department of Social Statistics.*

*Pleasant reading!*

*In the name of the authors*

*Prof Raul Eamets, academic editor of the publication*

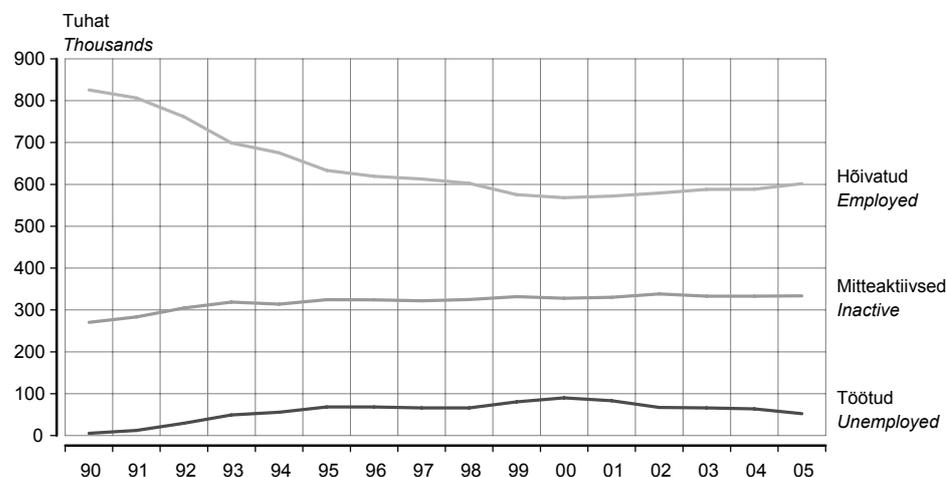
# 1. ÜLDISED ARENGUD EESTI TÖÖTURUL

Raul Eamets, Margus Tuvikene

## 1.1. Töajõus osalemine ja hõive

Eesti tööturg elas üheksakümnendate aastate alguses üle tugeva šoki, millest toibuti alles 2000. aasta paiku. Kuni 2000. aastani iseloomustas tööturgu pidev hõive langus ja tööpuuduse kasv, seda trendi ei muutnud isegi majanduskasvu seisukohast üledukas 1997. aasta (joonis 1.1). Alates 2000. aastast olukord stabiliseerus ning võib täheldada teatud normaliseerumist tööturul. Tööturu normaliseerumise all mõeldakse siin tööturu käitumist vastavalt turumajanduse reeglitele, kus majanduskasvu tingimustes tööpuudus üldjuhul väheneb ja hõive kasvab. Selline trendide analüüs annab põhjust väita, et suuremad struktuursed muutused Eesti tööturul said 2000. aastaks läbi.

Joonis 1.1 Tööturu üldised trendid, 1990–2005  
Figure 1.1 General trends of the labour market, 1990–2005



Allikas: Eesti tööjõu-uuring  
Source: Estonian Labour Force Survey

### Töajõus osalemine

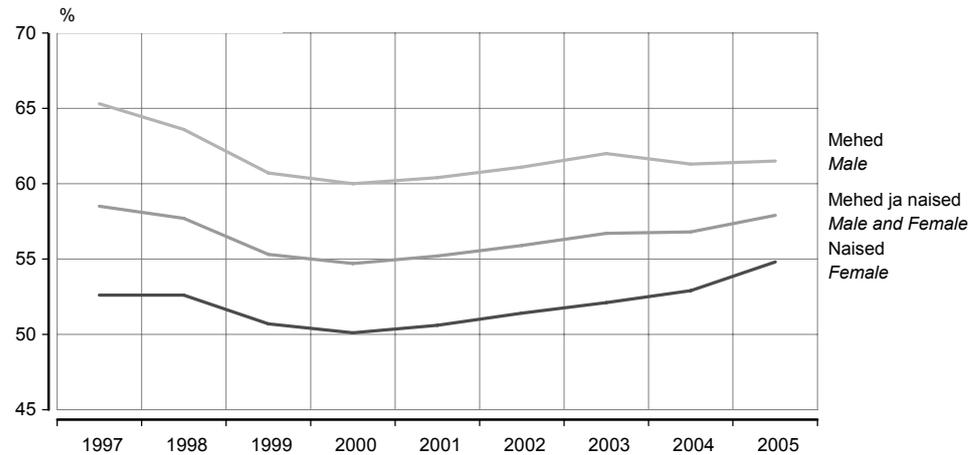
15–74-aastaste meeste töajõus osalemise määr on samas vanuses naiste töajõus osalemise määrast üle kümne protsendipunkti kõrgem olnud. See erinevus on kahanes väikseimaks 2005. aastal, mil meeste näitaja oli 67,4% ja naistel 59%. Need näitajad on ka viimase üheksa aasta äärmuslikumad — meestel minimaalne ja naistel maksimaalne.

15–24-aastaste töajõus osalemise määr on viimase üheksa aasta ühel madalamal tasemel (34%): noori töajõus osalejaid on 70 700. Hõivatud noori on 59 500, mis teeb tööhõive määraks 28,6%. Noorte madala tööturuaktiivsuse üks olulisemaid põhjusi on kasvanud õppimisvõimalused ja suurenenud õppurite arv, keda statistika arvestab tööturul mitteaktiivseteks.

Keskmisses vanusegrupis (25–49-aastased) on osalusmäär 2005. aastaks võrreldes 1997. aastaga isegi natuke langenuid: 89,3%-st 86,2%-ni, samas on vanemas vanusegrupis osalusmäär ligi seitse protsendipunkti kasvanud — 42%-st 49,6%-ni.

Kõrgeimad töajõus osalemise määrad on Tallinnas ja Harju maakonnas, aga ka Hiiu, Järva ja Lääne maakonnas (tabel 1.3 lisas). Kõige madalama töajõus osalemise määraga on traditsiooniliselt Lõuna-Eesti maakonnad Põlva (53,2%), Võru (53,4%) ja Valga (53,5%). Viimasel aastal on nende hulka lisandunud ka Jõgeva ning Saare maakond, kus osalusmäär on samuti alla 55%.

Joonis 1.2 **Meeste ja naiste tööhõive määr ja keskmine hõivemäär, 1997–2005**  
 Figure 1.2 *Employment rates of males and females and the average employment rate, 1997–2005*



Allikas: Eesti tööjõu-uuring  
 Source: *Estonian Labour Force Survey*

### Hõivetrendid

**Eesti naiste hõivemäär ületab juba praegu Lissaboni strateegia eesmärgi**

Euroopa Liidu Lissaboni tippkohtumine seadis hõive suurendamiseks järgmised eesmärgid:

- saavutada 2005. aastaks 15–64-aastaste tööhõivemääraks 67% ja 2010. aastaks 70%. Selle eesmärgini on Eestil veel pikk tee, kuna aastal 2005 oli 15–64-aastaste<sup>1</sup> keskmine hõivemäär vaid 64%. Samas tuleb tõdeda kiiret edasiminekut, sest 2000. aastal oli vastav näitaja 60,7%.
- saavutada 2005. aastaks 15–64-aastaste naiste tööhõivemääraks 57% ja 2010. aastaks 60%. Eesti ületab selle tööturu näitaja poolest juba praegu EL Lissaboni strateegias seatud lõppeesmärgi. 2005. aastal oli naiste hõivemäär 61,9%.
- saavutada 2010. aastaks vanemaealiste (55–64-aastased) tööhõivemääraks 50%. Ka selle näitaja puhul on Eestil lõppeesmärk täidetud, 2005. aastal oli vanemaealiste inimeste hõivemäär 55,7%.

Hõivatud 15–74-aastaste naiste arv on viimase üheksa aasta jooksul esmakordselt tõusnud üle 300 000 — 306 900-ni. See tähendab, et esimest korda üheksa aasta jooksul on hõivatud naisi rohkem kui mehi (keda on 300 500) (vt tabel 1.1).

Tabel 1.1 **15–74-aastased hõivatud mehed ja naised, 1997–2005**  
 Tabel 1.1 *Number of employed males and females aged 15–74, 1997–2005*  
 (tuhat — thousand)

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

Allikas: Eesti tööjõu-uuring  
 Source: *Estonian Labour Force Survey*

**Noorte tööturu aktiivsus on saavutanud madalaima taseme**

Tööturu mõttes kõige aktiivsemate, 25–49-aastaste hõivatute arv on peale kuue aastast kasvu tõusnud 362 200-st 374 200-ni. Nende tööhõivemäär on viimase kaheksa aasta kõrgeim — 79,7%. Ka vanemaealiste (50–74-aastased) hõivatute arv (173 700) ning tööhõivemäär (46,7%) on viimase üheksa aasta kõrgeim.

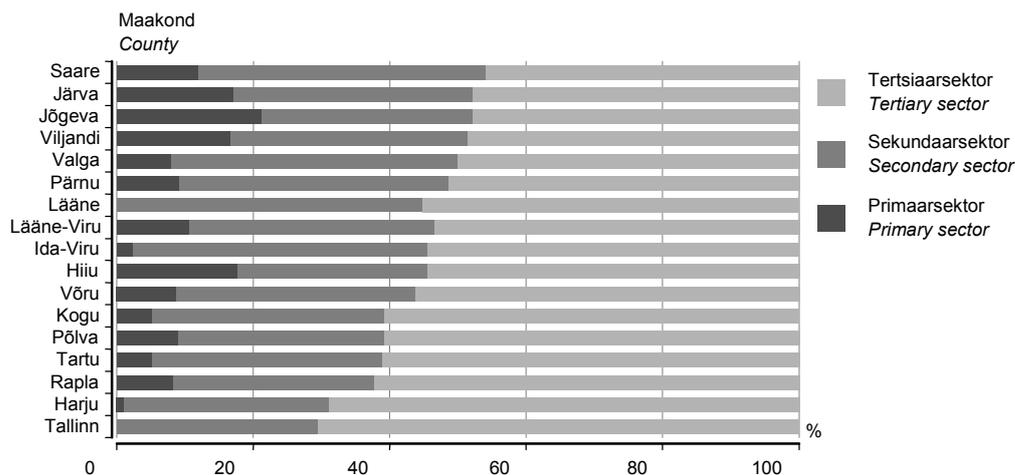
Täisajaga töötajate arv (560 200) on viimasel viiel aastal kasvanud ja tõusnud 1996. aasta tasemele. Täisajaga töötajate osatähtsus on viimased üksteist aastat olnud stabiilne ja jõudnud 2005. aastaks 92,2%-ni. Ülejäänud (7,8%) moodustavad osaajatöötajad, kellest

<sup>1</sup> Üldiselt kasutatakse tekstis andmeid 15–74-aastaste vanusgrupi kohta (kui otseselt ei ole teisti viidatud). Praegusel juhul kasutame 15–64-aastaste vanusegruppi, mis on traditsiooniline tööealiste vanusegrupp EL tööturu statistikas.

10 700 olid vaeghõivatud (1,8% kogu tööhõivest). Vaeghõivatute arv ja osatähtsus on viimase üheteistkümne aasta madalaimal tasemel.

Primaarsektoris on hõivatute arv ja osatähtsus kogu siirdeperioodi jooksul langenud. Hõivatute arv on selles sektoris viimase kümne aastaga kaks korda vähenenud — 64 600-st (10,2%) 32 200-ni (5,3%). Sekundaarsektori hõivatute osatähtsus on stabiilselt kolmandiku juures püsinud (2005. aastal 34%). Aastatel 1995–2001 kasvas hõivatute osatähtsus tertsiaarsektoris viis protsendipunkti. Viimastel aastatel on tertsiaarsektori osatähtsus püsinud samal tasemel (2005. aastal 60,7%) Arenenud riikides küünib hõivatute osakaal tertsiaarsektoris 70%-ni ja üle selle.

Joonis 1.3 Hõive kolmes majanduse põhisektoris maakonna järgi, 2005  
 Figure 1.3 The employment in three main economic sectors by counties, 2005



Allikas: Eesti tööjõu-uuring  
 Source: Estonian Labour Force Survey

Geograafilises mõttes on hõivatute arv viimase üheksa aasta suurim Harjumaal (sh Tallinn) — 266 500. Samuti on kõrgeim siinne tööhõivemäär nii üheksa aasta võrdluses kui ka teiste maakondadega kõrvutades (64,2%). Kõige madalama tööhõivemääraga (44,5%) on Jõgeva maakond. Hõivatute arv on aastatel 1997–1999 langenud 14 000-st 12 500-ni ja püsinud sellel tasemel viimased kuus aastat.

Üldist tööturu seisundit ja selle regionaalseid erinevusi mõjutab kõige selgemini kohalik hõivestruktuur ehk millistes majandussektorites inimesed hõivatud on (joonis 1.3). Tertsiaarsektoris töötab inimesi protsentuaalselt kõige enam Harju (sh Tallinn) maakonnas (68,8%), kõige vähem aga Saare maakonnas (45,9%). Sekundaarsektori osatähtsus tööhõives on suurim Ida-Viru (43,2%) ja primaarsektori osatähtsus Jõgeva maakonnas (21,3%). Primaarsektoril on suur osatähtsus veel ka Hiiu, Viljandi ning Järva maakonnas.

## 1.2. Töötus ja mitteaktiivsus

### Töötus on langenud 6,2%-le

Töötuse tase on Eestis alates 2000. aastast pidevalt langenud — 13,6%-st 7,9%-ni 2005. aastal. Langustendents jätkub tõenäoliselt ka 2006. aastal, sest 2006. aasta II kvartalis oli töötuse määr Eestis 6,2%. 2005. aastal vähenes töötus nii meeste kui naiste hulgas: meeste töötuse määr oli 8,8%, naistel 7,1%. Alates 1995. aastast on töötus meeste hulgas olnud suurem kui naiste hulgas. See kajastub ka mitteaktiivsete arvus, kus meeste arv on viimase üheksa aasta pideva kasvu juures jõudnud 133 500-st 159 200-ni ja naiste arv langenud 239 200-st 229 800-ni.

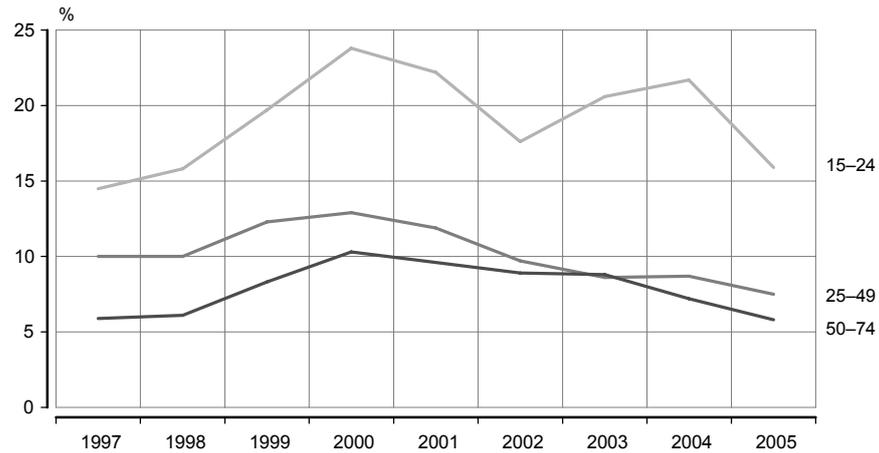
2004. aastal oli EL25 keskmine töötuse määr 9,0% — meeste vastav näitaja 8,1% ja naistel 10,2%. Seega on Eesti situatsioon parem EL-i keskmisest. Kui üldiselt on arenenud riikides naiste töötuse määr kõrgem kui meestel, siis Eestis on olukord paraku vastupidine.

Noorte töötuse määr langes 2005. aastal 1998. aasta tasemele (15,9%) (joonis 1.4). Noori töötuid on 11 200, mis on viimase üheksa aasta madalaim tase. 15–24-aastaste töötute

naiste arv on viimase üheksa aasta madalaim (4400), kuid töötuse määr on (14,9%) 1998. aasta taseme lähedal (tabel 1.2). Viimase kahe aastaga on noorte naiste töötuse määr langenud üksteist protsendipunkti. Erinevused noorte meeste ja naiste töötuse määra näitajates on vähenenud.

Noorte töötuse määr EL25-s oli 2004. aastal keskmiselt 18,7%: noorte meeste keskmine töötuse määr 18,1% ja naistel 19,3%. Seega on Eesti situatsioon paranenud, kuigi alles 2004. aastal oli Eestis noorte töötuse määr 21,7%.

Joonis 1.4 **Töötuse määr vanusegrupi järgi, 1997–2005**  
 Figure 1.4 *Unemployment rate of different age groups, 1997–2005*



Allikas: Tööjõu-uuring  
 Source: Estonian Labour Force Survey

Tabel 1.2 **Töötuse määr vanuse ja soo järgi, 1997–2005**  
 Tabel 1.2 *Unemployment rate by age and sex, 1997–2005*  
 (protsenti – percentages)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
Mehed, 15–24	16,0	17,0	20,6	23,9	19,3	14,3	16,9	21,2	16,6	Males, 15–24
Naised, 15–24	12,4	14,2	18,5	23,7	26,4	22,5	26,0	22,4	14,9	Females, 15–24
Mehed, 25–49	9,6	10,5	13,3	13,4	12,1	9,9	8,9	9,3	7,9	Males, 25–49
Naised, 25–49	10,4	9,5	11,3	12,3	11,7	9,5	8,3	8,1	7,1	Females, 25–49
Mehed, 50–74	7,6	7,8	9,9	12,1	11,4	11,5	9,8	7,7	7,0	Males, 50–74
Naised, 50–74	4,0	4,3	6,6	8,5	8,0	6,6	8,0	6,7	4,7	Females, 50–74

Allikas: Eesti tööjõu-uuring  
 Source: Estonian Labour Force Survey

25–49-aastaste töötuse määr (7,5%) ja ka töötute absoluutne arv (30 400) on viimase üheksa aasta madalaimal tasemel. Samad tendentsid kehtivad ka siis, kui vaadata eraldi noorte meeste ja naiste käitumist tööturul. 25–49-aastaste meeste töötuse määr on viimase üheksa aasta madalaim — 7,9%. Samuti on madalaim selles vanuses töötute arv (16 200). 25–49-aastaste naiste töötuse määr oli 2005. aastal 7,1% ning see on juba viimased viis aastat (2000. aastal oli näitaja 12,3%) langenud. Ka nende absoluutne arv on langenud 2000. aasta 25 300-st 2005. aasta 14 100-ni.

50–74-aastaste töötuse määr on samuti rekordiliselt madal — 5,8%. Töötute arv on viimase seitsme aasta madalaimal tasemel ehk 10 600. 50–74-aastaste meeste töötuse määr oli 2005. aastal 7%, samas viis aastat tagasi oli see veel 12,1%. Töötute arv on viimasel kolmel aastal langenud ja jõudnud 5800-ni. 50–74-aastaste töötute naiste arv (4800) ja ka töötuse määr on viimase seitsme aasta madalaimal tasemel — 4,7%.

Vähem kui kuus kuud töötud olnute arv on viimase üheteistkümne aasta madalaimal tasemel (18 600), nende hulk moodustab 35,6% kõigist töötutest. Üheteistkümne aasta madalaimal tasemel on ka 6–11 kuud töötud olnute arv (5700) ning nende osatähtsus on langenud viimase üheteistkümne aasta madalaimale tasemele — 10,9%. 2005. aastal oli 53,4% töötutest olnud tööta vähemalt 12 kuud. Tegemist on pikaajaliste töötutega, kelle

**Jõgevamaal on kõrgeim töötuse määr**

taaslülitamine tööellu on suhteliselt keeruline. Positiivne on see, et nende arv (27 900) on langenud viimase kümnendi madalaimale tasemele.

Töötuse määra regionaalne erinevus on väga suur, umbes neljakordne — 4,5% Tartumaal ja 16,9% Jõgevamaal. Traditsiooniliselt on kõrge töötusega Jõgeva maakond. Seal on töötus Eesti maakondade kõrgeim ületades 2005. aastal isegi Ida-Viru maakonna näitajat (16,2%). Üle kümne protsendi oli töötus ka Põlva maakonnas. Teistes maakondades jäi töötus alla 10%<sup>1</sup>. Harjumuspäraselt on töötus madalal tasemel Tartu, Saare ning ka Viljandi maakonnas.

Kõige olulisemad mitteaktiivsuse põhjused on pensioniealisus (145 400) ja õpe või täiendõpe (126 100). Pensionealiste arv on aastatega vähenenud, õppimas või täiendusõppel olijate arv üsna stabiilselt kasvanud. Laste või teiste pereliikmete eest hoolitsejaid oli 2005. aastal 41 100 ja nende arv on viimasel üheteistkümnel aastal stabiilne olnud. Haigeid või invaliide oli 47 000, mis on viimase üheteistkümnel aasta üks kõrgemaid näitajaid. Heitunud isikute arv (14 700) on langenud 1997. aasta tasemele. Samal ajal on mitteaktiivsete noorte arv pidevalt kasvanud ja jõudnud 2005. aastaks 137 000-ni. Nagu juba eespool mainitud, suurem osa mitteaktiivsetest noortest õpib. 2005. aastal oli õppureid 120 000. Aastal 2000 oli õppureid alla 100 000.

**1.3. Mobiilsus tööturul 2005. aastal**

Tööturg on pidevas liikumises: noored tulevad tööturule, vanemad lahkuvad tööturult; töörealised liiguvad tööhõive, töötuse ja mitteaktiivsuse vahel. Üks võimalus tööturu olukorda analüüsida on hinnata tööturu mobiilsust (kuidas inimesed liiguvad erinevate tööturu seisundite — hõive, töötuse ja mitteaktiivsuse vahel)<sup>2</sup>. Liikumiste arv tööturul on aastati erinev. Suured muutused majanduses/ühiskonnas (reformid, kriisid) põhjustavad tööturu mobiilsuse suurenemist, samas väheneb stabiilsematel perioodidel inimeste liikumine erinevate tööturu seisundite vahel.

Isik, kes ei soovi töötada või ei ole selleks võimeline (õppija, kodune, pensionär, heitunud isik ehk inimeste, kes ei usu enam töö leidmise võimalusse jt).

Hõivatuid, kes aasta tagasi töötasid samal töökohal ja seetõttu tööturu voogude kirjeldamisel arvesse ei võeta, oli 2005. aastal 509 600. See näitaja on viimase kuue aastaga kasvanud 33 000 võrra ehk tööturg on aina stabiilsemaks muutunud.

Kõige suurema osa tööturu liikumistest hõlmab hõivesisene (EE) ehk töökohtade vaheline liikumine (joonis 1.5). Aastatel 2002–2004 oli see 31–32% kõigist liikumistest, 2005. aastal juba 34,8%. 2005. aastal vahetas töökohta 52 700 inimest. See on kuue tuhande võrra rohkem kui eelmisel aastal ning vastav muutus kajastub ka üldises hõive kasvus. Hõivest töötusesse liikus 13 300 inimest, see on viimase kolmeteistkümnel aasta madalaim näitaja. Hõivest mitteaktiivsusesse liikus 2005. aastal 23 700 inimest — on veidi vähem kui eelmisel aastal.

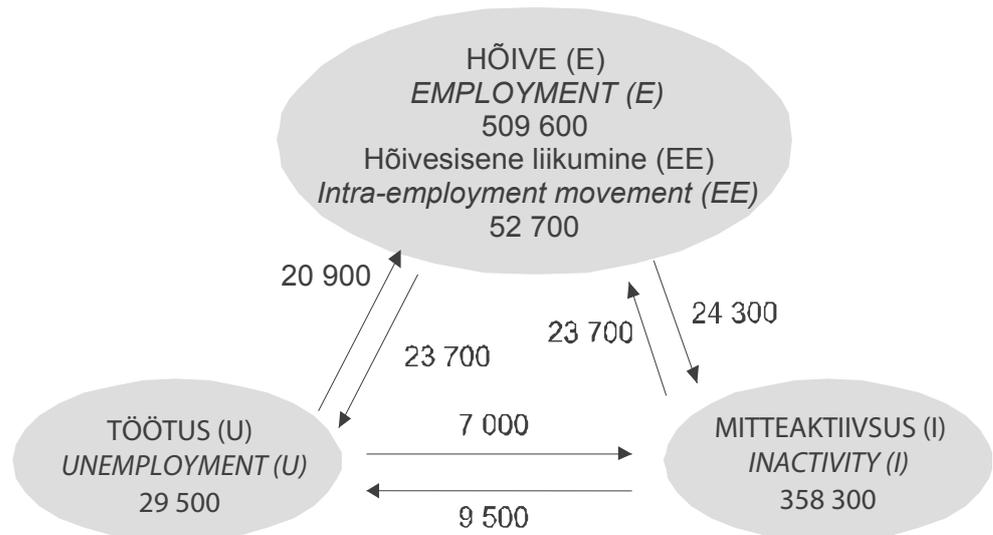
Töötuid, kes olid töötud ka aasta tagasi, oli 2005. aastal 29 500 — kuue tuhande võrra vähem kui 2004. aastal. Sama madalal tasemel oli see näitaja viimati 1995. aastal. 2005. aastal liikus töötusest hõivesse 20 900 inimest, sarnasel tasemel on see näitaja olnud viimased üksteist aastat. Töötusest mitteaktiivsusesse liikus 2005. aastal seitse tuhat inimest. Näitaja on samal tasemel kui 2004. aastal, kuid 2001–2002. aastal oli see näitaja 11 000–12 000 inimesega kõrgseisus.

Mitteaktiivseid, kes aasta tagasi olid samuti mitteaktiivsed, oli 2005. aastal 358 300. See näitaja on viimasel neljal aastal stabiilne olnud. Mitteaktiivsusest hõivesse liikus 2005. aastal 24 300 inimest — nelja tuhande võrra rohkem kui eelmisel aastal. Mitteaktiivsusest töötusesse liikus 9500 inimest — kolme tuhande võrra vähem kui 2004. aastal.

<sup>1</sup> Kuna üldine töötute arv langes, siis mitmes maakonnas (Võru, Valga, Rapla, Saare ja Lääne) jäi valimisse nii vähe töötuid, et tulemus ei ole statistiliselt oluline.

<sup>2</sup> Lähemalt võib tööturu liikumiste metoodika kohta lugeda eelmise aasta ESA kogumikust "Tööturg. 2004. *The labour market*".

Joonis 1.5 15–74-aastaste liikumine tööturul, 2004–2005  
 Figure 1.5 Labour market flows among people aged 15–74, 2004–2005



Vastavalt sellele, kas inimese liikus hõivesse või hõivest välja, saadakse hõive sisse- ja väljavoolud. Näiteks moodustavad liikumised töötus-hõive ja mitteaktiivsus-hõive sissevoolu hõivesse, liikumised hõive-töötus ja hõive-mitteaktiivsus väljavoolu hõivest. Samamoodi nagu hõivega seotud vood, on määratletud töötuse ja mitteaktiivsuse vahelised vood.

**Sissevool hõivesse ületab väljavoolu**

Sissevool hõivesse ületab kolmandat aastat järjest hõivest väljavoolu. See kajastub ka pidevas hõive kasvus ja töötuse languses. 2005. aastal on sisse- ja väljavoolu erinevus kasvanud suuremaks kui varasematel aastatel. Sissevool oli 45 100 inimest ja väljavool 37 000 inimest. See erinevus on 3–4 korda suurem kui kahel eelnenud aastal. 2005. aastal oli sissevool (22 700) töötusesse viie tuhande inimese võrra väiksem kui väljavool töötusest. Kolmel eelmisel aastal olid sisse- ja väljavool töötusest üsna võrdsed, varasematel aastatel kuni üheksakümnendate alguseni aga ületas sissevool väljavoolu. Sissevool mitteaktiivsusesse (30 700) on kolme tuhande inimese võrra väiksem kui väljavool mitteaktiivsusest. Sissevool on väljavoolust madalam olnud viimased kolm aastat.

**Soolised erinevused tööturu mobiilsuses**

Hõivatud mehi, kes aasta tagasi töötasid samal töökohal, oli 2005. aastal 249 600 ehk neli tuhat vähem kui 2004. aastal. Samal töökohal töötanud naised oli 260 000 — veidi üle seitsme tuhande enam kui 2004. aastal. Seega võib öelda, et tööturg stabiliseerub tänu naiste stabiilsematele töökohtadele. Eelmisel aastal samal töökohal töötanud naiste arv on kasvanud alates 2001. aastast. Töökohta vahetas 2005. aastal 28 400 meest ja 24 300 naist. Viimase aastaga on naised töökohta vahetuste arvu poolest meestele jõudsalt lähenenud.

**Pikaajaline töötus on langenud madalaimale tasemele**

Töötuid mehi, kes aasta tagasi olid samuti töötud, oli 15 300, mis on viimase kaheksa aasta madalaim näitaja. See on ligi viie tuhande inimese võrra väiksem kui 2004. aastal. Töötuid naised, kes aasta tagasi olid töötud, oli 2005. aastal 14 100, mis on ka viimase kaheksa aasta madalaim näitaja. See oli veidi rohkem kui tuhande võrra väiksem kui eelmisel aastal. Seega võib öelda, et pikaajaliste töötute arv on vähenenud nii meeste kui naiste hulgas ja seda viimase kaheksa aasta madalaimale tasemele.

**Hõivest töötusesse liikumine oli rekordiliselt väike**

Hõivest töötusesse liikus 2005. aastal rekordiliselt vähe nii mehi (8200) kui naisi (5100). Need on viimase kaheksa aasta madalaimad näitajad. Teine töötusesse sissevoolu komponent on liikumine mitteaktiivsusest töötusesse. Meestest liikus seda teed 5400, naistest 4100. Meeste näitaja on viimase kaheksa aasta kõrgeim, naiste näitaja aga viimase kaheksa aasta madalaim. Sissevool töötusesse oli sealjuures viimase kaheksa aasta madalaim nii meeste (13 500) kui ka naiste (9200) puhul. Meeste puhul oli 2005. aastal väljavool töötusest 15 700 ja naistel 12 100. Töötusest hõivesse liikus 12 300 meest ja

8500 naist. Töötusest mitteaktiivsusesse liikus 3400 meest ja 3600 naist. Järelikult liiguvad töötud naised tõenäolisemalt mitteaktiivsusesse kui töötud mehed, kes liiguvad pigem hõivesse.

Statistikat analüüsidest torkab silma, et naiste puhul liigutakse mitteaktiivsusest otse hõivesse sagedamini kui mitteaktiivsusest töötusesse ja sealt hõivesse. Liikumine mitteaktiivsusest hõivesse on kasvanud nii meeste kui naiste puhul. Meestel on see näitaja 10 100 — ligi kolme tuhande võrra enam kui 2004. aastal. Naistel 14 200, mis on enam kui tuhande võrra rohkem kui eelmisel aastal. Naisi liigub mitteaktiivsusest hõivesse rohkem kui mehi, kuid tuleb meeles pidada, et mitteaktiivseid naisi on mitteaktiivsetest meestest oluliselt rohkem. 2005. aastal oli mitteaktiivseid mehi, kes aasta tagasi olid mitteaktiivsed, 146 800, naiste puhul aga 211 500. Väljavool mitteaktiivsusest (15 500) ületas meestel neljandat aastat sissevoolu (12 400), naistel olid sisse- ja väljavool mitteaktiivsusest võrdsed (18 300).

### **Eestlaste ja muulaste erinevused tööturu mobiilsuses**

Hõivatud eestlasi, kes töötasid ka eelmisel aastal samal töökohal, oli 2005. aastal 343 200. Samal töökohal töötavaid muulasi oli 166 400. Aasta jooksul vahetas töökohta 38 900 eestlast ja 13 800 muulast. See tähendab, et uue töö otsis iga kümnes eestlane ja iga kolmeteistkümnes muulane. Eestlaste sissevool hõivesse oli viimase seitsme aasta kõrgeim (28 600) ja väljavool viimase kaheksa aasta madalaim (23 600). Suurema osa hõivesse sissevoolust moodustas liikumine mitteaktiivsusest hõivesse (17 900), töötusest hõivesse liikus 10 700 inimest. Esimalese voogudest on kasvab, teine kahaneb. Suurema osa väljavoolust moodustas liikumine hõivest mitteaktiivsusesse (17 400), hõivest töötusesse liikus ligi kolm korda vähem inimesi (6100). Hõivest töötusesse liikumine on viimase kaheksa aasta madalaimal tasemel.

Ka muulaste sissevool hõivesse (16 600) ületas hõivest väljavoolu (13 400). Erinevalt eestlastest moodustab peamise osa muulaste hõive sissevoolust liikumine töötusest hõivesse (10 200). Mitteaktiivsusest hõivesse liikus 6400 inimest. Viimase kaheksa aasta jooksul on esimalese voog teisest suurem olnud. Samuti moodustab suurema osa hõive väljavoolust liikumine töötusesse (7100), mitte aga mitteaktiivsusesse (6300) nagu eestlastel. Viimaste voogude näitajad on kaheksa aasta madalaimal tasemel. Paljuski selgitab sellist erinevust naiste käitumine tööturul. Tööturustatistikat analüüsidest võib päris kindlat väita, et kui eestlasest naine lahkub hõivest, siis suurema tõenäosusega muutub ta mitteaktiivseks ja kui mitte-eestlasest naine lahkub hõivest, siis hakkab ta tööd otsima ehk muutub töötuks.

Muulaste suuremaid töötuse seisundit läbivaid vooge seletab pikaajaliste töötute suurem osatähtsus. Pikaajaliselt töötuid eestlasi oli 2005. aastal 11 200, muulasi 18 200. Eestlaste näitaja on viimase kaheksa aasta, muulastel viimase kolme aasta madalaim. Samamoodi on pikaajaliselt mitteaktiivseid eestlasi (244 400) enam kui muulasi (113 900).

Eestlaste töötusesse sissevool (11 700) on viimase kaheksa aasta madalaimal tasemel nagu ka väljavool töötusest (14 400). Muulaste sissevool töötusesse (11 100) on samuti kaheksa aasta madalseisus, väljavool töötusest (13 400) aga mitte. Sissevoolu madalat taset taga on nii rekordiliselt madal hõivest tulev voog kui ka mitteaktiivsusest tulev vähenev voog (eestlastel 5500, muulastel 3900). Töötusest mitteaktiivsusesse liikuv voog on väike nii eestlastel (3700) kui muulastel (3200).

## **1.4. Kokkuvõtteks**

- Viimase 10 aasta jooksul on üldine tööturu olukord stabiliseerunud. Suuremad siirdeprotsessist põhjustatud struktuursed muutused on nüüdseks läbi.
- Naiste ja vanemaealiste hõive puhul täidab Eesti juba täna Lissaboni strateegias seatud eesmäärke.
- Õppimisvõimaluste avardamisest tulenevalt on noorte tööjõus osalemise määr väga madal. Õppureid loetakse vastavalt definitsioonile mitteaktiivseteks.
- Madalaimad tööjõus osalemise määrad on Lõuna-Eesti maakondades, kõrgeimad Tallinnas ning Harju ja Hiiu maakonnas.

- Tööpuudus on viimase 10–11 aasta madalaimal tasemel — 2006. aasta esimese poole andmed näitavad, et töötuse langus jätkub. See kehtib nii erinevate vanusegruppide, rahvuste kui ka sugude kohta.
- Regionaalses plaanis on töötuse erinevused jätkuvalt ligi neljakordsed. Madalaim töötus Tartumaal, kõrgeim töötus Jõgevamaal.
- Tööturu voogusid analüüsid võib öelda, et tööturg on stabiliseerunud, liikumisi on vähem kui 10 aastat tagasi. Kui analüüsida hõive sisse- ja väljavoolusid, siis võib öelda, et sissevool hõivesse on suurem kui väljavool ning koos sellega on kahanenud sissevood nii töötusesse kui mitteaktiivsusesse.
- Voogude analüüs näitas, et naised liiguvad mitteaktiivsusest hõivesse sagedamini kui mehed, kes kõigepealt liiguvad mitteaktiivsusest töötusesse ja sealt hiljem edasi hõivesse.
- Eesti ja mitte-eestlastest naised käituvad töölt lahkumisel erinevalt. Eesti naised liiguvad rohkem mitteaktiivsusesse ja muulastest naised muutuvad töötuteks.

# 1. GENERAL DEVELOPMENTS IN THE ESTONIAN LABOUR MARKET

Raul Eamets, Margus Tuvikene

## 1.1. Participation in labour force and employment

The Estonian labour market experienced a shock at the beginning of the nineties, and recovered only by the year 2000. Until 2000 the labour market was described by the decrease of employment and increase of unemployment, this trend was not changed even by the extremely successful year of 1997 from the point of view of economic growth (Figure 1.1). Since 2000 the situation became stable and certain normalisation of the labour market could be noticed. The normalisation of the labour market means the behaviour of the labour market according to the rules of market economy, where the unemployment decreases and employment increases in the conditions of economic growth as a rule. In principle, such analysis of trends gives a reason to state that major structural changes in the Estonian labour market terminated by the year 2000.

### Participation in the labour force

The labour force participation rate of males aged 15–74 has been ten percentage points higher of the rate of participation of females in the same age. This difference has decreased to the smallest in 2005, when the indicator of males was 67.4% and that of females 59%. These indicators are also the most extreme of the last nine years – minimum for males and maximum for females.

The labour force participation rate of the persons aged 15–24 has been at one of the lowest level of the last nine years (34%): there are 70,700 young participants in labour force. There are 59,500 employed young persons, which makes 28.6% as the employment rate. One key reasons of the low the labour market activity of the young is the increased study opportunities and the resulting higher number of students who are considered inactive at the the labour market by the statistics.

The participation rate in the middle age group (25–49) has even slightly decreased from 89.3% to 86.2% by the year 2005 compared to the year 1997. At the same time, the participation rate in the older age group has increased by approximately seven percentage points from 42% to 49.6%.

The highest rates of participation in labour force are in Tallinn and Harju county, as well as in Hiiu, Järva and Lääne counties (Table 1.3 in the appendix). The counties of Southern Estonia — Põlva (53.2%), Võru (53.4%) and Valga (53.5%) have traditionally the lowest labour force participation rate. In the last year Jõgeva and Saare counties, where the participation rate is also below 55%, have been added to them.

### Employment trends

**The employment rate of the Estonian females already surpasses the objective of the Lisbon Strategy**

The summit of Lisbon of the European Union set the following objectives for increasing the employment:

- To achieve 67% as the employment rate of the persons aged 15–64 by the year 2005 and 70% by the year 2010. Estonia has a long way to go to this objective, as in 2005 the average employment rate of the group aged 15–64<sup>1</sup> was only 64%. At the same time, the fast growth should be admitted, as in 2000 the relevant indicator was 60.7%.
- To achieve 57% as the employment rate of females aged 15–64 by the year 2005 and 60% by the year 2010. Estonia already exceeds the final objective concerning

<sup>1</sup> In general the data on groups aged 15–74 are used in the text (if not otherwise directly referred), in the given case we use the age group 15–64 which is a traditional age group of working age population in the the labour market statistics of EU.

the indicator of the labour market set in the Strategy of Lisbon of EU. In 2005 the employment rate of females was 61.9%.

- To achieve 50% as the employment rate of the older age population (55–64) by the year 2010. Estonia has fulfilled its final objective also in case of this indicator, in 2005 the employment rate of the elderly people was 55.7%. The number of employed females aged 15–74 has for the first time increased from 300,000 to 306,900. The latter also means that within nine years more females than males (300,000) have been employed (Tabel 1.1).

**Activity of the labour market of the young has achieved the lowest level**

In the context of the labour market the number of the most active employed persons aged 25–49 has increased after the growth of six years from 362,200 to 374,200. Their employment rate is the highest of the last eight years — 79.7%. Also the number (173,700) of the older employed people (50–74) as well as the employment rate (46.7%) is the highest of the last nine years.

The number of full-time employees (560,200) has increased for the last five years and reached the level of 1996. The relative importance of full-time employees has been stable for the last eleven years and reached 92.2% by the year 2005. The remaining part (7.8%) consists of the part-time employees, 10,700 of whom were underemployed (1.8% of total employment). The number and relative importance of underemployed is at the lowest level of the last eleven years.

The number and the relative importance of the employed in the primary sector has decreased within the whole transfer period. The number of employed in the given sector has decreased twice within last ten years from 64,600 (10.2%) to 32,200 (5.3%). The relative importance of the employed in the secondary sector has been stable at one third (34% in 2005). The relative importance of the tertiary sector increased by five percent points in the years 1995–2001. In the recent years the relative importance of the given sector has remained at the same level (60.7% in 2005). In the developed countries the share of the employed in the tertiary sector reaches 70% and above.

In terms of geography the number of employed is the highest of the last nine years in Harju county (incl. Tallinn) — 266,500. The current employment rate is also the highest both in comparison of the nine years and in comparison with other counties (64.2%). Jõgeva county has the lowest employment rate (44.5%). The number of employed in 1997–1999 has decreased from 14,000 to 12,500 and stayed at this level for the last six years.

The general state of the labour market and its regional differences are mainly influenced by the local employment structure, i.e. in which economic sectors the people are employed (Figure 1.3). According to the percentage most people are employed in the tertiary sector in Harju county (incl. Tallinn) (68.8%), the least in Saare county (45.9%). The relative importance of the secondary sector in employment is the highest in Ida-Viru county (43.2%) and the relative importance of the primary sector in Jõgeva county (21.3%). The primary sector has a major role also in Hiiu, Viljandi and Järva counties.

## 1.2. Unemployment and inactivity

**Unemployment has decreased to 6.2%**

The unemployment level in Estonia has constantly decreased since the year 2000 — from 13.6% to 7.9% in 2005. This tendency continues probably also in 2006, as the unemployment rate in Estonia was 6.2% based on the results of the II quarter of 2006. In 2005 the unemployment among both males and females decreased. The unemployment rate of males was 8.8% and females 7.1%. The unemployment has been higher among males than females since 1995. This is also indicated in the number of the inactive, where the number of males has reached from 133,500 to 159,200 by the constant growth of the last nine years and the number of females has decreased from 239,200 to 229,800.

In 2004, the average unemployment rate of EU25 was 9.0% — the relevant indicator of males was 8.1% and females 10.2%. Thus, the situation is better in Estonia than in the EU in average. In the developed countries the unemployment rate of females is generally higher than that of males, the situation in Estonia is the contrary.

The unemployment rate of the young decreased in 2005 to the level of 1998 (15.9%) (Figure 1.4). There are 11,200 unemployed young people, which is the best result of the last nine

years. The number of unemployed females aged 15–24 is the lowest of the last nine years (4,400), but the unemployment rate (14.9%) is close to the level of 1998 (Figure 1.2). The unemployment rate of young females has decreased by eleven percentage points within last two years. The differences in the indicators of unemployment rate of young males and females have decreased.

In 2004 the average unemployment rate among the young in EU25 was 18.7%. The average unemployment rate of young males was 18.1% and females 19.3%. Thus, the Estonian situation has improved, although in 2004 the unemployment rate of the young in Estonia was 21.7%.

The unemployment rate (7.5%) of the people aged 25–49 and the absolute number of the unemployed (30,400) is at the lowest level of the last nine years. The same tendencies are also valid when examining the behaviour of young males and females separately in the labour market. The unemployment rate of males aged 25–49 is the lowest of the last nine years — 7.9%. The number of the unemployed in this age is also the lowest (16,200). The unemployment rate of females aged 25–49 in 2005 was 7.1% and this has decreased for the last five years (the indicator in 2000 was 12.3%). The absolute number of the latter has also decreased from 25,300 of 2000 to 14,100 of 2005.

The unemployment rate of the people aged 50–74 is also record low — 5.8%. The number of the unemployed is at the lowest level of the last seven years — 10,600. The unemployment rate of males aged 50–74 in 2005 was 7%, at the same time five years ago it was 12.1%. The number of unemployed has decreased for the last three years and reached 5,800. The number of unemployed females aged 50–74 (4,800) and also the unemployment rate is at the lowest level of the last seven years — 4.7%.

The number of the unemployed who have been unemployed less than six months is at the lowest level of the last eleven years (18,600), they account for 35.6% of all unemployed. The number of the people having been unemployed for 6–11 months is also at the lowest level of the eleven years (5,700) and their relative importance has decreased to the lowest level of the last eleven years — 10.9%. In 2005, 53.4% of the unemployed had been unemployed for 12 months or more. These are the long-term unemployed whose returning to their jobs is relatively complicated. The positive is that their number (27,900) has decreased to the lowest level of the last decade.

**Jõgeva county has the highest unemployment rate**

The regional difference of the unemployment rate is very high, ca fourfold — 4.5% in Tartu county and 16.9% in Jõgeva county. Jõgeva county has traditionally high unemployment. This is the highest of the Estonian counties i.e. exceeding also the indicator (16.2%) of the earlier leader — Ida-Viru county in 2005. The unemployment in Põlva county was also over 10%. In other counties the unemployment remained below 10%<sup>2</sup>. The unemployment is traditionally at the lowest level in Tartu, Saare and also in Viljandi counties.

The most significant reasons of inactivity are the retiremalest age (145,400) and the studies or continuing education (126,100). The number of the retired persons has decreased in years, the number of the persons studying or in-service training has quite stably increased. In 2005 there was 41,100 caretakers of children or other family members. This number has been stable in the last eleven years. There were 47,000 sick or disabled persons, which is one of the highest indicators of the last eleven years. The number of discouraged persons (14,700) has decreased to the level of 1997. At the same time the number of inactive young has constantly increased and reached 137,000 by the year 2005. As mentioned above, the majority of inactive young people are studying. In 2005 the total number of students was 120,000. In 2000 the number of students remained under 100,000.

### 1.3. Mobility in the labour market in 2005

The labour market is in constant movemalrest: the young people enter while the elderly people leave the labour market; the persons of working age move between employment,

<sup>2</sup> As the general number of unemployed decreased, in a number of counties (Võru, Valga, Rapla, Saare and Lääne) such a small number of unemployed remained in the sample that the result is statistically insignificant.

unemployment and inactive states. One possibility to analyse the situation in the labour market is to assess the flows in the labour market (how people move between the different states of the labour market – employment, unemployment and inactivity)<sup>3</sup>. The number of flows in the labour market is different by years. The major changes in the economy/society (reforms, crises) cause the increase of mobility of the labour market, at the same time the movement of people between different labour market states decreases in more stable periods.

The people employed, who worked at the same job one year ago and are therefore not taken into account in describing the labour market flows, accounted for 509,600 in 2005. This indicator has increased by 33,000 within the last six years i.e. the labour market has become more stable.

The job-to-job (EE) i.e. flows between the jobs involves a major part of the labour market flows (Figure 1.5). In the years 2002–2004 the latter was 31–32% of all flows, in 2005 already 34.8%. 52,700 persons changed the jobs in 2005. This is six thousand more than in the previous year and the relevant change can be also noted in the general increase of the employment. 13,300 people moved from employment to unemployment, which is the lowest indicator of the last thirteen years. 23,700 persons moved from employment to inactivity in 2005, which is slightly less than in the previous year.

Figure 1.5. Labour market flows of the persons aged 15–74, 2004–2005

The number of unemployed being unemployed also a year ago made total of 29,500 in 2005. This is six thousand less than in 2004. This indicator was at such a low level recently in 1995. In 2005, 20,900 people moved from the unemployment to employment and this indicator has been at the same level for the last eleven years. Seven thousand persons moved from unemployment to inactivity in 2005. The indicator is at the same level as in 2004, but in 2001–2002 this indicator was the highest with 11–12 thousand persons.

The inactive that were also inactive a year ago accounted for 358,300 in 2005. This indicator has been stable for the last four years. In 2005, 24,300 persons moved from inactivity to employment. This is four thousand more than in the last year. 9,500 persons moved from inactivity to unemployment, which is three thousand less than in 2004.

According to the fact whether a person moved to employment or out of employment, the in- and outflows of employment are received. For example the flows “unemployment-employment” and “inactivity-employment” make inflow to employment, the flows “employment-unemployment” and “employment-inactivity” make the outflow from employment. Similarly to the flows related to the employment the flows between unemployment and inactivity have been specified.

#### **Inflow to employment exceeds outflow**

The inflow to employment exceeds the outflow from employment three years in a row. This is also seen in the constant growth of employment and decrease in unemployment. In 2005 the difference of in- and outflow has increased more than in the previous years. The inflow was 45,100 persons and outflow 37,000 persons. This difference is 3–4 times higher than in two previous years. In 2005 the inflow (22,700) to unemployment is lower by five thousand persons than the outflow from unemployment. In the previous three years the inflow and outflow from unemployment were quite equal, in the earlier years until the beginning of the nineties the inflow exceeded outflow. The inflow to inactivity (30,700) is lower by three thousand people than the outflow from inactivity. The inflow has been lower than the outflow for the last three years.

#### **Sex differences in the mobility of the labour market**

The employed males who worked at the same job a year ago made total of 249,600 in 2005 i.e. four thousand persons less than in 2004. The females working at the same job made total of 260,000, which is slightly over seven thousand and thus more than in 2004. Therefore it could be stated that the labour market stabilizes due to the more stable jobs of females. The number of females working at the same job in last year has increased since 2001. 28,400 males and 24,300 females changed the job in 2005. The females have thrivingly approached the males as to the number of changes of job within the last year.

<sup>3</sup> More information on the methods of flows in the labour market can be found in the last year's collection “Tööturg. 2004. The labour market” of the Statistics Estonia.

**Long-term unemployment has decreased to the lowest level**

The unemployed males who were unemployed also a year ago made total of 15,300, which is the lowest indicator of the last eight years. This is approximately five thousand persons less than in 2004. The females who were unemployed also a year ago made total of 14,100 in 2005, which is the lowest indicator of the last eight years. This was slightly more than thousand persons less than in the previous year. Thus it could be stated that the number of long-term unemployed has decreased among both males and females and this is the lowest level of the last eight years.

**The flow from employment to unemployment was record small**

The record small number of both males (8,200) and females (5,100) moved from employment to unemployment in 2005. These are the lowest indicators of the last eight years. The other component of inflow to unemployment is the flow from inactivity to unemployment. 5,400 males and 4,100 females chose this way. The indicator of males is the highest of the last eight years, the indicator of females the lowest of the last eight years. The inflow to unemployment was thereby the lowest of the last eight years in case of both males (13,500) and females (9,200). In case of males the outflow from unemployment in 2005 was 15,700 and in case of females 12,100. 12,300 males and 8,500 females moved from unemployment to employment. 3,400 males and 3,600 females moved from unemployment to inactivity. Thus the unemployed females are more likely to move to inactivity than the unemployed males who move rather to employment.

The analysis of statistics indicates that the females move more frequently from inactivity directly to employment than from inactivity to unemployment and from there to employment. The movement from inactivity to employment has increased in case of both males and females. In case of males this indicator is 10,100, which is approximately three thousand more than in 2004. In case of females this indicator is 14,200, which is a thousand more than in the previous year. More females move from inactivity to employment than males, but it should be reminded that the inactive females are considerably more numerous than inactive males. In 2005 the inactive males who were inactive a year ago made 146,800, females in the same condition accounted for 211,500. The outflow from inactivity (15,500) exceeded the inflow of males for the fourth year (12,400), the inflow and outflow from inactivity by females were equal (18,300).

**The differences of Estonians and non-Estonians in the mobility of the labour market**

The employed Estonians who had worked at the same job also in the last year made total of 343,200 in 2005. The non-Estonians working at the same job made total of 166,400. 38,900 Estonians and 13,800 non-Estonians changed the job within a year. This means that every tenth Estonian and every thirteenth non-Estonian found a new job. The inflow of Estonians into employment was the highest of the last seven years (28,600) and the outflow the lowest of the last eight years (23,600). The flow from inactivity to employment (17,900) made major part of the inflow to employment, 10,700 persons moved from unemployment to employment. The first of the flows is increasing, the other decreasing. The flow from employment to inactivity made major part of the outflow (17,400), approximately three times less people moved from employment to unemployment (6,100). The flow from employment to unemployment is at the lowest level of the last eight years.

The inflow of non-Estonians into employment (16,600) also exceeded the outflow from employment (13,400). Differently from Estonians the major part of the inflow of the employment of non-Estonians makes the flow from unemployment to employment (10,200). 6,400 people moved from inactivity to employment. The first flow has been constantly higher of the second one within last eight years. The flow to unemployment (7,100) makes the major part of outflow of employment, not to inactivity (6,300) as by Estonians. The indicators of the last flows have been at the lowest level of the eight years. Such difference is mainly explained by the behaviour of females in the labour market. By analysing the statistics of the labour market it can be stated that when an Estonian female leaves employment, she becomes inactive with higher probability and when a non-Estonian female leaves employment she starts looking for job i.e becomes unemployed.

The major flows of non-Estonians crossing the unemployment status are explained by the higher relative importance of the long-term unemployed. The long-term unemployed Estonians made 11,200 in 2005, the non-Estonians 18,200. The indicator of the Estonians is

*the lowest of the last eight years, the indicator of non-Estonians the lowest of the last three years. Also, the number of long-term inactive Estonians (244,400) is higher than that of the non-Estonians (113,900).*

*The inflow of Estonians to unemployment (11,700) has been at the lowest level of the last eight years, such as the outflow from unemployment (14,400). The inflow of non-Estonians to unemployment (11,100) is also at the low level of the eight years, but not the outflow from unemployment (13,400). Both, the record low flow from employment and the decreasing flow resulting from inactivity (5,500 by Estonians, 3,900 by non-Estonians) are the reasons of the low level of inflow. The flow moving from unemployment to inactivity is small in case of both Estonians (3,700) and non-Estonians (3,200).*

#### **1.4. Summary**

- *The general situation of the labour market has stabilized within last 10 years; the major structural changes caused by the transition process have been finished by today.*
- *In case of employment of females and elderly people, Estonia fulfills the objectives set in the Lissabon Strategy already today.*
- *The labour force participation rate of the young people is very low due to the expansion of the study opportunities. The students are considered inactive according to the definition.*
- *The lowest labour force participation rates are in the counties of South Estonia, the highest in Tallinn, Harju and Hiiu counties.*
- *The unemployment is at the lowest level of the last 10–11 years and the data of the first half of 2006 indicate that the decrease in unemployment continues. This is valid as to the different age groups, nationalities and sex.*
- *In the regional plan the differences of unemployment are continuously approximately fourfold. The lowest unemployment is in Tartu county and the highest unemployment in Jõgeva county.*
- *When analysing the flows of the labour market it could be stated that the the labour market has stabilized, there are less flows than 10 years ago, at the same time when analysing the in- and outflows of employment it could be stated that the inflow to employment is higher than the outflow from employment. Consequently, the inflows to both unemployment and inactivity have decreased.*
- *The analysis of flows indicated that females move from inactivity to employment more frequently than males, who first move from inactivity to unemployment and after to employment.*
- *The Estonian and non-Estonian females behave differently when leaving work. Estonian females move more to inactivity and non-Estonian females become unemployed.*

## 2. TÖÖJÕU TOOTLIKKUS

Tõnu Mertsina

### 2.1. Tööjõu tootlikkust mõjutavad tegurid

Tööjõu tootlikkuse kasv on üks olulisemaid tegureid püsiva ja kiire majanduskasvu tagamiseks. Tööjõu tootlikkuse tõstmisel osalevad nii avalik kui erasektor — avalik sektor loob tootlikkuse kasvule eeldused ning erasektor on tootlikkuse kasvu peamine allikas. Tootlikkuse kasvu mõjutavad veel turu suurus ja riigi demograafiline olukord ehk elanikkonna vanusstruktuur ja vajaliku tööjõuressursi olemasolu. Avalik sektor mõjutab tootlikkuse kasvu seadusandluse ja makromajanduspoliitika ning avaliku sektori kapitalimahutuste kaudu. Erasektori tootlikkust mõjutavad ühest küljest konkurents turul, teisest küljest aga ettevõtete investeeringud erinevatesse kapitaliliikidesse (füüsilisse, inimese ja intellektuaalsesse kapitali). Majanduse kogutootlikkus sõltub sellest, millisesse tegevusalasse on tootlik majandustegevus kõige rohkem koondunud. Arvestades turgude ja kaubanduse avatust on oluline, et see tegevusala oleks konkurentsivõimeline ka maailmaturul. Seega mida rohkem majandustegevust on konkurentsivõimelistesse tegevusaladesse koondunud, seda suuremad eeldused ja võimalused on üldiseks tootlikkuse kasvuks.

Neoklassikalise kasvumudeli kohaselt on tööjõu tootlikkuse kasvu ja kapitalimahukuse vahel tugev korrelatsioon ning kapitalimahukuse ja tootlikkuse kasvavad pikaajalises perspektiivis samasuguse kiirusega. Ühtlasi on pikaajaline kasv saavutatav eelkõige tehnoloogiliste uuenduste, mitte üksnes kapitali akumulatsiooni kaudu. Viimane suurendab küll tootlikkust, kuid vaid lühiajaliselt. Teadus- ja arendustegevus ning innovatsioon on peamised tootlikkuse suurendajad. USA-s tehtud tööjõu tootlikkuse kasvu analüüs aastate 1995–2003 kohta näitab, et kõige rohkem mõjutasid tootlikkuse kasvu teadus- ja arendustegevuse ning hariduse arendamine. Erasektori teadus- ja arendustegevus ning innovatsioon mõjutavad otseselt ettevõtete tootlikkust.

Ajavahemikus 2000–2004 on teadus- ja arendustegevuse kulutused kasvanud 123,3%. Teadus- ja arendustegevuse kulutused on kõige kiiremini kasvanud ettevõtlussektoris (286,6%) ning kõige aeglasemalt riiklikus sektoris (28,1%) (tabel 2.1).

Tabel 2.1 **Teadus- ja arendustegevuse kulutuste kasv, 2000–2004**  
Table 2.1 *The growth in expenditure on research and development activities, 2000–2004*  
(protsenti — percentages)

	Kokku	Kasumi- taotluseta sektorid kokku	Kõrgharidus- sektor	Riiklik sektor	Kasumi- taotluseta erasektor	Ettevõtlus- sektor
	<i>Total</i>	<i>Non-profit sectors total</i>	<i>Higher education sector</i>	<i>Government sector</i>	<i>Private non- profit sector</i>	<i>Business sector</i>
2001	31,8	12,9	27,0	-19,7	18,8	96,8
2002	14,1	19,3	8,2	37,5	192,5	4,1
2003	20,1	14,5	18,5	11,5	-17,2	32,7
2004	23,7	14,2	19,0	4,0	-8,5	42,2
2000–2004	123,3	75,9	93,8	28,1	163,4	286,6

Allikas: Statistikaamet  
Source: Statistics Estonia

**Innovaatilise tegevuse eeldus on haritud ja oskustega tööjõud ning piisavad investeeringud teadus- ja arendustegevusse**

Infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni ettevõtted moodustasid Eestis 2005. aastal kõikidest ettevõtetest vaid 0,8%, kuid nende toodetud lisandväärtus moodustas 6% kõikide ettevõtete toodetud lisandväärtusest. Innovaatilise tegevusega ettevõtete hulgas on suur osatähtsus infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni ning finantsvahendusega tegelevatel ettevõtetel. Innovaatilise tegevuse ning innovatsioonide rakendamise eelduseks on haritud ja oskustega tööjõud ning piisavad investeeringud teadus- ja arendustegevusse.

Pärast keskharidust omandatud keskeri- ja kõrgharidusega (kolmanda taseme haridusega) töötajate osatähtsus oli Eestis 2005. aastal keskmiselt 36%, kusjuures kõrgem oli see

hariduses (65%), avalikus halduses ja riigikaitstes (56%) ning finantsvahenduses (55%), madal aga põllumajanduses, jahinduses ja metsanduses (19%) ning ehituses (21%) (tabel 2.2).

Tabel 2.2 Kolmanda taseme haridusega hõivatute osatähtsus kõigis hõivatutes tegevusala järgi, 2000–2005

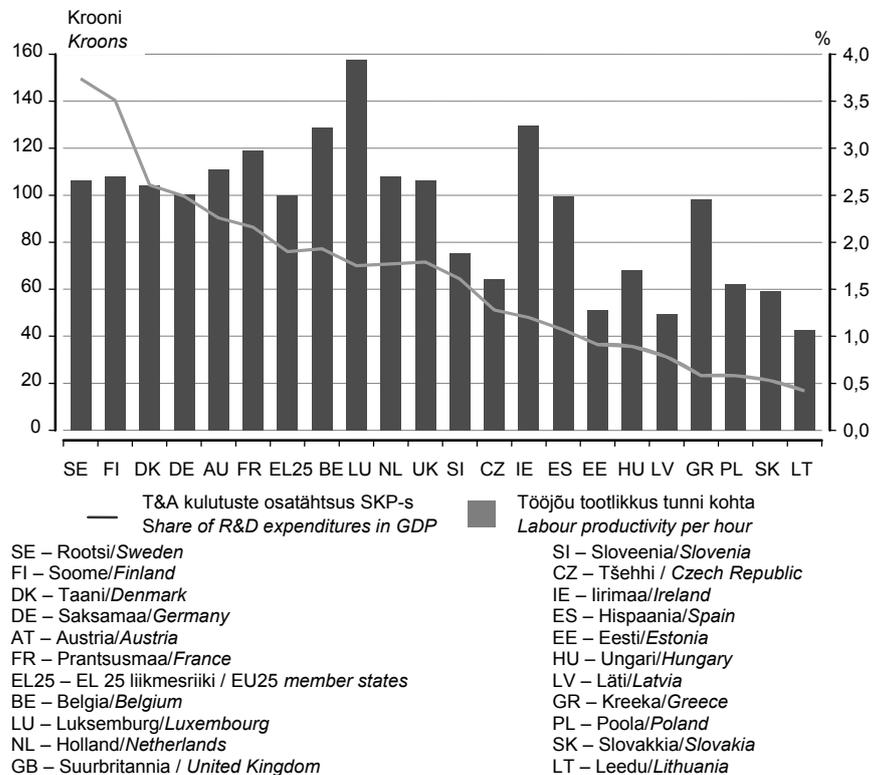
Table 2.2 The share of employed persons with the tertiary educational level from the total of employed persons by the fields of activity, 2000–2005 (protsenti — percentages)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
Põllumajandus, jahindus ja metsamajandus	11,7	14,0	16,5	16,3	17,5	19,1	Agriculture, hunting and forestry
Töötlev tööstus	22,0	22,1	20,8	20,8	22,7	22,9	Manufacturing
Elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus	33,1	31,0	28,3	30,2	29,4	29,4	Electricity, gas and water supply
Ehitus	17,9	17,4	18,1	17,7	19,4	20,8	Construction
Hulgi- ja jaekaubandus	28,6	32,6	34,3	28,2	28,8	33,6	Wholesale and retail trade
Hotellid ja restoranid	22,6	18,2	20,2	20,7	26,5	26,1	Hotels and restaurants
Veendus, laondus ja side	28,1	25,8	26,2	24,7	26,9	32,4	Transport, storage and communications
Finantsvahendus	57,7	58,8	73,2	81,9	64,1	55,3	Financial intermediation
Kinnisvara, rentimine ja äritegevus	47,5	42,0	40,7	46,7	46,6	49,6	Real state, renting and business activities
Avalik haldus ja riigikaitse	47,5	46,9	44,3	46,1	54,6	56	Public administration and defence
Haridus	61,0	61,2	63,4	63,9	62,5	65,3	Education
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	50,9	50,6	47,1	43,0	44,8	47,4	Health and social work
Tegevusalad kokku	31,8	32,5	33,1	32,3	33,5	35,9	Economic activity, total

Allikas: Statistikaamet  
Source: Statistics Estonia

Joonis 2.1 Tööjõu tootlikkus ning teadus- ja arendustegevuse osatähtsus SKP-s Euroopa Liidu riikides, 2004

Figure 2.1 Labour productivity and the share of research and development activities in GDP in the European Union, 2004



Allikas: Eurostat  
Source: Eurostat

Keskmiselt on kulutused teadus- ja arendustegevusse ajavahemikul 2000–2004 kasvanud 22,4% aastas, ettevõtlussektoris 44%. Ettevõtlussektori osatähtsus teadus- ja arendustegevuse kogukulutustes on tõusnud 22,5%-st 39%-ni. Siiski jääb teadus- ja arendustegevuse kulutuste osakaal SKP-s tagasihoidlikuks. Kui Eestis oli 2004. aastal vastav näitaja 0,9%, siis Soomes ja Rootsis ehk riikides, mis asuvad maailma konkurentsiedetabeli tipus, oli see näitaja vastavalt 3,51% ja 3,74%. EL keskmine näitaja oli 1,9% (joonis 2.1).

Kui võrrelda teadus- ja arendustegevuste kulutusi tööjõu tootlikkusega EL riikides 2004. aastal, on siin teatud seos olemas, kuigi mitte ühene. Suuremates teadus- ja arendustegevuse kulutustega riikides on üldjuhul ka kõrgem tööjõu tootlikkus (joonis 2.1).

Kuna tööjõu tootlikkuse kasv loob eeldused konkurentsivõimelisema majanduse arenguks ning majanduse kiiremaks kasvuks, siis mängivad avaliku ja erasektori kasvavad investeeringud inimkapitali ning teadus- ja arendustegevusse pikaajalises perspektiivis olulist rolli.

## 2.2. Tööjõu tootlikkus tegevusalade kaupa

Aastatel 2000–2005 kasvas tegevusalade keskmine tööjõu tootlikkus 149 000 kroonist 209 000 kroonini aastas ehk 40,2% (tabel 2.3). Perioodi keskmine tootlikkuse kasv oli 7% aastas.

Tööjõu tootlikkus lisandväärtuse alusel on arvatud järgmise valemi põhjal: tegevusala lisandväärtus jagatud tegevusala töötajate arvuga.

### Tootlikkus on kõrgeim finantssektoris

Tööjõu tootlikkus oli kõige kõrgem finantssektoris, ületades 2005. aastal keskmist tootlikkust ligikaudu 15 korda. Kõige kiiremini kasvas perioodil 2001–2005 aasta keskmisena tootlikkus kinnisvara, rentimise ja äritegevuse (16,1%), hulgi- ja jaekaubanduse (12,1%) ja finantsvahenduse (10,1%) ettevõtetes. Töötleva tööstuse tootlikkus kasvas aastas keskmiselt 8,9%. Sel ajavahemikul langes tootlikkus kalanduse, hariduse ja tervishoiu tegevusaladel. Kahjuks ei ole hariduses kolmanda taseme haridusega töötajate osatähtsus piisavalt tootlikkuse tõstmise panustanud. Samas tuleb tähele panna, et kui töötlevas tööstuses mõõdetakse reaalselt loodud toodangut, siis avaliku sektori arvestus on üldiselt kulupõhine.

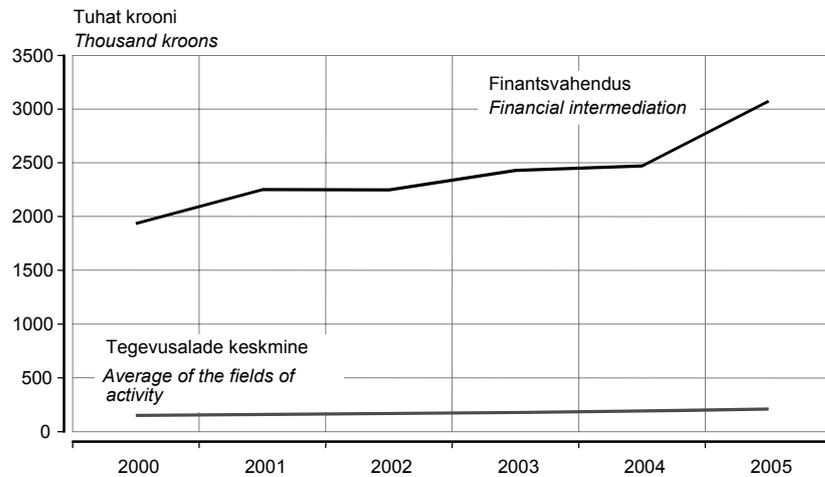
Tabel 2.3 Tööjõu tootlikkus lisandväärtuse alusel tegevusala järgi, 2000–2005  
Table 2.3 Labour productivity on the value added basis by the fields of activity, 2000–2005  
(tuhat krooni — thousand kroons)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
Põllumajandus, jahindus ja metsandus	101,4	98,6	103,9	118,5	120,6	132,0	Agriculture, hunting and forestry
Kalapüük	92,2	95,3	120,6	94,4	55,3	71,4	Fishing
Mäetööstus	139,8	176,4	196,1	222,6	150,8	217,4	Mining
Töötlev tööstus	117,7	127,9	145,5	148,8	157,9	179,5	Manufacturing
Elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus	185,1	239,2	251,9	292,9	251,2	258,0	Electricity, gas and water supply
Ehitus	120,4	124,3	140,2	130,6	128,2	147,6	Construction
Hulgi- ja jaekaubandus	132,5	140,1	155,5	189,8	206,7	237,9	Wholesale and retail trade
Hotellid ja restoranid	68,0	81,9	81,3	87,2	108,9	98,7	Hotels and restaurants
Veondus, laondus ja side	219,3	258,5	253,2	269,2	330,5	335,7	Transport, storage and communications
Finantsvahendus	1 937,0	2 251,6	2 247,9	2 428,9	2 468,4	3 074,7	Financial intermediation
Kinnisvara, rentimine ja äritegevus	87,0	96,9	102,7	122,1	168,3	178,9	Real estate, renting and business activities
Avalik haldus ja riigikaitse	153,8	158,6	172,8	174,2	164,6	167,0	Public administration and defence
Haridus	98,6	85,7	80,8	78,2	82,4	82,5	Education
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	91,0	80,0	78,5	67,7	68,5	78,2	Health and social work
<b>Tegevusalade keskmine</b>	<b>148,9</b>	<b>158,7</b>	<b>168,7</b>	<b>178,2</b>	<b>191,8</b>	<b>208,8</b>	<b>Average of economic activities</b>

Allikas: arvatud Statistikaameti andmete põhjal  
Source: calculated on the basis of the Statistics Estonia data

Joonis 2.2 Tööjõu tootlikkus lisandväärtuse alusel finantsvahenduses ja tegevusalade keskmisena, 2000–2005

Figure 2.2 Labour productivity on the value added basis in financial intermediation and on the average of the fields of activity, 2000–2005



### 2.3. Tööjõu tootlikkus ja palgatõus

Koos tööjõu tootlikkuse kasvuga tõusevad ka palgad. Tootlikkuse kasvuga võib aga kiirem palgatõus teoreetiliselt inflatsiooni kiirendada, kuna turule liigub rohkem raha, kui toodetud kaupu ja teenuseid.

Perioodil 2001–2005 ületas tegevusalade keskmine palgatõus tootlikkuse kasvu kõikidel aastatel. Tegevusalade kaupa on tootlikkuse kasvu ja palgatõusu suhe väga erinev. 2005. aastal oli tootlikkuse kasv palgatõusust kiirem finantsvahenduses, hulgi- ja jaekaubanduses, kinnisvara tegevusalal, töötlevas tööstuses ning ehituses, samuti ka kalapüügi ja mäetööstuse tegevusaladel, kuid viimase kahe osakaal on kogu lisandväärtuses väike.

Tabel 2.4 Tootlikkuse kasvu suhe palgatõusule, 2001–2005  
Table 2.4 The increase of productivity in relation to wage growth, 2001–2005

	2001	2002	2003	2004	2005	
Põllumajandus, jahindus ja metsandus	-0,2	0,6	1,2	0,1	0,6	Agriculture, hunting and forestry
Kalapüük	0,3	1,4	4,9	29,6	8,9	Fishing
Mäetööstus	1,6	1,2	1,5	-4,9	81,6	Mining
Töötlev tööstus	1,1	1,4	0,3	0,7	1,1	Manufacturing
Elektrienergia- gaasi- ja veevarustus	2,1	0,6	1,8	-2,4	0,2	Electricity, gas and water supply
Ehitus	0,2	1,0	-0,5	-0,2	1,1	Construction
Hulgi- ja jaekaubandus	0,4	1,1	1,5	3,4	2,1	Wholesale and retail trade
Hotellid ja restoranid	0,9	0,1	0,4	2,9	-0,5	Hotels and restaurants
Veendus, laondus ja side	2,4	-0,2	1,6	2,4	0,2	Transport, storage and communications
Finantsvahendus	1,3	0,0	0,8	0,5	2,7	Financial intermediation
Kinnisvara, rentimine ja äritegevus	0,4	0,2	-47,9	2,5	1,5	Real estate, renting and business activities
Avalik haldus ja riigikaitse	0,3	0,7	0,1	-0,7	0,2	Public administration and defence
Haridus	-0,9	-0,5	-0,3	0,5	0,0	Education
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	-1,4	-0,4	-0,9	0,1	0,7	Health and social work
<b>Tegevusalade keskmine</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>0,6</b>	<b>0,9</b>	<b>0,8</b>	<b>Average of economic activities</b>

Allikas: arvatud Statistikaameti andmete põhjal  
Source: calculated on the basis of the Statistics Estonia data

### 2.4. Kokkuvõtteks

- Üks olulisem komponent, mis tööjõu tootlikkuse kasvu mõjutab, on teadus- ja arendustegevus, sh haritud tööjõu olemasolu.
- Vaatamata teadus- ja arendustegevuse kiirele arengule Eestis viimase 5 aasta jooksul, eriti ettevõtlussektoris, jääme me tugevasti maha meie arenenud lähinaabritest Soomest ja Rootsist. Samas on nimetatud perioodil olnud kiire majanduskasv, millega koos on kiiresti tõusnud palgad.
- Kahjuks on aga aastatel 2000-2005 palgad tootlikkusest kiiremini tõusnud — see on inflatsioonile lisasurveks.

## 2. LABOUR PRODUCTIVITY

Tõnu Mertsina

### 2.1. Factors influencing labour productivity

*The growth of labour productivity is one of the most important factors in the assurance of a steady and fast economic growth. Both public and private sector contribute to the increase in labour productivity — public sector creates the prerequisites for the productivity growth and private sector acts as the main source of productivity growth. The size of the market and the demographic situation of the country i.e. the age specific structure of the population as well as the existence of the necessary manpower also influence the productivity growth. Public sector influences the productivity growth through the corresponding legislation and macroeconomic policies as well as through capital investments in the public sector. On the one hand, the competition at corresponding market influences the productivity of the private sector, on the other hand, the investments of an enterprise in different types of capital (real, human and immaterial capital). The total economic productivity depends on the fact to which field of activity the productive economic activities have concentrated the most. Taking into consideration the openness of the markets and trade, it is important that the field of activity would be competitive also in world market. Thus, the more economic activities have concentrated to competitive fields of activity, the bigger the prerequisites and possibilities are for a general growth in productivity.*

*According to a neoclassic growth model, there is a strong correlation between the labour productivity growth and capital intensity; the growth of capital intensity and labour productivity is in the long-run about the same. At the same time, the long-run growth is accomplishable primarily through technological innovations, not only through capital accumulation. Though the latter increases productivity, it is a short-term phenomenon. Research and development (R&D) activities and innovation are the main driving forces for the productivity growth. The analysis of the productivity growth of the labour force of the USA for the period 1995–2003 demonstrates that the development of R&D activities as well as of education influenced the productivity growth the most. R&D activities and innovation of the private sector directly influence the productivity of companies.*

*During the period 2000–2004, the expenditure on R&D activities has increased 123.3%. The expenditure on research and development activities has increased the fastest in the business sector (286.6%) and the slowest in the public sector (28.1%) (Table 2.1).*

*The companies of information technology and telecommunications sector (ITC) accounted for 0.8% of all the companies in 2005, yet the value added produced by those companies accounted for 6% of the produced values added of all companies. The share of ITC sector and companies engaging in financial intermediation is big among those companies engaging in innovative activities in Estonia. The prerequisite for innovative activities and the application of innovations is educated and skilled labour force as well as adequate investments in R&D activities.*

*In 2005, the share of the employees who acquired a vocational secondary education and a higher education after the secondary education (i.e. the tertiary educational level) was 36% in Estonia on the average, whereas it was the highest in education (65%), public administration and national defence (56%) and financial intermediation (55%), low in agriculture, hunting and forestry (19%) and construction sector (21%) (Table 2.2).*

*Expenditure on research and development activities has increased 22.4% on average a year; the growth in the business sector has been 44% in a year during the period 2000–2004. The share of business sector has increased in the total expenditure on research and development activities from 22.5% to 39% during the same period. Yet, the share of expenditure in research and development activities in GDP remains modest. In 2004, the corresponding indicator was 0.9% in Estonia, at the same time in Finland and Sweden i.e. the countries at the top of the competition ranking the indicator was 3.51% and 3.74%, respectively. The average indicator in the EU was 1.9% (Figure 2.1).*

**The prerequisite for innovative activities is educated and skilled labour as well as adequate investments in R&D activities**

*By comparing the expenditure in R&D activities with the labour productivity in the EU countries in 2004, a certain connection can be observed, yet it is not very clear. However, the labour force productivity is generally bigger in the countries with bigger expenditure on R&D activities (Figure 2.1).*

*As the productivity growth accelerates the economic growth, the investments in human capital and in research and development activities of the public as well as private sector play an important role precisely in a longer run.*

## **2.2. Labour productivity by fields of activity**

*During the period 2000–2005 the labour productivity increased in average from 149,000 kroons to 209,000 kroons a year i.e. 40.2% (Table 2.3). The average annual productivity growth of the period was 7%.*

*The labour productivity on the basis of value added is calculated according to the following formula: the value added of an economic activity is divided by the number of employees of the corresponding field of activity.*

**The productivity is the highest in the financial sector**

*The highest labour productivity indicator was in the financial sector, exceeding the general productivity in 2005 approximately 15 times. During the period 2001–2005, productivity increased the fastest as an annual average in real estate, lease and business (16.1%), in wholesale and retail trade (12.1%) and in financial intermediation (10.1%). The corresponding annual growth indicator for manufacturing is 8.9%. Productivity decreased in the fields of activity of fishing, education and health during the mentioned period. Unfortunately, the big share of the employees with the third educational level has not contributed to the sufficient increase of the productivity in education. At the same time, it must be noticed that when we measure the real production in manufacturing, the calculations in the public sector are cost-based.*

## **2.3. Labour productivity and wage growth**

*The wages also increase with the increase of productivity in economy. The excessive wage growth in comparison with the increase of productivity may theoretically cause pressure to the acceleration of the inflation, as money supply increases faster in comparison with the goods and services produced in the same period.*

*During 2001–2005, the wage growth has exceeded the average productivity in all years. In 2005 the productivity growth was faster than the wage growth in financial intermediation, wholesale and retail trade, in the field of activity of real estate, manufacturing and construction work, also in the of fields of fishing and mining industry but the shares of the last two ones in the total value added are small.*

## **2.4. Summary**

- *One of the most important components in the increase in labour productivity is R&D activities incl. existence of educated labour.*
- *Regardless of the fast growth of the Estonian R&D activities during the last 5 years, especially in the business sector, we fall strongly behind our developed closest neighbours, Finland and Sweden. At the same time, fast economic growth has taken place during the mentioned period causing also a fast increase in wages.*
- *Yet, wages have increased faster than labour productivity during 2000–2005, which is an additional inflationary pressure.*

### 3. ELUKESTEV ÕPPIMINE

Anu Külaviir

#### 3.1. Arvuti kasutamine töö

Lissaboni strateegia võtmeteemasid on Euroopa Liidu konkurentsivõime parandamine. Konkurentsivõime olulisemaid tegureid on aga inimene ning tema oskused ja teadmised. Majandus areneb väga kiiresti ja kiiresti muutub ka olukord tööturul, seetõttu muutub üha aktuaalsemaks inimeste pidev enesetäiendamine ja juurdeõppimine ehk elukestev õpe.

Arvutikasutamise oskus on tööturu paindlikkuse seisukohast oluline, sest võimaldab rakendada näiteks kaugtöö vorme. Teiselt poolt annab arvutikasutamine inimesele võimaluse ennast pidavalt täiendada nii veebipõhisel kaugkoolitusel kui ka iseseisvalt infot hankides.

Tuginedes 2005. aastal korraldatud Eesti tööjõu-uuringu lisale "Infotehnoloogia leibkonnas" on Eestis 15–74-aastaste hulgas arvutikasutajaid 60,3% ehk ligi kaks kolmandikku.

**Kaks kolmandikku Eesti elanikest kasutab arvutit**

Põhiliselt kasutatakse arvutit tööl (71%) ja kodus (36%). Nooremad ehk 16–24-aastased kasutavad arvutit peamiselt kodus, teisel kohal on õpilase-üliõpilase staatusest lähtuvalt arvuti kasutamine haridusasutuses. Meeste ja naiste arvutikasutamine oluliselt ei erine, kuid mehed kasutavad mingil määral arvutit ka lennujaamas, hotellis vm, naised nimetatud kohtades arvutit üldjuhul ei kasuta.

Mida kõrgem on haridustase, seda suurem protsent inimesi kasutab arvutit tööl. Näiteks esimese taseme haridusega inimesed tööl enamjaolt arvutit ei kasuta, sest töö sisu seda ei nõua või on tegemist veel õppivate noortega, kellel töökoht puudub. Teise haridustasemega inimestest kasutab arvutit tööl 29%, kõrgharidusega inimestest kasutab arvutit tööl aga 58%, mis tuleneb kindlasti ka head arvutioskust ja iseseisvat mõtlemist nõudvatest keerulisematest tööülesannetest.

Inimesi, kes pole kunagi arvutit kasutanud, on Eesti tööealise elanikkonna hulgas hinnanguliselt 352 000 (34%). Et alla 15-aastaseid ja üle 74-aastaseid Eesti tööjõu-uuring ei käsitle, võib kogu rahvastikus olla arvutikasutajate osatähtsus veidi erinev.

#### Interneti kasutajad linnas ja maal

Interneti kasutamise poolest linna- ja maaelanikud oluliselt ei erine. Inimesi, kes pole kunagi Interneti kasutanud, on linnaelanike seas hinnanguliselt 245 700 ehk 34%, maaelanike hulgas aga 128 200 ehk 40%. Interneti levik maapiirkondadesse on viimasel viiel aastal tunduvalt laienenud, kohalikesse raamatukogudesse on asutatud avalikud Interneti-punktid ning koole on varustatud arvutite ja Interneti-ühendusega. Samuti võib erinevuste vähenemist põhjustada see, et suuremate Eesti linnade korteritest on linnalähedastesse valdadesse ehk maale oma majja kolinud arvuti ja Interneti-kogemusega inimesed, kes soovivad säilitada harjumuspärase elustandardi ka uues elupaigas.

Tabel 3.1 **15–74-aastased Interneti kasutajad maakonna järgi, 2005**  
Table 3.1 *The Internet users aged 15–74 by counties, 2005*

Maakond vastaja elukoha järgi	Osatähtsus, % Proportion, %	County according to the residence of the respondent
Hiiu	72	Hiiu
Lääne-Viru	70	Lääne-Viru
Jõgeva	69	Jõgeva
Harju, v.a Tallinn	69	Harju excl. Tallinn
Põlva	69	Põlva
Tallinn	68	Tallinn
Tartu	68	Tartu
Järva	68	Järva
Ida-Viru	60	Ida-Viru
Saare	60	Saare
Rapla	60	Rapla
Lääne	58	Lääne
Võru	56	Võru
Viljandi	55	Viljandi
Pärnu	53	Pärnu
Valga	47	Valga

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2005  
Source: *Estonian Labour Force Survey 2005*

**Hiidlased on Interneti kasutamisel esirinnas**

Nagu näha tabelist 3.1, on maakondadest kõige suurem Interneti kasutajate osatähtsus Hiiu maakonnas. Seal kasutab Interneti kaks kolmandikku tööealisest elanikkonnast, samas Valgamaal kasutab Interneti alla poole tööealistest.

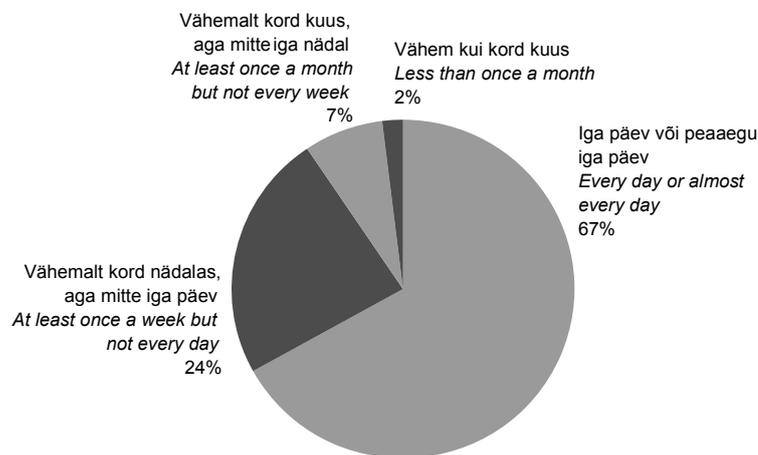
**Arvuti ja Interneti kasutamise sagedus**

Igapäevastest arvutikasutajatest on 73% tööga hõivatud, 23% mitteaktiivsed (peamiselt õppurid) ja 4% töötud.

**67% Interneti kasutajatest käib Internetis iga päev või peaaegu iga päev**

Interneti kasutussageduse puhul väärrib märkimist, et hinnanguliselt 67% Interneti kasutajatest käib Internetis iga päev või peaaegu iga päev (joonis 3.1). Vähemalt kord nädalas käib Internetis iga neljas kasutaja ja vähemalt kord kuus 7% kasutajatest. Vaid 2% kasutab Interneti harvem kui kord kuus. Mitte kunagi Interneti kasutanuid on Eesti 15–74-aastaste seas hinnanguliselt 374 000, naisi neist üle poole. Ligi 22 000 inimest kasutab küll arvutit, kuid pole Interneti veel enda jaoks avastanud. Kõige vähem oli selliseid arvutikasutajaid, kes pole Interneti võimalustest veel osa saanud, 15–29-aastaste seas. Maa- ja linnapiirkonna järgi oli tegemist peamiselt linnaelanikega.

Joonis 3.1 **15–74-aastaste Interneti kasutamise sagedus, 2005**  
Figure 3.1 *The frequency of the Internet use among people aged 15–74, 2005*



Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2005  
Source: *Estonian Labour Force Survey 2005*

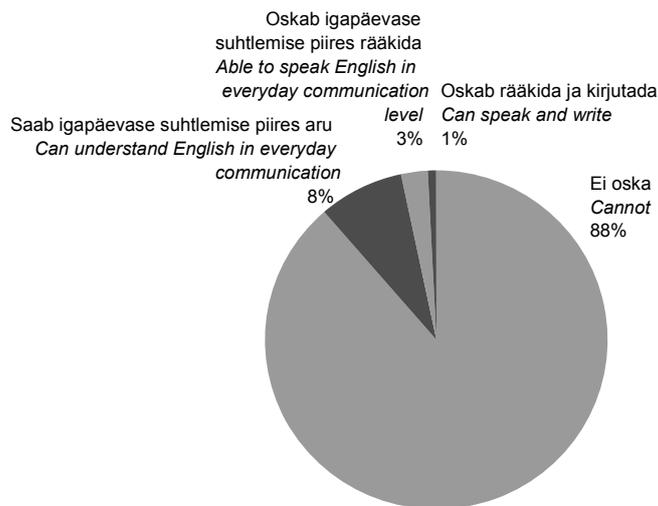
**Arvutikasutajate inglise keele oskus**

Arvutikasutamise puhul mängib rolli inglise keele oskus. Arvutite operatsioonisüsteemid ja enamik programme on inglise keeles, seetõttu on inglise keele oskajatel ka lihtsam arvutit kasutada. Näiteks ei oska 88% mitte kunagi arvutit kasutanud inimestest inglise keelt, samas kui hiljuti (2005. aasta I kvartalis) arvutit kasutanutest ei osanud inglise keelt vaid 39%.

**Arvutikasutajad oskavad paremini inglise keelt**

Inglise keeles oskab rääkida ja kirjutada 28% hiljuti (2005. aasta I kvartalis) arvutit kasutanutest, igapäevase suhtlemise tasemel suudab inglise keelt rääkida viiendik ja igapäevase suhtlemise tasemel saab inglise keelest aru 14% arvutikasutajatest (joonis 3.2).

Joonis 3.2 **Mitte kunagi arvutit kasutanud 15–74-aastaste inglise keele oskus, 2005**  
 Figure 3.2 *The English language proficiency level of the people aged 15-74 who have never used a computer, 2005*



Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2005  
 Source: *Estonian Labour Force Survey 2005*

### Arvuti ja Interneti kasutamise eesmärgid

#### Internetis kasutatakse peamiselt Interneti-panka

Järgnevalt vaadeldakse neid inimesi, kes kasutavad põhitöökohal pidevalt Interneti ja arvutit. Meestel ja naistel on Interneti puhul mõnevõrra erinevad eelistused. Kui kokkuvõttes oli tegevustest esikohal Interneti-panka kasutamine, teisel kohal e-kirja teel suhtlemine ja kolmandal kohal teenuste või toodete kohta info otsimine (tabel 3.2), siis meeste ja naiste eelistused on mõneti lahknevad.

Tabel 3.2 **15–74-aastaste Interneti kasutamine isiklikul eesmärgil, 2005**  
 Table 3.2 *The Internet use among people aged 15-74 on personal purposes, 2005*

Interneti kasutamise eesmärk	Osatähtsus, % Proportion, %	Reasons for using the Internet
Interneti-panka kasutamine	84	Use of the services of Internet bank
E-kirja vahetus	76	E-mail correspondence
Toodete/teenuste kohta info otsimine	74	Search of information about products/services
Ajalehtede/ajakirjade lugemine	72	Reading of newspapers/magazines
Info saamine avaliku sektori kohta	55	Information retrieval about the public sector
Blankettide allalaadimine	35	Downloading of forms
Täidetud blankettide tagastamine	35	Return of filled-in forms
Töö otsimine, kuulutuste saatmine	22	Searching for work, submission of advertisements
Info otsimine trauma, haiguse või toitumise kohta	20	Search of information about traumas, diseases or diet
Reisiteenuste kasutamine	19	Use of travel services
Toodete/teenuste ostmine (v.a finantsteenused)	16	Purchase of products/services (except financial services)
Tarkvara allalaadimine	16	Downloading of software
Meelelahutus (muusika/mängude allalaadimine vms)	13	Entertainment (downloading of music/games, etc.)
Päring mõne tervisehäire kohta	13	Query about a health problem
Muu (jututubades käimine vm)	12	Other (visiting chat rooms, etc.)

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2005  
 Source: *Estonian Labour Force Survey 2005*

Naised kasutavad meestest rohkem aktsiate ostmise ja muu finantstegevuse võimalusi Interneti kaudu, tegelevad toodete-teenuste müügiga, käivad jututubades ja foorumites, otsivad tööd ja kuulavad raadiot. Mehed aga kasutavad naistest rohkem e-õppe võimalusi, osalevad tööga seotud kursustel, laevad alla tarkvara ning lahutavad Internetis meelt muusika ja mängudega.

### 3.2. Hariduses ja täienduskoolitusel osalemine

Eestis oli 15–74-aastaste hulgas kõrgharidusega inimesi 2005. aastal umbes 27%. Haridustaseme järgi oli kõige rohkem keskharidusega inimesi — pool kogu tööealisest elanikkonnast. Põhiharidusega või veel madalama haridustasemega inimesi oli 22,5%.

**13% töötajatest peab oma haridustaset ametikohale mittevastavaks**

Tööjõu-uuringu andmetel peab 13% tööga hõivatutest ehk ligikaudu 79 700 inimest oma haridustaset tööle mittevastavaks. Enamik neist leiab, et nende haridustase on kõrgem, kui praegune töö nõuab, 17% aga hindab oma haridustaset töö sisuga võrreldes madalamaks (lisas tabel 19 Hõivatud soo ja haridustaseme ning töö vastavuse järgi, 2005). Naiste hulgas on kõrgharitud rohkem, sellest tulenevalt on enam ka neid, kes leiavad end olevat kõrgema kvalifikatsiooniga, kui amet nõuab.

#### Õppimine tasemehariduses

2005. aasta tööjõu-uuringu andmetel on tööealise elanikkonna hulgas hinnanguliselt 168 800 õppijat ehk tasemehariduse omandajat — 87 800 naist ja 81 000 meest.

Õppurid on definitsiooni järgi mitteaktiivsed, kuid 22% õppijatest töötab ja nad loetakse hõivatute hulka. Kui vaadata, millist haridust õppimise käigus omandatakse, selgub, et kõige rohkem ehk 44% õppijatest soovib saada üldharidust. Pisut rohkem kui kolmandik õppijaist omandab kõrgharidust, sh ka magistri- ja doktorikraadi. Kutseharidust omandab ligi 16% (seda on pisut enam kui 2004. aastal) ja kutsekõrgharidust 3,4%. Nii üldhariduse kui ka kutsehariduse omandajate hulgas on ülekaalus mehed, kuid kõrgharidust omandavaid naisi on meestest 37% rohkem — vastavalt 25 700 meest ja 35 300 naist (tabel 3.3).

Tabel 3.3 **15–74-aastased õppijad soo ja omandatava haridustaseme järgi, 2005**  
 Tabel 3.3 *Population aged 15–74 in education by sex and educational level, 2005*

Haridustase	Mehed		Naised		Kokku		Educational level
	tuhat	%	tuhat	%	tuhat	%	
	<i>Males</i>		<i>Females</i>		<i>Total</i>		
	<i>thousands</i>	%	<i>thousands</i>	%	<i>thousands</i>	%	
Üldharidus	36,8	45,4	38,3	43,6	75,1	44,5	<i>General education</i>
1.–9. klass	15,9	19,6	12,0	13,6	27,8	16,5	<i>1–9 grade</i>
10.–12. klass	20,9	25,8	26,3	29,9	47,2	28,0	<i>10–12 grade</i>
Kutseharidus	15,7	19,4	10,9	12,4	26,7	15,8	<i>Vocational education</i>
koos keskhariduse omandamisega	10,2	12,5	5,5	6,3	15,7	9,3	<i>with secondary education</i>
Kutsekõrgharidus	(2,5)	(3,1)	3,1	3,6	5,7	3,4	<i>Postsecondary technical education</i>
Kõrgharidus, magistri- ja doktorikraad	25,7	31,8	35,3	40,2	61,0	36,1	<i>Higher education, master's and doctoral degree</i>
Vastamata	...	...	...	...	...	...	<i>No answer</i>
KOKKU	81,0	100,0	87,9	100,0	168,8	100,0	<i>TOTAL</i>

Allikas: Eesti-tööjõu uuring 2005  
 Source: 2005 Estonian Labour Force Survey

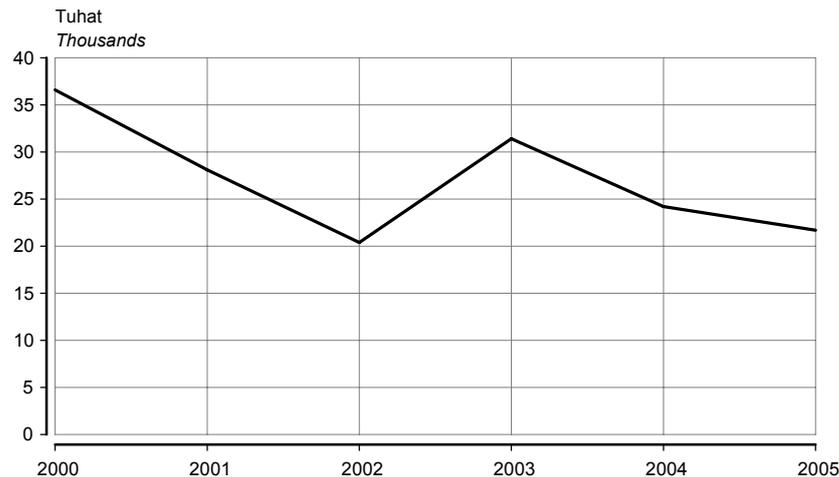
Naiste suurema motiveerituse ja kõrghariduse omandamise soovi üks põhjus võib olla asjaolu, et nende palk on meestega võrreldes väiksem ja kvalifikatsiooni tõstmisega loodetakse saada tasuvam töökoht, mis aitaks ka elujärke parandada. Palgaerinevused on mujalgi riikides naiste kahjuks, Eestis saavad naised ligi veerandi võrra vähem palka kui mehed. Noored naised lükkavad pere loomise edasi õppimise ja karjääri edendamise tõttu sooviga ennast majanduslikult kindlustada. 2000. aastal<sup>1</sup> korraldatud täiskasvanute koolituse uuring annab ülevaate õppimise jätkamise motivaatoritest viis aastat tagasi. Naised pidasid eneseharimist ja diplomi omandamist meestest olulisemaks, meeste oli oluline stiimul edukas tööga toimetulek.

<sup>1</sup> 2006. aastal toimub nii täiskasvanute koolitust ettevõttes käsitlev uuring kui ka vastav uuring isiku tasandil. Artikli valmimise ajal ei olnud need andmed veel kättesaadavad. Vahepealsetel aastatel täiskasvanute koolitust eraldi ei uuritud, oli vaid väike lisamoodul iga-aastases tööjõu-uuringus, kust ongi pärit selle analüüsi lähtematerjal. Seetõttu on mõnes lõigus kasutatud 2000. aasta uuringu ideid just stiimulit käsitledes, sest ETU andmetes stiimulit kahjuks ei uuritud. Ometi tunduvad need stiimulid kehtivat ka praegu.

### Osalemine täienduskoolitusel

Küsitlusel vaadeldi kõige hilisemat perioodi ehk küsitlusele eelnenud nelja nädalat, mil küsitlata täienduskoolitusel osales. 2005. aastal võttis küsitlusele eelnenud nelja nädala jooksul kursustest osa 2,1% tööealisest elanikkonnast ehk hinnanguliselt 21 700 isikut — umbes 2500 võrra vähem kui eelmisel aastal ja 9700 võrra vähem kui 2003. aastal. Täienduskursustel osalemine näitab viimase kolme aasta jooksul kahanemistendentsi, kuid tõuse ja langusi on kursustel käimise aktiivsuses olnud ka varasematel aastatel (joonis 3.3).

Joonis 3.3 **Nelja viimase nädala jooksul kursustel osalenud 15–74-aastased, 2005**  
Figure 3.3 *Course attendance during the last four weeks among people aged 15–74, 2005*

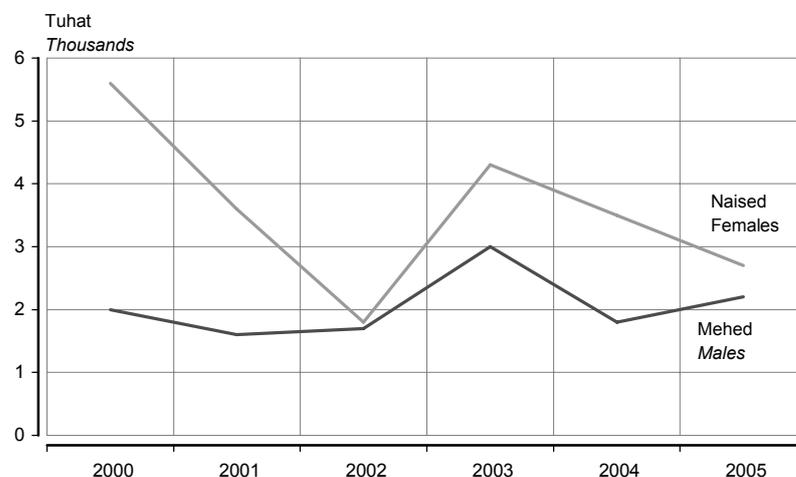


Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2005  
Source: *Estonian Labour Force Survey 2005*

### Naisi osales kursustel kaks korda rohkem kui mehi

Peamiselt oli tegemist tööalaste kursustega — 56% kõigist osalejatest täiendas ennast töö valdkonnas. Teisel kohal olid huvialadega seotud kursused, kus käis 23% osalejatest. Märkimisväärne on, et kui tööalaste kursuste ja konverentside puhul ületab naiste arv mehi ligikaudu kolm korda, siis huvialaga seotud kursustel käis viimase nelja nädala jooksul naisi ja mehi enam-vähem võrdselt nagu ka aastal 2002 (joonised 3.4 ja 3.5). Viimastel aastatel on olnud meeste soov huvialadega seotud koolitustel käia hüppeliselt kasvav ja/või kahanev, suurim vahe meeste ja naiste huvialakoolitustel osalemises oli 2000. aastal, kui naisi osales koolitustel meestest koguni 2,8 korda rohkem.

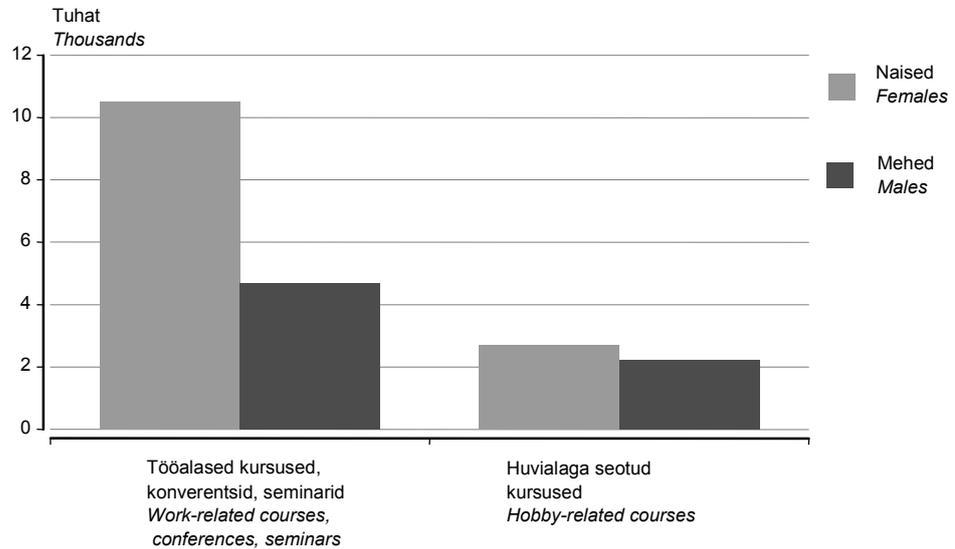
Joonis 3.4 **Huvialaga seotud kursustel osalenud, 2000–2005**  
Figure 3.4 *Participation in hobby-related courses, 2000–2005*



Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2000–2005  
Source: *Estonian Labour Force Survey 2000–2005*

Mehed on tööalase koolituse suhtes ükskõiksemad või lihtsalt ei tunne enesetäienduseks vajadust. Mees tunneb vajadust end koolitada siis, kui kursuse läbimine või sealt saadav kasu aitab täita tööalast või isiklikku eesmärki. 2000. aastal korraldatud täiskasvanute koolituse uuring näitas, et naised seevastu lähevad koolitusele ka juhul, kui koolitus on vaid enesearenduslik.

Joonis 3.5 **Kursustel osalenud kursuse liigi järgi, 2005**  
 Figure 3.5 *Course attendance by a course type, 2005*



Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2005  
 Source: *Estonian Labour Force Survey 2005*

**Kursustel osalesid enamjaolt tööga hõivatud isikud (80%)**

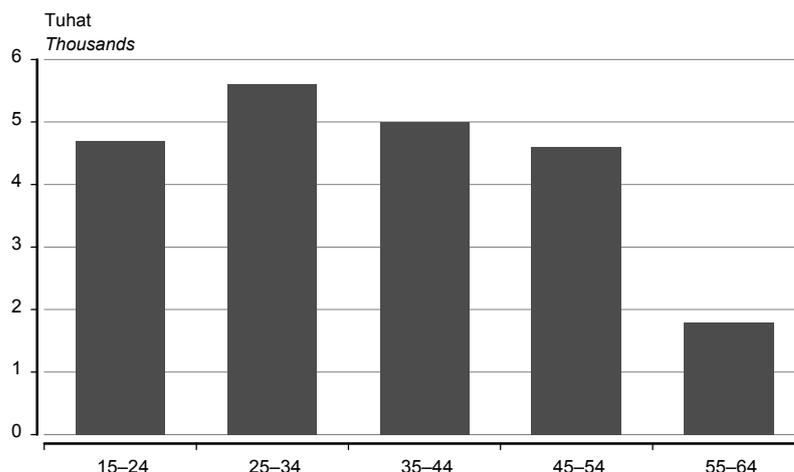
Tööturuameti korraldatavatel täienduskoolitustel käis 16% mitteaktiivsetest ja 4% töötutest. Et enamjaolt toimuvad kursused linnades asuvates õppekeskustes, on need linnaelanikele kättesaadavamad. Kursustel osales linlasi ligi 3500 võrra rohkem kui maaelanikke.

Kursustel käiakse peamiselt koolitusfirmades või õppekeskustes, neis toimus 47% kursustest. Töökohal toimub ligi viiendik kursustest, 15% kursustest toimub üldhariduskoolis, kutseõppeasutuses või kõrgkoolis, kümnendik konverentsil-seminaril. Tööalaste kursuste toimumiskoht ei erine kõikide kursuste üldisest, töökohal toimunud kursuste osatähtsus oli vaid veidi suurem (22%). Üle poole kursustest kestis alla nädala ja sisaldas keskmiselt 12 tundi.

**Ligi pool kursustel osalenutest oli kõrgharidusega**

Haridustaseme järgi vaadates selgub, et mida rohkem on inimene varem õppinud, seda rohkem soovib õppida ka edaspidi (lisas tabel 20 15–74-aastased soo, hariduse ja nelja viimase nädala jooksul kursustel osalemise järgi, 2005). Nimelt oli ligi pool kursustel käinutest kõrgharidusega, teise taseme haridusega osalejaid oli 38% ning esimese või madalama haridustasemega 12%. Kõige rohkem oli osalenute seas 25–34-aastasi (25%), ka 35–44-aastasi kursustel käijaid oli enam-vähem sama palju. Alla 25-aastased on veel suures osas tasemeõppes, seetõttu oli neid kursustel käijate hulgas pisut vähem, ehk viiendik osalejatest.

Joonis 3.6 Viimase nelja nädala jooksul kursustel osalenud vanuse järgi, 2005  
 Figure 3.6 Course participants during the last four weeks by age groups, 2005.



Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2005  
 Source: *Estonian Labour Force Survey 2005*

### Täienduskoolituse finantseerimine

Eestis on täiskasvanutele mõeldud täienduskoolitused suunatud enamasti maksejõulisele sihtrühmale, samuti noorematele ja kõrgharidusega inimestele. See seab teatud piirangud omal initsiatiivil kursustel osalemisele. Peamiselt finantseerib kursusi töandja.

**57% kursustel käinute eest maksis kursusetasu töandja**

Töölaste kursuste rahastamisel on osalejal endal väike roll, mis on ka loomulik, sest just töandja on huvitatud töötaja oskuste ja teadmiste täiendamisest ning on valmis selle nimel ka kulutama. Viimase kuue aasta jooksul on töandja rahastatavate kursuste osatähtsus vaheldumisi tõusnud ja langenud. Aastatel 2002–2004 inimeste isiklik finantseerimine vähenes, kuid 2005. aastal see jälle mõnevõrra suurenes.

2005. aastal tasus kursustel käinute eest 57% juhtudest töandja, kolmandik osalejaid tasus oma kursuste arved ise, 9% rahastati muudest allikatest ja väike osa oli neid, kelle eest maksis riigi tööhõivetalitus.

### 3.3. Kokkuvõtteks

- Ligi kaks kolmandikku ehk 60,3% tööealisest elanikkonnast kasutab arvutit.
- Iga päev või peaaegu iga päev Internetti kasutavaid 15–74-aastasi on 67% ning peamiselt tehakse Interneti-panga operatsioone ning saadetakse e-kirju.
- Arvutikasutajate seas on inglise keele oskajaid viis korda rohkem kui arvutit mitte kunagi kasutanute hulgas.
- 13% töötajatest peab oma haridustaset ametikohale mittevastavaks.
- Naisi osaleb koolituskursustel meestest kaks korda rohkem ja osalejad on enamjaolt tööga hõivatud (80%).
- Ligi pool kursustel osalenutest oli kõrgharidusega — mida rohkem on inimene varem õppinud, seda tõenäolisem on tema osavõtt ka mõnest täienduskoolitusest.

### 3. LIFELONG LEARNING

Anu Külaviir

#### 3.1. USE OF COMPUTERS AT WORK

One of the key issue of the Lisbon Strategy is the enhancement of the competitiveness of the European Union. At the same time, one of the most significant factor of the competitiveness is a person and his/her skills and knowledge. The economy develops very fast which also changes the labour market situation, continuous individual development and additional learning of people or, in short, lifelong learning becomes more and more topical.

Computer skills are important from the point of view of labour market flexibility as these skills enable, for instance, to make use of the teleworking methods. On the other hand, the use of computers provides a person with the possibility to develop continuously by means of web-based distance learning as well as by obtaining information independently.

According to the annex "Information technology in households" of the 2005 Estonian Labour Force Survey, there are 60.3% i.e. approximately two thirds of computer users among the population aged 15–74 in Estonia.

**Two thirds of the Estonian population use a computer**

People mainly use a computer at work (71%) and at home (36%). The younger population, 16–24-year-olds, mainly use a computer at home. Resulting from the status of students, the usage of computers in educational institutions rather than at home is at the second place. The shares of males and females are not different, although males use a computer to a certain extent also in airport terminals, hotels or other places, as females usually do not use a computer at the mentioned places.

The higher the educational level is, the bigger is the percentage of people using a computer at work. For example, people with primary education in general do not use a computer at work, because the nature of work does not demand it or they are learners who have no job. 29% of the people with secondary education and 58% of the people with higher education use a computer at work, which is certainly the result of more complicated duties, which require good computer skills and independent thinking.

Among Estonian working age population there are about 352,000 (34%) people who have never used a computer. The people under 15 and over 74 are excluded from the Estonian Labour Force Survey, therefore the share of computer users in the total population might be slightly different.

#### **The Internet users in urban and rural areas**

There are no major differences among the Internet users in urban and rural areas. It has been estimated that there are 245,700 i.e. 34% people in urban areas and 128,200 or 40% in rural areas who have never used a computer. The Internet access has been considerably expanded to rural areas during the last 5 years, the local libraries offer public Internet access and schools are also provided with computers and Internet access. One reason for the decrease in differences may be that people with knowledge in computers and the Internet have moved from bigger Estonian city apartments to rural municipalities close to the city i.e. to rural areas into own house and they wish to maintain their habitual standard of life with regard to the use of computer as well as the Internet also in their new residence.

**People in Hiiu county are at the top with regard to the use of the Internet**

The share of the Internet users by counties is the biggest in Hiiu county (Table 3.1) where two thirds of the working age population use the Internet, while the Internet users in Valga county account for less than half of the working age population.

#### **The use frequency of computer and the Internet**

73% of the everyday Internet users are employed, 23% inactive (mainly students) and 4% unemployed.

**67% of the Internet users use the Internet every day or almost every day.**

With regards to the Internet use frequency it deserves to be pointed out that an estimated 67% of the Internet users use the Internet every day or almost every day to a certain extent (Figure 3.1). Every fourth user uses the Internet at least once in a week and 7% of the users

at least once in a month. Only 2% use the Internet less than once in a month. There are an estimated 374,000 people who have never used the Internet among the Estonian population aged 15–74, whereas the share of females is over 50%. Approximately 22,000 people use a computer, but they have not yet discovered the Internet for themselves. The share of computer users who have not used the possibilities of the Internet was the smallest among the 15–29-year-olds. They were mainly living in cities.

### **The English language proficiency of the computer users**

The English language proficiency plays an important role in the use of computer. The operating systems of a computer and most of the programs are predominantly in English, therefore it is easier for the speakers of English to use a computer. For example, 88% of the people who have never used a computer cannot speak English, while 39% from the recent (on the 1st quarter of 2005) computer users do not speak English.

**The number of English speakers among the computer users is five times higher than the number of people who have never used a computer**

28% of the users who recently used a computer during the first quarter of 2005 can speak and write in English, one fifth can speak English on an everyday communication level and 14% understands English on an everyday communication level (Figure 3.2).

### **Purposes for the use of computers and the Internet**

Next we observe those people who permanently use the Internet and a computer at their main job. The preferences with regard to the use of the Internet are somewhat different for males and females. In total we see that the Internet banking use was on the first place among the activities, corresponding via e-mail on the second place and searching for the information on services/products on the third place (Table 3.2). Preferences of different genders differ somewhat with regard to the activities performed on the Internet.

**The main activity on the Internet is the Internet banking use**

By looking at the use possibilities or which activities on the Internet are mostly the domains of females and which of males, it can be observed that females tend to use the possibilities of acquisition of shares and other financial activities via Internet, engage in products-services sale, visit chat rooms and forums, search for a job and listen to the radio more than males. On the other hand, compared to females, males use the possibilities of e-education, participate in the work-related courses, download software and amuse themselves more with music and games on the Internet.

## **3.2. PARTICIPATION IN EDUCATION AND IN-SERVICE TRAINING**

In 2005, there are 27% of people with higher education in Estonia in general among the 15–74-year-old people. By looking the educational levels it appears that the number of people with secondary education is the biggest or half of the total working age population. The share of the people with a basic education or with an even lower educational level is 22.5%.

**13% of the employees regard their educational level as unsuitable for the position**

According to the data of the Labour Force Survey, 13% i.e. approximately 79,700 employed people regard their educational level not matching for the position. Most of them think that their educational level is higher than their present position demands. However, 17% find that their educational level is lower in comparison with the nature of work (table from the annex "Employed by gender and educational level and by work compatibility, 2005"). There are more females among the people with a higher education. Therefore there are more females who consider themselves overeducated.

### **Learning in formal educational system**

According to the data of the Estonian work force survey in 2005 it is estimated that there are 168,800 students i.e. those who acquire education in the formal educational system among the working age population. 87,800 of them are females and 81,000 males.

By definition, the students are regarded as inactive, yet 22% of the students work at the same time i.e. they are regarded as employed. By looking at the type of the education

acquired during learning, it appears that 44% i.e. the largest share of students wishes to acquire a general education. Slightly more than one third of the students acquire a higher education, incl. a master's and doctoral degree. Approximately 16% acquire a vocational education, which is slightly more than in 2004 and 3.4% acquire higher vocational education. There is a predominance of males among those who acquire general education as well as a vocational education, yet the number of females acquiring a higher education is 37% higher than that of males, 25,700 males and 35,300 females, respectively (Table 3.3.).

One reason behind the bigger motivation of females and their wish to acquire higher education may be the circumstance that the wages of females are smaller in comparison with males and females hope for a profitable position through the increase in the qualification, which would also help to improve the standard of life. The differences in wages are also in some other countries to the disadvantage of females. In Estonia females receive wages, which are approximately 25% smaller than that of the males. Young females postpone the creation of a family due to studying and career promotion in order to be economically secure. The adult education survey conducted in 2000<sup>1</sup> gives an overview of the motivating factors for the continuation of studying five years ago. Females consider self-education and the acquisition of a diploma more important than males, the more successful coping with work was more important for males.

### **Participation in in-service training**

The survey observed the latest period i.e. the last four weeks, when the person questioned participated in an in-service training. During the last four weeks in 2005, 2.1% of the working age population i.e. an estimated 21,700 persons aged 15–74 participated in courses, which is by ca 2,500 people less than last year and by 9,700 people less than in 2003. The participation in in-service training has decreased during the last three years. However, over the previous years there has also been some increases and decreases in the course participation rate (Figure 3.3).

**Twice as much females participated in courses compared to males**

These were mainly vocational courses and 56% of all the participants participated in them. Courses related to hobbies were on the second place, 23% of the participants participated in them. Whereas it is remarkable that while the number of females who participated in vocational courses and conferences exceeds the number of males approximately three times, the number of males and females who participated in hobby-related courses during the last four weeks was more or less equal, as also in 2002 (Figure 3.4 and 3.5.). The wish of the males to participate in hobby-related courses has been abruptly increasing and/or decreasing by last years, the biggest gender difference in hobby-related course attendance was in 2000, when as much as 2.8 times more females than males participated.

To conclude males are either more indifferent with regard to the vocational training or they just do not feel the need to develop themselves. Males feel the need for training only when the training or its benefits help them to fulfil a specific vocational or personal goal. On the other hand, females participate in courses also when it is only self-educative, as the adult education survey of 2000 also demonstrated.

**Mostly employed persons attended the courses (80%)**

16% were inactive and 4% unemployed of the people who attended the in-service training courses organised by the Labour Market Board. As the courses mainly take place in the training centres located in cities, they are more accessible to the residents of cities. Among course attendants there were approximately 3,500 residents of cities more than the people living in rural areas.

People mainly attend courses that are offered by training companies or training centres, 47% of the courses took place there. Approximately one fifth of the courses take place at the workplace, 15% at general education schools, vocational educational institution or institution of higher education, one tenth in conference-seminar. The place of the vocational courses is not different from the general place of all the courses, only the share of courses taking place

<sup>1</sup> The survey concerning the adult training in a enterprise as well as the corresponding survey on the level of a person shall take place in 2006. The data was not available at the time of the completion of the present article. Adult training was not studied as a separate survey during the years in between, but there was a small ad hoc module in the annual Labour Force Survey and the source material for the present analysis come from that. Therefore, some sections contain ideas from the 2000 survey precisely with regard to the incentive as the Estonian Labour Force Survey unfortunately did not study the incentives, at the same time, these incentives seem to be valid also at present.

at the workplace is slightly bigger (22%). The temporal durability of over half of the courses was less than a week and mainly consisted of 12 hours.

**Approximately half of the course attendants were people with higher education**

By looking at the educational level, it appears that the more a person has studied previously, the more he/she wishes to study in future (Table in the annex "15–74-year-old people by gender, education and course attendance during the last 4 weeks, 2005"). Namely, approximately half of the course attendants were people with higher education, 38% of the participants had secondary education and 12% with primary or lower primary educational level. The number of participants was the biggest among the population aged 25–34 (25%), the number of course attendants among 35–44-year-old people was more or less the same. People under the age of 25 are still in formal education to a great extent, therefore their share in the course attendants was slightly smaller or one fifth of the total number of attendants.

### **In-service training financing**

In Estonia most of the adult in-service training courses are directed at solvent target groups, also at younger people and people with higher education. This sets certain restrictions to those attendants who participate in a course at their own initiative. By observing the financing of courses, it turns out that the employer mainly pays for the courses.

**57% of the courses are paid by the employer**

The role of the participants as the financier of course is small, which is expected to be the interest of the employer that the employees develop their professional skills and knowledge, thus the employers are ready to pay for the courses. The share of the courses financed by the employer has alternately increased and decreased during the last six years. During 2002–2004, the financing from personal reserves decreased, yet the share has somewhat increased in 2005.

The employer has paid for 57% of the training attendants during the last four weeks in 2005, one third of the attendants paid for the courses themselves, 9% of the students paid from other sources and the employment office of the state paid for a small share of the course attendants.

### **3.3. Summary**

- Approximately two third i.e. 60.3 % of the working age population uses a computer.
- 67% of the 15–74-year-old people use the Internet every day or almost every day and they mainly perform Internet banking operations and send e-mails.
- The number of computer users who speak English is five times higher than the number of those who have never used a computer.
- 13% of the employees regard their educational level as unsuitable for their position.
- Twice as much females as males participate in the training courses and the attendants are mostly employed persons (80%).
- Approximately half of the course attendants were people with higher education — the more a person has studied previously, the more likely would he/she participate in a training course in the future.

## 4. SOTSIAALSETE GRUPPIDE ERINEVUSED TÖÖHÖIVES JA TÖÖTUSES

Raul Eamets, Kaia Philips, Margus Tuvikene

Kui Eesti astus Euroopa Liitu, sai aktuaalseks sotsiaalse sidususe teema, sest lihtsustatult võib väita, et Eestis on liberaalsete majandusreformide käigus ühiskonna sotsiaalsed aspektid tahaplaanile jäänud. Euroopa Liit ei vii ellu ühtset sotsiaalpoliitikat, kuid kuulumine liitu seab liikmesriikidele peale kirjutatud reeglite veel ka kirjutamata reeglid ja üks sellistest on kahtlemata sotsiaalse sidususe suurendamine ja inimeste võrdne kohtlemine.

Üks võimalik sotsiaalse sidususe/tõrjutuse hindamisviis on vaadata hõive- ja töötuse lõhesid erinevate gruppide kaupa. Hõivelõhe on kahe grupi tööhõivemäärade erinevus, töötuse lõhe on töötuse määrade erinevus.

Kui tööhõivemäärade erinevus on suur, siis näitab see madalama tööhõivemääraga grupi probleeme tööturul — see rühm ei ole kas ise huvitatud (õppimine, lapsehoolduspuhkus, vajadus hoolitseda teiste pereliikmete eest jmt) või ei saa mingitel põhjustel hõives osaleda (nt diskrimineerimine tööturul, sobivate töökohtade puudus jmt). Sellisel juhul võib täheldada teatud sotsiaalset tõrjutust kehvas seisus oleva grupi suhtes. Kui hõivelõhed on väikesed, siis on erinevate gruppide võimalused hõives osaleda suhteliselt sarnased ning see omakorda tähendab suuremat sotsiaalset sidusust ja inimeste võrdset kohtlemist (nt meestel-naistel, eestlastel-muulastel jne on sarnased võimalused hõives osaleda). Sarnaselt hõivelõhedele võib analüüsida ka töötuse lõhesid ehk erinevusi teatud gruppide töötuse määrades.

Samal ajal ei saa hõive- ja töötuse lõhede muutuste vaatlemisel teha üksüheseid järeldusi, vaid lisaks tuleb uurida, kas muutus on pigem positiivse või negatiivse mõjuga. Kui hõivelõhe absoluutväärtus teatud perioodi jooksul suureneb, siis ühe grupi olukord võrreldes teisega kas muutub paremaks või halvemaks. Kui hõivelõhe väheneb, siis võib samuti olla kaks efekti: positiivse efekti korral varem halvemas seisus olnud grupi hõive võimalused tööturul võrreldes teise grupiga paranevad; negatiivse efekti korral aga varem paremas seisus olnud grupi hõive võimalused halvenevad ning gruppide hõivemäärad muutuvad sarnasemaks.

Eestit kimbutava tööjõu puuduse tingimustes on oluline teada, milliste gruppide puhul on võimalik hõivet suurendada ning millised oleksid need tööjõu grupid, kellele rakendada erinevaid aktiivse tööturupoliitika meetmeid, et rohkem inimesi hõivesse tuua. Järgnevalt on võrreldud soolisi ja rahvuslikke hõive- ja töötuse lõhesid Eestis erinevate vanuse- ja haridusgruppide kaupa. Peale selle on analüüsitud erivajadustega ja erivajadusteta inimeste võimalusi hõive seisukohast.

### 4.1. Hõivelõhed

#### Soolised erinevused hõivatuses

Euroopa tööhõive strateegia üks eesmärgi on naiste tööjõus osalemise suurendamine ning sellega sooliste erinevuste vähendamine nii hõives, töötuses kui töö eest tasustamisel. Raportis „*Employment in Europe 2005*“ analüüsitakse EL25 ja EL15 riikide kaupa nii hõivemäärade, töötuse määrade kui ka sissetulekute soolisi erinevusi<sup>1</sup>. Raportis tõdetakse, et mõningane soolise erinevuse vähenemine on võrreldes 1997. aastaga saavutatud hõive ja töötuse määrades, kuid mitte sissetulekute puhul. Positiivsetest tendentsidest tuuakse ära naiste aktiivsuse kasv tööturul ning aktiivsete tööturumeetmete soodne mõju hõive suurenemisele Euroopa Liidu liikmesriikides keskmiselt.

2005. aastal oli 15–74-aastaste meeste tööhõivemäär Eestis 61,5% ja naistel 54,8%, seega oli meeste ja naiste hõivelõhe 6,7 protsendipunkti. Võrreldes viimast näitajat Euroopa Liidu keskmise hõivelõhega (tabel 4.1), on Eestis sooline sidusus tunduvalt suurem. Võrreldes 2004. aastaga on hõivelõhe Eestis oluliselt vähenenud tänu naiste hõive kiirele kasvule viimase aasta jooksul: hõivesse on selle aja jooksul sisenenud 10 500 naist; hõivatud

**Meeste ja naiste positsioonid EL-i ja Eesti tööturul muutuvad võrdsemaks**

<sup>1</sup> Vaata kogumikust „*Employment in Europe 2005*“ peatükki 3.4 „*Strengthening social cohesion and inclusion*“ lk 120–135.

meeste arv suurenes aasta jooksul vaid 1400 võrra. Esimesest peatükist selgus, et Eesti on küll täitnud Lissaboni strateegia kriteeriumi, mille järgi peaks 15–64-aastaste naiste tööhõivemäär 2010. aastaks olema 60%, kuid oleme suhteliselt kaugel üldise tööhõivemäära eesmärgi (15–64-aastaste tööhõive määr peaks olema 2010. aastal 70%) täitmisest. Seega erinevalt Euroopa Liidu paljude riikide eesmärgist tuua tööturule naised, peab Eesti aktiivsemalt tegutsema meeste tööhõive suurendamisega. Sellele vajadusele viitab ka meeste tööhõivemäärade üsna stabiilne tase ning mõningate vanusegruppide jätkuv hõive langus. Samal ajal on viimastel aastatel täheldatav naiste tööhõivemäärade pidev kasv.

Tabel 4.1 **Meeste ja naiste hõive ja töötuse määrade erinevused Euroopa Liidus (EL25), 1997–2004**

Table 4.1 *Disparities in employment and unemployment rates of males and females in the European Union (EU-25), 1997–2004*  
(protsendipunkti — percent points)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	
Hõivelõhe <sup>1</sup> EL25	19,1	18,8	18,1	17,6	17,0	16,3	15,8	15,2	Employment gap <sup>1</sup> EU-25
Hõivelõhe <sup>1</sup> Eestis	12,7	11	10	9,9	9,8	9,7	9,9	8,4	Employment gap <sup>1</sup> in Estonia
Töötuse lõhe <sup>2</sup> EL25		-3,3	-3,1	-2,9	-2,6	-2,3	-2,2	-2,1	Unemployment gap <sup>2</sup> EU-25
Töötuse lõhe <sup>2</sup> Eestis	0,9	2,0	2,5	1,9	0,7	1,1	0,3	1,5	Unemployment gap <sup>2</sup> in Estonia

<sup>1</sup> meeste ja naiste tööhõivemäärade erinevus; <sup>2</sup> meeste ja naiste töötuse määrade erinevus.

<sup>1</sup> disparity in employment rates of males and females; <sup>2</sup> disparity in unemployment rates of males and females.

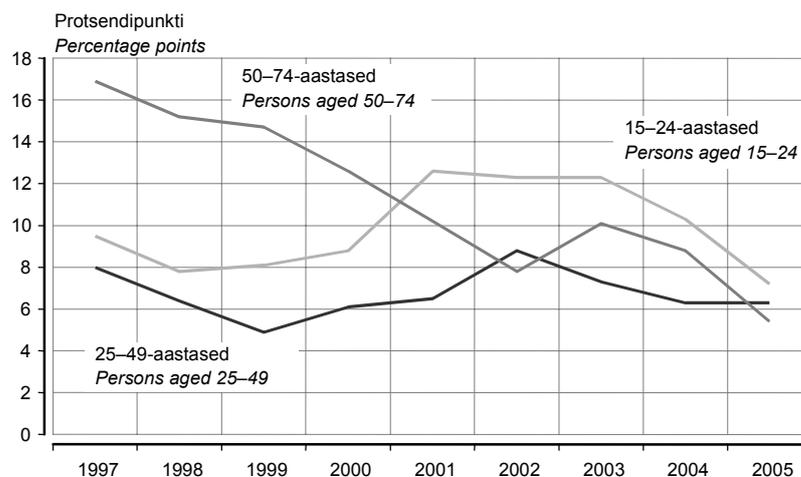
Allikas: *Employment in Europe 2005*, lk 124 (Eurostati andmed), Statistikaamet, tööjõu-uuringud.

Source: *Employment in Europe 2005*, p 124 (Eurostat data), Statistics Estonia, Labour Force Surveys.

**Meeste ja naiste hõivelõhe väheneb vanuse kasvades. Enim on kasvanud 50–74-aastaste naiste tööhõive**

Analüüsidest hõivet vanusegruppide kaupa näeme, et kõikides gruppides on meeste tööhõivemäär suurem kui naistel. Meeste ja naiste hõivelõhe väheneb vanuse kasvades: kõige väiksem hõivemäärade erinevus on vanemaealiste (50–74-aastased) ning kõige suurem noorte (15–24-aastased) puhul (joonis 4.1). Pärast kiirete struktuursete muutuste lõppu tööturul on hõivelõhed kõikides vanusegruppides tänu naiste suurenevale tööhõivele vähenenud. Arvestades üldist hõive mahajäämist Lissaboni kriteeriumitest, oleks vaja tööturule tuua uut tööjõudu, kuid vähe on järel neid sotsiaalseid grupe, mille kaudu saaks hõivet suurendada. Seega on seatud eesmärkide täitmiseks vajalikud ka struktuursed muutused majanduses ehk tööjõumahukas tootmine tuleks asendada kapitalimahuka tootmisega.

Joonis 4.1 **Meeste ja naiste hõivelõhed vanuse järgi, 1997–2005**  
Figure 4.1 *Gender gaps in employment by age, 1997–2005*



### Olulisemad tendentsid vanusegruppides

- Noorte tööhõivemäärad on teiste vanusgruppide näitajatest tunduvalt madalamad (2005. aastal meestel 32,2% ja naistel 25%). Võrreldes 1997. aastaga on täheldatav nii meeste kui naiste tööhõivemäärade märgatav vähenemine eelkõige seetõttu, et noored siirduvad enam ja õpivad kauem.
- 1998–2000. aasta majanduskriis tabas valusamalt 25–49-aastaseid naisi, kelle hõive tase vähenes kõige rohkem. 2002. aastast on nii naiste hõivemäär kui ka hõivatute absoluutne arv pidevalt tõusnud. Ühtlasi saab eeldada, et vanemapalk võib hakata fertiilses eas naiste hõive kasvu pidurdama ning nende hõive suurenemine pidurdub lähitulevikus. Meeste puhul on hõive suurenemine täheldatav alles 2004. aastast.
- 50–74-aastaste hõivelõhe on vaadeldud perioodil oluliselt vähenenud. Tõsi, meeste hõive määr on aastate jooksul olnud üsna stabiilne — 46,7–50,7%, samas on naiste tööhõivemäär tõusnud 1997. aasta 33,2%-st 2006. aastaks 44,5%-ni. Selle aja jooksul on vanemaealiste hõivatud naiste absoluutarv on kasvanud 23 500 võrra, meestel vaid 600 võrra.

Viimastel aastatel on probleemiks saanud tööjõu puudus, hõivesse on sisenenud eelkõige naised, vanemaealiste naiste puhul on hõivatute kasv olnud suurim. Ilmselt on selle põhjuseks uute töökohtade teke eelkõige teenindussektoris (kaubandus, hotellindus jmt). Kindlasti seab omad nõudmised majanduse struktuurile ka ühiskonna pidev vananemine, mis peaks kaasa tooma tervishoiu- ja hooldusasutuste laienemise. Teisalt mõjutab tööturu olukorda ka majanduse üldine globaliseerumine ja tehnoloogiline areng, mis eeldab muutusi nii haridussüsteemis (elukestev õpe, pidev õpe töökohal jne) kui ka tootmises ja üldises töökorralduses. Need protsessid eeldavad peale vanemaealiste tööturule naasmisele ka teiste gruppide hõive suurenemist.

### Hõive kasvu taga eelkõige teise ja kolmanda haridustasemega inimeste hõive suurenemine

Analüüsides hõive erinevusi haridustasemetega tuleb tõdeda, et esimese ja teise haridustaseme puhul on soolised erinevused suuremad kui kolmanda haridustasemega inimestel ehk kõrgharidus annab naistele paremad võimalused hõives osalemiseks. 1997. aastaga võrreldes on hõivelõhed kõikidel haridustasemetel vähenenud, eriti esimese haridustaseme puhul. Olulisemad tendentsid hõivelõhedes:

- Väikseimad tööhõivemäärad on iseloomulikud esimese haridustasemega inimestele (2005. aastal meestel 28,5% ja naistel 18,5%). Aastati on esimese haridustasemega meeste ja naiste hõivelõhe vähenenud, kuid selle taga on meeste tööhõive määra pidev langus. Naiste tööhõive on vaadeldavas grupis aastate jooksul suhteliselt stabiilne olnud. Seega on selle haridustasemega inimeste olukord tööturul pigem halvenenud. Kindlasti vajavad esimese haridustasemega inimesed täiendus- või ümberõpet, et muutuvates tööturuoludes paremini kohaneda ning mitte töötu staatusesse langeda.
- Teise haridustasemega inimeste olukord on tööturul alates 1997. aastast pigem halvenenud. Selle grupi mõningase hõivelõhe vähenemise taga on meeste tööhõivemäära kiirem langus. Hõive on kasvanud alles viimasel aastal. Selle grupi hõive kasv oli suurem kui teistel haridustasemetel, tunnistust sellest annab oskustöölise võimaluste suurenemine tööturul.
- Kolmanda haridustaseme puhul on tööhõivemäärad kõrgeimad nii meestel kui naistel, ühtlasi on hõivelõhe väikseim. Viimastel aastatel on hõivelõhe mõningal määral vähenenud tänu naiste hõivemäära väiksele kasvule ja meeste hõivemäära stabiilsusele.

### Eestlaste ja mitte-eestlaste hõive erinevused

Sotsiaalse sidususe aspektist on oluline analüüsida rahvuslikke erinevusi hõivatuses. 2005. aastal oli eestlaste ja muulaste hõivelõhe 2,4 protsendipunkti ehk viimase viie aasta madalaim. Eestlaste tööhõivemäär oli 58,7%, muulastel 56,3%. Võrreldes eelmise aastaga on eestlaste-muulaste hõivelõhe vähenenud, seda põhjustab muulaste suurem hõive kasv. Hõivelõhe vähenemine annab tunnistust rahvuse üha väiksemast tähendusest töölevõtmisel.

**Tööle võtmisel omab inimese rahvus järjest väiksemat tähtsust**

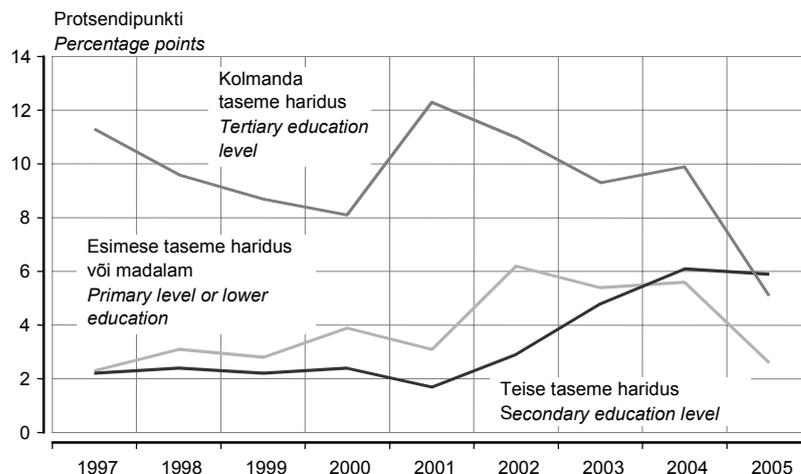
Eestlaste-muulaste soolised hõive erinevused olid 1997. aastal üsna sarnased (eestlastel meeste-naiste hõivemäärade erinevus 12,4 ja muulastel 13,2 protsendipunkti). Aastate jooksul on eestlastel meeste-naiste hõivelõhe oluliselt vähenenud (4,5 protsendipunkti 2005. aastal), selle taga on nii meeste tööhõivemäära vähenemine kui naiste tööhõivemäära suurenemine. Muulaste puhul on meeste-naiste hõivelõhe endiselt kõrgel tasemel (11,1 protsendipunkti) ning võib täheldada vaid väikest meeste hõivemäära langust ning naiste hõivemäära tõusu.

Vanusegruppide kaupa hõivet analüüsidis võib täheldada, et kuni 2004. aastani olid eestlaste-muulaste hõive erinevused sõltuvuses vanusest — mida vanemad inimesed, seda suuremad olid rahvuslikud erinevused<sup>2</sup>. 2005. aastal vähenes oluliselt aga 50–74-aastaste eestlaste ja muulaste hõivelõhe. Detailsem analüüs näitab, et tööturule on sisenenud vanemaealised muulastest naised, keda on siiani vaadeldud kui üht riskigruppi tööturul ning keda üleminekuperioodi struktuursed muutused üsna tugevalt mõjutasid. Olulisemad tendentsid vanusegruppides:

- Aastel 1997–2000 oli noorte eestlaste ja muulaste hõive peaaegu samasugune. Noorte hõive vähenes 38–39%-st 1997. aastal 31–32%-ni 2000. aastal, enamus noori siirdus õppima. Vahepealsetel aastatel ületas muulaste hõivemäär eestlaste oma, kuid paaril viimasel aastal on seis vastupidine olnud.
- 25–49-aastaste eestlaste ja muulaste hõivelõhe oli 2005. aastal 5,3 protsendipunkti — see on viimasel aastal vähenenud eelkõige tänu muulaste tööhõive määra kasvule.
- Vanemaealiste hulgas on hõivelõhe viimastel aastatel vähenenud. Eestlaste hõivemäärast kiiremini on kasvanud muulaste hõivemäärad. 1997. aastaga võrreldes on tööturule tulnud selles vanuses 15 300 eestlast ning 8800 muulast.

Analüüsidis hõivet haridustasemeti, leiab kinnitust fakt, et mida madalam on inimese formaalne omandatud haridustase, seda väiksemad on võimalused tööturul rakendust leida. Ka ei mängi madalamatel haridustasemetel rahvus erilist rolli ning eestlaste-muulaste hõivelõhed on suhteliselt väikesed. Kõrgeima haridustasemega inimeste puhul on aga eestlaste hõive olnud aastati märksa kõrgemal tasemel kui muulastel, kuid viimaste aastate jooksul on siingi hõivelõhe oluliselt vähenenud. Esimese ja kolmanda haridustaseme puhul on hõivelõhe vähenemise põhjuseks eestlaste hõive langus ning muulaste hõive tõus. Teise haridustaseme puhul on hõive kasvanud nii eestlastel kui muulastel ning hõivelõhe suurenemise taga on eelkõige eestlaste hõive kiirem kasv.

Joonis 4.2 **Eestlaste ja muulaste hõivelõhed hariduse järgi, 1997–2005**  
Figure 4.2 *Employment gaps of Estonians and non-Estonians by education, 1997–2005*



<sup>2</sup> Et hõivelõhe tuleb kõigi vanusegruppide puhul suurem kui keskmine näitaja, on seletatav eestlaste suurema mitteaktiivsusega (teatavasti näitab tööhõivemäär hõivatute suhet tööealise elanikkonda ning seega tuleb vanusegruppide võrdlemisel arvestada ka mitteaktiivsete ja töötute erineva arvuga vanusegruppides).

**Erivajadustega inimesed**

Kasvava tööjõupuudusega muutub väga aktuaalseks kõigi sotsiaalsete gruppide kaasamine tööellu. Üks selliseid sotsiaalseid gruppe, kelle hõivet on võimalik teatud määral suurendada, on erivajadustega inimesed.

Tööjõu-uuringus on erivajadustega inimeste eristamise aluseks pikaajaline haigus või puue. Kuna vastav küsimustik oli lisatud uuringule vaid 2002. aastal siis järgnev analüüs kajastabki 2002. aasta situatsiooni tööturul. Uuritav vanusegrupp oli 15–64-aastased.

**Erivajadustega inimeste olukord on ebavõrdsem**

Erivajadustega inimeste tööhõivemäär oli 48,2%, erivajadusteta inimestel 65,5%. Üldine valim oli 15–64-aastased, seega on üldine hõivelõhe gruppide vahel 17,3 protsendipunkti. Erivajadustega ja erivajaduseta 15–64-aastaste meeste hõivelõhe oli 2002. aastal 20,6 protsendipunkti (tabel 4.2). Naiste puhul oli hõivelõhe kolmandiku võrra väiksem — 14,2 protsendipunkti — seda peamiselt erivajaduseta naiste madalama tööhõivemäära tõttu.

Tabel 4.2 **Erivajadustega ja erivajadusteta inimeste tööhõive määrad ja hõivelõhed, 2002**  
 Table 4.2 *Employment rates and employment gaps of people with or without special needs, 2002*  
 (protsenti — percentages)

	Erivajadusteta inimeste tööhõivemäär <i>Employment rate of people without special needs</i>	Erivajadustega inimeste tööhõivemäär <i>Employment rate of disabled people</i>	Erivajadusteta ja erivajadustega inimeste hõivelõhe <i>Employment gap of people without and with special needs</i>	
<b>Mehed–naised</b>				<b>Males–females</b>
Mehed (15–64)	70,4	49,8	20,6	Males (15–64)
Naised (15–64)	61,0	46,8	14,2	Females (15–64)
<b>Vanusegrupid</b>				<b>Age groups</b>
Mehed (15–24)	34,4	27,4	7,0	Males (15–24)
Naised (15–24)	...	...	...	Females (15–24)
Mehed (25–49)	86,7	59,6	27,1	Males (25–49)
Naised (25–49)	75,7	60,9	14,8	Females (25–49)
Mehed (50–64)	75,8	45,1	30,7	Males (50–64)
Naised (50–64)	70,1	39,3	30,8	Females (50–64)
<b>Eestlased–muulased</b>				<b>Estonians–non-Estonians</b>
Eestlased (15–64)	66,1	49,6	16,5	Estonians (15–64)
Muulased (15–64)	64,4	45,8	18,6	Non-Estonians (15–64)
Eestlased (15–24)	27,6	27,1	0,5	Estonians (15–24)
Muulased (15–24)	28,8	...	...	Non-Estonians (15–24)
Eestlased (25–49)	82,5	62,0	20,5	Estonians (25–49)
Muulased (25–49)	78,1	57,1	21,0	Non-Estonians (25–49)
Eestlased (50–64)	73,5	42,9	30,6	Estonians (50–64)
Muulased (50–64)	71,1	39,7	31,4	Non-Estonians (50–64)
<b>Haridustase</b>				<b>Educational level</b>
Mehed (esimene haridustase)	33,3	21,5	11,8	Males (primary education)
Naised (esimene haridustase)	18,8	21,4	-2,6	Females (primary educational level)
Mehed (teine haridustase)	78,8	53,3	25,5	Males (secondary education)
Naised (teine haridustase)	64,1	48,2	15,9	Females (secondary education)
Mehed (kolmas haridustase)	90,3	76,6	13,7	Males (tertiary educationI)
Naised (kolmas haridustase)	80,8	64,9	15,9	Females (tertiary education)

Analüüsid erivajadustega inimeste hõivelõhesid vanusegruppides võib täheldada, et mida nooremad on inimesed, seda väiksemad on erinevused nende hõives. Kindlasti peegeldab see nooremate erivajadustega inimeste võimet infotehnoloogia ajastul paremini kohaneda. Siiski on erinevused suured ja meil on olemas selge varu inimestest, kes võiksid tööturul rakendatud olla. Eriti kehtib see 25–49-aastaste meeste kohta, kus hõivelõhe oli 2002. aastal 27,1 protsendipunkti (selles vanuses naiste hõivelõhe on meeste omast pea kaks korda väiksem — 14,8 protsendipunkti) ning 50–64-aastaste meeste ja naiste kohta, kus hõivelõhed olid üle 30 protsendipunkti.

Erivajadusteta ja erivajadustega eestlaste hõivelõhe oli 2002. aastal 16,5 protsendipunkti. Umbes samal tasemel oli ka muulaste hõivelõhe (18,6 protsendipunkti), kuid muulaste tööhõivemäärad jäid eestlaste näitajatele veidi alla. Analüüsid hõivelõhesid vanusegrupiti võib öelda, et eestlaste ja muulaste hõivelõhed on sarnased. Mõlema puhul kasvab koos vanusega ka hõivelõhe.

Haridustase mängib olulist rolli ka erivajadustega inimeste tööhõives. Nii erivajadustega kui erivajadusteta inimeste puhul kasvavad tööhõivemäärad koos haridustasemega. Samuti suureneb haridustaseme kasvades erinevus erivajadustega meeste ja naiste tööhõive määrades meeste kasuks. Naiste väiksemad hõivelõhed erinevate haridustasemetega kaupa tulenevad eelkõige erivajadusteta naiste suhteliselt madalatest tööhõivemääradest. Esimese haridustasemega või vähema haridusega naiste hõivelõhe oli koguni negatiivne (-2,6 protsendipunkti). See on ainus näide, kus erivajadustega inimeste tööhõivemäär ületab erivajadusteta inimeste oma. Selline olukord on tingitud erivajadusteta naiste väga madalast tööhõivemäärast.

## 4.2. Erinevused töötuse määrades

Sarnaselt hõivelõhedele võib analüüsida ka töötuse lõhesid — erinevusi teatud gruppide töötuse määrades. Jällegi tuleb arvude tõlgendamisel silmas pidada, et nii töötuse lõhe kasvamine kui ka kahanemine võivad olla nii positiivsete kui negatiivsete ilmingute peegeldused tööturul. Järgnevalt on analüüsitud meeste ja naiste ning eestlaste ja muulaste töötuse lõhesid erinevate vanuse- ja haridusgruppide kaupa.

### Soolised erinevused töötuse määrades

Peatüki alguses toodud tabelist 4.1 on näha, et töötuse lõhe on Euroopa Liidus keskmiselt negatiivne — naiste töötuse määr on kõrgem kui meestel. Eesti puhul on tendents vastupidine — meeste töötuse määr on kõrgem kui naiste oma. Põhjus võib siin olla tõenäoliselt meeste suurem tööturule orienteeritus, naised liiguvad töölt lahkudes rohkem mitteaktiivsusesse. Kuigi meeste mitteaktiivsus on aastatega kasvanud ja naiste oma vähenenud, on praegu siiski 70 000 mitteaktiivset naist rohkem kui meest.

### Naiste töötus väheneb kiiremini

2005. aastal oli 15–74-aastaste meeste töötuse määr 8,8% ja naistel 7,1% ning töötuse lõhe seega 1,7 protsendipunkti. Kuigi töötuse lõhe meeste-naiste vahel on aastate jooksul suurenenud, on tegemist positiivse nähtusega, sest nii meeste kui naiste töötuse määrad on aastate jooksul vähenenud. Lõhe kasvu põhjustab naiste töötuse määra kiirem vähenemine võrreldes meestega. Absoluutarvudes erinevust praktiliselt ei ole — nii meeste kui naiste hõive on alates 1997. aastast vähenenud 6700–6900 inimese võrra. 2005. aastal oli töötuid mehi 28 900 ja naisi 23 300.

Vanusegrupiti on meeste ja naiste töötuse määrade tendentsid olnud suhteliselt erinevad:

- 15–24-aastaste meeste ja naiste töötuse määr on aastate jooksul oluliselt kõikunud. 2005. aastal oli noorte meeste töötuse määr 16,6% ja naistel 14,9%. Noorte naiste olukord tööturul on kiiremini paranenud ja statistika näitab, et peale töötute arvu vähenemise on kahanenud ka mitteaktiivsete arv ning kasvanud hõivatute arv. 15–24-aastaste meeste puhul on töötute hulk küll vähenenud, kuid suurem osa neist on liikunud mitteaktiivsusesse, mis suure tõenäosusega tähendab õpingutele siirdumist.
- 25–49-aastaste meeste ja naiste töötuse määrad on aastate jooksul olnud suhteliselt sarnasel tasemel. 2005. aastal oli töötuse lõhe 0,8 protsendipunkti ehk praktiliselt olematu. Meeste töötuse määr oli 7,9% ja naistel 7,1% — mõlemad on vaadeldava perioodi madalaimal tasemel. Sarnaselt nooremale vanusegrupile on ka siin naiste puhul nii töötus kui mitteaktiivsus võrreldes eelmise aastaga vähenenud ning hõive kasvanud. Meeste puhul on töötus küll vähenenud, kuid peale hõive kasvu on suurenenud ka mitteaktiivsete arv<sup>3</sup>. Viimastel aastatel on meeste mitteaktiivsuse põhjuste hulgas suurenenud haiguse või vigastuse tõttu tööturult kõrvale jäänud meeste arv. Suurenenud on ka nende meeste arv, kellel on vajadus hoolitseda laste või teiste pereliikmete eest.
- 50–74-aastaste meeste ja naiste töötuse lõhe oli 2005. aastal 2,3 protsendipunkti. See näitaja on võrreldes eelmise aastaga tõusnud, kuid muutused tööturul on olnud positiivsed. Oluliselt on vähenenud vanemaealiste naiste töötuse määr — aastaga 6,7%-st 4,7%-ni. Samas on meeste töötuse määr vähenenud 7,7%-st

<sup>3</sup> Vanusegrupi suurus vaadeldes ei ole mitteaktiivsete kasv märkimisväärne olnud. 25–49-aastaste vanusegrupis oli 2005. aastal 280 000 meest, mitteaktiivsus suurenes 7000 võrra.

**Tööturul on tähtis pigem inimese haridustase kui tema sugu**

7,0%-ni. Võrreldes 2004. aastaga on töötu staatusest lahkunud 800 meest ning 1700 naist.

Haridustasemeti on töötuse määrad suhteliselt erinevad: mida kõrgem haridustase, seda madalam on töötuse määr. Seega tuleb tõdeda, et haridus annab teatava eelise tööturul. Kui vaadelda meeste ja naiste töötuse määrasid erinevatel haridustasemetel, siis töötuse lõhed on suhteliselt väikesed (esimesel haridustasemel) või praktiliselt olematud (kolmandal haridustasemel).

- Esimese haridustaseme puhul on meeste töötuse määr kõrgem kui naistel. Ilmselt aktsepteerivad naised rohkem lihtsamaid töid ning sageli ka madalamat palka. Palju uusi töökohti tekkinud just teenindussektoris, kus väga kõrget haridustaset ei nõuta.
- Teise taseme hariduse puhul on töötuse määrad nii meestel kui naistel suhteliselt sarnasel tasemel, on küll üksikuid aastaseid kõikumisi, kus kas meeste või naiste töötuse määr on kõrgem. Üldine tendents on töötuse määrade vähenemine nii meestel kui naistel alates 2000. aastast ning 2005. aastaks saavutati vaadeldud perioodi madalaimad töötuse määrad.
- Ka kolmanda taseme hariduse puhul on töötuse lõhed praktiliselt olematud. Meeste kõrgeim töötuse määr oli 2001. aastal, naistel 2000. aastal — alates sellest ajast on töötuse määrad nii meestel kui naistel vähenenud. Seega saab tõdeda, et tööturul on tähtis pigem inimese haridustase kui sugu.

**Eestlaste ja mitte-eestlaste töötuse lõhe**

Eestlaste töötuse määr on kogu aeg olnud madalam kui muulastel. Eestlaste ja muulaste töötuse lõhe on alates 1997. aastast kõikunud -5,4 ja -9,2 protsendipunkti vahel (2005. aastal oli töötuse lõhe -7,6 protsendipunkti). Sugude kaupa on eestlaste-muulaste töötuse lõhed suhteliselt väikesed. 2005. aastal oli eesti meeste ja naiste töötuse lõhe 2,8 protsendipunkti, see on võrreldes eelmiste aastatega suurenenud tänu naiste töötuse märgatavalt kiiremale vähenemisele. 2005. aastal oli muulaste meeste-naiste töötuse lõhe -0,3 protsendipunkti, võrreldes eelneva aastaga on muulastest meeste töötuse määr kiiremini vähenenud.

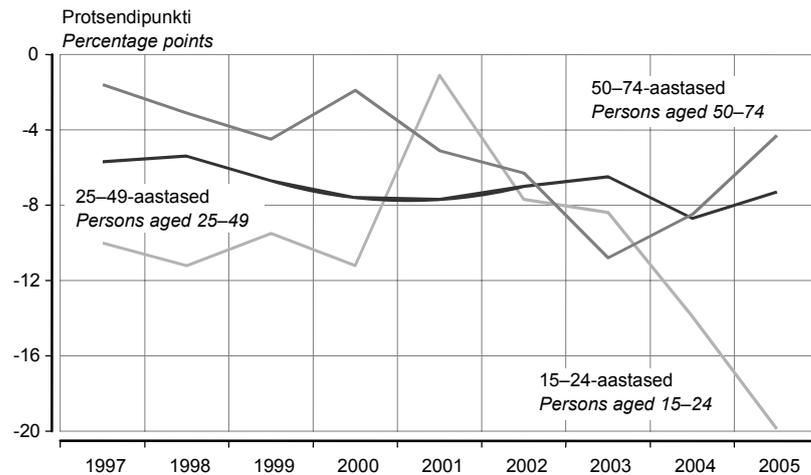
**Hoolimata erinevuste vähenemisest keskealised muulased tööturul eestlastest ebavõrdsemas olukorras**

Analüüsidest töötuse erinevusi vanusegrupiti tuleb tõdeda töötuse määrade väga suurt erinevust noorte eestlaste ja muulaste puhul (-19,9 protsendipunkti), samal ajal teistes vanusegruppides sellist drastilist erinevust ei ole.

- 15–24-aastaste eestlaste ja muulaste töötuse lõhe oli 2005. aastal viimase üheksa aasta suurim (joonis 4.3). See tulenes noorte eestlaste töötuse määra olulisest langusest viimase aasta jooksul (17%-st 2004. aastal 9,5%-ni 2005. aastal). Muulastest noorte töötuse määr püsis eelmise aasta tasemel (vastavalt 30,9% ja 29,4%). Samas absoluutarvused vaadeldes oli 2004. aastal eestlastest ja muulastest noorte töötute arv praktiliselt sama (7800 eestlast ja 7400 muulast), kuid 2005. aastaks oli eestlastest noorte töötute arv vähenenud 3200 võrra ning muulastest noorte töötute arv vaid 800 võrra.
- 25–49-aastaste eestlaste ja muulaste töötuse lõhe oli 2005. aastal -7,3 protsendipunkti, muutused töötuse määrades on sarnased nooremale vanusegrupile. Võrreldes eelmise aastaga on töötusest lahkunud 1600 eestlast ja 3400 muulast (eelkõige muulastest mehed).
- Vanemaalaste eestlaste ja muulaste töötuselõhed on aastate jooksul olnud väikseimad, 2005. aastal oli töötuse lõhe -4,3 protsendipunkti. Viimastel aastatel on see näitaja oluliselt vähenenud tänu muulaste töötuse määra langusele.

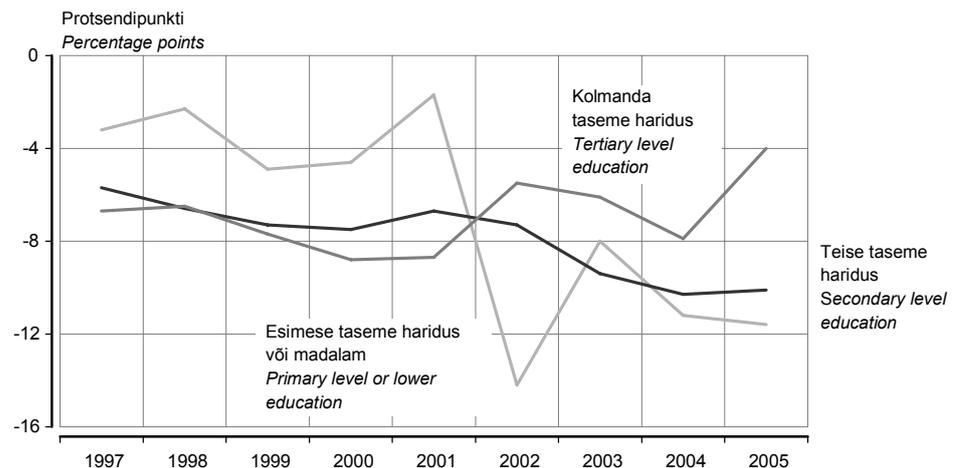
Kolmanda haridustasemega eestlaste ja muulaste töötuse lõhe on vähemalt 2005. aastal enam kui kaks korda väiksem kui esimese ja teise haridustaseme töötuse lõhe, seega annab kõrgem haridustase rohkem võimalusi ka muulastele.

Joonis 4.3 Eestlaste ja muulaste töötuse lõhed vanuse järgi, 1997–2005  
Figure 4.3 Unemployment gaps of Estonians and non-Estonians by age, 1997–2005



Vaadates joonist 4.4 võib kokkuvõtvalt öelda, et madalama haridustasemega (esimene ja teine haridustase) inimeste puhul on eestlaste ja muulaste töötuse erinevused suurenenud ja kõrgeima haridusega (kolmas tase) inimeste puhul vähenenud.

Joonis 4.4 Eestlaste ja muulaste töötuse lõhed hariduse järgi, 1997–2005  
Figure 4.4 The unemployment gaps of Estonians and non-Estonians by education, 1997–2005



### 4.3. Kokkuvõtteks

- Hõivelõhesid analüüsid võib väita, et üldiselt on hõivelõhed erinevate vanusegruppide, soo ning rahvuse vahel vähenenud. Surenevas tööjõupuuduses on aktiivsemad olnud pigem naised. Tööturule on eelkõige naasnud vanemaealised naised, kelle hõivatus on viimaste aastate jooksul oluliselt kasvanud. Meeste tööhõivemäärades on alles viimastel aastatel täheldatav mõningane suurenemine. Riskigrupi (nt vanemaealised mitte-eestlastest naised) kuuluvate inimeste hõive võimalused hakkavad paranema.
- Erivajadustega inimeste hõivelõhe võrreldes erivajadusteta inimestega on väga suur — vahe hõivemäärades on peaaegu 20 protsendipunkti. Mida nooremad on inimesed, seda väiksemad on hõive erinevused. Ilmselt annab erivajadustega noortele võimaluse tööturul osaleda parem kohanemisvõime ning paremad infotehnoloogilised teadmised. Kõrgema haridustasemega erivajadustega inimeste hõivemäär on kõrgem.
- Sotsiaalsete gruppide töötuse lõhe on viimastel aastatel samuti vähenenud. Naised lahkuvad töötusest pigem hõivesse, mehed liiguvad nii hõivesse kui ka mitteaktiivsusesse. Ühtlasi on viimastel aastatel kasvanud töötuse lõhe mitte-eestlastest ja eestlastest noorte vahel — kui eesti noorte töötus on oluliselt vähenenud, siis mitte-eestlastest noorte töötute arv on vähenenud vaid veidi.

## 4. DISPARITIES IN SOCIAL GROUPS IN EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT

**Raul Eamets, Kaia Philips, Margus Tuvikene**

*The theme of social cohesion became very actual when joining the European Union, because the social aspects of the society have remained in the background during liberal economic reforms. The European Union does not exercise a common social policy, however, the membership in the European Union sets additional unwritten rules to the Member States and one of such rules is the strengthening of social cohesion and equal treatment of people.*

*One possibility to evaluate the social cohesion/exclusion is to examine the employment and unemployment gaps by different groups. An employment gap is a disparity between the employment rates of two groups; unemployment gap is a disparity between unemployment rates.*

*A great disparity in employment rates indicates that the group with a lower employment rate has problems in the labour market: either the group is not interested (studying, parental leave, need to take care of other family members, etc.) or it cannot for any reason participate in the employment (e.g. discrimination in the labour market, shortage of suitable jobs, etc.). In such case a certain social exclusion of those people at a disadvantage can be observed. If the employment gaps are small, the possibilities of different groups with regard to the participation in the employment are relatively similar and that in return stands for a greater social cohesion and equal treatment of people (e.g. Estonians and non-Estonians, males and females, etc. have similar opportunities with regard to the participation in the employment). Similar analysis of employment gaps can be used in case of the analysis of unemployment gaps or disparities in the employment rates of different groups.*

*At the same time, one-to-one conclusions cannot be drawn in the treatment of changes in employment and unemployment gaps. Therefore it must be examined whether the influence of change is rather of a positive or a negative nature. If the absolute value of employment gap increases during a certain period, the situation of one group improves or deteriorates in comparison with the other group. If the employment gap decreases, there can also be two effects: in case of a positive effect, the employment opportunities of those people who were earlier at a disadvantage in the labour market will improve in comparison with the second group; in case of a negative effect, the employment opportunities of those people who were earlier at an advantage will deteriorate and the employment rates of the groups will become more similar.*

*In the assailing conditions of labour force shortage in Estonia it is important to know in case of which groups it is possible to increase employment and in which employment groups various measures of active labour market policy are applicable to integrate more people into the employment. Employment and unemployment gaps on grounds of gender and nationality by different age and education groups in Estonia are subsequently compared. In addition, the different opportunities of people with or without special needs are analysed from the point of view of employment.*

### 4.1. Employment gaps

#### **Gender disparities in employment**

*One target of the European Employment Strategy is to increase the participation of females in the labour force and together with that to decrease gender disparities in employment, unemployment and in remuneration. In the report "Employment in Europe 2005", gender disparities in employment rates, unemployment rates and in income are analysed by EU-25 and EU-15 states<sup>1</sup>. The report acknowledges that a decrease in gender disparities has been achieved to a certain extent in employment as well as unemployment rates in comparison with 1997, but not in case of income. The growth of activity of females in the labour market*

<sup>1</sup> See chapter 3.4 "Strengthening social cohesion and inclusion" in the collection "Employment in Europe 2005", p. 120-135.

and the positive effect of active labour market measures on the employment increase in the Member States of the European Union are mentioned as a positive trend on average.

**The position of males and females in the labour markets of the EU and Estonia are becoming more equal**

In 2005 the employment rate for 15–74-year-old males in Estonia was 61.5% and for females 54.8% and the employment gap between males and females is therefore 6.7 percentage points. By comparing the last indicator with the average employment gap of the European Union (Table 4.1), the gender cohesion in Estonia is considerably greater. In comparison with 2004, the employment gap in Estonia has decreased significantly and that is due to the fast growth of employment of females in the last year: 10,500 females have entered into employment during the last year; while the number of employed males increased only by 1,400 a year. The first chapter showed that Estonia has fulfilled the criterion of the Lisbon Strategy, according to which the employment rate of 15–64-year-old females should be 60% by 2010, at the same time we are relatively far from the fulfilment of the target of the general employment rate (the employment rate of the 15–64-year-old people should be 70% in 2010). Therefore, differently from the targets of other members of the European Union — to bring females to the labour market — Estonia must act more actively with regard to the increase of opportunities of employment for males. A relatively stable level of the employment rates for males and the continuing employment decline for some groups also point to this need. At the same time, a steady growth of the employment rates for females during the last years can be observed.

**Gender gaps in employment decreases with the increase of age. The employment of 50–74-year-old females has increased the most**

By analysing the employment by age groups we see that the employment rate for males is greater than that of females in all groups. Gender gap in employment decreases with the increase of age: the gap in employment is the smallest in case of elderly people (50–74-year-old people) and the biggest in case of young people (15–24-year-old people) (Diagram 4.1). The employment gaps in all age groups have decreased after the rapid structural changes in the labour market came to an end and that is due to the increasing employment of females. Taking our general employment gap from the Lisbon criteria into consideration, there is a need to bring new labour force to the labour market, at the same time there are only some social groups left where it is possible to increase employment significantly. Therefore, structural changes in the economy i.e. labour-intensive production should be replaced with capital-intensive production are also necessary for the fulfilment of the goals.

**The significant trends in age groups are:**

- The employment rates of young people are considerably lower than the indicators of the other age groups (in 2005 for males 32.2% and for females 25%). In comparison with 1997, a noticeable decline in employment rates of males as well as of females can be observed and that is primarily due to the fact that the transitional period of young people is greater and they also study longer.
- In case of 25–49-year-old people, the economic crisis of 1998–2000 affected those females more whose employment rate decreased to a larger extent. The employment rate of females as well as the absolute number of employed has steadily increased since 2002. At the same time, it can be assumed that parental benefit may inhibit the growth of employment of those females in a childbearing age and that the growth of their employment decelerates in the nearest future. A increase of employment for males is observable only from 2004.
- The employment gap of the 50–74-year-old people has decreased significantly during the reference period. The employment level for males has stayed at a relatively stable level of 46.7–50.7% by years, while the employment rate for females has increased from 33.2% in 1997 to 44.5% in 2006. During this period, the absolute number of elderly employed females has increased by 23,500, at the same time in case of males the number has increased only by 600.

During the last years, when the labour shortage has become into a problem, primarily females have entered into employment and the greatest number of employed has been elderly females. Obviously the reason is the creation of new jobs primarily in the service sector (trade, hotel trade, etc.). The steady aging of the society certainly sets its own demands to the structure of the economy, which should result in the expansion of health care and care institutions. On the other hand, the labour market situation is also affected by the general globalisation of economy and technological development, which presumes the changes in the education systems (lifelong learning, continuous training at the workplace,

etc.) as well as in production and general work organisation. In addition to the return of the elderly people to the labour market these processes also presume the increase of employment for other groups.

**The increase of employment of primarily those people with II and III educational level is behind the employment growth**

By analysing the employment disparities by educational levels it must be acknowledged that in case of the primary and secondary education the gender disparities are greater than in case of people with the tertiary education i.e. higher education gives females better opportunities for the participation in employment. In comparison with 1997, the employment gaps in all educational levels have decreased and especially significantly the primary education. The more significant trends in the employment gaps are:

- Smaller employment rates are characteristic to the people with primary education (in 2005, 28.5% of males and 18.5% of females). The gender gaps in employment of the primary education have decreased by years, but the steady decline of the employment rate of males is primarily behind it. The employment of females in the observed group has been relatively stable over the years. Thus, the situation of the people with that educational level in the labour market has deteriorated rather than improved. The people with that educational level certainly need in-service training or re-training in order to adjust better to the changing conditions of the labour market and to avoid unemployment.
- The situation of the people with secondary education in the labour market has deteriorated rather than improved since 1997. The slight decline of the employment gap in this group results from the fast decline of the employment rate of males. The employment has increased only during the last year. At the same time, the employment growth in this group was greater than at any other educational levels, which confirms that the opportunities of skilled workers have started to increase in the labour market.
- In case of the tertiary education, the employment rates are the highest in case of males as well as in case of females; at the same time the employment gap is the smallest. The employment gap has decreased to a certain extent during the last years and this is due to the small growth of the employment rate of females and the stable employment rate of males.

### **Employment disparities of Estonians and non-Estonians**

It is also important to analyse national disparities in employment from the aspect of social cohesion. In 2005 the employment gap between Estonians and non-Estonians was 2.4 percentage points, which is the lowest indicator of the last five years. The employment rate of Estonians was 58.7%, of non-Estonians 56.3%. The employment gap of Estonians and non-Estonians has decreased in comparison with the previous year and this is caused by the greater employment growth of the non-Estonians than that of the Estonians. The decline in the employment gap confirms that nationality has a declining significance in the recruitment.

**The nationality of a person has a declining significance in recruitment**

In 1997, the employment gender disparities of Estonians and non-Estonians were quite similar (gender disparity of employment rates of Estonians 12.4 and of non-Estonians 13.2 percentage points). The gender employment gap of Estonians has significantly decreased over the years (4.5 percentage points in 2005) which is due to the decline of the employment rate for males as well as the growth of the employment rate of females. At the same time, the gender employment gap of non-Estonians has still remained at a high level (11.1 percentage points) and we can observe only a small decline of the employment rate of males and a small growth of the employment rate of females.

By analysing employment by age groups it may be observed that the employment disparities of Estonians and non-Estonians were dependent on the age until 2004: the older the people were, the greater were the national disparities<sup>2</sup>. In 2005 the employment gap of 50–74-year-

<sup>2</sup> The greater employment gap for all age groups in comparison with the average indicator is explained with the fact that inactivity among Estonians is significantly higher than among non-Estonians (as is known, the employment rate demonstrates the ratio of the employed against the ratio of the working age population and thus the different number of inactive and unemployed people in case of different age groups must also be taken into consideration by comparing the different age groups).

old Estonians and non-Estonians decreased significantly. A more detailed analysis demonstrates that elderly non-Estonian females have entered the labour market. So far they were regarded as one risk group in the labour market and were quite strongly affected by the structural changes of the transitional period. Most significant trends by age groups are:

- From 1997 to 2000, the employment of young Estonians and non-Estonians was almost at a same level. The employment of the young people declined from 38–39% in 1997 to 31–32% in 2000 and most of the young people went to study. There was a situation during the in-between years when the employment rate of non-Estonians exceeded the rate of Estonians, but the situation has been reverse during the last couple of years.
- The employment gap of 25–49-year-old Estonians and non-Estonians was 5.3 percentage points in 2005, which has decreased during the last year mainly due to the growth of the employment rate for non-Estonians.
- The employment gap for the age group of the elderly people has declined during the last years. The employment rates for Estonians have increased, but the employment rates for non-Estonians have increased with faster pace. All in all, 15,300 Estonians and 8,800 non-Estonians have entered the labour market in this age group in comparison with 1997.

By analysing employment by educational levels, it can also be confirmed that the lower the formal educational level is, the smaller are the opportunities of finding employment in the labour market. At the same time, the nationality at a lower educational level does not play particular role and the employment gaps for Estonians and non-Estonians are relatively small. In case of people with a higher educational level, the employment of Estonians has been at considerably high level during the years than that of the non-Estonians. Yet during the last years a significant decline of the employment gap has also occurred. In case of the primary and tertiary educational level, the employment decline for Estonians and the employment increase for non-Estonians are behind the decline in employment gap. In case of the secondary educational level, the employment has increased for Estonians as well as for non-Estonians and the rapid growth of employment for Estonians has caused the increase of employment gap.

### **Disabled people**

In connection with the continuously increasing labour force shortage, the involvement of all social groups into the labour market is becoming very topical. One of such social groups, whose employment can be increased to a certain extent, is the disabled people.

A long-term illness or disability serves as a basis for the differentiation of disabled people in the Labour Force Survey. The correspondent questionnaire has been added to the survey only in 2002 and that is why the following analysis reflects the situation of the labour market in 2002. The age group under survey was the 15–64-year-old people.

#### **Disabled people are at a disadvantage in comparison with a common person**

The employment rate for disabled people was 48.2%, for people without special needs 65.5%. The general sample was 15–64-year-old people, thus the general employment gap for the two groups is 17.3 percentage points. The employment gap for 15–64-year-old males with or without special needs was 20.6 percentage points in 2002 (Table 4.2). The employment gap for females was by one third smaller – 14.2 percentage points – mainly due to the lower employment rate for females without special needs.

By analysing the employment gaps of disabled people by age groups it occurs that the younger the people are, the smaller are their employment disparities. It certainly reflects the ability of younger disabled people to adapt better to the information technology age. However, it must be acknowledged that the disparities are large and we have a clear reserve of people who could be employed in the labour market. It particularly applies to 25–49-year-old males, where the employment gap was 27.1 percentage points in 2002 (employment gap of females in that age was nearly two times lower than that of the males – 14.8 percentage points) and to 50–64-year-old males and females where the employment gaps were over 30 percentage points.

*The employment gap of Estonians without or with special needs was 16.5 percentage points in 2002. The employment gap of non-Estonians was approximately at the same level (18.6 percentage points), while the employment rates of non-Estonians were lower than that of the Estonians. By analysing the employment gaps by age groups it appears that the employment gaps of Estonian and non-Estonians are similar by age groups. The employment gap increases with the age in case of both groups.*

*Educational level plays an important role also in the employment of disabled people. The employment rates increase with the educational level in case of people with as well as without special needs. The disparity in the employment rates of males and females with special needs also increases with the increase of educational level and that in favour of the males. At the same time, the smaller employment gaps of females by different educational levels result primarily from the relatively low employment rates of females without special needs. The employment gap of females with the primary educational level or with a smaller educational level was negative (-2.6 percentage points). This is the only case when the employment rate of disabled people exceed that of the people without special needs and such a situation is caused by the very low employment rate of females without special needs.*

## **4.2. Disparities in unemployment rates**

*Unemployment gaps or disparities in unemployment rates of certain groups can be analysed similarly to the employment gaps. By the interpretation of the numbers it must be kept in mind that the growth or decline of unemployment gap may both reflect the positive as well as negative phenomena in the labour market. The analysis of unemployment gaps of males and females and of Estonians and non-Estonians by different age and education groups follows.*

### **Gender disparities in unemployment rates**

*Table 4.1 at the beginning of the chapter depicts that the unemployment gap is negative on the average in the European Union, i.e. the unemployment rate of females is higher than the unemployment rate of males. An opposite trend can be observed in Estonia — the unemployment rate of males is higher than the unemployment rate of females. A greater orientation of males to the labour market may be named as a reason for it, while females move more toward inactivity when they leave work. Although with years the inactivity of males has increased, the inactivity of females has declined. There are still 70,000 inactive females more than males today.*

#### **The unemployment of females declines faster than of males**

*In 2005 the unemployment rate of 15–74-year-old males was 8.8% and of females 7.1% and thus the unemployment gap 1.7 percentage points. Although the gender gap in unemployment has increased during the years, it is a positive feature because the unemployment rates of males as well as of females have declined during the years. A faster decline of the unemployment rate of females in comparison with that of the males is behind the gap growth. At the same time, there is practically no disparity in the absolute numbers, the unemployment of males as well as of females has declined by 6,700–6,900 people since 1997. In 2005 the total number of unemployed males was 28,900 and that of females 23,300.*

*The trends in unemployment rates of males and females by age groups have been relatively different:*

- *The unemployment rate of 15–24-year-old males and females has fluctuated considerably with years. In 2005 the unemployment rate of young males was 16.6% and that of females 14.9%. The situation of young females has improved faster in the labour market and the statistics demonstrate that in addition to the decline in the number of unemployed the number of inactive has decreased and the number of employed has increased. The number of unemployed has decreased in case of 15–24-year-old males, but most of them have moved to inactivity, which means they are very likely to study.*

- The unemployment rates of 25–49-year-old males and females have been relatively stable. The unemployment gap was 0.8 percentage points in 2005 i.e. practically non-existent. The unemployment rate of males was 7.9% and of females 7.1% and both indicators are at the lowest level on the reference period. Similarly to the younger age group, the unemployment as well as the inactivity of females has decreased and the employment has also increased in comparison with last year. The unemployment of males has decreased but the number of inactive males has increased in addition to the employment growth<sup>3</sup>. By looking at the reasons for inactivity for males we can see that the number of those males who have left the labour market due to an illness or injury has increased over the last years, while the number of males who take care of children or other family members has also increased.
- In 2005 the unemployment gap of 50–74-year-old males and females was 2.3 percentage points. The given indicator has increased in comparison with last year, but the developments in the labour market have been positive. The unemployment rate of elderly females has declined to an important extent — from 6.7% to 4.7% in one year. At the same time, the unemployment rate of males has decreased from 7.7% to 7.0%. In comparison with 2004, 800 males and 1,700 females have left the status of unemployed in one year.

**The educational level of a person is more important than his/her gender in the labour market**

The unemployment rates are relatively different by educational levels: the higher the educational level, the lower is the unemployment rate. Thus it should be acknowledged that education is an advantage in the labour market to a certain extent. By observing the unemployment rates of males and females with different educational levels, the unemployment gaps are relatively small (by the primary educational level) or practically non-existent (by the tertiary educational level).

- The unemployment rate is higher in case of males with the primary education than that of the females. In comparison with males, females apparently accept more often menial jobs and also lower salary. Many new jobs have been created in the service sector where a very high education is not required.
- The unemployment rates of males and females with the secondary education are at a relatively similar level, though some annual fluctuations occur, when the unemployment rate of either males or females is higher. The general trend is the decline of the unemployment rates of males and females since 2000 and by 2005 the lowest rates of unemployment levels were achieved in the surveyed period.
- The unemployment gaps in case of the tertiary education are also practically non-existent. The highest unemployment rate of males was in 2001, of females in 2000. Since that the unemployment rates of males and females have decreased. Therefore, it can be admitted that the educational level of a person is more important than his/her gender.

### Unemployment gap of Estonians and non-Estonians

The unemployment rate of Estonians has been at a considerably low level than the unemployment rate of non-Estonians. The unemployment gap of Estonians and non-Estonians has fluctuated since 1997 between -5.4 and -9.2 percentage points (the unemployment gap in 2005 was -7.6 percentage points). The unemployment rates of Estonians — non-Estonians by gender were relatively small. In 2005 the unemployment gap of Estonian males and females was 2.8 percentage points, which has increased in comparison with last years and that due to the considerably fast decline of the unemployment rate of females in comparison with males. In 2005 the unemployment gap of non-Estonian males and females was -0.3 percentage points, the unemployment rate of non-Estonian males has declined faster in comparison with last year.

<sup>3</sup> By looking at the whole age group, the growth of inactive people has not been remarkable. There were 280,000 males in total in the age group of 25–49-year-olds in 2005, the inactivity increased by 7,000.

**Although the disparities have decreased, in the labour market the primary-aged non-Estonians are still at a disadvantage in comparison with the primary-aged Estonians**

By analysing the unemployment disparities by age groups it must be admitted that there is a very large disparity in unemployment rates of young Estonians and non-Estonians (-19.9 percentage points), while there is no such drastic disparity in unemployment rates of other age groups.

- In 2005 the unemployment gap of 15–24-year-old Estonians and non-Estonians was the highest of the last nine years (Diagram 4.3). This was the result of the significant decline of unemployment rate of young Estonians over the last year (from 17% in 2004 to 9.5% in 2005). The unemployment rate of young non-Estonians remained at the same level with last year (30.9% and 29.4%, respectively). While looking at the absolute numbers, then in 2004 the number of unemployed young Estonians and non-Estonians was at a practically same level (7,800 Estonians and 7,400 non-Estonians), though by 2005 the number of unemployed young Estonians has decreased by 3,200 and the number of unemployed young non-Estonians only by 800.
- The unemployment gap of 25–49-year-old Estonians and non-Estonians was -7.3 percentage points in 2005, the developments in unemployment rates were similar to the younger age group. In comparison with the last year, 1,600 Estonians and 3,400 non-Estonians have left unemployment (primarily non-Estonian males).
- The unemployment gaps of elderly Estonians and non-Estonians have been smaller over the years; the unemployment gap was -4.3 percentage points in 2005. The indicator has significantly decreased over the last years and that is primarily due to the decline in the unemployment rate of non-Estonians.

The unemployment gap of Estonians and non-Estonians with the tertiary educational level in 2005 is at least more than two times lower than the unemployment gap of the primary and secondary educational level, thus a higher education provides more opportunities also to non-Estonians. It could be concluded (Figure 4.4) that in case of the people with a lower educational level (primary and secondary education) the unemployment disparities of Estonians and non-Estonians have increased and in case of people with the highest educational level (tertiary level) decreased.

### 4.3. Summary

- By analysing the employment gaps, it appears that the employment gaps have generally decreased by different age groups, gender and nationality. Females have been more active than males in the increasing labour force shortage. Elderly females have mostly returned to the labour market; their employment has significantly increased over the last years. To some extent a growth can be observed by the employment rates of males over the last years. The employment possibilities of the people belonging to a risk group (e.g. elderly non-Estonian females) are starting to improve.
- The employment gap of disabled people is very large in comparison with the people without special needs; the gap in employment rates is nearly 20 percentage points. The younger the people are, the smaller are the employment disparities. A better adjustment ability and better knowledge of information technology give young disabled people the opportunity to participate in the labour market. The higher the educational level of disabled people is, the higher is their employment rate.
- The unemployment gap of different social groups has also decreased over the last years. Females leave unemployment more likely for employment, while males move to employment as well as to inactivity. At the same time, the unemployment gap of young non-Estonians and Estonians has increased over the last years — while the unemployment of young Estonians has significantly decreased, the number of young non-Estonian unemployed has decreased only to some extent.

## 5. TÖÖTERVISHOID

Ivo Ratas, Urve Kask

### 5.1. Tööõnnetused Eestis

„Töö laad ja töökorraldus on muutumas enam kliendi- ja teadmistepõhiseks. Euroopa tööjõud on samuti ümber kujunemas: see vananeb, meeste domineerimine väheneb, tööjõud muutub juhusest sõltuvamaks ja raskemini jälgitavaks, hajudes väikestesse ettevõtetesse. Selle tulemusena on tervishoiuküsimused keerukamaks läinud ning meil tuleb tööohutuse ja töötervishoiu-uuringute käsitlemiseks ja vastavasisuliste probleemide ennetamiseks uusi lähenemisviise leida.“

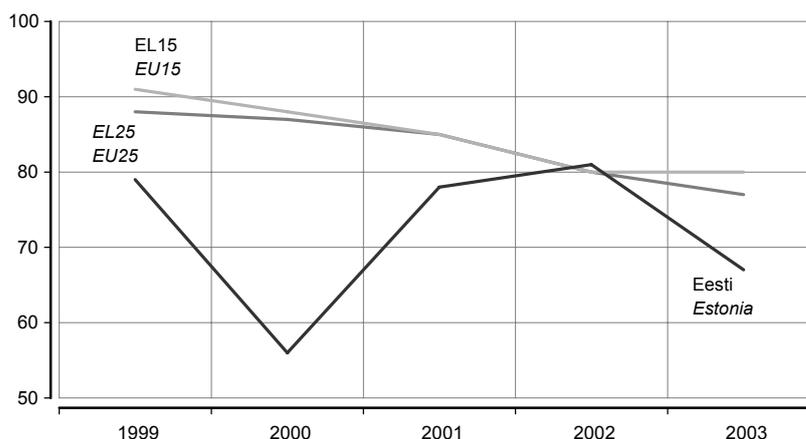
Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri direktor Hans-Horst Konkolewsky

**Aastas juhtub 100 000  
töötaja kohta 564  
tööõnnetust**

Eestis ei lähe füüsilisest isikust ettevõtjatega (FIE) ja töövõtulepingu alusel töötajatega juhtunud õnnetused arvesse tööõnnetusena, vaid olmetraumana. Niisiis saab tööõnnetuse korral rääkida ainult lepingulistest töötajatest. Riikidevaheliseks võrdluseks on loodud struktuurindikaator — esinemissagedus —, mis kajastab õnnetuste toimumissagedust 100 000 töötaja kohta. Eestis on see aasta-aastalt suurenenud, kuid viimasel kolmel aastal siiski stabiliseerunud 550 juures (2005. aastal 564). EL15-s oli 2003. aastal tööõnnetuste keskmine esinemissagedus 5043. Paljuski on see tingitud seaduse erinevustest, kuid peamine põhjus, miks Eestis EL15-ga võrreldes tööõnnetusi nii vähe on, peitub siiski selles, et sageli jäetakse õnnetusest teatamata. Kui võtta eelduseks, et surmaga lõppenud õnnetustest teatatakse alati, näeme Eesti jaoks hoopis kurvemat pilti: 2005. aastal oli fataalsete õnnetuste esinemissagedus 4,0 (2003. aastal veel 5,2), EL15 keskmine oli aga 2,5. Niisiis on Eestis surmajuhtumite sagedus kaks korda suurem kui Euroopas.

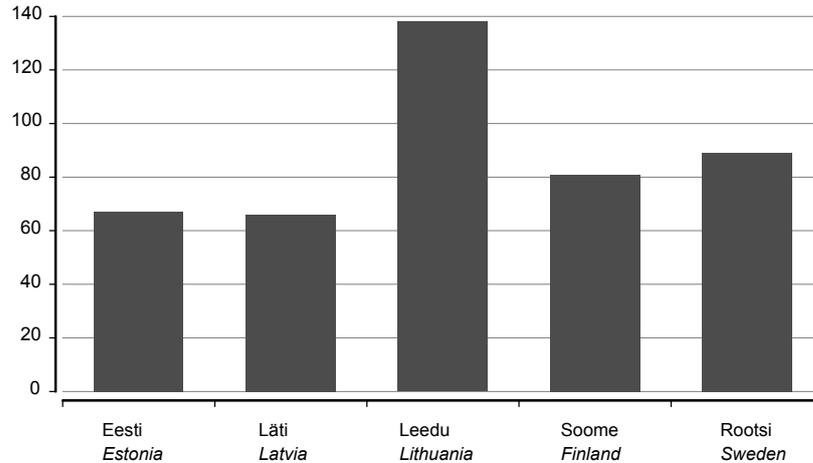
Suurim on esinemissagedus riikides, kus tööõnnetuste puhul on tegu kindlustuspõhise süsteemiga — õnnetuses kannatanu on maksimaalselt huvitatud, et õnnetus registreeritakse tööõnnetusena. Eestis on tööõnnetustest teatamine aga seadusega tööandja kohustuseks tehtud. Olenevalt sellest, kas tegu on olmetrauma või tööõnnetusega, on rahaline vahe kannatanu jaoks 20%. Tööõnnetuse puhul hüvitatakse töötajale 100% saamata jäävast palgast. Võib oletada, et tööandjad on tihti huvitatud selle vahe katmisest omavahenditest, et mitte maksta trahve halbade töötingimuste tõttu.

Joonis 5.1 **Fataalsed tööõnnetused, 1999–2003**  
Figure 5.1 *Fatal occupational accidents, 1999–2003*  
(1998 = 100)



Allikas: Eurostat  
Source: Eurostat

Joonis 5.2 **Fataalsed tööõnnetused, 2003**  
 Figure 5.2 *Fatal occupational accidents, 2003*  
 (1998 = 100)

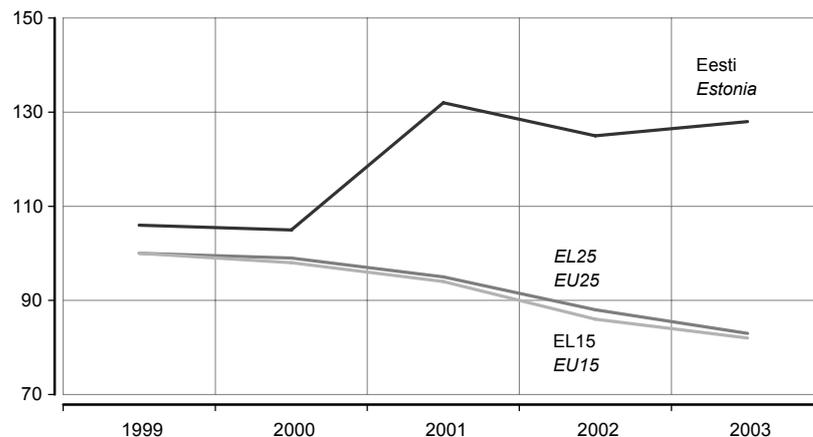


Allikas: Eurostat  
 Source: Eurostat

**Rahvusvaheliselt paistab Eesti silma raskete tööõnnetuste arvu kiire kasvuga**

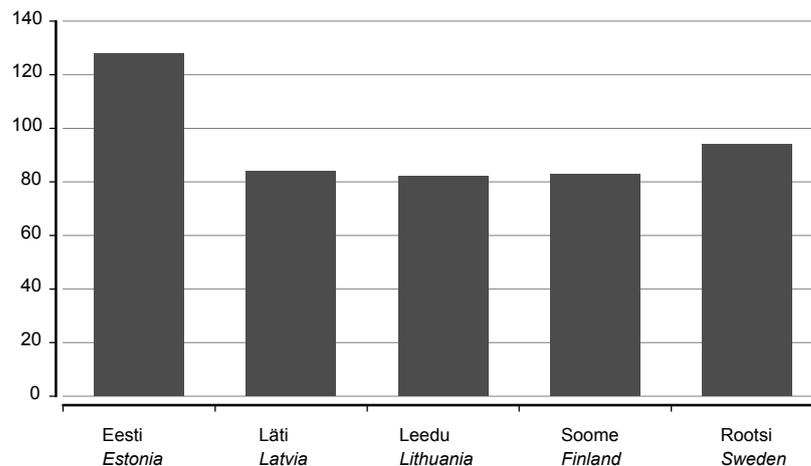
Rahvusvahelises võrdluses annab parema pildi esinemissageduse muutus ajas. Kui vaadelda fataalsete õnnetuste esinemissageduse muutust 1998. aasta suhtes (1998 = 100), on Eestis 2003. aastal surmaga lõppenud õnnetuste arv vähenenud. Võrreldes olukorda teiste Euroopa Liidu riikidega (EL25 või EL15), on Eestis fataalsete tööõnnetuste langus olnud suurem, seda võib pidada positiivseks tendentsiks. Võrdluses lähinaabrite Läti, Leedu, Soome ja Rootsi, paistab Eesti silma pigem positiivse poole pealt (joonis 5.2). Ometi ei ole raskete tööõnnetuste puhul olukord nii positiivne. Kui EL25 on raskete tööõnnetuste esinemissagedus võrreldes 1998. aastaga langenud ligikaudu viiendiku, siis Eestis on raskete tööõnnetuste arv aastatel 1999–2003 kogu aeg kasvanud ning aastaks 2003 (võrreldes 1998. aastaga) oli tõus ligikaudu kolmandik. Raskete tööõnnetuste arv Eestis ületab tunduvalt lähinaabrite näitajad. Üldistatult võib öelda, et Eestis on surmaga lõppenud tööõnnetuste esinemissagedus suur, samuti kinnitab raskete tööõnnetuste kasvutempo, et töökeskkonnaga on Eestis suuri probleeme, millele tuleks enam tähelepanu pöörata.

Joonis 5.3 **Rasked tööõnnetused, 1999–2003**  
 Figure 5.3 *Serious occupational accidents, 1999–2003*  
 (1998 = 100)



Allikas: Eurostat  
 Source: Eurostat

Joonis 5.4 **Rasked tööõnnetused, 2003**  
 Figure 5.4 **Serious occupational accidents, 2003**  
 (1998 = 100)



Allikas: Eurostat  
 Source: Eurostat

Aastatel 1995–2005 kasvas registreeritud tööõnnetuste arv 1,4 korda, tööl toimunud õnnetuste arv suurenes enam — 1,7 korda. Ühelt poolt on tööõnnetusi rohkem mitmesuguste ohutusnõuete eiramise tagajärjel, kuid teiselt poolt mõjutab administratiivset näitajat ka õnnetuste parem registreerimine ja seadusemuudatused. Alates 1999. aastast makstakse kõigi tööõnnetuste korral ajutise töövõimetuse hüvitist 100% keskmisest tulust (varem ainult töandja süül juhtunud tööõnnetuste puhul). Aegreas näitab seda ka 1999. aastal mõnevõrra suurem õnnetuste kasv — 621 õnnetust enam kui eelmisel aastal, tavaliselt suurenes õnnetuste arv aastas keskmiselt 100–300 juhu võrra. Samamoodi ei näita 2003. aasta tööõnnetuste koguarvu langus nende õnnetuste vähenemist, vaid taas seadusemuudatust, mille kohaselt 1. juulist 2003 ei käsitleta tööõnnetusena tööteel juhtunud õnnetusi.

Tabel 5.1 **Tööõnnetused Eestis, 1995–2005**  
 Table 5.1 **Occupational accidents in Estonia, 1995–2005**

Aasta	Töötajad	Tööõnnetused				Fataalsed õnnetused			
		kokku	tööl	tööteel	esinemis-sagedus	kokku	tööl	tööteel	esinemis-sagedus
Year	Workers	<i>Occupational accidents</i>				<i>Fatal</i>			
		<i>total</i>	<i>at work-place</i>	<i>commuting</i>	<i>incidence rate</i>	<i>total</i>	<i>at work-place</i>	<i>commuting</i>	<i>incidence rate</i>
1995	656 100	2 460	1 987	473	302,9	61	61	-	9,3
1996	645 600	2 251	1 881	370	291,4	46	46	-	7,1
1997	617 200	2 368	1 959	409	317,4	50	50	0	8,1
1998	606 500	2 664	2 204	460	363,4	60	56	4	9,2
1999	579 300	3 285	2 723	562	470,1	52	47	5	8,1
2000	572 500	2 965	2 428	537	424,1	27	26	1	4,5
2001	577 700	3 293	2 421	872	419,1	36	30	6	5,2
2002	585 500	4 033	3 115	918	532,0	39	35	4	6,0
2003	594 300	3 783	3 230	553	543,5	33	31	2	5,2
2004	595 500	3 326	3 326	-	558,5	34	34	-	5,7
2005	607 400	3 425	3 425	-	563,9	24	24	-	4,0

Allikas Tööinspektsioon  
 Source: The Labour Inspectorate

Ettevõtte põhitegevusala järgi toimus 2005. aastal kõige rohkem tööõnnetusi töötlevas tööstuses (1364 ehk 40% kõigist õnnetustest), hulgi ja jaekaubanduses (365 ehk 11%) ja ehituses (300 ehk 9%). Raskeid tööõnnetusi oli 2005. aastal kõige rohkem töötlevas tööstuses (377), ehituses (118) ning hulgi ja jaekaubanduses (109). Surma sai 24 palgasaajat, mis on viimase aastakümne väikseim arv. Suhtarvult ehk 100 000 töötaja kohta

oli tööõnnetusi ettevõtte põhitegevusala järgi kõige rohkem töötleva tööstuse valdkonnas, nagu kemikaalide ja keemiatoodete tootmine, puidutöötlemine, mööblitööstus.

Aastas lähevad tööõnnetused Eesti riigile maksma ligi 80 miljonit krooni\*. See hõlmab nii ajutise töövõimetuse hüvitist, ravikulu, kulusid alalise töövõimetuse katteks, surmajuhtumitest põhjustatud kadu kui ka halduskulusid. Kuid see on rahaline pool. 2005. aastal jäi alaliselt töövõimeks 160 tööinimest, neljale perele hakati maksma toitjakaotust, surma sai 24 inimest. Kõik see on põhjustanud hingelisi tragöödiad, kuid raisanud ka inimressurssi, mida napib niigi tööjõu vanusstruktuuri muutumise tõttu. Üle 60% tööõnnetuste kulutustest läheb arvestuslikult alalise töövõimetuse katteks (prognoositud oodatava eluea tabelite alusel), viiendik ajutise töövõimetuse hüvitisteks.

Kümnest tööõnnetusest seitse juhtub meestega, sest mehed töötavad ohtlikumatel tegevusaladel. Samasugune on meeste ja naiste suhe ka raske tervisekahjustuse saanute ja tööõnnetuse tagajärjel hukkunute puhul. Ühtlasi on täheldatav, et noortega juhtub tööõnnetusi enam. Vanuses 15–19 juhtus 124 tööõnnetust, vanuses 20–24 oli õnnetusi üle poole tuhande ehk 14% kõigist tööõnnetustest, vanuses 25–29 aga 384 ehk 11,3%. Tööõnnetustes viga- ja surmasaanute osatähtsus hõivatutest on kahel viimasel aastal püsinud 0,56% juures, samal ajal oli see 15–24-aastaste seas kaks korda kõrgem (1,1% vastava vanusegrupi töötajatest). Seega tuleks tunduvalt rohkem tähelepanu pöörata noorte tööohutusele ja selle tagamisele. 2005. aastal nimetati tööõnnetuste põhjuseks sageli puudulikku töökeskkonna sisekontrolli (20%), aga ka väljaõpet ja juhendamist (17% kõigist põhjustest) ning riskianalüüsi puudumist (17%), järgnesid töövahendi (seadme, tööriista jne) mittevastavus tööohutusnõuetele ja töötaja tööohutusnõuete rikkumine.

## 5.2. Kutsehaigused

Kutsehaigusi registreeriti Eestis aastal 2005 kõigest 97. Ka siin on tegemist alaregistreerimisega, kuid see tuleneb seadusest. Eestis ei loeta töökeskkonna ohuteguri põhjustatud haigusi kutsehaiguseks, see aga annab haiguste tõlgendamiseks erinevaid võimalusi. Samuti on meil viimase 15 aasta ümberstruktureerimise tõttu paljud inimesed töötanud väga erinevates valdkondades ja raske on öelda, milline töökoht algselt haiguse põhjustas.

Tabel 5.2 **Kutsehaigused Eestis, 1995–2005**  
Table 5.2 *Occupational diseases, 1995–2005*

Aasta Year	Kokku Total	Esinemissagedus Incidence rate
1995	145	22,1
1996	159	24,6
1997	198	30,5
1998	269	42,0
1999	359	58,5
2000	355	57,1
2001	282	48,8
2002	129	22,0
2003	101	17,0
2004	132	22,2
2005	97	16,2

Allikas. Tööinspeksioon  
Source: *The Labour Inspectorate*

Kõige sagedasemaks esmalt diagnoositud kutsehaigestumiseks on Tööinspeksiooni andmetel mitmesugused ülekoormushaigused (nt seljahaigused, õlaliigese- ja õlavõtmehaigused). Ülekoormushaigusel võib olla üks diagnoos, kuid tavaliselt pannakse mitu kliinilist diagnoosi. Samuti on täheldatav ülekoormushaiguste sagenemine — kui 2004. aastal oli ülekoormushaiguseid 50%, siis 2005. aastal oli neid juba 65% ning 35–44-aastaste seas oli see enim diagnoositud haigus. Ülekoormusest põhjustatud kutsehaiguse väljakujunemisel on oluline füüsiline koormus (raskuste teisaldamine, sundasendid- ja liigutused, staatilise lihaspingega ehk hoiakutöö jne), millele lisandub ka

\* 2003. aastal töötati Tööinspeksiooni ja Taani Töökeskkonnaameti koostööprojekti käigus välja mudelid tööõnnetuse maksumuse arvutamiseks. Esitatud arvestuslik suurus kajastab kulutusi riigi tasandil 2005. aastal. Allikas: Tööinspeksioon, Haigekassa, Sotsiaalkindlustusamet

töökeskkonna mikrokliima (niiskus, tuuletõmme, temperatuur) toime, mis võib soodustada haiguse väljakujunemist.

Teine enim diagnoositud kutsehaigus on mürast põhjustatud kuulmislangus. Vähenenud on vibratsiooni tekitatud tervisekahjustuste arv, sest ettevõtetes on kasutusele võetud palju uusi ohutusnõuetele vastavaid töövahendeid, samuti on töötajad varustatud isikukaitsevahenditega.

2005. aastal registreeris Tööinspeksioon 397 tööst põhjustatud haigestumist. Kolmandiku neist hõlmas müratekkene kuulmislangus. Diagnoositi ka kolm tööst põhjustatud kopsuhaigust ja 14 nahahaigust, ülejäänud haigestumised on tingitud füüsilisest koormusest. Üldistatult võib öelda, et tööst põhjustatud haigestumise peamised ohutegurid on füüsiline koormus ja müra.

### 5.3. Kokkuvõtteks

- Surmaga lõppenud tööõnnetuste arv on vähenenud ning jõudnud viimase kümne aasta kõige madalamale tasemele — 24 juhtu aastas.
- Euroopa Liiduga võrreldes on Eestis surmaga lõppenud tööõnnetuste esinemissagedus peaaegu kaks korda suurem.
- Enim tööõnnetusi 100 000 töötaja kohta toimub töötleva tööstuse valdkonnas, nagu kemikaalide ja keemiatoodete tootmine, puidutöötlemine ja mööblitööstus.
- Meestega juhtub tööõnnetusi rohkem kui naistega, põhjuseks asjaolu, et mehed töötavad enam ohtlikel tegevusaladel.
- Kõige sagedasem diagnoositud kutsehaigus on ülekoormushaigus.

## 5. OCCUPATIONAL HEALTHCARE

Ivo Ratas, Urve Kask

### 5.1. Occupational accidents in Estonia

*"The nature and organisation of work is becoming more client and knowledge based. The European labour force is also changing: it is ageing, the domination of males decreases, the labour force is becoming dependent from chance and more difficult to follow scattering to small companies. As a result of this, health issues have become more complicated and we have to find new approaches to address the surveys in matters of occupational safety and health and to prevent the corresponding problems."*

Hans-Horst Konkolewsky, the director of the European Agency for Safety and Health at Work.

**There are 564 occupational accidents per 100,000 employees a year**

The peculiarity of Estonia is the situation, where the accidents happened to self-employed persons and employees working on the basis of a contract for services do not count as occupational accidents but as off-the-job injuries. Therefore, we can include only contracted employees in addressing the theme occupational accident cases. A structural indicator, "the incidence rate", which reflects the frequency of accidents per 100,000 employees has been created in order to compare different states. The indicator for Estonia has increased from year to year, however, it has stabilised to 550 cases during the last three years (564 was the reading for 2005). In comparison with 2003, the average incidence rate of EU-15 was 5043. To a great extent it is caused by a different legislation, yet the main reason for the low indicator of Estonia compared to EU-15 still lies in the underreporting of accidents. If we assume that fatal accidents are generally reported to 100%, it is not always true in Estonia: in 2005, the incidence rate of fatal accidents was 4.0 (yet the correspondent reading for 2003 was 5.2), the average of EU-15 was 2.5. Therefore, the frequency of death cases in Estonia is two times higher in comparison with Europe.

The incidence rate is the highest in the states where occupational accident cases are connected with an insurance-based system i.e. the victim is absolutely interested in the reporting of the accident as occupational accident. The system for reporting of occupational accidents in Estonia is according to the law the obligation of the employer. The monetary difference for the employee is 20%, depending on the fact whether it was an off-the-job injury or an occupational accident. In case of the latter, 100% of the not received salary shall be compensated. It could be assumed that employers are often interested in covering this difference from their own funds in order not to pay a fine for the inadequate working conditions.

**In the international context, Estonia stands out for its fast growth of serious occupational accidents**

The change of incidence rate in time gives a better overview in the international context. If we observe the change of incidence rate of fatal accidents in relation to 1998 (1998 = 100), the number of fatal accidents in Estonia in 2003 has decreased. Comparing the situation in the Member States of the European Union (EU 25 or EU 15), the decline of fatal occupational accidents in Estonia has been bigger, which could be regarded as a positive trend. In comparison with the closest neighbours Latvia, Lithuania, Finland and Sweden, Estonia stands out from a positive side (Figure 5.2.). Yet the situation is not that positive with regard to serious occupational accidents. While the incidence rate for 25 Member States of EU in comparison with 1998 had decreased by approximately one fifth, then in Estonia the number of serious occupational accidents during the period 1999–2003 has continuously grown and by 2003 the growth has been approximately one third in comparison with 1998. Again in comparison with the closest neighbours, it must be acknowledged that the number of serious occupational accidents in Estonia exceeds the indicators of the closest neighbours to a considerable extent. In general it can be stated that the incidence rate of fatal occupational accidents in Estonia is high, in addition, the growth rate of serious occupational accidents confirms that there are serious problems connected with the working environment in Estonia to which more attention should be paid.

During the period 1995–2005, the number of registered occupational accidents increased 1.4 times, while the number of accidents at workplace increased the most — 1.7 times. On the one hand, there are more occupational accidents due to ignoring the diverse safety

requirements; on the other hand, the increased registrations of accidents as well as the amendments to laws also influence the administrative indicator. Since 1999, a benefit for temporary incapacity for work has been paid to 100% from the average income in case of all occupational accidents (previously only in case of occupational accidents where the employee was considered guilty). This is also demonstrated by the somewhat bigger growth of accidents in 1999 — 621 accidents more than in last year. The annual number of accidents increased on average from 100 to 300 cases in a year. Also the decline in total number of occupational accidents in 2003 does not demonstrate a decline in occupational accidents, but the amendment in laws, according to which starting from 1 July 2003, an accident during commuting is not deemed to be an occupational accident.

In 2005 the majority of occupational accidents by principal activities of a enterprise occurred in the processing industry (1,364 or 40% of all accidents), in wholesale and retail trade (365 i.e. 11%) and in construction business (300 i.e. 9%). In 2005 the number of serious occupational accidents was the biggest in the processing industry (377), in construction business (118) and in wholesale and retail trade (109). 24 employees lost their life, which is the smallest number of the last decade. The most of the accidents by principal activities of a enterprise were in the fields of the processing industry such as production of chemicals and chemical products, wood processing, furniture industry, etc. by proportion or accidents per 100,000 employees.

The annual occupational accidents cost the Estonian state approximately 80 million kroons.\* It includes the benefit for temporary incapacity of work, medical treatment expenses, expenses for covering permanent incapacity for work, loss caused by death cases as well as administrative expenses. However, this is the monetary side. In 2005 160 working persons remained permanently incapable to work, four families receive the survivor's benefits, 24 persons lost their life — it has caused psychic tragedies but also wasted human resource, which lacks already due to the age specific structural change of the labour force. Over 60% of the expenses on occupational accidents cover the permanent incapacity of work (on the basis of the foreseeable tables for the expected lifetime), one fifth goes for the benefit for temporary incapacity of work.

Seven occupational accidents out of ten happen to males because they work in the fields of activity with more risk factors. Such proportion of males and females is similar also among those who suffered a serious damage to health and who perished in an accident. At the same time, it can be observed that more accidents happen to young people, 124 accidents happened to 15–19-year-old people, while over half a thousand i.e. 14% of all the accidents happened to 20–24-year old people and 384 i.e. 11.3% of accidents happened to 25–29-year-old people. The share of the employees who suffered an injury because of an occupational accident or who perished in an accident has remained 0.56% during the last two years, while the indicator for the age group of 15–24-year-old was two times higher (1.1% of the employees of the corresponding age group). Therefore, more attention should be paid to the occupational safety of young people and its assurance. In 2005 one of the most frequently mentioned reason for the source of an occupational accident was the insufficient internal control of the working environment (20%) but also the insufficient training and instruction (17% of the total number of reasons) and the lack of risk assessment (17%). These were followed by other reasons such as non-conformity of work equipment (device, tool, etc.) to the occupational safety requirement and non-compliance with the occupational safety requirements by the employer.

## 5.2. Occupational diseases

Only 97 cases of occupational diseases were recorded in Estonia in 2005. This can also be considered a case of under-recording, yet it is due to the related legislation. Diseases caused by a risk factor present in the working environment are not regarded as occupational diseases in Estonia, and this provides many possibilities for the interpretation of diseases. In

\* In 2003, models for the calculation of the occupational accidents costs were developed within the framework of the cooperation project between the Labour Inspectorate and the Working Environment Agency of Denmark. The given calculated number reflects the costs on the level of the state in 2005. Source: the Labour Inspectorate, Health Insurance Fund, Social Insurance Board

*addition, due to the restructuring of the last 15 years many people in Estonia have worked in many different fields and it is difficult to say which position was the initial cause of the disease.*

*According to the data of the Labour Inspectorate, the most frequently diagnosed occupational diseases are various diseases related to overload (e.g. back diseases, shoulder joint and shoulder girdle diseases). A disease related to overload may consist of one diagnosis, but usually it consists of several clinical diagnoses. At the same time, the increase of such diseases can be observed: 50% of the diseases in 2004 and 65% of the diseases in 2005 were related to overload, which was also the most often diagnosed disease in the age group of 35–44-year-old people. Physical effort (handling of loads, physical positions and movements, posture work or work which involves static muscular effort, etc.) is a significant factor in the development of a disease related to overload to which also the influence of the thermal environment of working environment (humidity, draught, temperature) as the contributing factor with regard to the development of a disease is added.*

*The second most frequently diagnosed occupational disease is hearing loss caused by noise. The number of damages to health caused by vibration has decreased. The reason for this is the fact that companies have introduced a great deal of new work equipment, which conforms to the safety requirements; in addition, the employees are equipped with personal protective equipment.*

*In 2005, the Labour Inspectorate registered 397 diseases caused by work. Noise related hearing loss caused by noise constitutes one third of the diseases caused by work. Three cases of lung diseases caused by work and 14 skin diseases have been diagnosed, the rest of the disease cases are caused by physical effort. In general it can be stated that the two main risk factors for the diseases caused by work are the physical effort present in the working environment and noise.*

### **5.3. Summary**

- *The number of fatal occupational accidents has decreased and has reached the lowest level of the last ten years — 24 cases a year.*
- *In comparison with the European Union, the incidence rate of fatal occupational accidents in Estonia is almost two times higher.*
- *The majority of occupational accidents per 100,000 employees occur in manufacturing sectors such as production of chemicals and chemical products, wood processing, furniture industry.*
- *More accidents happen to males than to females, the reason is the fact that males work in the occupations with more risk factors.*
- *The most frequently diagnosed occupational disease is a disease related to overload.*

## 6. TÖÖTURU PAINDLIKKUS JA PAINDLIKUD TÖÖVORMID

Raul Eamets, Sten Anspal, Triin Roosalu

### 6.1. Sissejuhatus

Paindlik tööturg näitab, kui kiiresti tööturg suudab reageerida majanduses toimunud muutustele. Üks võimalus tööturu paindlikkust hinnata on vaadelda seda nii makro- kui mikrotasandil (vaata lähemalt Eamets *et al* 2003). Samas on kirjanduses ka palju teisi lähenemisi, üks traditsioonilisemaid on paindlikkust vaadelda neljast aspektist: sisemine ja väline paindlikkus, tööaja paindlikkus ning palga paindlikkus (Atkinson 1984; Atkinson & Meager 1986; Treu 1992; OECD 1999). Ka on laialt levinud paindlikkuse samastamine tööturu reguleeritusega ja institutsioonide mõjuga selle toimimisele (vaata Nickell *et al* 2005).

Makrotasandil räägime institutsionaalsest paindlikkusest, mis näitab, mil määral riik tööturu toimimisse sekkub: kas tööturu regulatsioonide või siis tööpoliitika kaudu.

Tööturu regulatsioonid hõlmavad järgmisi valdkondi (Nickell, 1997):

- töösuhetealane seadusandlus, millega reguleeritakse töötajate kaitset tööle võtmisel ja koondamisel/vallandamisel
- töökaitsealane seadusandlus, eelkõige tööohutus, tervisekaitse, tööstandardid
- töötust reguleeriv seadusandlus, töötute registreerime, tööturu teenuste pakkumine, töötuskindlustus jne.

Teine oluline institutsionaalse mõju tegur on riigi sekkumine tööturu toimimisse tööpoliitika meetmetega, seda näitavad eelkõige tööpoliitika meetmete finantseerimiseks tehtud kulutused. Tööpoliitika osatähtsusel on ühtlasi kahetine roll tööturu paindlikkuses. Kui riik sekkub tööturu toimimisse vähe, siis võib öelda, et tööturg on väga paindlik, sest kogu regulatsioon on jäetud turujõududele. Teisalt, kui riik investeerib efektiivselt töötajate täiendus- ja ümberõppesse, siis muudab see tööturu samuti paindlikumaks, sest töö kaotanud inimesed orienteeruvad kiiremini ümber ning leiavad rutem uue töö.

Peale regulatsioonide hõlmab institutsionaalne paindlikkus ametiühingute mõju tööturule ja sellest tulenevat palga paindlikkust (kas ja kuidas palgad kohanduvad makromajanduslike šokkidega).

Mikrotasandil saame eelkõige rääkida tööturu mobiilsusest ja seda väljendatavatest indikaatoritest. Töötajate mobiilsust näitab inimeste võime liikuda erinevate tööturu seisundite (näiteks töötusest hõivesse ja vastupidi) vahel, aga samuti liikumine erinevate ametite vahel ning geograafiline mobiilsus.

Tinglikult võime rääkida ka ettevõttesisese mobiilsusest. Selle all peetakse silmas töökohtade mobiilsust, tööaja paindlikkust ning funktsionaalset paindlikkust. Töökohtade mobiilsus näitab, kui lihtne või keeruline on luua ja sulgeda ettevõttes töökohti, tööaja paindlikkus näitab erinevate tööajarežiimide kasutamise võimalikkust, ka on olemas n-ö funktsionaalne paindlikkus ehk kui lihtne on töötajaid ettevõttes roteerida. Kui asendatavad inimesed üksteisega on. Viimast n-ö ettevõtte sees toimivat iseloomustabki töövormide paindlikkus.

Paindlikud töövormid saab jagada kolme põhitüüpi:

- tööajaga seonduv paindlikkus, mille kõige levinumad võimalused on libiseva töögraafikuga paindlik tööaeg; osaajaga töötamine; tööajamine; lühendatud (kokkupressitud tööädal; (*compressed working weeks*) aastane summaarne tööajaarvestus;
- töö asukohaga seotud paindlikkus, mis hõlmab töötamist ühest kohast teise liikudes, kaugtööd, näiteks kodustöötamist ja telekommunikatsioonivõrgu kaudu või satelliitkontori vahendusel töötamist jne;
- paindlikud töölepingud, mis võivad sisaldada mõnda eelnimetatud vormidest, kuid mille eripäraks on teenuste sisseostmine; agentuuride pakutava (ajutise) tööjõu kasutamine; ajutised või määratud tähtajaga lepingud; juhutööjõud, renditöö kasutamine.

Seega võib öelda, et töövormide paindlikkus on paljuski osa üldisest tööturu paindlikkusest, see lihtsalt hõlmab natuke laiemat dimensiooni kui mikrotasand, sest töölepingud on kahtlemata seotud ka tööturu regulatsioonidega.

Selles peatükis keskendume rohkem ettevõttes toimuvale ehk töövormide paindlikkusele. Sageli on paindlikud töövormid võimalus töötaja eelistustele töö ja töövälise elu korraldamise asjus vastu tulla, kuid mõnede töökorralduste juures lähtub paindlikkus eelkõige ettevõtte vajadustest. Niisuguste hulka kuuluvad näiteks kohustus vajaduse korral teha ületunde lühikese etteteatamisega või töötaja üleviimine osajaga tööle, kui tööandjal pole anda täistööajaga tööd. Seetõttu võib eraldi välja tuua mittevabatahtliku ehk sunnitud paindlikkuse kategooria, mis aitaks vältida kõigi mittetraditsiooniliste töövormide vaatlemist töötajate jaoks soodsa nähtusena.

## 6.2. Töötaja paindlikkus

Üks olulisi tegureid pere ja tööelu ühitamisel on tööaeg ja selle korraldus. Samuti võimaldab paindlik tööajakorraldus suurendada hõivet, kaasates tööturule ka näiteks selliseid inimesi, kes muidu oleksid mitteaktiivsed. Töötaja soodustused hõlmavad osajaga töötamist, paindlikku tööaega, paindlikku töökohta (kodustöötamise võimalused), ametikoha jagamist, kohandatud töögraafikuid jne.

Töötaja paindlikuma reguleerimise mitmed võimalused on rakendatavad nii täistööajaga kui ka osalise tööajaga korral. Seepärast on tähtis teadvustada, et paindlik tööajakorraldus hõlmab mõlemat dimensiooni (tabel 6.1): nii töötaja pikkust ja selle varieeruvust kui töötundide erinevat jaotumist tööpäeva, erinevate perioodide, kuid ka elutsükli kaupa.

Tabel 6.1 Paindliku tööajakorralduse dimensioonid

Töötaja pikkus	Töötundide jaotus	
	tööpäeva kaupa	perioodide kaupa
Töötaja pikkus lepitakse kokku töölepinguga. See võib olla kindel või lühendatav või pikendatav vastava määruuse või näiteks kollektiivlepinguga. Töötajapikkus võib olla kõigile töötajatele sama või erineda töötajate kategooriate kaupa.	Kindlaks on määratud tööülesannete täitmise algus ja lõpp.	Kokkulepitud tööaeg jaguneb paindlikult tundide, nädalate või kuude vahel kas ühtlaselt või ebahühtlaselt.
Võimalikud variandid:	Võimalikud variandid:	Võimalikud variandid:
<ul style="list-style-type: none"> <li>osaline tööaeg</li> <li>osaline tööaeg osalise pensionilejäämise ajal</li> <li>tööjagamine</li> <li>ületunnitöö</li> <li>lühendatud tööaeg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>vahetustega töö</li> <li>ajutiste töötajate reserv</li> <li>ühel töötajal on mitu tööd</li> <li>libisev töögraafik koos kindlaksmääratud nn kohaloluperioodidega</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>aastane tööajaarvestus</li> <li>tööaeg vastavalt töötaja valikule</li> <li>erinevad grupipõhised tööjaotusmudelid usaldusel põhinev tööaeg</li> <li>kaugtöö</li> </ul>

Kaasaegse kontseptsiooni kohaselt võikski tööaeg individuaalne olla ning lähtuda pigem töötaja ja tööandja kokkuleppes ja mõlema poole vajadustest. Seepärast on oluline, et töötajail oleks vajadusel võimalik saavutada suuremat paindlikkust töötaja korraldamisel ka täistööajaga raames. Järgnevalt vaatamegi, kui levinud on Eestis erinevad töötajarežiimid ning mil määral töötajad saavad oma töötaja kasutuse üle otsustada.

### Töö algus- ja lõpu-aeg

Töötajaid, kellel on võimalik oma töö algus- ja lõpuaja üle ise otsustada, on Eestis vaid veidi üle kümnendiku, ülejäänud peavad oma töötaja suhtes arvestama ka tööandja või tellija nõudmistega või järgima lepinguga kehtestatud tööajakorraldust. Kõige rohkem vabadust oma töögraafiku asjus on juhtidel ja kõrgematel ametnikel, kõige vähem seadme- ja masinaoperaatoritel (tabel 6.2). Muudel ametialadel on töötajarežiimi määramisel vabadus eelkõige neil, kelle töökokkulepe määratleb vaid töö tulemuse toote või teenuse kujul, jättes töötaja korralduse töötaja otsustada (sellise leppe alusel määrab oma töögraafiku ise 40% töötajatest).

**Kõige rohkem vabadust oma töögraafiku asjus on juhtidel ja kõrgematel ametnikel, vähem seadme- ja masinaoperaatoritel**

Tabel 6.2 **Oma töögraafiku üle ise otsustavate töötajate osatähtsus ametiala järgi, 2004**  
 Table 6.2 *The share of the employees by an occupation who decide on their working schedule by themselves, 2004*

(protsenti — percentages)

Kokku	12,5	Total
Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid	51,3	Legislators, higher officials and executive officers
Tippspetsialistid	20,1	Top specialists
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	18,6	Middle specialists and technicians
Ametnikud	32,3	Officials
Teenindus- ja müügitöötajad	26,3	Service staff and sales workers
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	24,9	Skilled workers in agriculture and fishing
Oskus- ja käsitöölised	6,2	Skilled workers and artificers
Seadme- ja masinaoperaatorid	3,2	Operators of equipment and machinery
Lihttöölised	16,7	Unskilled workers

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2004

Source: Estonian Labour Force Survey 2004

Enamasti on eesti töötajal kindlaks määratud ka tööpäeva pikkus. Sealjuures on 83%-l neist see paika pandud tööpäeva kindla alguse ja lõpuga (tabel 6.3). Vähem praktiseeritakse tööpäeva alguse ja lõpu nihutamist ehk tööpäeva lõpu muutmist vastavalt tööpäeva algusele fikseeritud tööpäeva pikkuse korral. Võrdlemisi vähe kasutatakse ka libisevat tööaega (summeeritud tööaja arvestust), mille puhul on defineeritud mingi ajavahemik päeva jooksul, millal töötaja peab olema kohal, ülejäänud aeg aga on paindlik. Sellisel juhul saab tunde ette töötada ning hiljem vabade tundide (seda kasutab 40% libiseva tööajaga töötajatest) või päevadena (60%) välja võtta. Ka töönalal on enamikul töötajast kindlaksmääratud pikkusega, samas on 15%-l töötajatest määratud vaid summaarne aasta töötundide arv, mis võimaldab nädalas töötatud tundide arvu varieerida.

Tabel 6.3 **Tööpäeva pikkus, 2004**  
 Table 6.3 *Duration of a working day, 2004*

(protsenti — percentages)

Kindel tööpäeva algus ja lõpp	83,3	Fixed beginning and end of working day
Nihutatud tööpäeva algus ja lõpp (töötundide arv fikseeritud, tööpäeva lõpuaeg sõltub algusajast)	5,9	Shifted beginning and end of working day (fixed number of working hours, the end time of working day depends on the beginning time)
Libisev tööaeg (osaliselt fikseeritud, osaliselt paindlik)	4,2	Flexible working time (partially fixed, partially flexible)
Varieeruv algus ja lõpp individuaalse kokkuleppe järgi	3,3	Varying beginning and end by an individual agreement
Otsustan ise oma tööaja üle	3,2	I decide on my working time myself
Muu	0,07	Other

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2004

Source: Estonian Labour Force Survey 2004

Vahetustega töötamise puhul muutuvad töö algus- ja lõpuaeg ning puhkepäevad (st vahetustega töötamiseks ei loeta näiteks püsivalt öises vahetuses töötamist). Vahetustega töötab Eestis 16,9% töötajatest.

Ületunde teeb ligi 8% töötajatest<sup>1</sup>. Need, kes teevad ületunde, teevad seda keskmiselt 9,4 tundi nädalas, sealjuures kaks kolmandikku neist kuni 10 ning viiendik 16 või enam ületundi. Veidi üle kolmandiku ületundidest on tasustamata<sup>2</sup>. Kaks kolmandikku ületunnitöö tegijaist on mehed.

<sup>1</sup> ETU küsimustiku põhiosas küsitakse tavapäraselt tundide arvu nädalas ja eelmisel nädalal. Kui viimane arv on suurem, siis küsitakse ka rohkem töötamise põhjust; ühe põhjusena võib märkida ületunnitöö. Samas võib olla ka nii, et inimene ei tööta uuringunädalal rohkem kui tavaliselt ja ületunde seetõttu ei registreerita, kuid siiski on inimese tööaeg näiteks 48 tundi. Ei selgu, millest see tuleneb: kas töögraafikust või sellest, et inimene tavapäraselt teebki rohkem tunde kui töölepingus fikseeritud. Kui võtta aluseks seaduses ettenähtud tööaja üldine riiklik norm 40 tundi, siis üle selle töötas ETU 2005 põhjal 17,35% inimestest. Samas sisalduvad seal ka töötajad, kelle puhul ületunnitöö mõistet (vähemalt seaduse mõttes) rakendada ei saa (iseseisva otsustuspädevusega inimesed, ettevõtjad jne).

<sup>2</sup> Ületundideks ei loeta libiseva tööajakorralduse puhul rohkem töötatud tunde. Need kompenseeritakse vabade tundide või päevadena.

Tabel 6.4 Töö vahetuselisus, 2004  
Table 6.4 Shifts of work, 2004  
(protsenti — percentages)

Pidev vahetustega töö (katkematu töö 7 päeva nädalas, 24 h ööpäevas)	41,4	Permanent shift work (uninterrupted work process 7 days a week, 24 h a day)
Poolpidev vahetustega töö (katkematu töö tööpäevadel, 24 h ööpäevas)	10,7	Semi-permanent shift work (uninterrupted work process on working days, 24 h a day)
Kahevahetuseline süsteem: 2 päevast vahetust (töö alla 24 h ööpäevas, vahetused üksteise järel)	36,8	Two-shift system: 2 daily shifts (work process less than 24 h a day)
Vahel öine, vahel päevane vahetus (töö alla 24 h ööpäevas, vahetused üksteisest eraldatud)	10,2	Sometimes night shift, sometimes day shift (work process less than 24 h a day, shifts are separated from one another)
Muu	0,8	Other

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2004  
Source: Estonian Labour Force Survey 2004

**Ületunde teeb 8% töötajatest, üle kolmandiku ületundidest jäetakse tasustamata**

Ebatüüpilise tööaja all mõistetakse töötamist õhtuti, öösiti või nädalavahetustel. Ebatüüpiline tööaeg võib olla seotud erinevate tööajakorraldustega: töö vahetustes, regulaarne töö öösiti või nädalavahetustel, nõudmiseni töö, tavapärase töögraafiku korral ületunnid vms. Mõistagi sõltub selliste tööaegade levik ka ettevõtte tegevusalast, need variandid on rohkem levinud näiteks teeninduses, hotellides ja restoranides ning transpordisektoris. Suhteliselt palju töötatakse laupäeviti, vähemalt kaks korda kuus tuleb seda ette ligi 40% töötajatest, ning õhtuti, mida sageli või mõnikord teeb umbes kolmandik töötajatest.

Tabel 6.5 Töötamine ebatüüpilisel tööajal, 2005  
Table 6.5 Working at untypical working times, 2005  
(protsenti — percentages)

Kas töötasite nelja viimase nädala jooksul...	Õhtuti (18.00–00.00) During evening time (18.00–00.00)	Öösiti (pärast 00.00) At nighttime (after 00.00)	Laupäeviti On Saturdays	Pühapäeviti On Sundays	Did you work during the last four weeks...
sageli (vähemalt pooltel tööpäevadel / kahel laupäeval või pühapäeval)	18,2	6,9	19,9	13,9	often (at least during half of the working days / on two Saturdays or Sundays)
mõnikord (vähem kui pooltel tööpäevadel / kahel laupäeval või pühapäeval)	16,5	5,7	18,6	12,4	sometimes (less than during half of the working days / on two Saturdays or Sundays)
mitte kunagi	65,3	87,5	61,6	73,7	never

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2005  
Source: Estonian Labour Force Survey 2005

**Täis- ja osaaajaga töö**

Osaaajaga töö on suhteliselt levinud töötamise vorm paljudes Euroopa riikides, mitmel pool kasutavad seda peamiselt naised (eelkõige lastega naised). Nagu teisteski Ida-Euroopa riikides, on ka Eestis osaaajaga töötamine vähem levinud. Enamik Eesti töötajatest töötab

**Põhitöökohal töötab 7,6% osaaajaga töötajatest**

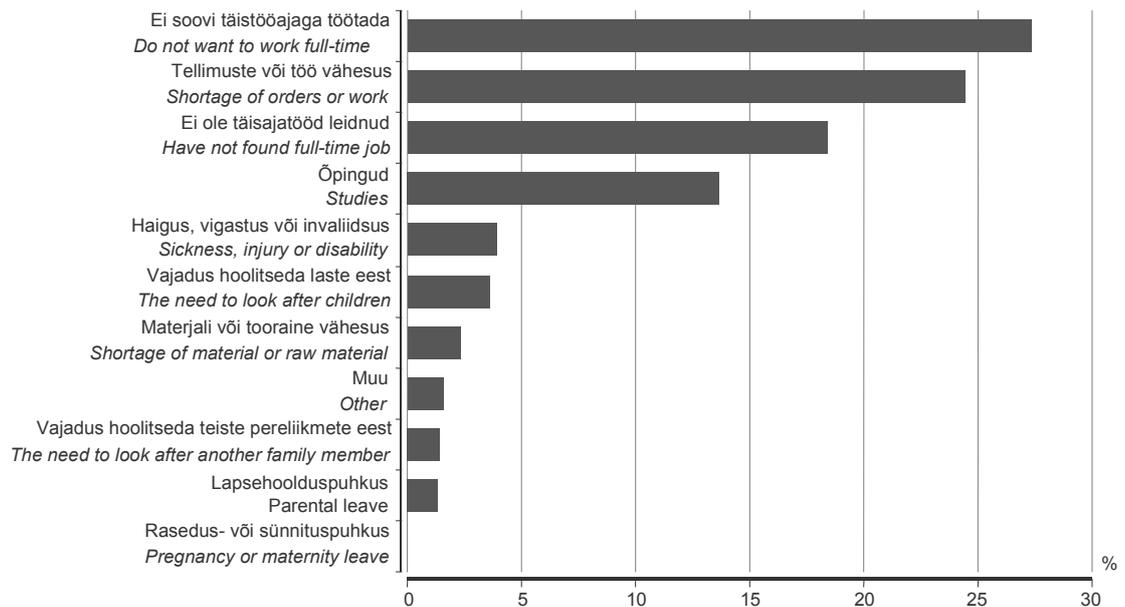
täisajaga, põhitöökohal töötab osaaajaga 7,6% töötajatest<sup>3</sup>. Ka Eestis on osaaajaga töötajate hulgas rohkem naisi — ligikaudu kaks korda rohkem kui mehi, kuid erinevalt Lääne-Euroopast kasutatakse seda suhteliselt vähe kui töö- ja pereelu ühildamise võimalust (vaata osaaajaga töötamise põhjusi joonisel 6.1).

**Kaks kolmandikku töötajatest nimetab osaaajaga töötamise peamiseks takistuseks madalat palka**

Üks põhjus, miks osaaajaga töötatakse Eestis suhteliselt vähe, võib olla nõukogude aja pärand, mil normiks oli traditsiooniline täisajaga töö. Oma osa mängivad kindlasti ka suhteliselt madalad sissetulekud — lühema tööajaga kaasnev väike palk ei võimalda ära elada. (Küsitluse Tööelu Baromeeter 2005 andmetel nimetab seda peamiseks takistuseks ligikaudu kaks kolmandikku töötajatest, kes sooviksid oma tööaega vähendada).

<sup>3</sup> Kui arvesse võtta töötamist ka kõrvaltööl, töötab osaaajaga (kokku alla 35 tunni nädalas) veidi vähem ehk 7,2% töötajatest.

Joonis 6.1 Osaajaga töötamise põhjused, 2005\*  
Figure 6.1 Reasons for working part-time, 2005\*



\* Välja on jäetud ametid, kus täistööajaga tööks loetakse alla 35-tunnist töönädalat.

\* Those occupations are excluded where full-time work is a working week of less than 35 hours.

Allikas: Statistikaamet, Eesti tööjõu-uuring 2005  
Source: Statistics Estonia, Labour Force Survey 2005

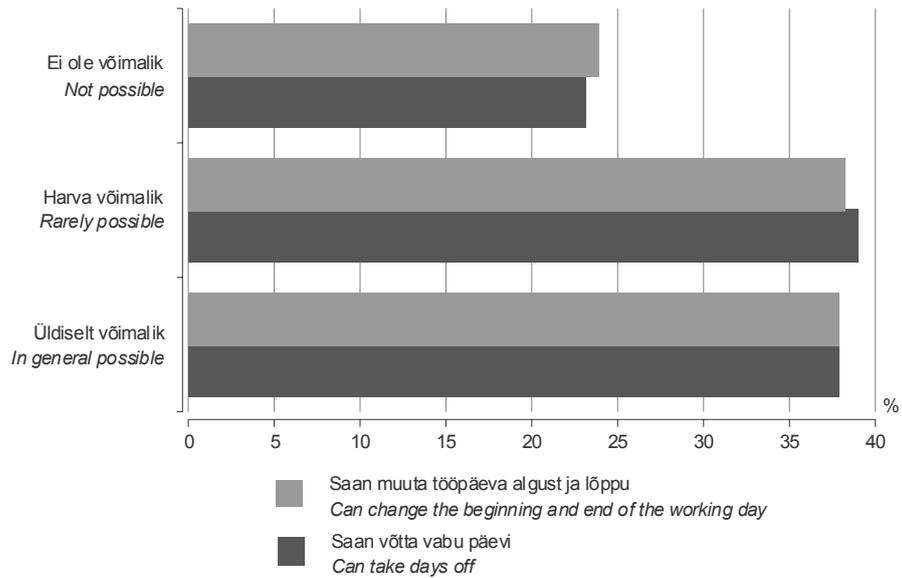
Levinuim osaajaga töötamise vorm on lühendatud tööpäev, seda kasutab ligi pool osaajaga töötajatest. Järgnevad nii tööpäeva kui töönädala lühendamine (26%) ning töönädala lühendamine ühe või mitme päeva võrra (20,9%).

Kuigi domineeriv tööajakorralduse vorm Eestis on traditsiooniline täisajaga töö ning erinevaid ebatüüpilisi töövorme esineb suhteliselt vähe, tuleb arvesse võtta ka seda, et tööaja paindlikkust püütakse saavutada täisajaga töö raames. Näiteks võib töö olla täistööajaga ning reeglina fikseeritud alguse- ja lõpuajaga, kuid töötajale võidakse siiski vajadusel võimaldada ümberkorraldusi tööajas. 2005. aasta tööjõu-uuringus küsiti töötajatelt, kas neil on võimalik perekondlikel põhjustel võtta vabu päevi või muuta tööpäeva algust ja lõppu. Selgub, et töötajaid, kellel sellist võimalust üldse pole, on alla veerandi, enam kui kolm neljandikku aga saab vähemalt mingil määral vabu tunde või päevi võtta.

Kui töötajatelt küsida, mitu tundi nad nädalas töötada sooviks, eelistab ligikaudu 80% Eesti töötajatest tavapärasest 40-tunnist töönädalat. Ülejäänute hulgas on enam-vähem võrdset neid, kes sooviksid töötada kas rohkem või vähem kui 40 tundi.

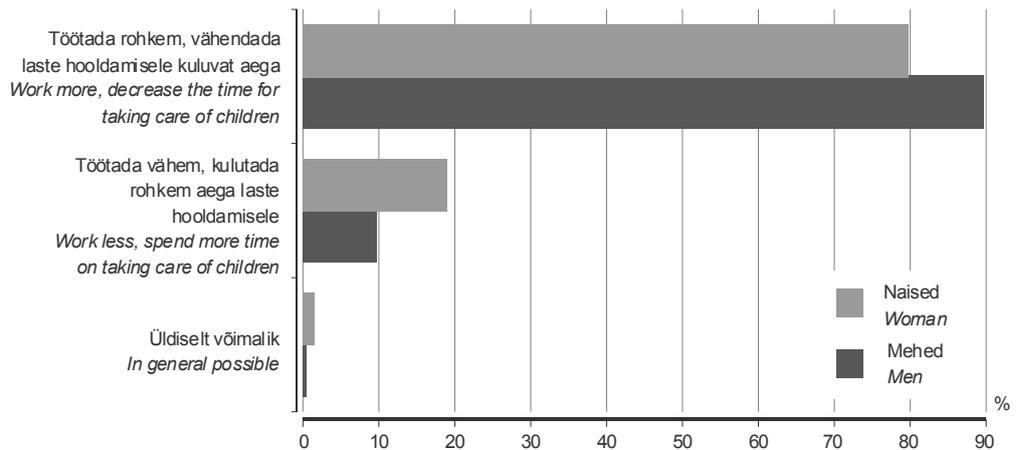
Teatud gruppides ilmnevad aga erinevused. Näiteks lapsevanemate hulgas on väga vähe neid, kes sooviksid suurendada oma töökoormust pereelu arvelt. Täistööajaga töötavate emade hulgas eelistaks ligi viiendik vähendada oma töökoormust ning pühendada rohkem aega perele, kuni 3-aastaste laste emade hulgas tervelt iga kolmas.

Joonis 6.2 Tööaja paindlikkus, 2005  
 Figure 6.2 Flexibility of working time, 2005



Allikas: Statistikaamet, Eesti tööjõu-uuring 2005  
 Source: Statistics Estonia, Labour Force Survey 2005

Joonis 6.3 Eelistused töö- ja pereelu korralduses, 2005\*  
 Figure 6.3 Preferences with regard to the organisation of work and family life, 2005\*



\* Täistööajaga töötajad kuni 14-aastaste lastega  
 \* Full-time employees with children up to 14 years

Allikas: Statistikaamet, Eesti tööjõu-uuring 2005  
 Source: Statistics Estonia, Labour Force Survey 2005

### 6.3. Töökoha paindlikkus

Paindlikkus töö tegemise koha asjus võib esineda erinevas vormis ning erinevatel põhjustel. Töötaja jaoks võib näiteks töökoha paindlikkus kodustöötamisel olla töö- ja pereelu ühitamise vormiks, mis võimaldab töö vastu võtta ka näiteks siis, kui lastehoiuvõimalused on piiratud. Teine võimalus on kaugtöö.

Kaugtööd võib, aga ei pruugi teha kodus: näiteks võidakse tööd teha spetsiaalses kaugtöökeskuses, mis koondab erinevate tööandjate heaks töötavaid inimesi ja võimaldab ettevõtetel ära kasutada teistes regioonides (maapiirkonnas, saartel vms) paiknevat tööjõudu. Töökoha asukoht võib pidevalt muutuda ka renditööjõufirma töötajatel, keda võidakse vastavalt vajadusele ümber paigutada hulga erinevate töökohtade vahel.

Tabel 6.6 Töökohta paindlikkuse kasutus, 2005  
 Table 6.6 Application of the flexibility of workplace, 2005  
 (protsenti — percentages)

Kas töötasite nelja viimase nädala jooksul kodus?		Did you work at home during the last four weeks?
Jah, sageli (vähemalt pooltel tööpäevadel)	4,5	Yes, often (at least on half of the working days)
Jah, mõnikord (vähem kui pooltel tööpäevadel)	4,9	Yes, sometimes (less than on half of the working days)
Ei	90,6	No

Kas kasutasite nelja viimase nädala jooksul kaugtöötamise võimalust?		Did you use the possibility of teleworking during the last four weeks?
Jah	5,4	Yes
Ei	94,6	No

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2005  
 Source: Estonian Labour Force Survey 2005

Töökohta paindlikkuses eristatakse Eesti tööjõu-uuringus kodustöötamist ning kaugtööd. Kodustöötamise võimalust kasutab Eesti töötajatest 9,4%, neist 4,5% töötab kodus vähemalt pooltel tööpäevadel.

**Kodustöötamise võimalust kasutab Eesti töötajatest 9,4%**

Kaugtöötamise võimalust kasutab 5,4%. Osaliselt need kategooriad kattuvad, kuid ligi kolmandik kaugtöö tegijaist kodus ei tööta. Ametite kaupa on kaugtöö tegijate protsent kõige suurem juhtide ja tippspetsialistide hulgas (vastavalt 18% ja 11%). Kodustöötamine (ehk mitte kindlas töökohas näiteks kontoris) on levinud eelkõige põllumajanduse ning kalanduse tegevusaladel, kuid kõige suurema osa kodustöötajatest (18,6%) moodustavad haridussektori töötajad. Nõudlus töökohta paindlikkuse järele on suurem kui selle pakkumine: küsitluse Tööelu Baromeeter 2005 andmetel oleks 7% töötajatest huvitatud kaugtöö tegemisest, kuigi olemasoleval töökohal seda neile ei võimaldata.

#### 6.4. Erinevad lepinguvormid

Eesti töötajatest moodustasid 2005. aastal 92% palgatöötajad, üksikettevõtjaid (palgatöötajate ettevõtjaid) oli 4,5% ning palgatööjõudu kasutavaid ettevõtjaid 2,5%. Töö tegemiseks sõlmitud lepingute ja kokkulepete hulgas võib eristada ajutisi töösuhteid, mis võimaldavad paindlikkust eelkõige tööandjale (võivad, aga ei pruugi olla sobilikud ka töötaja töö ja vaba aja ühitamise seisukohast). Enamik töölepingutest ja -kokkulepetest on tähtajatud (88,9%), tähtjalisi lepinguid on 7,2% ning kokkulepitud toote või teenuse valmimisega lõppevaid lepinguid on 3,9%. Enim töötatakse töölepingu alusel (94% töötajatest), see on levinuim ka tähtjaliste ning kindla toote või teenuse valmimiseks sõlmitud lepete puhul. Muid leppeid, nagu töövõtuleping või suuline kokkulepe, kasutatakse oluliselt vähem (tabel 6.6). Küsitluse Tööelu Baromeeter 2005 andmetel töötab tähtjalise lepinguga omal soovil 58% töötajatest.

Muuhulgas võib ebatüüpilise töösuhtena eristada nõudmiseni tööd — töötajad kutsutakse tööle ainult vajaduse korral. Töö olemasolul võib töö kesta järjest ka päevi või nädalaid, kuid töö pidev olemasolu ei ole garanteeritud. Erinevalt valves töötamisest ei eelda nõudmiseni töö töölepingu sõlmimist. Nõudmiseni töö tingimused sõltuvad konkreetsest kokkuleppest tööandjaga, mis määratleb töötaja kohustuse vajaduse korral töö vastu võtta, leida endale asendaja või ka võimaluse tööst keelduda. Sellise töövormiga on Eestis hõivatud 3,2% töötajatest.

Tabel 6.7 Töötamise aluseks olevad lepingud, 2005  
 Table 6.7 Contracts for the basis of employment, 2005  
 (protsenti — percentages)

Tööleping	94,4	Employment contract
Töövõtuleping	1,1	Contract for services
Avaliku teenistuse seadus või teenistusleping	2,2	Public Service Act or contract of service
Suuline kokkulepe	2,3	Oral agreement

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2005.  
 Source: Estonian Labour Force Survey 2005.

## 6.5. Sunnitud paindlikkus

Ebatüüpiliste töövormide käsitluste hulgas pööratakse sageli palju tähelepanu osaajaga töötamisele kui ühele levinumale paindlikule töövormile ning rõhutatakse selle eeliseid töötaja seisukohast. Kas aga selle paindlikkus on soodne tööandja või töötaja jaoks, sõltub konkreetsest olukorrast. Mõnel puhul on osaajaga töötamine näiteks võimalus töö- ja töövälise elu ühitamiseks, võimaldades paremini sobitada töötamisaega, õppimis- või lapsehoolduskohustusi, lapsehoiuvõimalusi vms. Teisalt aga võib osaajaga töö peamiselt tööandja jaoks olla võimalus optimeerida ettevõttes kasutatava tööjõu hulka, esineb näiteks olukordi, kus töötaja on viidud üle osaajaga tööle, kuna tööd või tellimusi on liiga vähe. Kui töötaja oleks valmis töötama suurema koormusega kui tema olemasolev töökoht võimaldab, räägitakse vaeghõivest ning tegemist on töötaja jaoks n-ö pealesunnitud valikuga.

Ligi pooled osaajaga töötajatest on sunnitud osaajaga töötama neist mittesõltuvatel põhjustel. Õhtuti, öösiti või nädalavahetustel tehtava tööga on rahul alla poole (47,7%) sellise töörežiimiga töötavatest inimestest

Ka Eestis on osaajaga töötamise põhjuste hulgas olulisel kohal mittevabatahtlik osaajatöö kas tellimuste või töö vähesuse ning täistööajaga töö mitteleidmise tõttu. Samuti nimetatakse osaajaga töötamise põhjusena materjali- või toorainepuudust, terviseprobleeme jms (joonis 6.1). Oma eelistust osaajaga töötamise põhjusena väljendab otseselt 27,3% töötajatest, ligikaudu veerand osaajaga töötajatest aga sooviks töötada pikema tööajaga.

Sõltuvalt konkreetsest tööst ja töötaja vajadustest võib sarnaselt osaajatööle ka töö öösiti, nädalavahetustel, nõudmiseni ja vahetustega töö olla töötaja töö ning vaba aja korralduse seisukohast nii sobiv kui ebasobiv. Näiteks võib töötaja eelistada vahetustega tööl teha pikki tööpäevi ning selle arvelt saada rohkem järjestikuseid vabu päevi, see võimaldab ühitada töötamist pere- või õpingukohustustega, mis tavapärase tööajakorralduse juures võimalik ei oleks. Teisalt võib aga töötaja vahetustega töö vastu võtta sellepärast, et muud tööd ei suudetud leida. Seetõttu on tööjõu-uuringus töötajatelt küsitud, kas sellised tööajakorraldused on nende isikliku elukorralduste puhul mugavad. Nõudmiseni töö tegijate hulgast vastas 57,7%, et see sobib nende vajadustega. Vahetustega tööd mugavaks pidavate töötajate osatähtsus on mõnevõrra väiksem (38%); õhtuti, öösiti või nädalavahetustel toimuva tööga on rahul 47,7%.

## 6.6. Kokkuvõtteks

- Paindlikud töövormid ei ole Eestis väga levinud, rohkem kui 90%-l juhtudest kasutatakse traditsioonilist töölepingut, sama kehtib üldjuhul ka töökoha ning ebatüüpilisel ajal töötamise kohta;
- Vastavalt tööjõu-uuringu andmetele teeb ületunde suhteliselt vähe inimesi (8%), samas jäetakse umbes kolmandikul juhtudel nende eest tasumata;
- Ühel neljandikul töötajatest ei ole perekondlikel põhjustel võimalik oma tööajas muudatusi teha;

- Osaajaga töötamine on suhteliselt vähelevinud peamiselt madalate palkade tõttu — osaline koormus ei võimalda äraelamiseks piisavat sissetulekut;
- Ligi pooled osaajaga töötajatest töötavad sellisel tööreežiimil mittevabatahtlikult;
- Kaugtöö võimalusi kasutab ainult 5,4% töötajatest, ligi 7% sooviks kaugtööd rakendada, aga olemasolev töökoht ei võimalda seda.

## 6. FLEXIBILITY OF THE LABOUR MARKET AND FLEXIBLE FORMS OF WORK

Raul Eamets, Sten Anspal, Triin Roosalu

### 6.1. Introduction

A flexible labour market demonstrates how fast the labour market is able to adjust to the changing economic environment. One possibility for the assessment of the flexibility of labour market is to observe it from the macro- and micro levels (for more specific details see Eamets et al, 2003). At the same time, there are many other approaches mentioned in literature, one of the traditional approaches treats flexibility from four aspects: internal and external flexibility, working time flexibility and wage flexibility (Atkinson, 1984; Atkinson, J., & Meager, N., 1986; Treu, 1992; OECD, 1999). Identification of flexibility with the regulation of labour market and the influence of institutions on the functioning of the labour market are also widely spread (Nickell et al 2005).

We talk about institutional flexibility on the level of macroeconomics, which demonstrates to what extent the state interferes with the functioning of the labour market either by regulations of labour market or labour policy.

The regulations of labour market include the following areas (Nickell, 1997)

- Legislation of employment relationships, which cover the protection of employees upon employment and redundancy/dismissal
- Legislation related to occupational health and safety, primarily occupational safety, health protection, labour standards
- Legislation regulating labour policy, recording of unemployed persons, provision of employment services, unemployment insurance, etc.

The second significant factor of institutional influence is the state interference with the functioning of the labour market through labour policy measures, which is primarily demonstrated by the expenditure made for financing the labour policy measures. At the same time, the share of labour policy has a two-way role in the flexibility of the labour market. If the state interference with the functioning of the labour market is small, then it can be stated that the labour market is very flexible because the whole regulation is up to the labour forces to make. On the other hand, if the state invests effectively into training and re-training, it will also make the labour market more flexible as the people who have lost their jobs will return to employment faster.

In addition to the regulations, institutional flexibility includes the influence of trade unions on the labour market and the wage flexibility (if and how salaries adjust to macroeconomic shocks).

On the microeconomical level we can primarily talk about the mobility of the labour market and the indicators expressing it. The mobility of employees demonstrates the ability of people to move between different labour market states (for example, from unemployment to employment and vice versa) but also between different occupations as well as geographical mobility.

We can provisionally also talk about mobility inside the firm. This means job flows, flexibility of the working hours and functional flexibility. The job flows demonstrates how easy or difficult it is to create and close jobs in a company, the flexibility of working time indicates the possible usage of different working time regimes and finally, there is the so called functional flexibility or how easy the rotation of employees within a company is. How replaceable the people are.

Finally, the internal flexibility is described by the so-called flexibility of the forms of work.

Flexible forms of work can be divided into three main groups:

- Flexibility related to working time, its most spread possibilities are flexible working time with a flexible schedule; part-time work; sharing of work; reduced or compressed working week; recording of total annual working time;
- Flexibility related to workplace, which includes working while moving from one place to another, teleworking such as working at home and working via telecommunications network or via a satellite office, etc.;
- Flexible employment contracts, which may contain some of the forms mentioned previously, but its peculiarity is the buying of services; using the (temporary) labour force offered by agencies; temporary or fixed-term contract; casual labour force, usage of rental work.

Therefore we can state that the flexibility of the forms of work are part of the general concept flexibility of the labour market to a great extent, it simply includes a slightly wider dimension than the microeconomic level as employment contracts are also related to the regulations of the labour market.

The present chapter will focus mainly on what is happening inside the enterprise i.e on the flexibility of the forms of work. The advantage of flexible forms of work is often the possibility to reconcile work and family life, however, sometimes flexibility proceeds primarily from the needs of a company. Such work is, for example, the duty to work overtime, if necessary with a short advance notice or the transfer of an employee to a part-time work, if the employer cannot provide full-time work. Therefore, a separate category is involuntary i.e. "forced flexibility", in order to avoid the observation of all typical forms of work as favourable phenomenon for employees.

## 6.2. Flexibility of working time

One important factor in reconciling family and work life is the working time and its organisation. Flexible organisation of working time also enables to increase employment by including also those people into the labour market who would otherwise be for example inactive. Part-time working, flexible working time, flexible workplace (possibility to work at home), sharing of position, adjusted working schedule, etc. account for as benefits with regard to the working time.

Several possibilities for more flexible regulation of working time are applicable to full-time as well as to part-time work. Therefore, it is important to be aware of the fact that flexible organisation of working time includes both dimensions (table 6.1): the duration of working time and its variation as well as the different distribution of working hours by working day, different periods or by life cycle.

Table 6.1 Dimensions for a flexible organisation of working time

Duration of working time	Distribution of working hours	
	By working day	By periods
The duration of working time is agreed on the employment contract. It may be fixed or reduced or extended by a corresponding regulation or, for example, by a collective agreement. The duration of working time may be similar to all employees or vary by different categories of employees.	Beginning and end of the performance of duties is determined.	The agreed working time is flexibly distributed by hours, weeks or months, either evenly or unevenly.
Possible variants: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Part-time working time</li> <li>• Part-time working time during part-time retirement</li> <li>• Sharing of work</li> <li>• Overtime</li> <li>• Reduced working time</li> </ul>	Possible variants: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Shift work</li> <li>• Reserve of temporary staff</li> <li>• One employee has several jobs</li> <li>• Flexible schedule with fixed, so called presence periods</li> </ul>	Possible variants: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recording of annual working time</li> <li>• Optional working</li> <li>• Bandwidth models</li> <li>• Working time based on trust</li> <li>• Teleworking</li> </ul>

According to a modern concept, working time could be individual, proceeding rather from the agreement between the employee and the employer and considering the needs of both parties. Therefore it is important that employees have the opportunity, if necessary to achieve more flexibility for the organisation of working time, also within full-time work. The

following sections shall observe how common the different working time regimes in Estonia are and to what extent employees have the opportunity to decide on the usage of their working time.

### **Beginning and end of the working time**

In Estonia there are slightly over one tenth of those employees who have the opportunity to decide at the beginning and end of their working time, the rest have to consider the demands of the employer or contracting entity or follow the organisation of working time established by the contract with regard to their working time. Executive officers and higher officials have the most, while operators of equipment and machinery have the least freedom with regard to their working schedule, (Table 6.2). In case of other occupations, primarily those employees have freedom in the determination of their working time regime whose work agreement specifies the result of work only as a product or a service, allowing the employee to decide on the organisation of working time (40% of the employees who work on the basis of such an agreement decide on their working schedule themselves).

**Executive officers and higher officials have the most, while operators of equipment and machinery have the least freedom with regard to their working schedule**

In most cases the duration of working day of an Estonian employee has also been determined. Whereby in case of 83% of the employees the working day has been established with regard to the fixed beginning and end (Table 6.3). Shifting the beginning and end of working day i.e. changing the end of working day pursuant to the beginning of working day in case of fixed duration of working day is less practised. Flexible working time (recording of total working time) is also relatively less used, in this case, a certain period of time during the day is defined during which the employee is obliged to be present and the remaining time is flexible. Then it is possible to work hours in advance and later take them out as free hours (40% of employees with a flexible working time use it) or as days off (60%). The duration of working week is also determined for most employees, while in case of 15% of employees only the total annual number of working hours has been determined, which enables the variation of the number of hours worked in one week.

In case of shift work, the beginning and end of work as well as days off change (i.e. permanently working on a night shift is not regarded as shift work). 16.9% of the employees in Estonia work in shifts.

Approximately 8% of employees work overtime<sup>1</sup>. Those who work overtime, work an average of 9.4 hours in a week, whereby two thirds of them up to 10 and one fifth 16 or more extra hours in a week. Slightly over one third of the extra hours is unpaid<sup>2</sup>. Two thirds of those who work overtime are males.

**8% of employees work overtime, at the same time one third of the extra hours is left unpaid.**

Working in the evening, at nighttime or at the weekends is regarded as untypical working time

Untypical working time may be related to different organisations of working time, such as work in shifts, regular working at nighttime or at weekends, demand work, extra hours in case of a regular working schedule, etc. The distribution of such working time of course depends on the activity of an enterprise; it is more common for example in service, hotels and restaurants as well as in the transport sector. Working on Saturdays is relatively common, approximately 40% of the employees work on Saturdays at least two times a month, and working during evening time — about one third of employees work often or sometimes in the evening.

### **Full- and part-time work**

Part-time work is a relatively common form of working in many European countries; mainly females (primarily females with children) use it in many places. Part-time work is less

<sup>1</sup> Regular number of hours in a week and the number of hours last week is asked in the main part of the Estonian labour survey questionnaire. If the last number is bigger, then the reason for working more is also asked; one reason may be overtime. At the same time, it could happen that a person does not work more than usual during the reference period and extra hours are therefore not recorded, but the working time of a person is still for example 48 hours. The reason for it is unclear - whether it comes from the working schedule or from the fact that a person regularly works more for hours than fixed in the employment contract. If we take as a basis the general national standard for working time of 40 hours established by the law, then it was exceeded by 17,35% of people in 2005 according to the Estonian labour survey. At the same time, the survey also includes those employees (people who have independent decision-making powers, undertakings, etc.), in case of which the term overtime (at least, within the law) cannot be applied to.

<sup>2</sup> Hours worked more (which are compensated as free hours or days off) in case of a flexible organisation of working time are not regarded as extra hours.

common in Estonia as well as in other Eastern European countries. Most of the Estonian employees work full-time, 7.6% of employees work part-time at their main job<sup>3</sup>. There are more females working part-time also in Estonia, approximately twice as much as males, however, differently from the Western Europe it is relatively less used as a possibility to reconcile work and family life (Figure 6.1).

**7.6% of employees work part-time at their principal job**

One reason for the relatively low number of part-time employees in Estonia is the legacy of the Soviet times, when the traditional full-time working was a standard. The relatively low level of income also plays a role, in case of which the low salary related to a shorter working time is not enough for sufficient living standard. According to the data of the questionnaire the working life barometer 2005, approximately two third of the employees who would like to reduce their working time name it as the main obstacle.

**Two third of the employees name low salary as the main obstacle for working part-time**

The most common form of part-time work is the reduced working day, which is used by approximately a half of the part-time employees. Reduction of working day as well as working week (26%) and reduction of working week by one or several days (20.9%) follow.

The most dominant form for the organisation of working time in Estonia is the traditional full-time work and the occurrence of a typical work is relatively rare. It should also be taken into consideration that flexible working hours could be used within full-time work. For example, work may be full-time and as a rule with fixed beginning and end times, yet employees have the possibility to reorganise their working time, if necessary. In the work force survey of 2005, employees were asked if they had the opportunity to take days off or change the beginning and end of working day for family-related reasons. It appears that the share of employees with no opportunity was under a quarter, while more than three fourths have the possibility to take days or hours off at least to a certain extent.

If employees are asked how many hours a week they would like to work, approximately 80% of the Estonian employees prefer the regular 40-hour working week. There is more or less an equal number of those among the rest who would like to work accordingly more or less than 40 hours. Yet differences by certain groups appear. For example, among parents there are very few of those who would like to increase their workload on account of family life. Approximately one fifth of the mothers working full-time would prefer to reduce their work load and devote more time to family, whereby this is particularly true among every third mother with a child up to the age of 3 years.

### 6.3. Flexibility of workplace

Flexibility with regard to the working place may come in different forms and for different reasons. For an employee for example, flexibility of workplace i.e. working at home may be means of reconciling work and family life, which enables to accept work even if the babysitting possibilities are limited. Another possibility is teleworking.

Teleworking may take place at the home of an employee, but not necessarily. For example it may be performed in a special job centre, which assembles those employees who work for different employers and enables the companies to make use of the labour located at other regions (rural areas, islands, etc.). The location of workplace may constantly change also for employees of temporary work agencies, who may be relocated between many different workplaces according to the needs.

The Estonian Labour Force Survey differentiates between working at home and teleworking with regard to the flexibility of workplace. 9.4% of the Estonian employees make use of the possibility of working at home, 4.5% of them work at home at least on half of the working days.

**9.4% of Estonian employees make use of the possibility of teleworking**

5.4% make use of teleworking. These categories overlap partially, although approximately one third of teleworkers do not work at home. By occupations, the percentage of teleworkers is the greatest in case of executive officers and top specialists (18% and 11%, respectively). Working at home (or not in particular workplace like in office) is common primarily in the fields of agriculture and fishing, yet the employees of educational sector form the greatest

<sup>3</sup> When also considering extra working, slightly less, 7.2% of employees work part-time (in total, less than 35 hours a week).

share of employees working at home (18.6%). The demand for the flexibility of workplace is bigger than its supply: according to the data of the work life barometer 2005, 7% of the employees would be interested in teleworking, although the existing workplace does not enable it.

#### 6.4. Different formats of contract

92% of Estonian employees in 2005 were salaried employees, 4.5% self-employed persons (undertakings without salaried employees) and 2.5% self-employed (entrepreneurs) used paid labour. Temporary employment may be differentiated among the contracts and agreements for the performance of work, which make flexibility possible primarily to the employer (may but need not be suitable also from the point of view of reconciling the employee's work and leisure time). Most of the employment contracts and agreements are termless (88.9%), 7.2% of the contracts are fixed-term and 3.9% of contracts expire with the completion of agreed product or service. The majority of employees work on the basis of an employment contract (94%), which is most common in case of fixed-term contracts and contracts concluded for the completion of a fixed product or service. Other agreements, such as contract for services or oral agreement, are significantly less used (Table 6.6). According to the data of the work life barometer 2005, the personal wish of 58% of employers is to work on the basis of a fixed-term contract.

Demand work may be differentiated among a typical employment, in case of which employees are only asked to work if necessary. Working may continue also for days or weeks if sufficient work is there, yet constant amount of work is not guaranteed. Differently from working on call, demand work does not require the conclusion of employment contract. The requirements for demand work depend on the specific agreement with the employer, which specifies the obligation of the employee to accept work if necessary, to find a replacement or the possibility to refuse the job. 3.2% of the Estonian employees are employed on the basis of such a form of work.

#### 6.5. "Involuntarily flexibility"

Upon addressing the theme of a typical work, much attention is paid to part-time work as one of the most common forms of work and its advantages are emphasised from the point of view of the employee. It depends on the concrete situation to find out whether its flexibility is an advantage to the employer or the employee. In some cases part-time work is, for example, the possibility to reconcile work and family life, making the better organisation of working time, studying or child care obligations, babysitting possibilities, etc. possible. On the other hand, part-time work may be the possibility mainly with regard to the employer to optimise the amount of labour force employed at an enterprise and there are situations when an employee is transferred to part-time work upon decrease in work or orders. If an employee would be ready to work with a greater workload than his/her existing position enables, it is called underemployment and is a so-called forced choice for the employee.

**Approximately half of part-time employees are forced to work part-time for reasons not dependent on them**

Involuntary part-time work because of shortage in work or insufficient demand and inability to find full-time work are also significant in Estonia among the reasons for part-time work. Shortage of materials or raw materials, problems with health, etc. are also named as reasons for part-time work (Figure 6.1). 27.3% of the employees directly express part-time work as their personal preference; approximately a quarter of the part-time employees would like to work with a longer working time.

Similarly to part-time work, working at nighttime, at weekends, demand or on call may be suitable or unsuitable with regards to the organisation of work and leisure time of the employee, depending on a concrete work and the needs of the employee. For example, employee may prefer to work long working days when working in shifts and receive more

**Less than half of the employees who work at nighttime or at the weekends (47.7%) are satisfied with such a mode of work**

successive days off on account of it, making it possible to reconcile working with family or studying obligations, which would be impossible in case of regular organisation of working time. On the other hand, an employee may accept shift work because he/she was unable to find another job. Therefore, the employees were asked in the Labour Force Survey whether such organisation of working time were convenient in connection with their personal life. 57.7% of employees working on demand answer that it suited their needs. The share of those employees who regard shift work as convenient was somewhat smaller (38%); 47.7% of the employees who work at nighttime or at the weekends are satisfied with their work.

## 6.6. Summary

- Flexible forms of work are not very common in Estonia, in more than 90% of the cases a traditional employment contract is used, the same also largely applies to workplace and working on an untypical time;
- According to the data of Labour Force Survey, relatively few people work overtime (8%), while ca one third of overtime work is left with no extra pay;
- One fourth of the employees have no possibility to make changes in their working time for family-related reasons;
- Part-time work is relatively less common and that mainly due to low salaries, part-time work load does not enable to earn enough income;
- Approximately half of the employees work with such a mode of work involuntarily;
- Only 5.4% of employees use the opportunities of teleworking, while approximately 7% of the employees would like to do it but the existing position does not enable it.

## 7. TÖÖ ORGANISEERITUS NING TÖÖ- JA PEREELU ÜHILDAMINE

Triin Roosalu

### 7.1. Tööhõive lõhed laste olemasolu järgi

Selles peatükis vaadeldakse, kas laste olemasolu peres mõjutab naiste ja meeste tööturul osalemist. Töö- ja pereelu ühitamise peamine väljakutse seisneb selles, et saavutada paindlikum karjäärimudel, mis ühelt poolt aitab suurendada inimkapitali, teisalt tagab naiste pikema ja põhjalikuma seotuse tasustatava tööga; lisaks loodetakse, et parem tasakaal töö- ja pereelu vahel võib tõsta peale hõivemäära ka iivet. Töö ja pereelu ühendamise vajalikkusest võib eesti keeles parema ülevaate saada PRAXISe vastavast hiljutisest aruandest (Kallaste *et al* 2005). Võiks eeldada, et kui tööd ja pereelu on lihtne ühendada, siis naised laste sündides tööturult ei lahku, samas võib arvata, et mõlema eluala laabumiseks on pereinimestel tarvis oma aega paindlikumalt korraldada.

Laste olemasolu mõju töötamisele ehk hõivele näitab tööhõive lõhe ehk tööhõive määrade erinevus protsendipunktides.

Järgnevas analüüsis on vaadeldud väikeste lastega (0–6-eluaastat) ja eelkooliealiste lasteta inimesi vanuses 20–50 eluaastat, võrreldes nii mehi naistega kui ka erinevusi sugupoolte sees. Analüüs tugineb Statistikaameti tööjõu-uuringu andmetele.

#### Soolised tööhõive lõhed

Emade tööhõivemäära tõstmine on oluline mitmel põhjusel. Naiste suurem tööturul osalemine aitab leevendada rahvastiku vananemisest tingitud tööealise rahvastiku kahanemist. Emade kõrgem tööhõivemäär tagab perekondade (sh ka üksikemade) parema toimetuleku. Kontakti säilitamine tööturuga on oluline, kuna pikem tööturult eemalolek vähendab omandatud teadmiste ja oskuste kvaliteeti. Töötamine on ka väärtus iseenesest, kuna aitab saavutada suuremat iseseisvust ja võimaldab eneseteostust, mis omakorda viib suurema sugudevahelise võrdsuseni. Samuti on oluline isade töö- ja pereelu paindliku ühitamise võimaldamine, mis aitab kaasa isade suuremale kaasamisele laste kasvatamisse (Kutsar 2005 ja "Tavasid muutes" 2005). Siiski on tänapäeval töö- ja pereelu parema ühitamise kaudu võimalik suurendada eelkõige naiste hõivet ja parandada nende olukorda tööturul.

Tööajakorralduse mõttes on seepärast oluline nende naiste osalemine tööturul, kes on jõudnud järglaste soetamise ja kasvatamise faasi, kuna tööturul olevad lastega naised võiksid eelistada lühemat tööaega. Ka Bilenski oma kolleegidega (2002) leidis, et indiviidi tasandil mõjutab tööaega kodune olukord: kuna kodumajapidamistel on peale tööjõu pakkumise ettevõtetele ka otseselt tasustamata (kuid alternatiivkuluna mõõdetav) taastootmistöö ülesanne, siis sõltub palgatööks kuluva aja eelistus suuresti kodusest tööst ja selle traditsioonilisemast või egalitaarsemast jaotusest leibkonnaliikmete vahel. Euroopas on eristatud neli tööajakasutuse ja naiste hõiverežiimi, mis iseloomustavad domineerivalt eelistatud tööjaotust riigis (Bilenski 2001):

- 1) leivateenija mees, osaajatöö limiteeritud (Hispaania, Itaalia, Kreeka, Portugal).
- 2) leivateenija mees, suured osaajatöö võimalused (Holland, Austria, Iirimaa, Suurbritannia, Saksamaa).
- 3) modifitseeritud meesleivateenija mudel (Belgia, Prantsusmaa).
- 4) universaalse leivateenija mudel (Taani, Norra, Soome, Rootsi).

Üsna levinud on ilmselt Esping-Anderseni (1990) kolmesele heaolusüsteemile tuginev viiene sotsiaalpoliitika ja ideoloogia tüpoloogია (Blossfeld ja Hakim 1997 ja Blossfeld 1997):

1. Vahemereäärsed maad: traditsioonilise peremudeli domineerimise tõttu eelistatakse, et abielus naised oleksid kodused (Itaalia, Kreeka, Portugal). Seepärast on nendes maades tavaline naiste madal tööturul osalemine (välja arvatud Portugalis), kuid kui selles osaletakse, siis pigem täistööajaga töökohtadel.

2. Kesk-Euroopa maad: traditsiooniline mudel, mees vastutab majandusliku toimetuleku eest, töötamisele eelistatakse naiste otsust lastega koju jääda või äärmisel juhul töötada osalise tööajaga (Saksamaa, Holland). See on kaasa toonud (lastega) naiste suhteliselt tagasihoidliku tööturul osalemise ja samas kõrge osajaga töötamise naiste seas, välja arvatud Prantsusmaal, kus riiklik perepoliitika soosib emade tööturul osalemist ja naiste täisajaga töötamist.
3. Sotsiaaldemokraatlik Skandinaavia mudel: riigi märkimisväärne toetus peredele ja töötavatele emadele, eelistatakse täisajalist töötamist osajaga ees ja osajaga töötamist kojujäämise ees (Taani, Rootsi), mistõttu on nendes maades teistest suurem lastega naiste osalemine tööturul osalise tööajaga ja üldiselt on osajaga töökohad täisajaga töökohtadega võrreldavad.
4. Liberaalne mudel: naistel valikuvabadus, kuid riik ei eelista ühtki käitumismalli, mille tulemusel (1) emad on sageli sunnitud alternatiivsete lastehoiuvõimaluste puudumisel osajatööd tegema ja (2) suur hulk osajatööga kohtadest on küllaltki madalatasemelised ja ebakindlad (Iirimaa, Suurbritannia).
5. Endised sotsialismimaad, kus varasem rõhuasetus täisajatööle on üleminekul ühest süsteemist teise muutunud sedavõrd, kuivõrd on juurde tekkinud erinevaid, (sh kehvemate tingimustega) paindlikke hõivevõimalusi. Nende analüüs näitas, et postsotsialistlikes maades on osajatöö suhteliselt haruldane ja ei seondu spetsiifiliselt naiste tööturul osalemisega, eriti arvestades naiste kõrget tööturul osalemise määra tänu riigi mõjutatud pakkumisele varasemal perioodil (sh riiklikud lastehoiuvõimalused ja hariduse kättesaadavus, mis analüüsi tulemuste järgi on üle Euroopa väga palju mõjutanud naiste osalemist tööturul) ja nõudlusele (naiste osalemine tööturul oli plaanimajanduses eesmärkide täitmise vahend).

Vaadeldes 20–49-aastaste meeste ja naiste osalemist tööturul (2004. ja 2005. aasta Eesti tööjõu-uuringute<sup>1</sup> põhjal) (joonis 7.1 ja 7.2) selgub, et kui peres eelkooliealisi lapsi ei ole, on meeste-naiste tööturukäitumine võrdlemisi sarnane: naiste seas on mitteaktiivseid 5% enam ja hõivatuid 3% vähem kui meeste hulgas. Niisiis on Eestile ilmselgelt iseloomulik mudel, kus nii naised kui mehed osalevad palgatöös suhteliselt võrdsel alustel.

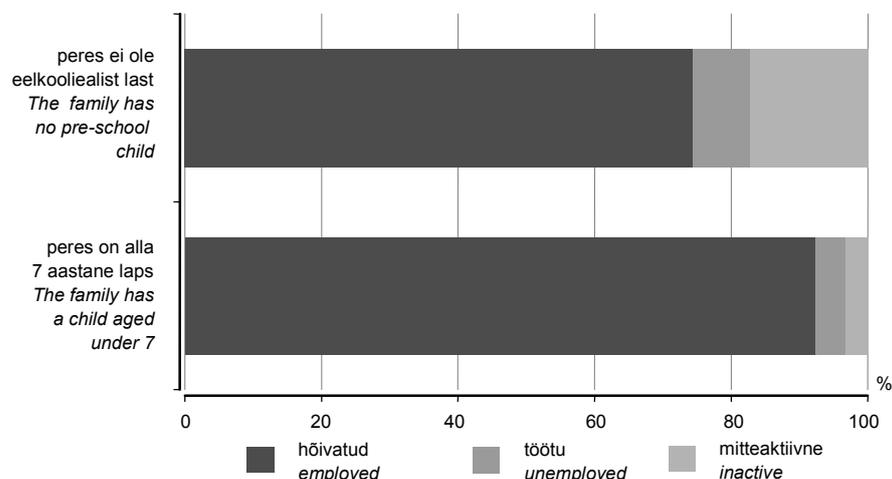
Samas on kuni 6-aastaste laste olemasolul erinevused meeste ja naiste tööturupanustamises küllalt olulised — kui siis on töötavaid mehi 92% ja mitteaktiivseid keskmiselt 3%, siis naistest jääb sel perioodil ligi kolmandik tööturust eemale.

Seega kehtib selge hoiak, et meeste ülesanne on perele elatist teenida, kui peres on väikesed lapsed. Väikesed lapsed hoiavad palgatööst eemal küll üsna suurt hulka naisi, kuid ühtlasi on naiste hõivemääras erinevus väikeste lasteta peredega siiski vaid kümme protsendipunkti.

### Kuni 6 aastate laste olemasolu vähendab oluliselt naiste osalemist tööturul

Joonis 7.1 **20–49-aastaste meeste tööturul osalemine eelkooliealise lapse olemasolu järgi, 2004–2005**

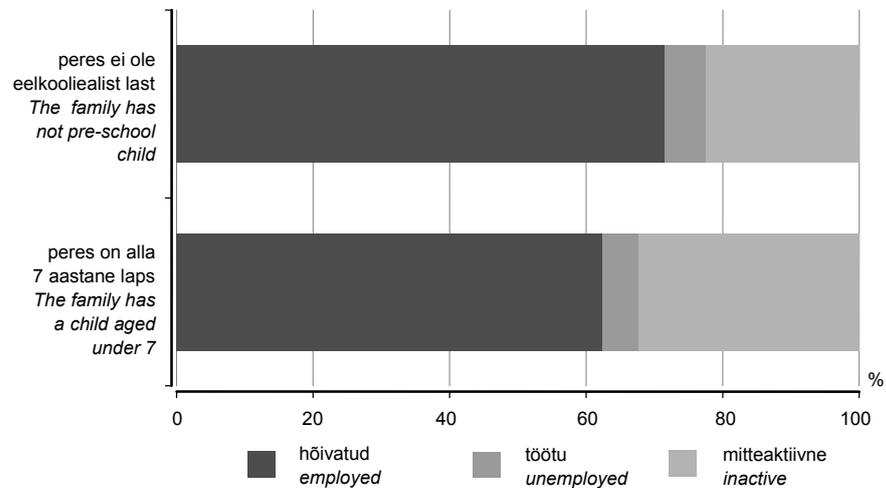
Figure 7.1 *Participation of males aged 20–49 in the labour market by the existence of pre-school child, 2004–2005*



<sup>1</sup> Siin ja edaspidi tuginetakse Statistikaameti korraldatud Eesti tööjõu-uuringu (ETU) andmetele aastatest 2004 ja 2005. Uuritava grupi suhtelise väikesearvulisuse tõttu vaadatakse kahe aasta andmeid võimalusel koos.

7.2 20–49-aastaste naiste tööturul osalemine eelkooliealise lapse olemasolu järgi, 2004–2005

7.2 Participation of females aged 20–49 in the labour market by the existence of pre-school child, 2004–2005



Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2004–2005  
Source: Estonian Labour Force Survey 2004–2005

Tabel 7.1 Alla 7-aastase lapsega ja eelkooliealiste lasteta perede erinevus tööturul osalemisel, 2004–2005

Table 7.1 Difference in participating in the labour market among families with a child aged under 7 compared to families with no pre-school children, 2004–2005 (protsendipunkti — percentage points)

	Tööturul osalemise lõhe <sup>2</sup>		
	naised females	mehed males	
Hõivatud	-9,19	18,01	Employed
Töötetu	-0,67	-3,90	Unemployed
Mitteaktiivne	9,85	-14,11	Inactive

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2004–2005  
Source: Estonian Labour Force Survey 2004–2005

Seega võib öelda, et laste olemasolu on meeste puhul selgelt töötamist soodustav tegur: see sunnib perele elatist teenima ja ei lase töölt ära olla — väikeste laste isade seas on 18 protsendipunkti võrra enam hõivatuid kui nende seas, kel eelkooliealisi lapsi ei ole (tabel 7.1). Naistel on tendents selgelt teistpidi: alla 7-aastaste lastega naiste hõive on kokkuvõttes 9 protsendipunkti võrra madalam kui neil, kelle peres väikseid lapsi ei ole. Ühtlasi on ka näha, et väikelaste emade seas on mitteaktiivsus ligi 10 protsendipunkti kõrgem kui neil, kel väikeste laste ei ole. Ka hoiduvad väikelaste isad mitteaktiivsusest ja töötusest sagedamini kui nende sookaaslased.

Esitades kokkuvõtlikult ka hõivelõhed naiste ja meeste üldnäitajate vahel (tabel 7.2), tulebki tõdeda, et eriti teravalt erineb naiste ja meeste tööturul osalemine just kuni kolmeaastaste laste olemasolul.

On ilmne, et sõimeealiste laste isad on hõivatud pigem palgatöoga ja naised lapsehoiuga, mis näitab, et sellisel puhul kehtib üldiselt traditsiooniline tööjaotus. Teisalt võib küsida, kas see on peredele eelistatud või pigem pealesunnitud valik, ja kui pealesunnitud, siis kuidas; kui eelistatud, siis mille pärast.

<sup>2</sup> Arvutatud: alla 7-aastase lapsega naiste (ja meeste) näitajatest on lahutatud nende näitajad, kelle peres eelkooliealisi lapsi ei ole (tulemus esitatud protsendipunktides).

<sup>2</sup> Calculated: the indicators of the ones having no pre-school children in the family (the result provided in percentage points) have been deduced from the indicators of females (and males) with children under 7 years of age.

Tabel 7.2 **Hõivelõhed 20–49-aastaste meeste ja naiste vahel noorima leibkonnas elava lapse vanuse järgi, 2004–2005**

Table 7.2 *Employment gaps between males and females aged 20–49 by the age of the youngest child living in the household, 2004–2005*  
(protsenti — percentages)

	KOKKU	Noorima leibkonnas elava lapse vanus						
		alla 1-aastane	1–2-aastane	3–6-aastane	7–12-aastane	13–18-aastane	ei ole alla 18 a. lapsi	
	TOTAL	The age of the youngest child living in the household						
		Under 1 year	1–2-year-old	3–6-year-old	7–12-year-old	13–18-year-old	No children under 18	
Hõivatud	6,55	69,22	50,78	12,29	3,42	2,18	0,53	<i>Employed</i>
Töötu	1,70	5,85	-0,49	-2,52	-3,16	0,05	3,58	<i>Unemployed</i>
Mitteaktiivne	-8,25	-75,07	-50,29	-9,77	-0,26	-2,23	-4,11	<i>Inactive</i>

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2004–2005

Source: *Estonian Labour Force Survey 2004–2005*

### Hõivelõhed sama soo sees

Soolise võrdõiguslikkuse traditsioonilisema, meeste-naiste erinevuste paradigma vaatenurga kõrval on praktikas oluline analüüsida, kuivõrd muutuvad naiste või meeste šansid tööturul osalemiseks seoses laste sünniga.

Ka sama sugupoole esindajaid ei tohiks nende perekondlikest kohustustest tulenevalt erinevalt kohelda. Nii võime ette kujutada, et hilisõhtustel koosolekutel osaleda või ületunde teha võib isadel olla palju keerukam kui neil meestel, kel pole perekondlike kohustusi ja kes võivad oma aja planeerimisel lähtuda vaid enese eelistustest, arvestamata pere vajadustega. Ka on ühiskondlik arvamus üsna konservatiivne nende meeste hindamise suhtes, kes kas vahel või pidevalt võtavad perekondlike kohustusi tõsisemalt kui teiseid. Eestis 2006. aastal läbiviidud soolise võrdõiguslikkuse monitooringust (vaata lähemalt Sotsiaalministeerium 2006) selgus, et enam kui 80% meestest ja naistest leiab, et mehed seavad sagedamini karjääri esikohale, kuid seejuures vaid 20% meestest ja ligi 40% naistest arvab, et tegelikult ei peaks see nii olema. Kahe kolmandiku meeste ja ka naiste arvates arvestab tööandja sellega, et mehi loetakse peretoihtjateks. Kõik eelnev ja tööandja hoiak, mille kohaselt väärtuslik ja seega parema karjäärivõimalusega on töötaja, kes on keskendunud vaid tööle ja valmis alati ületunde tegema, võib olla põhjuseks, et mehel ei ole piisavalt aega pere jaoks isegi juhul, kui ta seda soovib või see pere seisukohalt vajalik on.

Emade puhul need kaks probleemi tavaliselt liituvad: ühest küljest naised kui haavatavam grupp tööturul (meestega võrreldes), teisalt emad kui perekondlike kohustustega seotud töötajad. Traditsiooniline hoiak, mille kohaselt lastega tegelemine on pigem ema kui isa kohustus, võimendab veelgi sugupoolte ebavõrdset olukorda. Nii leiab eelmainitud soolise võrdõiguslikkuse monitooringu andmetel (sama) üle 80% vastajaist, et naistel on Eestis kahekordne töökoormus, sest erinevalt meestest töötavad nad nii tööle kui ka kodus — vaid 20% naistest ja 25% meestest peab seda ka täiesti õigeks, sellal kui 65% naisi ja 49% mehi arvab, et nii ei peaks tegelikult olema.

Ühtlasi on selge, et muutused sellistes baashoiakutes eeldavad ka sobivalt korraldatud institutsionaalset raamistikku, näiteks nõuab töö- ja pereelu ühitamine nii naistele kui meestele vastavate meetmete (paindlike töö- ja tööajavormide, lisapuhkuse skeemide, lapsehoolduspuhkuselt tagasipöörduvate töötajate koolitused vms rakendamine) välja-töötamist, pidades silmas ka isade rolli tähtsustamist pereelus osalemisel.

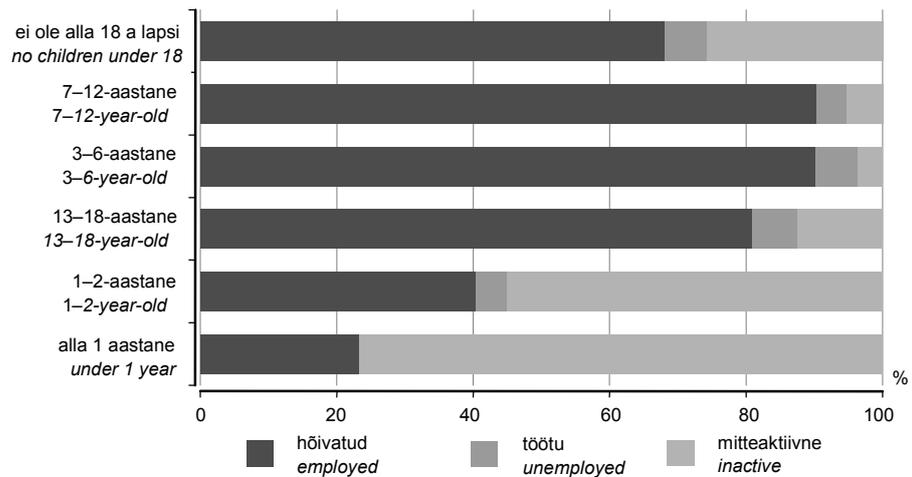
Eesti meeste tööturuseisund seostub küll mõneti lapse olemasoluga peres, motiveerides töötama, kuid see ei erine märgatavalt näiteks kahe- ja nelja-aastase lapse puhul — seega ei mõjuta töölkäimist lapse vanus. Naiste puhul näivad aga olulised erinevused tulenevat lapse vanusest.

Liites Eesti tööjõu-uuringute 2004. ja 2005. aasta andmed (joonis 7.3 ja 7.4), ilmneb tendents, et kui noorim laps on saanud koolialiseks, siis 7–18-aastaste laste puhul on naiste ja meeste hõivemäär küllaltki sarnane, ulatudes mõlemal juhul 90%-ni ja meestel pisut üle selle. Samas on naiste puhul väiksemate laste olemasolul erinevus hõive-mitteaktiivsuse skaalal tähelepanuväärne: alla aastaste laste emadest töötab 23%,

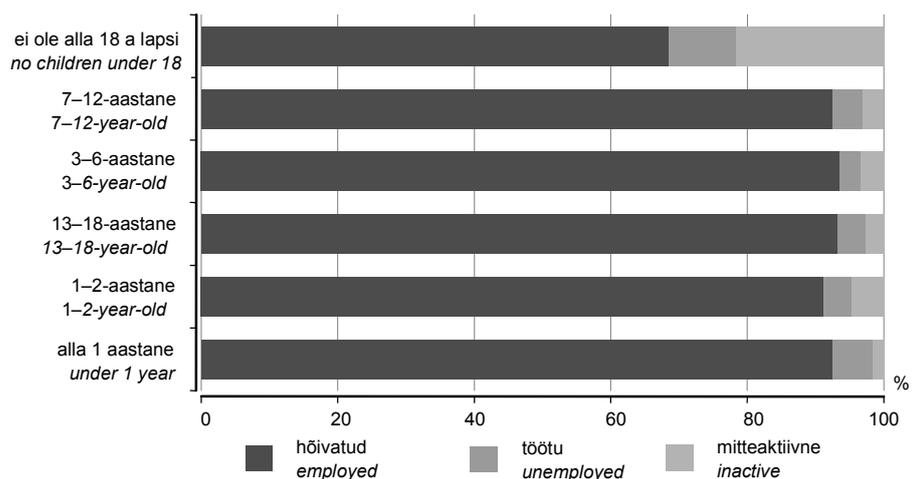
1–2-aastase lapse kõrvalt käib tööl juba 40% naisi ja 3–6-aastaste lasteaiaeaaliste lastega naistest töötab igast viiest neli.

Kui väikeste lastega naiste hulgas on tööhõivemäär madalam võrreldes lasteta naistega, siis on see märk, et lastega naiste jaoks on pärast lapse sündi tööturule tagasipöördumine raskendatud (kas pole piisavalt lasteasutusi või ei soosi tööandjad lastega naiste palkamist): turul ei pakuta sobiva tööajakorraldusega tööd, mis võimaldaks ühel ajal toime tulla nii lapse kasvatamise kui ka ametialase karjääriga. Peale selle võivad põhjused peituda ka traditsioonides, mille kohaselt väikelastega naised jäävad enamasti kodusteks. Eesti puhul tulebki tõdeda, et hõive langus ja mitteaktiivsuse tõus on iseloomulikud väikeste, alla 1-aastaste ja 1–2-aastaste laste emadele (tabel 7.3).

Joonis 7.3 **20–49-aastaste naiste hõiveseisund noorima lapse vanuse järgi, 2004–2005**  
 Figure 7.3 *Employment status of females aged 20–49 by the age of the youngest child, 2004–2005*



Joonis 7.4 **20–49-aastaste meeste hõiveseisund noorima lapse vanuse järgi, 2004–2005**  
 Figure 7.4 *Employment status of males aged 20–49 by the age of the youngest child, 2004–2005*



Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2004–2005  
 Source: Estonian Labour Force Survey 2004–2005

Tabel 7.3 **20–49-aastaste naiste tööturulõhed pere noorima lapse vanuse järgi võrdluses alla 18-aastaste lasteta peredega<sup>3</sup>, 2004–2005**

Table 7.3 *Gaps in participation of females aged 20–49 in the labour market according to the age of the youngest child of the family compared to the families with no child under 18<sup>3</sup>, 2004–2005 (protsendipunkti — percentage points)*

Seisund tööturul	Pere noorim laps on...					Status in the labour market
	noorem kui 1-aastane	1–2-aastane	3–6-aastane	7–12-aastane	13–18-aastane	
	<i>The youngest child of the family is...</i>					
	<i>under 1 year</i>	<i>1–2-year-old</i>	<i>3–6-year-old</i>	<i>7–12-year-old</i>	<i>13–18-year-old</i>	
Hõivatud	-44,74	-27,72	12,83	22,03	22,17	<i>Employed</i>
Töötud	-6,16	-1,48	0,51	0,11	-1,69	<i>Unemployed</i>
Mitteaktiivsed	50,90	29,20	-13,35	-22,13	-20,48	<i>Inactive</i>
Hooldamis-kohustuste tõttu mitteaktiivsed	56,45	42,28	-3,89	-10,94	-10,00	<i>Inactive due to maintenance obligations</i>

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2004–2005

Source: *Estonian Labour Force Survey 2004–2005*

Juba 3–6-aastaste laste emad on aga palgatöö tegemise mõttes ühiskonnaga enam seotud kui need, kel peres alla 18-aastaseid lapsi ei ole. Kuna analüüsi on kaasatud vaid 20–49-aastased naised, ei ole nende seas ka pensioniõiguslikke.

Ka kõigi isade hõivemäär on alaealiste lastega meeste omast tunduvalt kõrgem (tabel 7.4).

Tabel 7.4 **20–49-aastaste meeste tööturul osalemine pere noorima lapse vanuse järgi võrdluses alla 18-aastaste lasteta peredega, 2004–2005**

Table 7.4 *Gaps in participation of males aged 20–49 in the labour market according to the age of the youngest child compared to the families with no child under no child under 18, 2004–2005 (protsendipunkti — percentage points)*

Seisund tööturul	Pere noorim laps on...					Status in the labour market
	noorem kui 1-aastane	1–2-aastane	3–6-aastane	7–12-aastane	13–18-aastane	
	<i>The youngest child of the family is...</i>					
	<i>under 1 year</i>	<i>1–2-year-old</i>	<i>3–6-year-old</i>	<i>7–12-year-old</i>	<i>13–18-year-old</i>	
Hõivatud	23,95	22,53	24,60	24,92	23,83	<i>Employed</i>
Töötud	-3,89	-5,55	-5,59	-6,64	-5,22	<i>Unemployed</i>
Mitteaktiivsed	-20,06	-16,98	-19,00	-18,28	-18,60	<i>Inactive</i>
Hooldamis-kohustuste tõttu mitteaktiivsed	0,13	0,16	-0,38	-0,51	-0,21	<i>Inactive due to maintenance obligations</i>

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2004–2005

Source: *Estonian Labour Force Survey 2004–2005*

### Aktiivses tööeas lastetud inimesed vähem hõivatud kui lastega inimesed

Vaadates andmeid eraldi noorima lapse vanuse kaupa ja võrreldes seda peres alla 18-aastaste lasteta peredega, selgub, et meeste puhul on erinevused stabiilsed: isade hulgas on sõltuvalt noorima lapse vanusest 22,5–25 protsendipunkti võrra enam töötavaid ja 17–20 protsendipunkti võrra vähem mitteaktiivseid kui lasteta meeste hulgas.

Seega võib tõdeda, et tööturult jäävad Eestis kõrvale ühelt poolt naised, kel on alla 1-aastased või 1–2-aastased lapsed; teisalt naised ja mehed vanuses 20–49, kel ei ole (veel) alla 18-aastaseid lapsi.

## 7.2. Lastehoiu korraldus

### Koolieelik

Siinsesse analüüsi on kaasatud parimas tööeas (20–49-aastased) mehed ja naised. Tööjõu-uuringu (aastate 2004 ja 2005) andmetel pole 71% nendest peredest alla

<sup>3</sup> Arvestatud on nende naiste (Tabel 7.4 puhul meeste) osatähtsust kõigest selles eas naistest (meestest). Sellest on lahutatud lasteta naiste (meeste) vastav näit. Tulemused on esitatud protsendipunktides.

<sup>3</sup> *The share of the females with such status (table 7.4 in case of males) of all females (males) in this age has been considered. The relevant indicator of females (males) without children has been deducted from the latter. The results have been provided in percentage points.*

18-aastaseid lapsi. 18% neis peredes on üks laps, ligi 10% kaks ja 1,6% kolm või enam alla 18-aastast last.

Pisut alla 6% peredes on noorim laps alla 3-aastane, veidi üle 6% peredes 3–6-aastane. Seega võiks väikelaste hoidmise ja hooldamise probleematika puudutada vähemalt 12% peredest, kus on kasvamas alla 7 aastane laps, sest igal juhul vajab selles eas laps järelevalvet ja kui keegi pere täiskasvanutest on hõivatud, kaasneb sellega kas hoolitsemisega seonduvate ülesannete ümberjaotamine peresiselselt (n-õ spetsialiseerumine kas kodusele või palgatööle) või siis vajadus kaasata abi väljastpoolt.

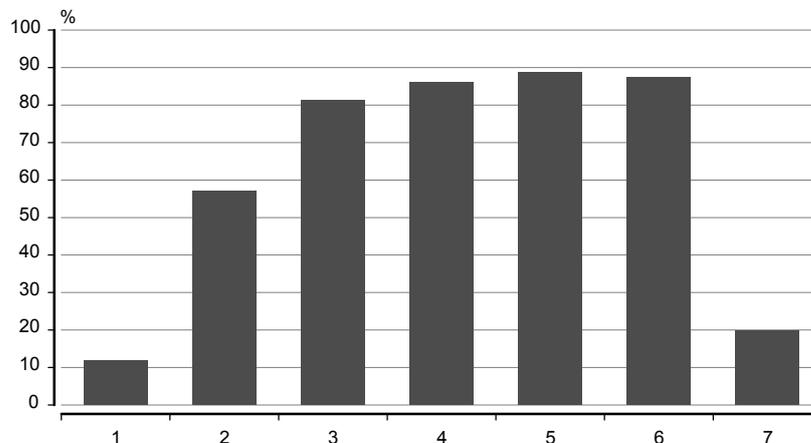
Kuidas on pered selle probleemi lahendanud?

Nagu nägime eespool, spetsialiseerutakse tööpoolest: emad orienteeruvad lapsekasvatamisele ja isade panustavad rohkem tööjõuturul. Isadest, kelle noorim laps on alla 1-aastane, töötab 92%, laste kasvades see näit palju ei muutu. Emade puhul on vastavad näitajad 23% siis, kui noorim laps on alla aasta vana, 40% kui noorim on 1–2-aastane, ja 81% kui pere noorim on 3–6-aastane. Kooliikka jõudnud laste emade hõivatus tõuseb 90%-ni ja püsib seal kuni lapse täisealiseks saamiseni. Seega on lapsehoiu korralduse küsimus aktuaalne, sest Eestile ei ole iseloomulik ema kojujäämine pärast lapse sündi — veidi alla poole emadest töötab juba 1–2-aastase lapse kõrvalt ja suurem osa emadest on pärast lapse 3-aastaseks saamist tööturule naasnud.

**Veidi alla poole emadest töötab 1–2-aastase lapse kõrvalt**

Eestis on kuni 7-aastaste laste hoidmiseks rajatud koolieelsete lasteasutuste võrk, sh nii kuni 3-aastastele lastele mõeldud söimerühmad kui 3–7-aastastele mõeldud aiakohad. Samas nähtub jooniselt (joonis 7.5), et just söimeealiste laste puhul on sellises lasteasutuses osalemise määr madal: 1-aastaste laste puhul käib neis 12% ja 2-aastaste puhul 57% lastest.

Joonis 7.5 **Koolieelses lasteasutuses osalemise määr 1–7-aastaste hulgas, 2005**  
Figure 7.5 *The participation rate in pre-school childcare institution among children aged 1–7, 2005.*



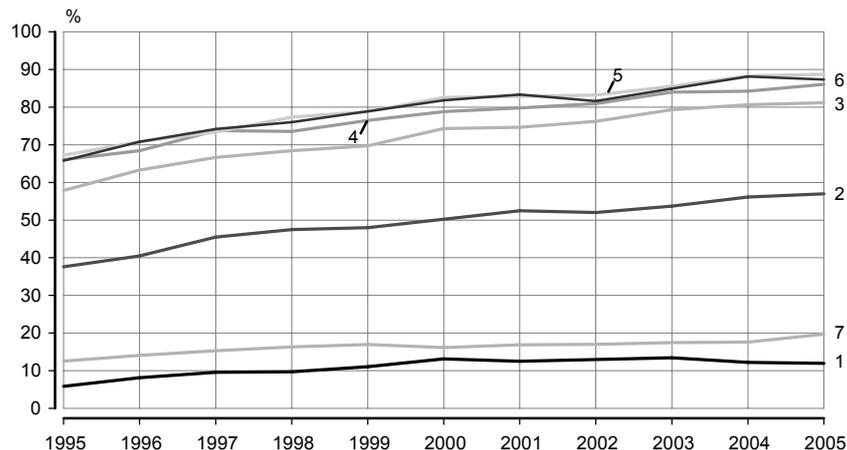
Allikas: Statistikaameti haridusstatistika, ESA andmebaas  
Source: *education statistics of Statistics Estonia, ESA database*

Kui arvestada, et 20–49-aastastest alla aastase lapse emadest oli hõivatud 23% ja 1–2-aastase lapse emadest 40%, siis tuleb selleealiste laste vanematel otsida alternatiivseid lapsehoiuvõimalusi. Kuid juba alates lapse 3-aastaseks saamisest, mil lõpeb vanema õigus tasulisele lapsehoolduspuhkusele ja algab lapse õigus käia tavalasteaias ja mitte enam söimerühmas, on lasteaias käimise määr 81%. See suurusjärk on vastavuses hõivatud 20–49-aastaste emadega, kelle noorim laps on selles vanuses. Teisalt ei ole siin arvestatud, et paljud emad, kelle noorim laps on vanuses kuni 1 või 1–2-aastane, võivad ühtaegu olla emaks ka vanematele lastele (3–6-aastastele) ja neid näiteks lasteaeda saata; ka on joonisel toodud määrade arvutamisel aluseks kõik selles vanuses lapsed, mitte ainult 20–49-aastaste emade-isade järglased. Seega võib arvata, et tegelikkuses on vajadus alternatiivsete lapsehoiuvõimaluste järele veelgi suurem.

**Suhteline nõudlus lasteaiakohtade järele on pidevalt tõusnud**

Mõnevõrra illustreerib seda vajadust ka järgmisel joonisel (joonis 7.6) kujutatud tendents — üldiselt on viimase kümne aasta jooksul lasteaias osalemise määr pidevalt tõusnud 2–3-, aga ka 4–6-aastaste laste puhul. Viimasel viiel aastal on võrdlemisi stabiilsena püsinud 1-aastaste laste lasteaiaskäimine. Seega võib väita, et suhteline nõudlus lasteaiakohtade järele on pigem tõusnud — lapsi soetades soovitakse nende eest hoolitsemise kohustust ühiskonnaga jagada, et jääks aega ka perele elatise teenimiseks, õppimiseks või muuks tarvilikuks ja meelepäraseks.

Joonis 7.6 **1–7-aastaste laste koolieelses lasteasutuses osalemise määr, 1995–2005**  
Figure 7.6 *The participation rate in pre-school childcare institution among children aged 1–7, 1995–2005*



Allikas: Statistikaameti haridusstatistika, ESA andmebaas  
Source: *education statistics of Statistics Estonia, ESA database*

Milliseid lapsehoiuvõimalusi kasutavad 0–6-aastaste laste töötavad vanemad peamiselt? Olukorrast annab mõningase ülevaate tabel 7.5.

Kui mees on tööl, siis ligi pooltel juhtudel hoiab tema eelkoolieelisel lapsel silma peal abikaasa või elukaaslane, 30% juhtudest käib laps lasteaias, 7%-le pakuvad abi teised lähedased isikud ja 1,6%-l juhtudest toetutakse peamiselt palgalisele lapsehoidjale. Töötavatest emadest on 50% jaoks lahendus koolieelne lasteasutus, 17% juhtudest kasutatakse lähedaste abi, 10% tegeleb lastega abikaasa või elukaaslane ja 3,5% juhtudel on abiks palgaline lapsehoidja.

Tabel 7.5 **Peamine lapsehoiuvõimalus alla 7-aastaste lastega peredes, kui vastaja on parajasti tööl, 2005**

Table 7.5 *The main childcare method in the families with children aged under 7, if the respondent is still at work, 2005*  
(protsenti — percentages)

Kes hoolitseb tavaliselt lapse/laste eest, kui olete ise tööl?	Mehed Males	Naised Females	Who usually takes care of the child/children, if you are at work?
Koolieelne lasteasutus	29,9	50,8	Long day care at school
Palgaline lapsehoidja	1,6	3,5	Salaried babysitter
Samas leibkonnas elav abikaasa või elukaaslane	46,1	9,5	Spouse or co-habitee living in the same household
Sugulased, naabrid, lähedased isikud (tasuta)	7,3	17,1	Relatives, neighbours, close persons (free)
Ei kasuta lapsehooldusteenust	15,1	19,1	Is not using the childcare service
Kokku	100,0	100,0	Total

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2005  
Source: *Estonian Labour Force Survey 2005*

Seega on selge vahe selles, kui palju toetuvad lapsevanemad lapsehoiul lähedaste või teineteise abile. Kui 46% isadest saab südamerahus tööl käia, teades et abikaasa hoiab last, siis vaid kümnendikul eelkooliealiste laste emadest on võimalus käia tööl nii, et lapsevalvesse on kaasatud abikaasa või elukaaslane. Samas ei ole sel juhul teada, mida need 46% emadest ja 10% isadest ise asjast arvavad — kas nad on rõõmsad võimaluse üle

lapse turvalisse arengusse panustada või on nad sunnitud kujunenud olukorraga leppima näiteks seepärast, et neil endil poleks parajasti tööd, või siis seepärast, et kodune kauplemispositsioon ei võimalda tööjaotust ümber kujundada. Nii pole siinkohal tegelikult teada ka see, millist olukorda töölkäivad emad-isad eelistaksid.

Samuti tuleb märkida, et oluliselt suurem osa töötavatest emadest ja isadest leiab, et lähedaste pakutav tasuta abi on põhiline lapsehoiuviiis, seda mainib 17% naistest ja 7% meestest. Ühest küljest võib see tuleneda sellest, et suuremal hulgal eelkooliealiste laste töötavatest emadest (mitte aga isadest) jääb koju vanemliku hoolitsuseta veel päris pisike laps, kelle hoidmiseks väga palju turvalisemaid alternatiive ei ole.

15% meestest ja 19% naistest ei kasuta enda väitel lapsehooldusteenust, mis võib tuleneda näiteks töö iseloomust (nt töötatakse kodus või tehakse kaugtööd) või siis sellest, et laps võetakse tavaliselt tööle kaasa või jäetakse suurem ja iseseisvam laps lühemaajaliste töökäikude ajaks üksi. Võib ka olla, et väiksemad lapsed jäetakse tegelikult suurema õe-venna järelevalve alla, kuid seda ei teadvustata tasuta lapsehooldusteenusena.

Veel üks aspekt, mis selles kontekstis äramärkimist nõuab, on küsimuse esitamise viis: teada taheti 20–49-aastaste töötavate lapsevanemate kasutatavat ühte peamist lapsehoiuviiisi ajal, kui vanem ise on tööl. Seega jääb siin selgusetuks, kui palju moodustab kogu lapsehoiu ajast see üks peamine viis ja kas on veel mingeid olulisi alternatiive, mida kasutatakse põhimõtteliselt samal ajal — vanema pikkade tööpäevade puhul võib peale lasteaiakasvataja lapse järele vaadata ka mõni teine hoidja, olgu siis lähisugulane või palgaline hoidja.

Viimase 12 kuu jooksul muutis lapse eest hoolitsemisega seoses oma töökorraldust 5% meestest ja 19% naistest, kel on eelkooliealine laps. Vaatamata sellele, et väikelaste emadest töötavad vähesed, on siiski enamus emadest laste pärast oma töökorraldust muutnud. Samal põhjusel pidi oma töökorraldust kohandama 8% 7–14-aastaste laste emadest ja 3,3% isadest, seega väikelaste diktaat oma vanemate töökorralduse suhtes on kooliealistest oluliselt suurem.

Seejuures väikelaste isadest 37% ja emadest 30% jaoks oli siin peamine ajend alternatiivse lapsehoiuvõimaluse puudumine. Probleemide hulgas nimetasid nii mehed kui naised lapsehooldusteenuse puudumist sobival ajal (vastavalt 82% ja 64%) või siis selle kõrget hinda (9% ja 27%) või ebapiisavat kvaliteeti (mõlemad 9%). Seega on lisaks ebasoodsale ajahetkele küllalt sageli põhjuseks ka alternatiivse lapsehoolduse kõrge hind, mis sunnib eelkooliealise lapse ema enda töökorraldust muutma, samal ajal on see isade jaoks ligi kolm korda harvem piisav argument oma töökorralduse muutmiseks.

### **Koolilaps**

8% peredes kasvab algkoolilaps (7–12-aastane), kes on eelkooliealisega võrreldes kindlasti juba iseseisvam. Kooliskäivate laste puhul tekitab töötavatele vanematele peamurdmist see, millega sisustab laps koolipäeva ja vanema tööpäeva lõppemise vahele jääva aja. 9% Eesti peredest tavaliselt 13–18-aastaste laste üle (kes eeldatavasti valmistavad oma vanematele muus osas rohkesti peavalu) pidevat järelevalvet pigem ei korraldata.

Nii selgub töötavate 7–14-aastaste laste 20–49-aastaste vanemate vastusest küsimusele, kes hoolitseb tavaliselt lapse eest, kui olete ise tööl, et umbes pooltel juhtudest lapsehooldusteenust tavaliselt ei kasutata (tabel 7.6). Endiselt on meeste jaoks lapse järele vaatamisel olulisim see, et lapsele pöörab tähelepanu abikaasa/elukaaslase, seejärel kooli pikapäevarühm ja ligi 10% puhul on kaasatud teised lähedased isikud. Kui emad on tööl, siis 22% kooliealistest lastest on koolipäeva lõppedes peamiselt pikapäevarühmas, teisel kohal (15%) on lähedastelt saadav tugi ja kolmandal kohal (9%) tegeleb lastega elukaaslane/abikaasa. Palgalist hoidjat kasutatakse umbes 1,5%-l juhtudest.

Seega võib tõdeda, et kuigi suuremad lapsed saavad ka ise hakkama, on lähedaste abi oluline nii meestele kui naistele (vastavalt 32,3% ja 24,4%), kuid üsna tähtis on ka võimalus kasutada kooli pikapäevarühma teenuseid, mida mõnab viiendik lapsevanemaid.

Tabel 7.6 Peamine lapsehoiuviiis alla 7–14-aastaste lastega peredes koolist vabal ajal, 2005  
 Table 7.6 The main childcare method at the end of a school day in the families with children aged under 7–14, 2005  
 (protsenti — percentages)

Kes hoolitseb tavaliselt lapse/laste eest, kui olete ise tööl?	Mehed Males	Naised Females	Who usually takes care of the child/children, if you are at work?
Koolieelne lasteasutus	18,0	22,3	Long day care at school
Palgaline lapsehoidja	1,4	1,5	Salaried babysitter
Samas leibkonnas elav abikaasa või elukaaslane	22,8	9,3	Spouse or co-habitee living in the same household
Sugulased, naabrid, lähedased isikud (tasuta)	9,5	15,1	Relatives, neighbours, close persons (free)
Ei kasuta lapsehooldusteenust	48,3	51,7	Is not using the childcare service
Kokku	100,0	100,0	Total

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2005  
 Source: Estonian Labour Force Survey 2005

Viimase 12 kuu jooksul muutis seoses lapse eest hoolitsemisega oma töökorraldust 3,3% meestest ja 7,8% naistest, kel on 7–14-aastane laps, seejuures kolmandikul meestest ja naistest, kes seda tegid, oli peamine ajend alternatiivse lapsehoiuvõimaluse puudumine. Probleemidest nimetasid mehed seejuures lapsehooldusteenuse puudumist sobival ajal (85%) või siis selle kõrget hinda (8%). Naiste jaoks oli probleem sobiva teenuse puudumine vajalikul ajal (70% juhtudel), selle kõrge hind (see oli probleem koguni 17% jaoks) ja ka teenuse madal kvaliteet (seda pidas peamiseks põhjuseks ligi 10%-le).

### 7.3. Töötamisest loobumine perekohustuse tõttu

#### Mitteaktiivsus

Hoolduskohustuste tõttu (õieti sellel ettekäändel) mitteaktiivseks jäämisena käsitletakse siin mitteaktiivsust, mida vastaja põhjendab nii vajadusega laste või lähedaste eest hoolitseda kui ka rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkusega, kuivõrd ka viimased seonduvad eelkõige perekondlikele vajadustele pühendumisega.

Analüüsidest vastavaid näitajaid (tabel 7.7) ilmneb, et eelkooliealiste lastega meeste ja naiste puhul on hooldamiskohustused ootuspäraselt olulisemad mitteaktiivsuse põhjused kui neil, kel peres nii väikest last või üldse last pole. Nii on hooldamiskohustused (vajadus hoolitseda laste või teiste pereliikmete eest) peamine mitteaktiivsuse põhjus 13% alla 7-aastaste laste isadest ja vaid 2,5%-l neist, kel last pole või vähemalt mitte nii väikest last. Naiste puhul on erinevus veelgi suurem: 87,5% eelkooliealise lapse emadest ja 47% suuremate lastega või alaealiste lasteta naistest ei osale tööturul seepärast, et nad kannavad hoolt laste või teiste lähedaste eest (sh ka rasedus-, sünnitus- ja lapsehoolduspuhkusel olivad).

Tabel 7.7 20–49-aastaste mitteaktiivsuse põhjused soo ja eelkooliealise lapse olemasolu järgi, 2004–2005  
 Table 7.7 The reasons of inactivity by gender and the existence of pre-school child among the inactive aged 20–49, 2004–2005  
 (protsenti — percentage)

		Peres on 0–6-aastane laps The family has a child aged 0–6	Peres pole eelkooliealist last The family has a child aged 0–6	
Mehed	Hooldamiskohustused laste või teiste pereliikmete ees	12,77	2,47	Maintenance obligations before children or other family members
	Õpingud	10,64	39,09	Studies
	Muud põhjused	76,60	58,44	Other reasons
		100,00	100,00	
Naised	Hooldamiskohustused laste või teiste pereliikmete ees	87,50	47,12	Maintenance obligations before children or other family members
	Õpingud	5,00	33,14	Studies
	Muud põhjused	7,50	19,74	Other reasons
Kokku		100,00	100,00	Total

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2004–2005  
 Source: Estonian Labour Force Survey 2004–2005

**Kolmandik eelkoolialise lapse emadest jääb pere eest hoolitsemiseks tööturult eemale**

Samas on osade vastsete lapsevanemate jaoks õpingud või nende jätkamise kavatsus olulisem mitteaktiivsust dikteeriv tegur kui hooldamiskohustused iseenesest — nii jääb ka 11% väikelaste isade ja 5% väikelaste emade puhul peamiseks mitteaktiivsuse põhjuseks õppimine; väikelapseta peredes on õppimine mitteaktiivsuse põhjuseks 40% meestest ja naistel kolmandikul juhtudest.

Teisalt on ikkagi märgata, et mitteaktiivsuse põhjusena nimetavad väikelaste isad sagedamini hooldamiskohustusi — eelkoolialiste laste isadest on küll mitteaktiivseid kokku vaid 3,17%, mis on teistest meestest üle 10 protsendipunkti vähem (tabel 7.8), kuid seejuures nimetab neist ligi 13% selle põhjuseks just vajadust hoolitseda laste või teiste lähedaste eest. Ühtlasi tuleb muidugi tõdeda, et kogu 20–49-aastaste meeste grupist jääb tööturult seoses hooldamiskohustustega kõrvale siiski vaid 0,41–0,43%.

Tabel 7.8 **20–49-aastaste mitteaktiivsete ja hooldamiskohustuste tõttu mitteaktiivsete meeste ja naiste osatähtsus väikelapse olemasolu järgi peres, 2004–2005**

Table 7.8 *The share of the inactive aged 20–49 and inactive males and females due to the maintenance obligations of the males and females based on the existence of a small child in the family, 2004–2005*  
(protsenti — percentages)

	Mehed		Naised		
	peres on 0–6-aastane laps	peres ei ole eelkoolialist last	peres on 0–6-aastane laps	peres ei ole eelkoolialist last	
	<i>Males</i>		<i>Females</i>		
	<i>The family has a child aged 0–6</i>	<i>The family has no pre-school child</i>	<i>The family has a child aged 0–6</i>	<i>The family has no pre-school child</i>	
Mitteaktiivsete osatähtsus 20–49-aastasest elanikkonnast	3,17	17,28	32,26	22,41	<i>The share of inactive of total population aged 20–49</i>
Hooldamiskohustuste tõttu mitteaktiivsete osatähtsus 20–49-aastasest elanikkonnast	0,41	0,43	28,23	10,56	<i>The share of inactive due to maintenance obligations of the total population aged 20–49</i>

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2004–2005

Source: *Estonian Labour Force Survey 2004–2005*

Eestis on kolmandik alla 7-aastase lapse emadest tööturult eemal, et oma lähedaste eest hoolt kanda. Ent ka siis, kui pere noorim laps on juba kooliealine, jääb kümnendik naistest tööturult välja just pere eest hoolitsemiseks. Pole teada, kui paljud neist ongi rohkem kodule ja laste kasvatamisele orienteeritud ja kui paljud on kodus seetõttu, et ei leia muud väljapääsu (nt laps on erivajadustega, pole võimalik korraldada järelvalvet pärast kooli vms).

### Osaajaga töötamine

Euroopa riikide ajakasutust analüüsid on Naegele koos kolleegidega eristanud kümme tööaja kasutamise võimalust elutsükli jooksul (Naegele *et al* 2003). Need ulatuvad täistööajast kogu tööea jooksul kuni mitteaktiivsuseni tööea vältel, kusjuures nende kahe äärmuse vahele jäävad erinevad kombineeritud tööajavormid. Kümme erinevat ajakasutust jaotuvad põhimõtteliselt kolme klastrisse:

1. Traditsioonilised, kogu elu jooksul standardiseeritud ajakasutused, mis domineerivad traditsioonilistes industriaalühiskondades. Sisuliselt tähendab see, et inimesed valivad juba tööikka jõudes, kas töötada või mitte, ning selle valiku juurde jäädakse kogu tööea vältel. Kui otsustatakse töötada (iseloomulikum meestele), siis reeglina täiskoormusega ja traditsioonilisel tööajal; kui mitte (levinum naiste hulgas), siis pühendatakse teistele eluvaldkondadele, sh laste eest hoolitsemisele.
2. Madalama taseme kombinatsioonid, mida omistatakse modernsetele Euroopa heaoluühiskondadele, kus ajakasutus seondub traditsiooniliste elukäigu faasidega, mis paljudes maades naistel ja meestel erinevad. Sisuliselt tähendab see, et isegi kui naised sisenevad tööikka jõudes tööturule, siis abielludes või hiljemalt laste sündides lahutatakse tööturult, et pere eest hoolt kanda või vähendatakse oma töökoormust täistööajalt osalisele tööajale, et tööd ja pereelu paremini ühendada. Sellisel juhul on aga üsna tavapärane ka see, et laste kasvades naaseb ema tööturule suurema koormusega niipea, kui kodused kohustused seda võimaldavad.
3. Kõrgema taseme kombinatsioonid ehk valikupõhised ajakasutused, mida autorid eristavad kui uusi trende või tulevikusuundumusi Euroopa heaoluühiskondades,

kuna need ei seondu enam nii otseselt traditsiooniliste elufaasidega (või seonduvad nendega osaliselt), sisaldades eri ajakasutust eri elufaasides või üleminekul ühest faasist teise. Sisuliselt tähendab see, et püütakse erinevaid elusfääre omavahel sobitada, näiteks õpinguid tööturule sisenemisega ühendades; luues pere juba õpingute ajal; soetades lapsed ilma töötamises olulist vaheaega tegemata; kuid ka siirdudes parimas tööeas ja ametipositsioonil olles uuesti haridussüsteemi, et oma seniseid teadmisi täiendada või täiesti uut eriala omandada. Selliste soovide edukas realiseerimine tähendab enamasti mingit vajadust tööaja paindlikumaks korraldamiseks, mille all sageli mõeldakse just oma tööaja lühendamist ja osajaga töötamist, et muudele eluvaldkondadele samuti aega jääks.

Seega võiks ka Eesti ühiskonnas kehtida seos, et tööturule juba tulnud ja tulevikus saabuvad naised eelistavad teistsugust, paindlikumat tööajakorraldust kui mehed — neil on tekkinud või peagi tekib piisavalt võimalusi oma sellekohaste soovide realiseerimiseks, samas võiks aga oletada, et peatselt hakkab kujunema paindliku tööajakorralduse harjumus ka meestel. Niisiis tuleks püüda vältida ühelt poolt paindliku töökorralduse nn feminiseerumist ehk jäämist pelgalt naiste küsimuseks, eriti kuna tegelikult vajaksid ja eelistaksid enamat aega pere või hobidega tegelemiseks ka mehed. Teisalt peaks paindliku tööaja võimalus olema kättesaadav kõigile ametikohtadele kõigis sektorites, et seda saaksid soovi korral kasutada kõik naised ja mehed, seejuures karjääriväljavaadet ja sotsiaalseid tagatise pikemas perspektiivis kaotamata.

Analüüsides meeste ja naiste tööpanust Eestis, selgub, et osajaga töötamine ei näi meestel eriti seostuvat lapse vanusega, välja arvatud selles osas, et need, kel alla 18-aastaseid lapsi ei ole, töötavad osajaga sagedamini (tabel 7.9). Ka on naiste osajatöötamisel seos lapse vanusega selgem: alla kolmeaastaste laste emade puhul on osajaga töötajaid ligi viiendik, muus vanuses lastega märksa vähem ja ka lasteta naiste seas on see alla 10%. Teisalt on naiste seas osajatöö tegijaid oluliselt rohkem kui meeste seas, mis viitabki eelmainitud osajatööde feminiseerumisele.

Tabel 7.9 **20–49-aastaste osajaga töötamine soo ja pere noorima lapse vanuse järgi, 2004–2005**

Table 7.9 *Part-time working of the people aged 20–49 according to the sex and age of the youngest child in the family, 2004–2005*  
(protsenti — percentage)

Noorima lapse vanus	Mehed <i>Males</i>	Naised <i>Females</i>	Age of the youngest child
Alla 1 aasta	1,7	21,4	<i>Under 1 year</i>
1–2-aastane	1,6	18,8	<i>1–2-year-old</i>
3–6-aastane	2,0	4,9	<i>3–6-year-old</i>
7–12-aastane	2,6	6,1	<i>7–12-year-old</i>
13–18-aastane	1,9	8,1	<i>13–18-year-old</i>
Ei ole alla 18-aastaseid lapsi	5,7	10,1	<i>No children under 18</i>
Kokku	4,1	9,4	<i>Total</i>

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2004–2005

Source: *Estonian Labour Force Survey 2004–2005*

Kas töötajate endi jaoks on osajatöö põhjus soov täita võetud kohustusi ja hoolitseda laste või teiste pereliikmete eest? Tabel 7.10 toodud andmete järgi võib tõdeda, et meeste hulgas on osajaga töötavaid ja hoolduskohustusi täitvaid poole vähem (võrreldes naistega) — 12,5% meestest ja 25% naistest nimetab seda osajaga töötamise põhjusena. Täheldada tasub ka seda, et osajaga töötavate emade seas langeb oluliselt nende hulk, kes küll täisajatööd eelistaksid, kuid ei ole seda leidnud. Meeste puhul väikelapse olemasolu sellekohaseid eelistusi ei muuda.

Ühtlasi on absoluutarvude erinevusest hoolimata märgata sarnast tendentsi — nii naiste kui meeste hulgas on väikelapse vanematel teistega võrreldes ligikaudu neljakordne erinevus sel põhjusel osajaga tööle asumisel.

Üldiselt töötavad naised osalise tööajaga mõnevõrra sagedamini kui mehed, kuid siiski võib öelda, et üldtendents on nii meeste kui naiste puhul sarnane. Kuigi väikelaste vanemate seas on teistega võrreldes mõnevõrra enam neid, kes töötavad osalise tööajaga vajadusest

lastega tegeleda, on siiski nii osaajatööd tegevate emade kui isade puhul muud põhjused hooldamiskohustustest olulisemad.

Tabel 7.10 **20–49-aastaste inimeste osaajatöö põhjused soo ja eelkooliealise lapse olemasolu järgi, 2004–2005**

Table 7.10 *Reasons for part-time work among people aged 20–49 according to sex and existence of a pre-school child, 2004–2005*  
(protsenti — percentage)

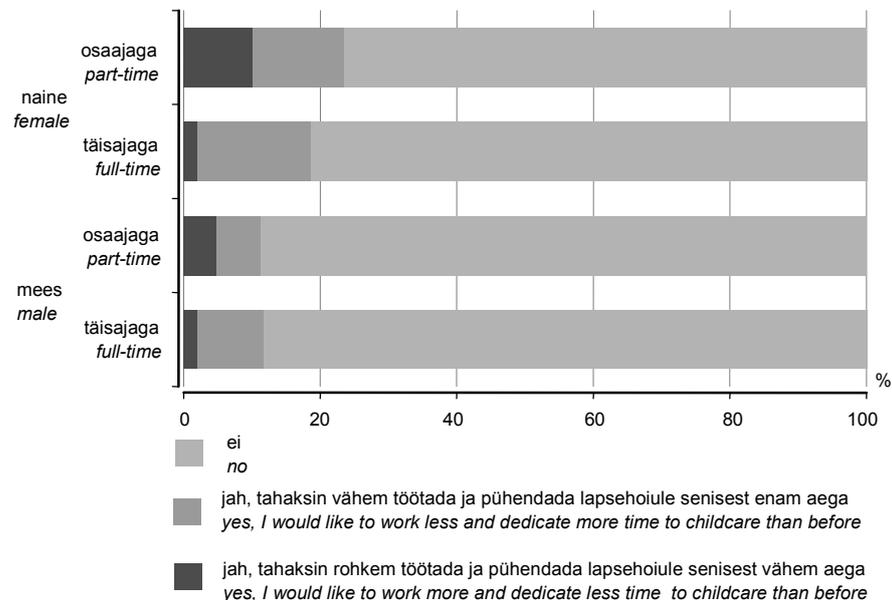
		Peres on 0–6 aastane laps <i>The family has the child in the age 0–6</i>	Peres pole eelkooliealist last <i>The family has no pre-school child</i>		
Mehed	Hooldamiskohustused laste või teiste pereliikmete ees	12,5	2,8	Maintenance obligations before children or other family members	Males
	Õpingud	7,5	15,3	Studies	
	Muud põhjused	60,0	60,5	Other reasons	
	Ei ole täisajatööd leidnud	20,0	21,4	Have not found full-time work	
		100,0	100,0		
Naised	Hooldamiskohustused laste või teiste pereliikmete ees	25,0	6,7	Maintenance obligations before children or other family members	Females
	Õpingud	14,3	10,9	Studies	
	Muud põhjused	50,0	61,9	Other reasons	
	Ei ole täisajatööd leidnud	10,7	20,4	Have not found full-time work	
	Kokku	100,0	100,00	Total	

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2004–2005  
Source: *Estonian Labour Force Survey 2004–2005*

**Mehed on oma panusega nii töösse kui ka lastekasvatamisse naistest rohkem rahul**

Uurides 20–49-aastaste vähemalt üht alla 14-aastast last kasvatavate vanemate rahulolu oma tööajakorraldusega, selgub tööjõu-uuringu 2005. aasta andmete põhjal (joonis 7.7), et 89% osaajaga töötavatest ja 88% täisajatööd tegevatest meestest leiavad, et nende töö- ja eraelu kohustustele kuluv aeg on tasakaalus. Sama tunnistab osaajaga töötavatest naistest 76% ja täisajaga töötavatest 81%, seega võib öelda, et mehed on oma panusega töösse ja lastekasvatamisse naistest rohkem rahul.

Joonis 7.7 **Soov muuta palgatööl ja lapsehoiule kuluvat aega jaotust, 2005**  
Figure 7.7 *Wish to change the division of time spent on salaried work and childcare, 2005*



Allikas: Tööjõu-uuring 2005  
Source: *Estonian Labour Force Survey 2005*

Võrreldes osaajatöötajatega on täisajaga töötajate hulgas mõnevõrra rohkem neid, kes sooviks töötada senisest vähem, kuid ka osaajaga töötavate meeste ja naiste seas on neid märkimisväärsel hulgal. Oma töist panust vähendada soovijaid on tööaega suurendada soovijatest mõnevõrra rohkem, kuid osaajatöö puhul on need vahed väikesed.

Seejuures ei erine väikelaste vanemad 7–14-aastaste laste vanematest. Neid takistab sobiva lapsehooldusteenuse puudumine, sest nad ei tööta nii palju kui sooviksid: kõigis gruppides on rohkem töötada hulgas see põhjus peamine umbes 13%.

Tööd ja pereelu on võimalik ühitada neljal viisil: soodustused tööajas; puhkuste saamise võimalused; laste päevahoiu korraldamine; ja muud meetmed (lähemalt näiteks Hansson 2001). Nagu eelmises peatükis selgus, on mitmed paindlikuma tööaja reguleerimise võimalused on rakendatavad nii täistööaja kui ka osalise tööaja puhul. Eeldades, et väikelaste vanemad võiksid selliseid paindliku tööajakorralduse võimalusi teistest veelgi enam hinnata, võiks küsida, milline on alla 7-aastaste väikelaste isade-emade juurdepääs tööajapaindlikkusele Eestis 2004. aastal ja kas see erineb kuidagi teiste 20–49-aastaste meeste ja naiste töökorraldusest. Vastus on kokkuvõtlikult esitatud tabelis 7.6.

Väikelaste isadel on perekondlikke põhjusi ettekäandeks tuues vaba päeva kergem saada kui väikelaste emadel. Samas on realselt seda võimalust kasutanud väga vähesed, mis viitab, et peale formaalse õiguse lähtutakse siin ka selgelt reglementeerimata normidest, mis sellistel asjaoludel töölt puudumist taunivad.

Ootuspäraselt on eripuhkuse võtmisel perekondlikel põhjustel vahe tuntavalt väikelastega emade-isade kasuks: kokkuvõttes on väikelastega emade-isade hulgas rohkem neid, kes kasutasid võimalust end perekondlikel põhjusel töölt vabaks võtta.

Ka kaugtöö ehk võimalus suhelda tööandjaga infotehnoloogiavahendite abil ja mitte otseselt samas ruumis viibides, võiks olla mugav väikeste laste vanematele. Selgub aga, et on küll sooline erinevus, kuid see ei seostu eriti väikelapse olemasoluga töötajal.

Võib-olla seletab kodustöötamise ja kaugtöö oodatust väiksemat levikut potentsiaalses huvigrupis vajadus töö ja pereelu lahutamise järele.

Tabel 7.11 **Alla 7-aastaste laste töötavad emad ja isad võrreldes teiste töötavate naiste ja meestega, 2005**

Paindliku tööajakorralduse dimensioon	Naised	Mehed
Tööaja algust ja/või lõppu pole vajadusel võimalik ühe tunni võrra perekondlikel põhjustel muuta	24%	22% väikelapse isadest ja 25% teistest — isadel paindlikum
Perekondlikel põhjustel pole ilma puhkusepäevi kasutama võimalik vaba päeva võtta	20–22%	18% väikelapse isadest ja 22% teistest — isadel paindlikum
On võtnud end viimase 12 kuu jooksul perekondlikel põhjustel töölt vabaks ilma korralise puhkuse päevi kasutamata	12% väikelaste emadest ja 5% teistest — emadel paindlikum	5% väikelapse isadest ja 2% teistest — isadel paindlikum
Tegi mingi osa tööst oma kodus	märkimisväärseid erinevusi pole ei meeste-naiste vahel ega väikelapsega peres (7–10% töötas kodus)	
Tegi kaugtööd	3–4%	6–7%
Ise määrab oma tööajagraafiku	ligi 2% väikelapse emadest ja ligi 10% teistest — emadel vähem paindlik	16%
Otsustab ise oma töökorralduse üle	6% väikelapse emadest, 11% teistest — emadel vähem paindlik	18%

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2005

Analüüsidest töötajate võimalusi oma tööaja ja -korralduse üle otsustamisel selgub, et mehed kas usuvad rohkem õigusesse tööaja ja -korralduse üle otsustada; või neil ongi õigust rohkem; või nad kasutavad seda rohkem, sõltumata õiguse tegelikust olemasolust. Juhul kui neil selline voli ka on ja naistel mitte, siis tekib siinkohal uusi küsimusi. Ühtlasi ei ole selliselt üles ehitatud küsitluse põhjal võimalik teha muud üldistust kui, et mehed tunnevad tööl rohkem autonoomiat tööaja ja töökorralduse üle. Samuti võib näiteks oletada, et emad, kes väikeste laste kõrvalt tööle lähevad, tajuvad töökorraldust jäigemana kui siis, kui neil ei ole muud tööaja pärast konkureerivat välist piirangut — praegusel juhul väikelast.

#### 7.4. Kokkuvõtteks

- Kui peres ei ole eelkooliealisi lapsi, siis on Eestis meeste ja naiste tööturukäitumine sarnane.
- Eesti meeste tööturuseisund seostub küll mõneti lapse olemasoluga peres (lasteta inimesed töötavad vähem), kuid isa töökäimist lapse vanus ei mõjuta.

- Naiste tööturuseisundi puhul tulenevad olulised erinevused lapse vanusest — alla aastase lapse emadest töötab veerand, 1–2-aastaste emadest pisut alla poole, 3–6-aastase lapse emadest 80% ja laste kooliealiseks saades 90% emadest.
- Ligi kolmandik eelkooliealise lapse emadest ja umbes kümnendik naistest, kel väikest last ei ole, jääb parimas tööeas tööturult eemale vajadusest kellegi eest hoolitseda.
- Suhteline nõudlus lasteaiakohtade järele on viimastel aastatel tõusnud; kolmeaastastest lastest käib lasteaias 80%, 4–6-aastastest ligi 90%.
- Töötavatele alla 7-aastase lapse isadele on peamiseks lapsehoiuvõimaluseks ligi pooltel juhtudel elukaaslane, kolmandikul lasteasutus ja vähem kui kümnendikul sugulaste, lähedaste või naabrite tasuta abi. Töötavale emale on toeks lasteasutus (pooltele) ja seejärel sugulaste või teiste lähedaste abi (viidendikule).
- Koolilapsed on pärast kooli pooltel juhtudel omapäi kuni vanemad töö lõpetavad; vahel on abi kooli pikapäevarühmast (viidendikul juhtudel); suureks toeks on nii emale kui isale siingi elukaaslane või lapse eest tasuta hoolitsevad lähedased.
- Oma tööpanuse ajutist vähendamist ja töökohustuste kõrval ka aktiivset muudes elusfäärides (näiteks õpingud, huvialadega tegelemine, pereelu) osalemist võimaldav osaline tööaeg on Eestis väga vähe levinud.
- Nõudlus osalist tööaega võimaldavate tööde järele on siiski veel väiksem kui pakkumine (märgatav hulk osaaajatööst on pealesunnituid muude võimaluste puudumisel). 10% osaaajaga töötavatest naistest, kel on kuni 14-aastane laps (ja 5% meestest), sooviks oma tööpanust suurendada, samal ajal sooviks seda teha vaid 2% täistööajaga meestest ja naistest.
- Naiste hulgas on osaaajatöö tegijaid üldiselt rohkem kui meeste hulgas. See viitab osaaajatööde feminiseerumisele.
- Alla kolmeaastaste laste emade puhul on osaaajaga töötajaid ligi viiendik (kõigist neist emadest, kes selles vanuses laste kõrval töötavad), muus vanuses lastega märksa vähem ja ka lasteta naiste hulgas on neid alla 10%.
- Oma panusega palgatõesse ja lapsehoidu on rahul ja ei sooviks midagi muuta 90% meestest ja 76–80% naistest (vastavalt osalise- ja täistööaja korral).
- Eeldustele vastupidiselt on praegu töötavate väikeste laste emade ja isade tööajakorraldus enam-vähem niisama paindlik kui kõigil teistel töötajatel Eestis.
- Väikelaste vanemad (nii emad kui isad) kasutavad sookaaslastest ligi poole rohkem võimalust oma tööd nii ümber korraldada, et oleks võimalik võtta vaba päev ilma puhkust vormistamata. Tõsi, seda tehakse siiski võrdlemisi harva.
- Kuni viiendik täistööajaga töötavatest naistest ja kümnendik meestest sooviks töötamist tegelikult vähendada ja lapsehoiule rohkem pühenduda.
- Eestis on kolmandik alla 7-aastase lapse emadest tööturult eemal, et oma lähedaste eest hoolt kanda, ent ka siis, kui pere noorim laps on juba kooliealine, jääb kümnendik naistest tööturult välja just pere eest hoolitsemiseks.

Seega võiks tõdeda, et enamik emasid ja isasid on oma töö ja pereelu korraldusega rahul ka täistööaja puhul. Osalist tööaega ei pea lapsevanemad ise heaks lahenduseks oma töö ja pereelu ühendamisel. Seepärast võiks tööaega üldiselt lühendamata rohkem tähelepanu pöörata paindliku tööajakorralduse rakendamisele ka täisajaga tööde puhul.

## 7. WORK ORGANIZATION AND RECONCILING OF WORK AND FAMILY LIFE

Triin Roosalu

### 7.1. Employment gaps as to the existence of children

*This chapter examines whether the existence of children in the family has an impact on the labour force participation rate of males and females. The main challenge in reconciling the work and family life lies in achieving the more flexible career model which on the one hand helps to increase the human capital and on the other hand guarantees the longer and more detailed connection with the work to be paid; also it is hoped that the better balance between work and family life can increase the growth in population besides employment rate. The more detailed Estonian overview of the need of reconciling the work and family life can be received from the relevant recent report of PRAXIS (Kallaste et al 2005, pg 81 jj). It could be presumed that if the work and family life are easily combined, the females do not leave labour market after the birth of the children. At the same time it is probable that the family persons need to manage their time more flexibly to succeed in both life domains.*

*The impact of existence of children on working or employment is indicated by the employment gap or difference of employment rates in percentage points.*

*The persons aged 20–50 with small children (0–6 years) and without pre-school children have been examined in the following analysis, comparing both males with females and differences among sexes. The analysis is based on the data of the Labour Force Survey of Statistics Estonian.*

#### **Employment gaps by gender**

*The increase of the employment rate of mothers is significant for several reasons. The higher participation of females in the labour market helps to alleviate the decrease in working age population caused by the aging of the population. The higher employment rate of mothers guarantees the better coping of families (incl. also families with single mother). The preservation of contact with labour market is essential, as the longer absence from labour market decreases the quality of acquired knowledge and skills. Working is also a value itself, as it helps to achieve greater independence and enables self-determination which in its turn, leads to the higher equality between sexes. Also, the enabling of flexible reconciling of work and family life of fathers is essential which contributes to major involvement of fathers in upbringing the children (Kutsar 2005 and "Tavasid muutes 2005). Yet the better reconciling of work and family life today enables foremost to increase the employment of females and improve the situation of females in the labour market.*

*In the meaning of working time management the participation of these females in the labour market who have reached the phase of giving birth and raising the children is essential, because the females with children in the labour market could prefer shorter working time. Bilenski with his colleagues (2002) also found that the home situation has an impact on working time at the level of individual — as the households has also the task of reproduction work which is directly unrewarded (but measurable as an alternative cost) besides offering labour to companies, the preference of time spent on salaried work depends greatly on homework and its more traditional or equal division between the household members. Four regimes of working time use and employment of females have been specified in Europe which describe the dominantly preferred work division in the country (Bilenski 2001):*

- 1) *The breadwinner is a male, the part-time work is limited (Spain, Italy, Greece, Portugal)*
- 2) *The breadwinner is a male, extensive possibilities of part-time work (Holland, Austria, Ireland, Great Britain, Germany)*
- 3) *Modified model of male-breadwinner (Belgium, France)*
- 4) *Universal model of breadwinner (Denmark, Norway, Finland, Sweden)*

*The social policy of five and ideology typology based on welfare system of three of Esping-Andersen (1990) (submitted by Blossfeld and Hakim 1997 and Blossfeld 1997) is obviously quite spread:*

1. *The Mediterranean countries: due to the domination of traditional family model it is preferred that the married females stay home (Italy, Greece, Portugal) and therefore the participation of females in the labour market is low in these countries (except in Portugal), but if employed, then rather at full-time jobs.*
2. *Central European countries: traditional model, a male is responsible for the economic coping, the decision of females to stay at home with children is preferred to working or in extreme case to working part-time (Germany, Holland) which has involved the relatively modest participation of the females (with children) in the labour market and at the same time the high part-time employment among females, except in France, where the national family policy favours the participation of mothers in the labour market and full-time employment of females.*
3. *Social democratic Scandinavian model: considerable support of the state to the families and working mothers, the full-time employment before the part-time one and the part-time employment before staying home are preferred (Denmark, Sweden), as a result the participation of females with children with part-time job is higher in these countries than elsewhere and generally the part-time jobs are comparable with the full-time jobs.*
4. *Liberal model: the freedom of choice for females, but no model of behaviour is preferred by the state, as a result of which (1) mothers are often forced to be at part-time job related to the lack of alternative childcare possibilities and (2) the major part of part-time jobs is quite low-level and insecure ones (Ireland, Great Britain).*
5. *Former socialist countries where the earlier dominance of full-time work has changed during transition period to such extent that the different incl flexible employment opportunities with poorer conditions have occurred. Their analysis still indicated that in the post-socialist countries the part-time work is relatively rare and is not related specifically to the participation of females in the labour market. Especially considering the high participation rate of females in the labour market thanks to the labour supply influenced by the state in the earlier period (incl. national childcare possibilities and availability of education which according, to the results of analysis, have considerably influenced the participation of females in the labour market and demand (participation of females in the labour market was the means in fulfilling the objectives of planned economy).*

*The observation of the participation of males and females aged 20–49 in the labour market on the basis of Estonian Labour Force Surveys\* of 2004 and 2005 (figure 7.1 and 7.2) indicates that if the family has no pre-school children, the labour market behaviour of males and females is quite the same: the inactive make 5% more among females and the employed 3% less among the males. Thus the model where both males and females participate in salaried work on the relatively equal bases is clearly the characteristic model for Estonia.*

*At the same time the differences in the labour market contribution of males and females at the existence of children up to 6 years are quite essential: when the working males make 92% and the inactive in average 3%, approximately one third of the females stays in this period away from the labour market.*

---

\* Here and further on the data of the Estonian Labour Survey (ELS) carried out by the Statistics Estonia from the years 2004 and 2005 and due to the relatively small number of the group under observation the data of two years are viewed together, if possible.

**The existence of the children of up to 6 years decreases considerably the participation of females in the labour market**

*Thus we have the clear attitude that the task of males is to earn living for the family, if the family has small children. Small children keep many females away from salaried work compared to the males, but at the same time the difference in employment rate of females exists with these whose family raises no small children, only ten percentage points in total.*

*Thus we could state that the existence of children in case of males is clearly the factor favouring working: this makes earning living for the family and does not keep away from work: the fathers of small children include the employed by 18 percentage points more than among the ones who have no pre-school children (table 7.1). The females have clearly contrary tendency: the employment of females with children under 7 years is 9 percentage points lower than the ones who have no small children. At the same time it could be noted that inactivity among the mothers of small children is approximately 10 percentage points higher than that of the ones who have no small children, though the fathers of small children keep more frequently away from inactivity and unemployment than their male contemporaries.*

*By providing the employment gaps between the general total indicators (table 7.2) of males and females it could be stated that the participation of males and females in the labour market differs sharply just as to the children of up to three years.*

*It is obvious that the fathers of the children going to nursery are rather employed with salaried work and the females respectively with childcare which indicates that in this part the traditional work division is generally valid. On the other hand one can ask whether this is preferred by the families or rather forced choice and if forced, then by what; and when preferred, then for what.*

**Employment gaps within the same sex**

*Aside the viewpoint of more traditional paradigm of males-females-differences of gender equality it is also essential to analyse in practice, how the chances of females or males change in the labour market for participation related to the birth of children.*

*The representatives of the same sex should also not be treated differently resulting from their family obligations. Thus we could imagine that the fathers find it more complicated to attend late night meetings or overwork than the males having no family obligations and who can proceed only from their own preferences in time planning without considering the family needs. The public opinion is also quite conservative in assessing males who sometimes or constantly takes family obligations more seriously than their work duties. Thus the monitoring of gender equality carried out in 2006 in Estonia (see in more detail the Ministry of Social Affairs of Republic of Estonia 2006) indicated that more than 80% of both males and females believes that males set the career to the first place more frequently, but thereby only 20% of males and about 40% of females believe that this should not be the case (see the same, pg 44–46). In the opinion of two thirds of both males and females the employer considers the males as the breadwinners; this, including the attitude of the employer according to which the employee who is focused only on work and always ready to do overtime work is the valuable employee and thus with better career opportunity, could be the reason that the male is not taking sufficient time for the family even in case he requires it or this is necessary in the viewpoint of his family.*

*In case of mothers these two problems are usually connected: on the one hand the females are more vulnerable group compared to the males in the labour market, on the other hand the mothers as the employees related to family obligations. Just the traditional attitude according to which taking care of the children is rather the obligation of the mother than that of the father, still amplifies the unequal situation of the sexes. Thus more than 80% of the respondents find on the basis of the data of the abovementioned monitoring of the gender equality that the females in Estonia have a double work load, as differently from males they work both at work and home — but only 20% of females and 25% of males consider this totally correct, at the same time 65% of females and 49% of males believe that it should not be actually the case.*

*It is also clear that the changes in such base attitudes presume also the suitably organised institutional framework, e.g. the reconciling of work and family life presumes the developing of relevant measures for both females and males (application of flexible forms of work and*

working time, schemes of extra vacation, trainings of employees returning from the parental leave etc.), considering also the signifying of the role of fathers in participation in family life.

The labour market status of Estonian males is somewhat related with the existence of the child in the family, motivating to work, but this is not considerably different in case of, for example, a two year-old and a four-year-old child, thus the age of the child is not influencing working. In case of the labour market status of females the key differences proceed just from the age of the child.

By adding the data of the Estonian Labour Force Survey of 2004 and 2005 (figure 7.2), the clear tendency occurs that when the youngest child has become a schoolchild, then in case of children aged 7–18 the employment rate of males and females is quite similar reaching in both cases up to 90 % and of males slightly over it. At the same time the difference on the employment-inactivity scale in case of females having smaller children is notable: 23% of the mothers of children under 1 year work, 40% of females work already by the child aged 1–2 years and the four out of every five females with children of kindergarten age of 3–6 years work.

If the employment rate among the females with small children is lower compared to the females with no children, it indicates that it is complicated for mothers to return to the labour market after a childbirth (the insufficient childcare institutions or the employers do not favour the hiring of females with children), no work with suitable working time management is offered in the labour market which would enable to cope simultaneously with child raising and the professional career. At the same time the reasons might lie also in the traditions, according to which the females with small children stay mostly at home. As to Estonia it should be noted that the decrease in employment and increase in inactivity are characteristic of just the mothers of small children under 1 year and 1–2-year-olds (table 7.3).

The mothers of children aged 3–6 are already more related with the society in the meaning of doing the salaried work than the ones who have no children under 18 years in the family. Since only females aged 20–49 have been included to the analysis no persons who have a right to receive pension are among them.

The employment rate of all fathers is considerably higher of the males with minor children (table 7.4).

By reviewing the data separately as to the age of the youngest child and comparing it with the ones whose family has no children under 18 years of age, it occurs that in case of males the differences are stable: the fathers include 22.5–25 percentage points more working people depending on the age of the youngest child and 17–20 percentage points less inactive than among the males without children.

Thus it could be admitted that on the one hand the females having children under 1 year or 1–2-year-olds; and on the other hand females and males aged 20–49 who (yet) have no children under 18 stay away from the labour market in Estonia.

## **7.2. Childcare organization**

### **Pre-school child**

The current analysis involves the males and females aged 20–49 in the best working age and 71% of these families raise no children under 18 on the basis of the data of the Estonian Labour Force Survey (2004 and 2005). 18% of these families have one child, approximately 10% have two and 1.6% have three or more children under 18 years of age.

Slightly less than 6% of the families have the youngest child under 3 years, slightly more than 6% of the families have the 3–6-year-old child. Thus the problems of childcare and maintenance of small children could regard at least 12% of the families which have a child growing in the age of under 7, as in any case the child in this age needs supervision and if any of the adults of the family is employed, the red-vision of the tasks related to the caretaking within the family (specialization either on home or salaried work) or the need to involve help from outside are involved.

How have the families solved this problem?

**The people of active working age who have no children are less employed than the people with children**

On the one hand, as seen above, the specialization is really carried out: the orientation of mothers on child raising and the increase of contribution of fathers at the labour market. 92% of the fathers whose youngest child is under 1 year works and this indicator is not changing much when the children are growing. In case of mothers the relevant indicators are 23% when the youngest child is less than 1 year old, 40% when the youngest is at the age of 1–2 years and 81% when the youngest of the family is 3–6 years old. The employment of mothers with children having reached the school age increases to the level of 90% and remains there up to the child has become adult. Thus the question about organising the childcare is actual, as the homekeeping mother is not characteristic of Estonia after the birth of child: slightly less than half of the mothers work already at the side of the child of 1–2 years old and major part of the mothers has returned to the labour market after the child has become 3 years old.

**Slightly less than half of the mothers work by the 1–2-year-old child**

The network of pre-school childcare institutions have been organised for the care of the children up to 7 years, incl both the nursery groups meant for the children up to 3 years and the kindergarten places meant for 3–7-year-olds. At the same time the figure indicates (figure 7.5) that just in case of the children of nursery age the participation rate in such childcare institution is low: 12% of children in case of children of 1 year go there and in case of 2-year-olds 57% of the children.

Provided the employed aged 20–49 made 23% of the mothers of the child under one year and 40% of the mothers of the child aged 1–2, the parents of the children of this age should seek for alternative childcare possibilities. At the same time since the child has become three when the right of the parent for the paid parental leave ends and starts the “right” of the child to go to the regular kindergarten and not any more in the nursery group, the rate of going to kindergarten is 81% which is in relevance in size also with the employed mothers aged 20–49 whose youngest child is in this age. On the other hand the fact that many mothers whose youngest child is in the age up to 1 or 1–2 years can simultaneously be a mother also for the older children (3–6-year-olds) and to send them for example to the kindergarten; all children in this age are the basis for calculating the rates provided in the figure, not only the descendants of mothers-fathers aged 20–49. Thus the actual need for alternative childcare possibilities is even higher.

This need is somewhat illustrated also by the tendency depicted on the following figure (figure 7.6) that in general the participation rate in the kindergarten has constantly increased within last ten years, just in case of children aged 2–3, but also 4–6-year-olds and in the last five years the participation of 1-year-old children in the kindergarten has stayed relatively stable within last five years. Thus it could be stated that the relative demand for the kindergarten places has rather increased — in other words while giving birth the people wish to share the caretaking obligation with the society for leaving time to deal with earning living for the family, studying or anything necessary and pleasant.

**Relative demand for the kindergarten places has constantly increased**

Which childcare possibilities are mainly used by the employed parents, provided their family has a child aged 0–6 years? Table 7.5 gives some overview of the situation.

If the male is at work, in approximately half of the cases the spouse or co-habitee takes care of his pre-school child, in 30% of cases his child goes to kindergarten, 7% is offered help by other close persons and 1.6% of cases use mainly the salaried babysitter. An alternative for 50% of the working mothers is the pre-school childcare institution, in 17% of the cases the support of close persons is used, in 10% of the children have been taken care by the spouse or co-habitee and in 3.5% of the cases the help of the salaried babysitter is used.

Thus there is a clear difference in how much parents count on the support of close persons or each other while taking care of the child. Thus 46% of the fathers can go to work knowing that the spouse is taking care of the child, only one tenth of the mothers of pre-school children have the possibility to go to work so that the childcare involves a spouse or co-habitee. At the same time it is not known what these 46% of the mothers and 10% of the fathers think about this: whether they are happy about the possibility to contribute to secure development of the child or they are forced to be satisfied with the current situation for example due to the fact they have no work at the moment or for low negotiation power which enables no re-division of the work. Also, hereby it is not actually known which situation is preferred by the working parents.

Also it should be noted that significant share of the working mothers and fathers find that the free help offered by the close persons is the main childcare method: this is mentioned by 17% of females and 7% of males. On the one hand this could proceed from the fact that quite a small child without parental care might stay at home in case of higher number of working mothers of pre-school children than fathers.

15% of males and 19% of females in their opinion are not using the childcare service which could proceed, for example, from the nature of work (e.g. people are working at home or using telework) or from this that the child is usually taken along to work or the older and more independent child is left home alone for the time of more short-term business trips. It could be that the smaller children are actually left under the supervision of older siblings, but this is not perceived as the "free" childcare service rendered by the children.

Another aspect which needs to be noted in this context is the method for asking the question: one of the main childcare method used by the employed parents aged 20–49 was asked when the parent is at work. Thus this is unclear how much this method is making of the total childcare time in volume and whether any other essential alternatives exist which are used in principle at the same time: in case of long workdays of the parent another babysitter, either the close relative or salaried nanny, might take care of the child besides kindergarten.

5% of males and 19% of females having a pre-school child changed their work arrangement within last 12 months related to the taking care of the child. Thus regardless of the fact that considerably less mothers of small children work, much more mothers than fathers have still felt the need to change their work arrangement due to children. For the same reason 8% of the mothers of children aged 7–14 and 3.3% of the fathers had to adjust their work arrangements, thus the dictate of the small children as to the work arrangement of their parents is considerably higher of the children of school age.

Thereby the main incentive was here the lack of alternative childcare possibility for 37% of the fathers of small children and 30% of the mothers. Both males and females named the lack of childcare service in a suitable time as problems (82% and 64% respectively) or its high price (9% and 27%) or insufficient quality (9% and 9%). Thus the high price of alternative childcare in addition to unfavourable moment is quite often a reason which makes the mother of the pre-school child to change her work arrangement, at the same time this is approximately three times more rarely the sufficient argument for the fathers to change their work arrangement.

### **Schoolchild**

In 8% families the primary school child is raised (in the age of 7–12) who is much more independent compared to the pre-school child. In case of children going to school the employed parents think how the child should spend his/her time between the end of a school day and the end of the workday of the parent. 9% of the families have the child in the age of 13–18 who in his/her teenage status causes much trouble in other matters for the parents by all prerequisites, but over whom the parents usually organise no constant supervision in Estonia.

The answer of the employed parents aged 20-49 having the children aged 7–14 to the question who usually takes care of the child while they are at work indicates that in approximately half of the cases no childcare service is usually used (table 7.5). The most important in taking care of the child for the males is still the attention paid to the child by the spouse — co-habitee, thereafter the long day care at school and in about 10% other close persons are involved. By the stay of mothers at work 22% of the schoolchildren by the end of the schoolday are mainly in the long day care, the support received from the network of close persons is on the second place (15%) and on the third place (9%) the co-habitee-spouse deals with children. The salaried babysitter is used in about 1.5% of cases.

Thus it could be stated that although the older children can cope themselves, the help of the close persons is essential for both males and females (32.2% and 24.4% respectively), but the possibility to use the services of school long day care is also quite significant which is admitted by one fifth of the parents.

During the last 12 months 3.3% of males and 7.8% of females who have a child aged 7–14 changed their work arrangement related to taking care of the child, thereby one third of both males and females who did that had the lack of alternative childcare possibility as the main incentive. Thereby the males named the lack of childcare service at the suitable time (85%) as problems or its high price (8%). For the females the problem was the lack of suitable service at the suitable time (70% of cases), its high price (this was the problem for even 17%) and the low quality of the service (this was considered the main reason by approximately 10% of them).

### 7.3. Giving up working due to family obligations

#### Inactivity

Due to maintenance obligations (actually for their excuse) the staying inactive is dealt here as inactivity which is reasoned by the respondent as with both the need to take care of the children or close persons and both parental, maternity or childcare leave, as the latter also are related to foremost devotion to the family needs.

The analysis of the relevant indicators (table 7.7) indicates that as expected the maintenance obligations in case of males and females with pre-school children are more important explanation of inactivity than by those who have no such a little child or have no children at all. Thus the maintenance obligations (need to take care of the children or other family members) are the main reasons of inactivity by 13% of these males who have the child under 7 years and only 2.5% of the ones who have no child or at least not so little child. In case of females the difference is even higher: 87.5% of the mothers of the pre-school child and 47% of the females with older children or without minor children do not participate in the labour market due to taking care of the children or other close relatives (incl. also the ones staying at parental, maternity and childcare leave).

At the same time the studies or their continuation intention for some fresh parents is more important factor dictating inactivity than the maintenance obligations themselves: so 11% of the fathers of small children and 5% of the mothers of small children studying remains also the main reason of inactivity; in the families without small child the studying of males is the reason of inactivity in 40% of cases and in one third of the cases as to females.

On the other hand it could be noted that the fathers of small children mention more often the maintenance obligations as the reason of inactivity: the inactive make only total of 3.17% of the fathers of the pre-school children, which is more than 10 percentage points less than that of other males (Table 7.8), but thereby approximately 13% of them mentions its reason just the need to take care of the children or other close persons. At the same time it could be stated that still only 0.41–0.43% of the group of males aged 20–49 stays away from the labour market due to the maintenance obligations.

**Approximately one third of the mothers of the pre-school child and about one tenth of the females having no small child stays away from the labour market due to the need to take care of someone**

#### Part-time employment

In the analysis of time use in the European countries Naegele together with the colleagues has specified ten different possibilities for using the working time all over the life cycle (see Naegele et al 2003) which reach from full-time work within the whole working age up to inactivity within the whole working age, whereby different combined working time forms remain between these two extremes. These ten different time uses are divided in principle into three clusters:

- 1) Traditional, standardized time uses within the total life cycle which dominate in the traditional industrial societies. It means that the people select already when reaching the working age whether to work or not and this choice will remain within the whole working age. If it is decided to work (more characteristic to males), then as a rule with full load and in the traditional working time; if not (more common among females), then it is devoted to other life domains, incl taking care of children.
- 2) The combinations of the lower level attributed to the modern European welfare societies where the time use is related to the phases of traditional lifecycle which in many countries are specifically different among females and males. Substantially it

means that even if the females enter the labour market while reaching the working age, then when marrying or at the latest in giving birth they leave the labour market to take care of the family or their workload is decreased from the full-time work to part-time work to combine the work and family life better. In such case it is quite usual that when the children are growing the mother returns to the labour market with greater load as soon as the home obligations enable this.

- 3) The combinations of higher level i.e. choice-based time uses which are specified by the authors as new trends or future directions in the European welfare societies, as these are not related any more so directly with traditional life phases (or are related to them partly), including different time use in different life phases or in transfer from one phase to another. It means, for instance, that different life spheres are to be connected with each other — e.g. connecting the studies with entering the labour market; by creating the family already during the studies; acquiring the children without making an essential break in work; but also by transfer in the best working age and position back to the education system to complete one's current knowledge or re-acquire the new specialty. The successful implementation of such wishes means mostly some need to organise a more flexible working time, which often means just the decrease of working time and working part-time to leave time also for other life sectors.

Thus the relation can be valid also in the Estonian society that the females having entered the labour market and the ones arriving there in the future prefer other, more flexible working time arrangement than the males if they have or soon have the sufficient possibilities for implementing such wishes, at the same time one can presume that soon the habit of flexible working time arrangement will be also established among males. Thus on the one hand the so-called feminization of flexible working arrangement i.e. remaining merely a question of females should be avoided, especially as males also would need and prefer more time for dealing with the family or hobbies. On the other hand the possibility of flexible working time should be available for all positions in all sectors and it should be used, if required, by all females and males, thereby not losing the career perspective and social guarantees in longer perspective.

The analysis of contribution of males and females in Estonia indicates that part-time working by males is not especially related to the age of child, except in part of this that the ones who have no children under 18 years work more frequently part-time (table 7.9). At the same time the part-time working of females has the more clear relation to the age of the child: in case of the mothers of children under three years the part-time employees make approximately on fifth, considerably less with the children in another age and among the females without children this is below 10%. On the other hand the females include generally considerably more part-time employees than among males which refers to the feminization of the abovementioned part-time works.

Does the part-time work for the employees mean their wish to fulfil the taken obligations to take care of children or other family members? According to the data provided in table 7.10 it could be stated that the males include the ones who work part-time from the need to fulfil the obligations related to maintenance, two times less than among females: 12.5% of males, but 25% of females names this as the reason of working part-time.

It is worth noticing that the number of the females who would prefer full-time work, but have not found it yet, decreases considerably among the mothers working part-time. In case of males the existence of small child is not changing such preferences.

At the same time the similar tendency can be noticed regardless of the difference of absolute numbers — the parents of small child has approximately fourfold difference among both males and females compared to the others in this part how many have started to work part-time for that reason.

In general the females work part-time somewhat more frequently than males, but still it could be stated that the general tendency is similar in case of both males and females: although the parents of small children include somewhat more of these who work part-time just from the need to deal with children, the other reasons in case of part-time employed mothers and fathers are still more important than the maintenance obligations.

The data of Labour Force Survey of 2005 (figure 7.7) indicate whether the parents aged 20–49 raising at least one under 14 child are satisfied with their working time arrangement — 89% of the males working part-time and 88% of the ones working full time find that the time spent on their work and private obligations are in balance. The same is admitted by 76% of the females working part-time and 81% of the females working full time, thus it could be stated that males are more satisfied with their contribution to both work and child raising than females.

**Men are more satisfied with their contribution to both work and child raising than females.**

The full-time employees include somewhat more of the ones who wish to work less than before compared to the part-time employees, but the males and females working part-time have considerable amount of them. There are more those people who wish to decrease their work contribution than those who wish to increase it, but in case of the part-time work these gaps are small.

Thereby the parents of small children do not differ from the parents of children aged 7–14 from how much the lack of suitable childcare service hinders them, that they do not work as much as they wish: all groups have this reason as the main one of about 13% of the ones who wish to work more.

The main policies supporting the reconciling of work and family life include reasonably four main types of instruments: flexible working time arrangements; possibilities for getting vacation; organising the child daycare and other measures (see in more detail e.g. Hansson 2001). As the previous chapter indicated several possibilities for more flexible regulating of working time are applicable in case of both full-time work and part-time work. Presuming that just the parents of small children could assess more such flexible work time organisation than of the others, one could ask which is the access of fathers-mothers of small children under 7 years to the working time flexibility in Estonia 2004 and whether this somehow differs from the work organisation of other males and females aged 20–49. The summarized answer has been provided in table 7.6.

Table 7.11 Flexibility of working time management among employed mothers and fathers with children aged under 7 compared to other employed males and females

Dimension of flexible working time management	Females	Males
Impossible to change the beginning and/or end of the working time by one hour due to family reasons	24%	22% of fathers of a small child and 25% of others — more flexible by fathers
Impossible to take a day off for family reasons without using the vacation days for that reason	20–22%	18% of the fathers of a small child and 22% of others — more flexible by fathers
Has taken days off work for family reasons within last 12 months without using the annual vacation days	12% of the mothers of small children and 5% of the others — more flexible by mothers	5% of the fathers of a small child and 2% of others — more flexible by fathers
Carried out some part of the work at home	No remarkable differences exist neither between males and females nor depending on the existence of the small child (7–10% worked at home)	
Carried out teleworking	3–4%	6–7%
Fixes his/her working schedule	Approximately 2% of the mothers of a small child and approximately 10% of the others — less flexible by mothers	16%
Decides his/her work arrangement	6% of the mothers of a small child, 11% of others — less flexible by mothers	18%

Source: Estonian Labour Force Survey 2005

The fathers of small children find it relatively more easier to get a day off by giving family reasons as an excuse than the mothers of the small children. At the same time this possibility has been used by very few which refers that in addition to formal right here the clearly regulated standards are proceeded from which condemn the absence from work in such circumstances.

In taking the special vacation just for family reasons has a difference — as expected — considerably for the benefit of mothers-fathers with small children: to sum up, the mothers-fathers with small children include more of those who used the possibility to take themselves off from work due to family reasons.

*Also the teleworking (the possibility to communicate with the employer with the help of information technology means and not directly staying in the same room) could be comfortable for the parents of small children. The latter still indicates that here the gender difference is present, but this is not related to the fact whether the employee has small children.*

*Perhaps this is the need for separating the work and family life from each other that explains the smaller spread of working at home and teleworking in the potential interest group than expected?*

*The analysis of the possibility of employees to decide over their working time and work arrangement indicates that males either believe more in their right to decide over the working time and time management; or they have more of this right; or they use more such right regardless of whether they have it or not. In case they have such right and females do not have it, hereby new questions arise. At the same time no other generalisation can be made on the basis of the such created questionnaire than this that males feel more autonomy over the working time and work arrangement. Also, one can presume that these mothers who go to work by the small children perceive work arrangement more strict than when they have no other external restriction, competitive with working time — in the face of the small child in the given case.*

#### **7.4. Summary**

- *The labour market behaviour of males and females is not different in Estonia — up to the time the family has no pre-school children.*
- *The labour market status of Estonian males is still somewhat related to the existence of the child in the family (people without children work less), but the working of the father is not influenced by the age of the child.*
- *In case of the labour market status of females the significant differences result just from the age of the child: a quarter of the mothers with the child under one year are working, less than half of the mothers of the children aged 1–2, 80% of the mothers of the child aged 3–6 and 90% of the mothers whose children become school-aged work.*
- *Approximately one third of the mothers of the pre-school child and about one tenth of the females who have no little child stay away from the labour market from the need to take care of someone, being themselves in the best working age.*
- *The relative demand for the kindergarten places has increased in the recent years; 80% of the three-year-old children, approximately 90% of the children aged 4–6 go to kindergarten.*
- *The main childcare possibility for the employed fathers with the child under 7 years is the co-habitee in approximately half of the cases, the childcare institution by one third and less than one tenth free help of relatives, close persons or neighbours. The childcare institution is the decisive support for the working mother (for the half) and thereafter the free childcare by the relatives or other close persons (for one fifth).*
- *The schoolchildren are on their own in half of the cases after school when the parents are at work; sometimes the long day care of the school is of help (in one fifth of the cases); the efficient support to mother and father is here the co-habitee or free caretaking of the child by the close persons.*
- *The part-time work enabling the temporary decrease of one's work contribution and active participation in other life spheres (e.g. studies, dealing with hobbies, family life) besides work duties is very little spread in Estonia in general.*
- *The demand for the of part time work is still smaller than the supply (the considerable part of the part-time work is involuntarily) and 10% of the females working part-time who have an up to 14-year-old child (and 5% of males) would wish to increase their work contribution — at the same time only 2% of the females and males with full-time job would like to do it.*

- *On the other hand there are more part-time employees among females than among males which refers to the feminization of part-time works.*
- *Approximately one fifth of the mothers of children under three years are part-time employees (of all these mothers who work by the children in this age), considerably less with children in other age and this is less than 10% among the females without children.*
- *90% of males and 76–80% of females (respectively in case of part and full-time) are satisfied with their contribution to salaried work and childcare and require no changes.*
- *Differently from the expected, the working time management of mothers and fathers of small children working currently in Estonia is more-or-less flexible than that of all other employees.*
- *The parents of little children (both mothers and fathers) use about half as much possibility to re-arrange their work than their colleague without little children to take a day off without taking official vacation — true, this is applied quite seldom.*
- *Up to one fifth of the full-time employed females and one tenth of the males would actually prefer to decrease the workload and devote more to the childcare.*
- *In Estonia one third of the mothers of a child aged under 7 stay away from the labour market to take care of the close persons. Even if the youngest child of the family has reached the school age one tenth of the females will stay away from the labour market to take care of the family.*

*Thus it could be stated that majority of the mothers and fathers are satisfied with their work and family life organization, also in case of full-time work. The parents see no part-time work as a good solution for better reconciling of their work and family life. Therefore more attention should be paid to the application of the flexible working time arrangements also in case of full-time work without generally decreasing the working time.*

## 8. SOTSIAALDIALOGI JA TÖÖTAJATE KAASATUSE MÕÖTMINE

Epp Kallaste

### 8.1. Sissejuhatus

Lissaboni tippkohtumisel määrati konkurentsivõime tõstmise üheks vahendiks paremate töökohtade loomine EL-is — see peab täiendama ja tugevdama töökohtade loomise eesmärki. Paremad töökohad tähendavad paremat tööelu kvaliteeti (*job quality, quality in work*). Euroopa Komisjoni välja töötatud tööelu kvaliteedi üks mõõtmeid on sotsiaaldialogi ja töötajate kaasatuse kõrge tase (*Employment in Europe 2002*). Eelmainitu eesmärk on kõikide töötajate informeeritus ja kaasatus ettevõtte (kus nad töötavad) ning oma tööelu arendamisse. Idee seisneb selles, et suurem tähelepanu tööelu kvaliteedile (sh töötajate kaasamisele) võib parandada tööhõive stabiilust, töökohtade loomist ja vähendada töötuse ning sotsiaalse tõrjutuse riski (*Employment in Europe 2002*). Töötajate kaasamine ja sotsiaaldialog on üks oluline aspekt ka ILO kvaliteetse töö (*decent work*) kontseptsioonis.

Samas ei ole Euroopa Komisjon määranud indikaatoreid sotsiaaldialogi ja töötajate kaasatuse mõõtmiseks ning riigiti võrdlemiseks, nagu seda on tehtud suure osa teiste näitajatega (EMCO 2005)<sup>1</sup>. Võimalikud näitajad (mille arendamisega veel tegeletakse) sotsiaaldialogi ja töötajate kaasamise mõõtmiseks on: kollektiivlepingutega kaetud töötajate osatähtsus, töövaidluste tõttu kaotatud tööpäevad, valitud esindajaga töötajate osatähtsus, töönõukogude ja teiste esindusvormide levik ja ametiühingute liikmelisus (*Employment in Europe 2002*). ILO kvaliteetse töö kontseptsiooni osa — sotsiaaldialogi ja töösuhted — mõõtmiseks pakutakse välja kolme järgmist indikaatorit: ametiühingute liikmelisus, kollektiivlepingute katvus ja streigid ning töösulud (Chernyshev 2003). Neid kolme vaatleme lähemalt ka Eesti kontekstis.

Kui töövaidlustes kaotatud töötundide asjus võib kindlalt öelda, et mida kõrgem on number, seda halvem on tulemus, siis teiste näitajate kohta ei saa seda öelda. Näiteks: kuna me ei oska öelda, kas kõrgem ametiühingu liikmelisus toob võrreldes väiksema liikmelisusega kaasa kõrgema tootlikkuse ja töötajate rahulolu oma tööeluga või mitte, siis on keeruline selle kohta seisukohta võtta. Varasemad uuringud on andnud väga erinevaid ja sageli vastukäivaid tulemusi. Samas annab erinevate indikaatorite jälgimine ajas võimaluse hinnata, kuidas töösuhted, sotsiaaldialog ja töötajate kaasatus muutub (pikemat töösuhete kvaliteedi indikaatorite käsitlust vaata Weiler (2004)).

### 8.2. Töötajate esindatus ja kaasatus

Sotsiaaldialog ja töötajate kaasatus tähistavad sama nähtust, mis töötajate haaratus ettevõtte tegevusse ja oma tööelu korraldamisse.

Konsulteerimine ehk töötajate arvamuse küsimine eeldab informeerimist ning kaasotsustamine omakorda konsulteerimist, kuid kaasamine võib piirduda ka pelgalt informeerimisega. Selleks, et töötajal oleks võimalik oma tööelukorralduses kaasa rääkida, peab nendes küsimustes toimuma vähemalt konsulteerimine. Töötajate kaasamine otsuste tegemisse võib toimuda kas otse kõiki töötajaid arvestades — sellisel juhul räägitakse otsesest kaasamisest; või töötajate valitud esindajate abil — sellisel juhul räägitakse kaudsest kaasamisest. Viimast nimetatakse esinduse kaudu osalemiseks (Kallaste ja Jaakson 2005). Selge on, et alates teatud suurusest ei ole ettevõttes võimalik kõiki töötajaid otseselt kaasata ning seda on vaja teha esindajate kaudu.

<sup>1</sup> Miinimumstandard töötajate kaasamise jaoks on sätestatud Euroopa Liidu töötajate informeerimise ning konsulteerimise raamdirektiiviga (2002/14/EÜ). Selle järgi peab kõikides liikmesriikides töötajatel olema võimalus osaleda oma tööelu korralduses läbi valitud esindajate. Direktiiviga sätestatakse tööandjale informeerimise ja konsulteerimise kohustus töötajatega, vähemasti ettevõtetes kus on üle 50 töötaja. Palju vaidlusti tekitanud direktiivi ülevõtmine Eesti seadusandlusesse on veninud pikale. Aasta pärast tähtaega ei ole suudetud erimeelsuste tõttu uuendatud usaldusisiku seadust vastu võtta.

Samuti võib sotsiaaldialogis osaleda muid asjast huvitatud osapooli, näiteks keskvalitsus või kohalikud omavalitsused, sellisel juhul on tegemist kolmepoolse sotsiaaldialogiga. Sotsiaaldialog hõlmab ka töötajate kaasamist.

Kõige levinum ja vanem töötajate esindusorgan on ametiühing. Neil on enamikes Euroopa riikides suur tähtsus töötajate otsesel või kaudsel esindamisel kõigil tasanditel. Peale ametiühingute eksisteerivad enamikes EL-i riikides töötajate valitud esindajatega konsultatiivsed organid — töönõukogud ja töökeskkonna esindajad, — mille eesmärk on töötajate kaasamine ettevõtte töötingimuste ja -keskkonna arendamisse.

**Levinium töötajate esindusorgan on ametiühing, peale selle veel töötajate valitud töönõukogud ja töökeskkonna esindajad**

Eestis ei ole töönõukogusarnase institutsiooni jaoks seaduslikku alust. Ametiühingutele täiendav kanal Eestis on ametiühingusse mittekuuluvate töötajate üldkoosolekul valitud usaldusisik. Lisaks on seadusega sätestatud kohustus valida töötajate esindajaks töökeskkonna volinik ja luua töökeskkonnannõukogu. Töökeskkonnavolinik tuleb valida ettevõtetes, kus on üle 10 töötaja ja töökeskkonnannõukogu moodustada üle 50 töötajaga ettevõtetes. Seega on Eestis seaduste alusel kolme tüüpi töötajate esindusi, mille kaudu peaksid töötajad saama oma tööelu korralduses kaasa rääkida:

- ametiühing
- ametiühinguväline töötajate esindaja ja
- töökeskkonna esindajad.

Peale seaduses sätestatud vormide on teada, et osad ettevõtted on omaalgatuslikult kehtestanud ka töönõukogu sarnase korralduse (Velström 2006). Praeguste Eesti seaduste kohaselt ametiühingu ja ametiühinguvälise töötajate valitud esindajate rollid kattuvad, hõlmates töötajate esindamist erinevates töötingimusi ja ettevõtte üldist arengut puudutavates küsimustes<sup>2</sup>. Töökeskkonnannõukogu ja töökeskkonnavolinike roll on töötajate esindamine töökeskkonda ja -ohutust puudutavates küsimustes.

Andmete puudumise tõttu pole Eestis eriti lihtne saada ülevaadet töötajate esindajate levikust ettevõtetes ning nendest töötajatest, kellel on mingit liiki esindaja. Statistikaameti Eesti tööjõu-uuringu (ETU) põhjal on olemas järjepidevad andmed ametiühingutesse kuuluvatest töötajatest. Ametiühingute tähtsust väljendatakse neisse kuuluvate töötajate osatähtsuse ehk liikmelisusega. Mida rohkem töötajaid kuulub ametiühingusse, seda suurem on ametiühingute võimalus ettevõtjaid mõjutada. Ametiühingu esinduslikkuse ja tugevuse mõõtmisel kasutatakse lähendina liikmelisust (Anker *et al* 2002).

Joonis 8.1 näitab ametiühingusse kuuluvate töötajate osatähtsuse dünaamikat viimase viie aasta jooksul Eestis. Ametiühingusse kuuluvate palgatöötajate osatähtsus on aasta-aastalt langenud. Kui Eesti iseseisvumise ajal kuulus ametiühingusse peaaegu kogu töötajaskond, siis aastal 2005 kuulus sinna vaid 8,5% palgatöötajatest. Rahvusvahelises võrdluses on see üsna väike osatähtsus. Euroopa Liidu liikmete keskmine ametiühingu liikmelisus 2001. aastal oli 26,4% ja EL-i vanade liikmesriikide keskmine 27,3% (*Industrial Relations in Europe* 2004: 19).

**ETU andmetel kuulub ametiühingutesse 8,5% palgatöötajatest**

Seega on Eestis ametiühingute kujul olemas esindaja, kelle kaudu töötajaid kaasata vaid 8,5%-l palgatöötajatest. Kuna ametiühingud kipuvad olema pigem suurtes ettevõtetes, siis nende ettevõtete osatähtsus, milles ametiühing töötajaid esindab, on veelgi väiksem.

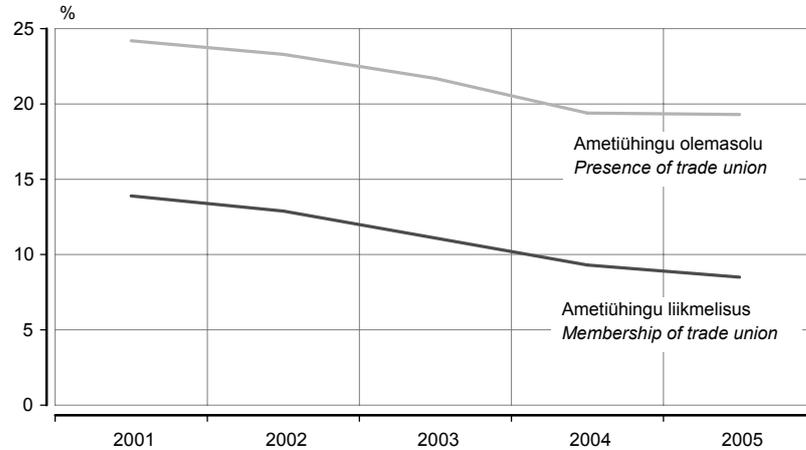
Ametiühingute Keskliitude hinnangul on liikmelisus veidi suurem. Eesti Ametiühingute Keskliitu (EAKL) kuuluvate töötajate arv oli 2006. aasta aprilli andmetel 43 776 töötajat (EAKL 2006) ning Teenistujate Ametiühingute Keskorganisatsiooni (TALO) kuuluvate arv oli hinnanguliselt 30 000 töötajat. Kokku teeb see 13,2% palgatöötajatest. Erinevused ETU andmetest tulenevad nii sellest, et ETU võib alahinnata ametiühingu liikmete osatähtsust<sup>3</sup> kui ka sellest, et ametiühingute keskliitude hinnangud võivad ülehinnata liikmete arvu. Viimane asjaolu tuleneb sellest, et tegelikkuses ei ole täpselt teada kui palju töötajaid ühte või teise alaliitu kuulub (TALO kohta vaata Anspal *et al* 2003).

<sup>2</sup> Pikemalt on töötajate kaasamise teemat vaadeldud Epp Kallaste ja Krista Jaakson väljaandes "Töötajate kaasamine Eestis: juhtumiuuringutel põhinev analüüs", Tallinn 2005.

<sup>3</sup> Kuna ETU-s küsitakse ametiühingusse kuulumist ainult nende inimeste käest, kelle ettevõttes on ametiühing, võivad üksikud näiteks mõnda haruametiühingusse kuuluvad inimesed uuringust välja jääda sest ettevõttes pole ametiühingut moodustatud. Tööelu Baromeeter pakub ametiühingu liikmelisuseks 14% 2002. aastal ja 12,8% 2005. aastal (uuringu valim oli 1002 töötavat inimest).

Joonis 8.1 **15–74-aastaste ametiühingutesse kuuluvate töötajate osatähtsus ja ametiühingute olemasolu palgatöötajate töökohas, 2001–2005**

Figure 8.1 *The relative importance of the employees aged 15–74 belonging to the trade unions of all salaried employees; the existence of the trade unions in the workplace of the salaried employees, 2001–2005*



Allikas: Eesti tööjõu-uuringu andmebaasid 2001–2005, autori arvutused.  
Source: Estonian Labour Survey databases 2001–2005, authors' calculations.

Ühtlasi selgub uuringutest, et ametiühingu esindaja esindab vähemalt osades ettevõtetes ka teisi töötajaid (sõltumata ametiühingu kuuluvusest), kuigi tal ei ole selleks ametliikku mandaati (Kallaste ja Jaakson 2005). Seetõttu võib arvata, et ettevõtetes, kus on olemas ametiühing, on ametiühingu esindajate kaudu tööelu korraldamises osalevate töötajate osatähtsus suurem. 2005. aastal oli palgatöötajate osatähtsus ametiühingutega ettevõtetes 19,3%. ETU andmetel on töötajate osatähtsus, kes töötavad ettevõtetes, kus on ametiühing, aasta-aastalt vähenenud. See näitab, et ametiühinguga ettevõtete osatähtsus langeb.

Teiste esindusvormide kohta usaldusväärseid andmeid ei ole. Sotsiaalministeeriumi tellitud Tööelu Baromeetri<sup>4</sup> uuringust selgub (Saar Poll 2005), et ametiühinguväline töötajate usaldusisik oli 2005. aastal valitud 9% töökohtadest (24% töötajatest leidsid, et sellele küsimusele on raske vastata ja 66% töötajatel sellist esindajat ei ole).

**Tööelu Baromeetri kohaselt ametiühinguväline töötajate usaldusisik 9% palgatöötajate töökohas**

Ametiühingusse mittekuuluvate töötajate usaldusisik oli pooltel juhtudest olemas neis ettevõtetes, kus oli ka ametiühing. Seega ei suurenda ametiühingusse mittekuuluvate töötajate esindus oluliselt töötajate osatähtsust, kellel on esindus. Kokku oli Tööelu Baromeetri andmetel palgatöötajate osatähtsus, kelle töökohas oli ametiühing 26%, ametiühingu või ametiühingusse mittekuuluvatel töötajatel oli esindaja (kas koos või eraldi) 30% palgatöötajate töökohtadest.

Tabel 8.1 **Esindusvormide olemasolu palgatöötajate töökohas, 2005**  
Table 8.1 *Existence of representative forms in the workplace of the salaried employees, 2005*

(protsenti — percentages)

	Jah Yes	Ei No	Raske öelda Hard to tell	
Ametiühing	25,8	62,2	12	Trade union
Ametiühingusse mittekuuluvate töötajate esindaja	9,0	67,5	23,5	Representative of the employees not belonging to the trade union
Kas ametiühingu ja ametiühinguväline koos või eraldi	30,3	69,7		Either trade union and off-trade union together or separately

Allikas: Tööelu baromeeter 2005, autori arvutused.  
Source: Work life barometer 2005, calculations of the author.

**Vähem kui kolmandikul töötajaist töökeskkonna volinik olemas**

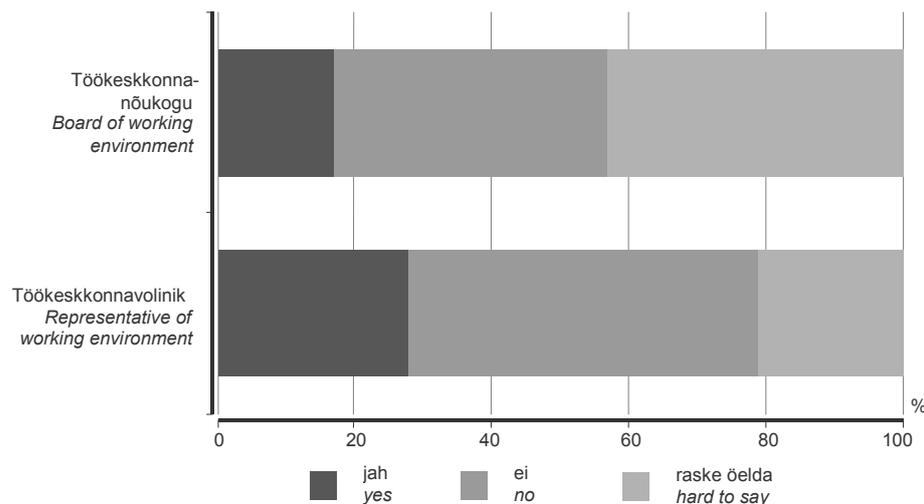
Tööelu Baromeetri uuringust selgub, et enam kui 50 töötajaga ettevõtetes teavad töötajad töökeskkonnanõukogu olemasolust oma asutuses. 40% teab, et nende ettevõttes nõukogu ei ole ja veidi vähem kui pooled ei oska öelda, kas see nende ettevõttes on või mitte

<sup>4</sup> Uuringu valimis oli 1002 töötavat inimest.

(joonis 8.2). Töökeskkonnavolinikega on olukord parem — üle 10 töötajaga ettevõtetes töötavaist palgatöötajaid 28% teab voliniku olemasolust asutuses. Kuigi seaduse kohaselt peaks olema kõikides üle 10 töötajaga ettevõtetes töökeskkonnavolinik ja üle 50 töötajaga ettevõtetes töökeskkonnanõukogu, seda siiski ei ole. Siin võib põhjuseks olla ka töötajate vähene teavitamine. See tähendab, et osades ettevõtetes on küll töötajate esindajad valitud, kuid ei ole ülejäänud töötajaid nende olemasolust küllaldaselt informeeritud.

Joonis 8.2 **Palgatöötajate hinnang töökeskkonnanõukogude olemasolu kohta 50 või enama töötajaga ettevõtetes ja töökeskkonnavolinike kohta 10 või enama töötajaga ettevõtetes, 2005**

Figure 8.2 *The estimate of the salaried employees on the existence of the work environment councils in the companies which have 50 or more employees and on work environment representatives in the companies which have 10 or more employees, 2005*



Allikas: Tööelu baromeeter 2005, autori arvutused

Source: *The barometer of work life 2005, calculations of the author*

Kokkuvõttes võib öelda, et väga vähestel Eesti töötajatel on valitud esindaja, kelle kaudu oma tööelu korraldamisel tööandjale partneriks olla ja oma tööelu korraldamisel osaleda. Ametiühingutes on esindatud 9–13% palgatöötajatest ja ametiühingusse mittekuuluvate töötajate valitud esindaja on umbes 9% palgatöötajate töökohas. ETU järgi töötab 40,3% palgatöötajatest üle 50 töötajaga ettevõtetes. See on Euroopa Liidu direktiivi 2002/14/EÜ järgi piir, millest alates peaks ettevõttes olema võimalik esindajate kaudu infot ning konsultatsiooni saada. Töökeskkonna esindajatega on seis veidi parem kui esindajatega üldistes küsimustes, siiski on ligi poolte töötajate jaoks töökeskkonna esindajad kas valimata või ei ole töötajaid nende olemasolust teavitatud, kuigi seaduse järgi peaksid esindajad olema olemas. Ilmselgelt ei kajasta esindajate olemasolu seda, kui hästi või halvasti on töötajad kaasatud, kuid ilmne on seegi, et alates teatud suurusega ettevõtetest ei saa tööandja kõiki töötajaid otseselt kaasata. Ka ei kajasta esindajate olemasolu seda, kui hästi üks või teine esindaja oma tööd teeb ning kas töötajad saavad ka tegelikult oma tööelu korraldamisel osaleda. Kaasamise sisulist poolt on aga arvnäitajatega palju keerulisem hinnata.

### 8.3. Kollektiivlepingutega kaetud töötajate osatähtsus

Ametiühingute liikmelisus näitab töötajate huve esindavasse organisatsiooni kuuluvate töötajate hulka. Samal ajal avaldub ametiühingute mõju töötingimustele eelkõige kollektiivlepingutega, mis harilikult on ametiühingu ja tööandja vaheline leping töötamis-tingimuste täpsustamiseks.

Eestis võivad kollektiivlepingu sõlmida peale töötajaid esindavate organisatsioonide ka ametiühingusse mittekuuluvate töötajate valitud esindajad. Kollektiivlepingute ulatus võib olla palju laiem kui ametiühingu liikmeskond või volitatud esindaja valijaskond. Mehhanisme,

mille kaudu kollektiivlepingute tingimused võivad laieneda töötajatele, kes ei ole otseselt selle allkirjutajat volitanud lepingut sõlmima, on mitmeid:

1. Tööandja võib ise sõlmitud lepingut kogu ettevõtte töötajaskonnale laiendada.
2. Kui kollektiivlepingu pooled on töötajate ühingud ja tööandjate liidud, võivad kollektiivlepingu pooled seaduse kohaselt laiendada kollektiivlepingu teatud tingimusi ka teistele vastavas sektoris tegutsevatele ettevõtetele.
3. Teised ettevõtted võivad üle võtta kollektiivlepingutes sätestatud tingimusi vältimaks ametiühingute teket või muudel, näiteks konkurentsi kaalutlustel.

Peamine kollektiivlepinguid iseloomustav indikaator on kollektiivlepingute katvus, mille eesmärk on näidata, kui paljude töötajate töötingimusi kollektiivlepingud reguleerivad.

See näitaja peaks hõlmama nii ametiühingute, ametiühingute liitude kui ametiühinguväliste töötajate valitud esindajate sõlmitud kollektiivlepingud kui kollektiivlepingutes ametiühinguväliselt määratud laienemise ulatuse. Praktikast kasutatakse kollektiivlepingute katvuse näitajana mitmeid variatsioone ülaltoodud indikaatoreist, näiteks jäetakse vaatlusest välja need töötajate grupid, kellel ei ole õigust kollektiivlepinguid sõlmida (Lawrence and Ishikawa 2005: 59).

Eestis on kollektiivlepingute katvuse kohta väga keeruline hinnanguid saada. Siin ei peeta kollektiivlepingute laienemise arvu kohta töötajatele arvestust ning küsitlusuuringutele tuginedes on seda väga keeruline hinnata, kuna töötajad ei pruugi alati kollektiivlepingu olemasolust ja/või selle laienemisest teada. Sotsiaalministeeriumi kollektiivlepingute registrist võiks küll kollektiivlepingute katvuse hindamiseks vajalik info välja tulla, kuid praegu ei tehta registrist süstemaatilisi kokkuvõtteid ning seetõttu ei ole ka täpselt teada, kui paljude töötajate töötingimusi kollektiivsed lepingud reguleerivad. Mingi lähendi kollektiivlepingute katvuse kohta saab Eesti tööjõu-uuringust ja Tööelu Baromeetrist.

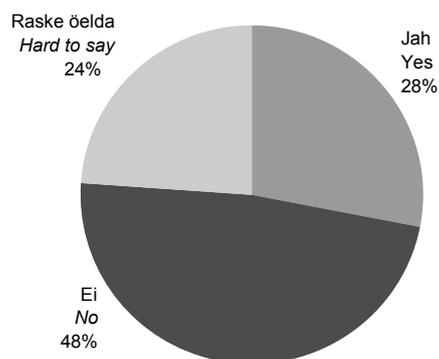
Kui eeldada, et kõikides ametiühingutega ettevõtetes on sõlmitud ka kollektiivleping ning selles sätestatud tingimused kehtivad kogu ettevõtte töötajaskonnale, siis oleks 2005. aastal ETU andmetel 19,3% töötajatest kaetud kollektiivlepingutega. Samas on Eestis kaks laiendatud kollektiivlepingut: tervishoiu ja transpordi valdkonnas. Peale selle on osa kollektiivlepinguid sõlmitud ametiühinguväliste volitatud esindajatega. Nendest asjaoludest tulenevalt võiks kaetud olla rohkem töötajaid. Kuid samal ajal ei ole kõikides ametiühinguga ettevõtetes kollektiivlepingut sõlmitud. Ametiühingu olemasolu ettevõttes ei ole kokkuvõttes hea lähend kollektiivlepingute katvuse jaoks.

Tööelu Baromeetri andmetel saab välja tuua töötajate arvu, kes on teadlikud kollektiivlepingu sõlmimisest ettevõttes/asutuses. 2005. aastal oli 28% palgatöötajate töökohas sõlmitud kollektiivleping. See on praegu parim hinnang kollektiivlepingute katvuse kohta Eestis.

Rahvusvahelises võrdluses paistab Eesti silma kui väikese kollektiivlepingute katvusega riik. EL-i liikmesriikides keskmiselt on kollektiivlepingutega kaetud umbes kaks kolmandikku töötajatest (*Industrial Relations in Europe* 2004: 31).

**28% palgatöötajatest teab kollektiivlepingust ettevõttes**

Joonis 8.3 **Kollektiivlepingute olemasolu ettevõttes, 2005**  
Figure 8.3 *Existence of the collective agreements in the company in 2005*



Allikas: Tööelu baromeeter 2005, autori arvutused.  
Source: *Work life barometer 2005, calculations of the author.*

Paljudes EL-i riikides sõltub kollektiivsetest läbirääkimistest suurem osa palkadest ja sellest tulenevalt on kollektiivlepingutel otsene mõju kogu majanduse toimimisele ja ettevõtete konkurentsivõimele riigis. Ka on omavahel seotud palkade tase ning tööhõivenäitajad. Seega on kollektiivsetel läbirääkimistel peale ettevõtte tasandi sotsiaaldialogi näitamise ka makromajanduse aspektist oluline roll.

Palgaläbirääkimiste tulemused sõltuvad sellest, kas kollektiivsed läbirääkimised toimuvad riigi, sektori või ettevõtte tasemel. On teada, et ametiühingute nõudmised on väiksemad, kui läbirääkimised toimuvad tsentraliseeritult (Boeri *et al* 2001). See tuleneb kahe vastastikkuse teguri koosmõjust — ühest küljest on tsentraliseeritud läbirääkimiste korral ametiühingute jõud suurem, kuna streigiähvardus on mõjusam, teisest küljest on kesksel tasandil ametiühingud n-ö vastutustundlikumad ning saavad aru palgatõusu negatiivsetest mõjudest (näiteks palgatõus kandub üle hinnatõusu, suureneb tööpuudus). Läbirääkimiste tasandi iseloomustamiseks kasutatakse koordineerituse/tsentraliseerituse näitajat. Suures osas on tegemist eksperthinnangul põhineva näitajaga ning sellel on mõte nii rahvusvahelises töösuhete võrdluses või ka ühe riigi töösuhete arenguid pikemas perspektiivis analüüsid. Kui enamike Euroopa Liidu vanade liikmesriikide peamiseks läbirääkimiste tasandiks on tööstusharu tasand, siis Eesti puhul toimuvad läbirääkimised eelkõige ettevõtte tasandil (*Industrial Relations in Europe* 2004: 40).

**Eestis toimuvad kollektiivsed läbirääkimised peamiselt ettevõtte tasandil**

Kokkuvõttes võib öelda, et peale madala ametiühingu liikmelisuse on Eestis väike kollektiivlepingute katvus ja peamiselt peetakse töötingimuste läbirääkimisi ettevõtte tasandil.

#### 8.4. Töövaidluste tõttu tegemata jäänud töö

Töövaidlused jagunevad individuaalseteks töövaidlusteks ning kollektiivseteks töötülideks. Esimene viitab ühe töötaja vaidlusele tööandjaga töötingimuste üle ja teine kollektiivsete töösuhete tõttu tekkinud vaidlustele. Mõlemad annavad olulist infot töösuhete toimimise kohta, kuid majanduse kui terviku seisukohast on olulisema kaaluga kollektiivsed töötülid. Seda eelkõige seetõttu, et kollektiivse töötüli puhul võib töötajatel tekkida võimalus streikida ja tööandjal võimalus korraldada töösulgu teise poole mõjutamiseks.

Streik on äärmuslik alternatiivabinõu kui muul viisil kokkuleppele ei jõuta. Sellise olukorra tulemusel võib üks pool küll saada endale paremad tingimused, kuid tervikuna kaotab ühiskond tootmata jäänud lisandväärtuse, kuna streikimise tagajärjel võib tootmine katkeda täielikult või tuleb seda teha vähendatud mahus. Juhul kui streike ja töösulgu on palju, siis on ilmne, et töösuhed ei toimi väga hästi ning sotsiaaldialog ei ole efektiivne. Üldjuhul näitab väiksem kollektiivsete töötülide arv hästi toimivat sotsiaaldialogi. Kui aga kollektiivseid töövaidlusi üldse ei ole, siis võib see olla ka märk töötajate huve esindavate organisatsioonide nõrkusest (vähene liikmeid) või nende puudumisest.

Streigi või töösulgu tekitatav kahju sõltub sellest, kui palju töötajaid ja kui pikalt töö juurest eemal on. Täpsemalt sõltub kahju suurus sellest, mida need töötajad töö ajal teinud oleksid ning kui palju nad oleksid lisandväärtust loonud ning kas seetõttu, et nad töölt eemal olid, tekkis mingites muudes valdkondades kaudselt kahju. Täpsem protestiaktatsioonidest tuleneva kahju hindamine on keeruline, kuna töötaja töölt eemal oldud ajale on raske hinda määrata. Kogu töö ei pruugi streigi tõttu tegemata jääda juhul, kui töötajad teevad lihtsalt rohkem tööd või neile leitakse asendajad. Ka võib juhtuda, et töötajad peavad tegemata töö hiljem järgi tegema. Samuti võib tööandja kasutada streigi perioodi näiteks tehase hoolduseks vmt. Palju lihtsam on jälgida streigis osalenud töötajate arvu ning tegemata jäänud töötundide arvu.

Streikide ja töösulgude tõttu kaotatud tööd mõõdetakse kui nende tõttu tegemata jäänud tööpäevade osatähtsust kõikidest tööpäevadest (1000 töötaja kohta) (Chernyshev 2003). Streigiga hõlmatud töötajad jagunevad otseselt hõlmatud töötajateks, kes ise osalevad streikimisel ning kaudselt hõlmatuteks, kes ei saa streigi tõttu tööd teha. Streikide tõttu kaotatud tööpäevade arvutamisel tuleks lähtuda harilikult päevas töötatud tundidest iga töötajate kategooria kohta. Seega tuleks leida töötamata jäänud töötunnid ning seejärel teisendada need tööpäevadeks kasutades harilikult töötatud töötunde päevas/vahetuses (Chernyshev 2003). Ühe streigina võiks vaadata kõiki ühe vaidlusküsimuse pärast toimunud aktsioone (sh nii toetus- kui hoiatusstreigid).

Eestis streikide kohta statistikat ei tehta, seetõttu tuleb erinevatele organisatsioonidele ja allikatele tuginedes koguda andmeid saamaks hinnanguid streikide ulatusest. Eestis toimunud streikide kohta on ülevaate teinud Anne Lauringson Tartu Ülikooli majandusteaduskonnast. Ta kaardistas perioodil 1996–2002 toimunud streigid. Sel perioodil toimus kaheksa hoiatusstreiki ja üks toetusstreik (tabel 19 lisas). Töösulge ega päris streike sel perioodil ei toimunud. Pärast 2002. aastat on toimunud kaks olulisemat streiki Eesti ajaloo: 2003. aasta 4. detsembril suurima osalejate arvuga (TALO hinnangul üle 18 000) haridustöötajate ühepäevane streik ning 2004. aasta septembris Eesti ajaloo pikim (seitse päeva) streik vedurimeeste töötingimuste toetuseks. Mõlemal oli ka toetusstreike.

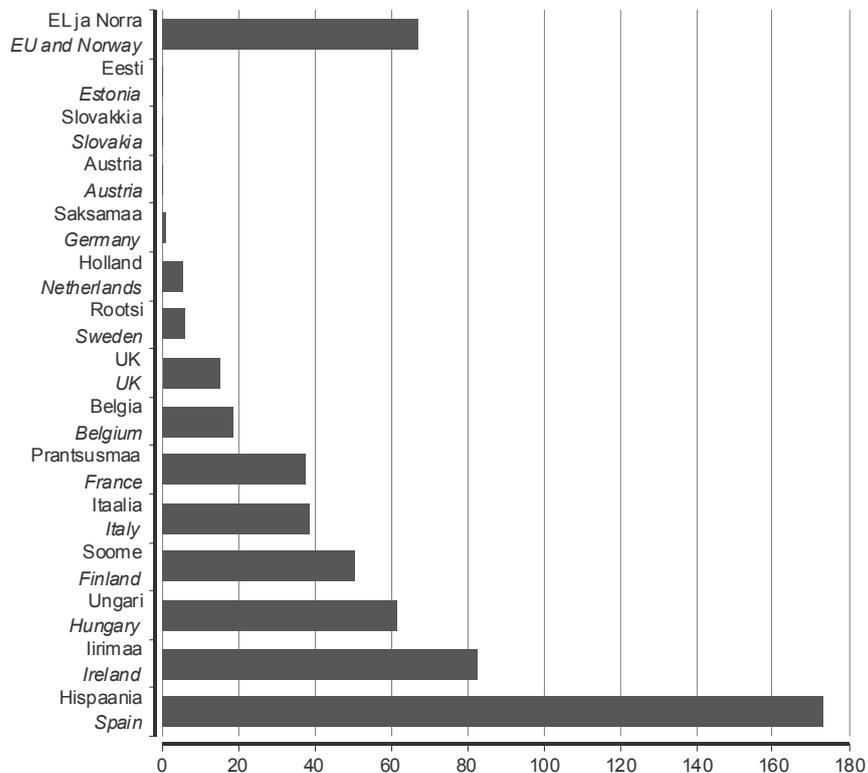
Kollektiivsete lepingutega paika pandud perioodidest tulenevalt tekivad streigid harilikult teatud tsüklikena. Seetõttu on mõistlik vaadata (eriti rahvusvahelises võrdluses) mingi perioodi keskmisi näitajaid. Kokku on Eestis aastatel 1996–2002 toimunud 11 streigiaktsiooni, streikimise tõttu on töölt kõrvale jäänud töötajaid rohkem kui 31 000 töötunni jagu. Eeldades, et harilik tööpäev on kõikidel töötajatel 8 tundi, on sellel perioodil töötamata jäänud tööpäevi 3891. Aastati on tegemata jäänud töötundide arv erinev, kuna streikide ulatus on olnud erinev. Keskmiselt on aastatel 1996–2002 streikide tõttu 1000 töötaja kohta töötamata jäänud 0,9 tööpäeva.

**Aastatel 1996–2002 jäi streikide tõttu tegemata keskmiselt 0,9 tööpäeva 1000 töötaja kohta aastas**

Kuigi andmete kogumise erinevusest tulenevalt ei saa otseselt rahvusvahelisi võrdlusi teha (Chernyshev 2003), on joonisel 8.4 siiski toodud streikide tõttu kaotatud tööpäevad 1000 töötaja kohta. Siinkohal tuleb arvestada, et andmeallikad on riigiti erinevad ning andmekogumise nüansid samuti (näiteks millised streigid ametlikus statistikas arvesse võetakse, kuidas streik defineeritakse jne). Üldjoontes on Eestis võrreldes teiste EL riikidega streikide tähtsus väga madal.

Streikidest tulenev väike kaotatud töö hulk Eestis on ühest küljest positiivne näitaja — töövaidlused ei ole kogu majandusele olulist kahju põhjustanud. Teisest küljest ei näita streikide väike mõju tegemata jäänud tööle Eesti tingimustes ka hästi toimivat sotsiaaldialoogi

Joonis 8.4 **Streikide ja töösulgede tõttu kaotatud tööpäevad 1000 töötaja kohta, 1998–2001**  
Figure 8.4 *The annual average of workdays per 1000 employees lost due to the strikes and lock-outs 1998–2001*



Allikas: Carely 2003  
Source: Carely 2003

Märkus: andmete kogumise nüansse vaata algallikast Carely 2003  
Note: see the nuances of data collection from the original source Carely 2003

## 8.5. Kokkuvõtteks

- Eestis kuulus 2005. aastal ametiühingutesse 8,5% palgatöötajatest.
- Ametiühinguväline töötajate valitud esindaja oli 2005. aastal 9%-l palgatöötajatest.
- 2005. aastal teadsid töökeskkonnavoliniku olemasolust ettevõtetes (kus volinik olema peaks) 28% töötajatest ja töökeskkonnanõukogust 17%.
- Eestis on suhteliselt vähestel töötajatel võimalik oma tööelu korraldamisel valitud esindaja kaudu osaleda.
- Kollektiivlepingutega on eksperthinnangute järgi kaetud alla 30% palgatöötajatest.
- Kollektiivsete töösuhete väikese leviku tõttu on vähetähtsad ka kollektiivsed töötülid.
- Aastatel 1996–2002 oli töötülide tõttu kaotatud tööpäevi 1000 töötaja kohta 0,9 — võrreldes teiste Euroopa Liidu riikidega väga väike arv.
- Kollektiivsete töötülide puudumine näitab, et Eesti praegused sotsiaalsed partnerid pööravad ühest küljest vähe tähelepanu sotsiaaldialoogile, teisest küljest, et kollektiivsed töösuhted ei ole paindliku tööturu saavutamisel takistuseks.

## 8. MEASUREMENT OF SOCIAL DIALOGUE AND INVOLVEMENT OF EMPLOYEES

Epp Kallaste

### 8.1 Introduction

*At the Summit of Lisbon the creating of better jobs was set as one mean in raising the competitiveness in EU. This should contribute and strengthen the objective of job-creation. Better jobs mean higher job quality. One of the dimensions of job quality worked out by the European Commission is the high level of social dialogue and involvement of all employees (Employment in Europe 2002). The objective is the knowledge and involvement of all employees in the development of their work life and the company where they work. The idea lies in that the higher attention to the job quality incl. involvement of employees can improve the stability of employment, job-creation and decrease the risk of unemployment and social exclusion (Employment in Europe 2002). The involvement of employees and social dialogue is one of the key aspects also in the concept of decent work of ILO.*

*At the same time the European Commission has not set indicators for measuring and comparing the social dialogue and involvement of employees by countries as this has been carried out with many other indicators (see EMCO 2005)<sup>5</sup>. The possible indicators (which development is being dealt with) for measuring the social dialogue and involvement of employees are: relative importance of the employees covered with collective agreements, workdays lost due to the labour disputes, relative importance of employees who have a recognized representative of employees, spread of works council and other representative forms and density of trade unions (Employment in Europe 2002). Three indicators are provided for measuring the dimension of the ILO concept of decent work which are the following: density of trade unions, collective bargaining coverage and strikes and lock-outs (Chernyshev 2003). These three indicators are reviewed in more detail also in the context of Estonia.*

*As to the working hours lost in labour disputes we could surely state that the greater the number, the worse the result, the same cannot be automatically said on other indicators. For example, as we cannot tell whether the higher density of the trade union compared to the lower density provides greater productivity and satisfaction of the employees with their work life or not, thus it is complicated to form an opinion regarding that part. The earlier surveys have here provided very different and often contradictory results. At the same time the following of different indicators gives a possibility to assess how the employment relationships, social dialogue and involvement of employees change. See Weiler (2004) for further information on indicators of quality of employment relationships.*

### 8.2. Representation and involvement of the employees

*The social dialogue and involvement of employees denote the same phenomenon, to which extent the employees have been engaged in the activities of the company and organisation of their work life.*

*The consulting i.e. asking for an opinion of the employees presumes informing and co-decision in its turn the consulting, but the involvement can be limited to only information. For the purpose the employee could participate in the organisation of his/her work life, the consulting should be carried out at least in these questions. The involvement of the employees in making the decisions could occur either by considering all employees (in this case the direct involvement is dealt with) or with the help of the representatives chosen by*

<sup>5</sup> The minimum standard for the involvement of employees has been stipulated with the frame directive of notification and consulting of the employees of the European Union (2002/14/EC). According to the latter the possibility to participate in the organisation of their work life through chosen representatives for the employees should be established in all member states. The directive stipulates the obligation of notification and consulting with the employees for the employer, at least in the companies with more than 50 employees. A lot disputed takeover of the directive into the Estonian legislation has lasted for a long time and a year after the due date the Representative Act has not been adopted due to the different opinions.

the employees (in this case the indirect involvement is spoken of). The latter is named the representative form of participation (Kallaste and Jaakson 2005). It is clear that not all employees can be directly involved in the company from the certain size and this needs to be done with the co-assistance of the representatives.

The trilateral social dialogue involves also other interested parties such as central government or local governments. Social dialogue also involves the employees.

The most common and senior representative body of the employees is the trade union. The trade unions have a major importance in representing the employees either directly or indirectly at all levels in most of the European countries. Apart from the trade unions, most of the EU countries have the consultative bodies with the representatives - works councils and work environment representatives — chosen by the employees, the objective of which is the involvement of the employees in the development of the work conditions and environment of the company.

**The most common representative body of the employees is the trade union, in addition to the latter the works councils and work environment representatives are chosen by the employees**

In Estonia no basis has been established with the law for the institution similar to the works council. In addition to the trade unions the representative can be chosen as an alternative channel at the general meeting of the employees not belonging to the trade union. Also, the act stipulates the obligation to choose the work environment representative for representing the employees and create work environment council. The work environment representative should be chosen in the companies with more than 10 employees and establish the work environment council if there is more than 50 employees in the company. Thus Estonia has three types of representations of employees through which the employees participate in the organisation of their work life.

- Trade union,
- Representative of the employees outside the trade union and
- Work environment representatives.

In addition to the forms stipulated in the act it is known that some companies have introduced in their own initiative also the order similar to the works council (Velström 2006). The roles of the representative chosen by the employees of the trade union and off-trade union are overlapping according to the current laws of Estonia by including the representation of the employees in different questions regarding work conditions and general development of the company<sup>6</sup>. The role of the work environment council and work environment representatives is to represent the employees in the questions regarding the work environment and occupational safety.

As there is no information, the overview of the spread of the representatives of the employees in the companies and the relative importance of the employees who have a representative of some type could not be easily obtained in Estonia. The consistent data on the employees belonging to the trade unions on the basis of the Estonian Labour Survey of Statistics Estonia are existent. The importance of the trade unions is expressed with the relative importance or membership of the employees belonging to the trade unions. The more employees belong to the trade union, the higher the possibility of the trade unions to influence the companies. The density of the trade union is used as the approximation to measure the representativeness and strength of the trade unions (Anker et al. 2002).

The figure 8.1 indicates the dynamics of the relative importance of the employees belonging to the trade union within last five years in Estonia. The share of the salaried employees belonging to the trade union has annually decreased. When almost all employees belonged to the trade union during the time Estonia became independent, then in 2005 only 8.5% of the salaried employees belonged there. This is quite a small relative importance in international comparison. The average density of the trade union of the members of the European Union in 2001 was 26.4% and the average of the old EU member states 27.3% (Industrial Relations in Europe 2004, pg 19).

<sup>6</sup> The topic of involvement of the employees has been reviewed in more detail by Kallaste, E., Jaakson, K. The involvement of the employees in Estonia: analysis based on case survey, Tallinn 2005.

**8.5% of the salaried employees belong to the trade unions according to the data of ETU**

Thus only 8.5 % of the salaried employees have the representative at the face of the Estonian trade unions through whom the employees can be involved. As the trade unions tend to be rather in large-scale companies, the relative importance of the companies in which the trade union represents the employees is even lower.

In the opinion of the Confederation of Estonian Trade Unions the density is slightly higher. The number of the employees belonging to the Confederation of Estonian Trade Unions (EAKL) based on the data of April 2006 was 43,776 employees (EAKL 2006) and the estimated number of the employees belonging to the Estonian Employees' Unions' Confederation was 30,000. The latter makes total of 13.2% of the salaried employees. The differences from the data of ETU result from the fact that ETU might underestimate the relative importance<sup>7</sup> of the members of the trade union and that the estimates of the confederations of the trade unions might overestimate the number of members. The last fact results from the fact that in reality it is unknown exactly how many employees belong to one or another federation (see Anspal et al. 2003 on TALO).

At the same time it occurs from the survey that the representative of the trade union also represents other employees in some companies regardless of the belonging to the trade union, although it has no official mandate for that purpose (Kallaste ja Jaakson 2005). Therefore one can guess that the relative importance of the employees who can participate in work life organisation through the representatives of the trade union is higher in the companies which have the trade union. In 2005 the relative importance of the salaried employees working in the company which had a trade union was 19.3% (see figure 8.1). According to ETU the relative importance of the employees working in the companies having a trade union has till annually decreased.

No good data exist on other representative forms. From the work life barometer<sup>8</sup> (SaarPoll 2005) ordered by the Ministry of Social Affairs appears that the off-trade union representative of the employees was chosen in 2005 in 9% of the workplaces of the salaried employees (24% of the employees found that this question is hard to be answered and 66% of the employees have no such representative).

**The off-trade union representative of employees has been chosen in 9% of the workplaces of the salaried employees on the basis of the work life barometer.**

In half of the cases when the representative of the employees not belonging to the trade union existed, it was in the company which also had a trade union. Thus the representation of the employees not belonging to the trade union is not considerably increasing the relative importance of the employees who have a representation. The total relative importance of the salaried employees on the basis of the work life barometer whose workplace had the trade union was 26%, trade union or representative of the employees not belonging to the trade union (either together or separately) was in 30% workplaces of the salaried employees.

The survey of the work life barometer on the work environment councils indicate that 17% of the employees who work in the companies with more than 50 employees are aware of the existence of the work environment council in their company. 40% are aware that their company has no trade union and slightly less than half of them cannot tell whether their company has it or not (see figure 8.2). The situation is better as to work environment representatives, as 28% of the salaried employees who work in the company of over 10 employees know that they have a work environment representative. Although according to the law all companies of over 10 employees should have a work environment representative and work environment council in the companies with over 50 employees, this is not the situation. The latter could be due to the minor notification of the employees. This means that in some companies the representatives of the employees have been chosen but the remaining employees have not been sufficiently notified of their existence.

<sup>7</sup> As only the persons whose company has a trade union is asked the belonging to the trade union in ETU, some persons belonging for example to some branch trade union left out, as trade union has been established on the basis of the company. Therefore the indicator under observation might be underestimated. The work life barometer offers 14% as the estimate of the density of the trade union in 2002 and 12.8% in 2005 (the sample of the survey was 1002 working persons).

<sup>8</sup> The sample of the survey was 1002 working persons.

**Less than one third of the employees, who should have a working environment representative, have it.**

To sum up, it could be stated that only few Estonian employees have a chosen representative, through whom to be the partner for the employer in organising the work life and to participate in organising one's work life. 9–13% of the salaried employees have been represented through the trade unions and the representative chosen by the employees not belonging to the trade union are in 9% workplace of the salaried employees. At the same time 40.3% of the salaried employees work in the companies with over 50 employees which is the maximum limit according to the directive of the European Union 2002/14/EC, beginning from which it should be possible to be informed and consulted through the representatives in the company according to ETU. The situation is slightly better regarding the representatives of the work environment than in general questions with the representatives, but still the representatives of the work environment have been either not chosen for approximately half of the employees or the employees have not been notified of their existence, although these should exist by law. Obviously the existence of the representatives is not indicating how effectively employees have been involved and it is also obvious that the employer in a certain size of the companies cannot directly involve all employees from. Also, the existence of the representatives is not indicating how well one or another representative is doing his/her job and whether the employees can in practice participate in organising their work life. The substantial side of the involvement is significantly more complicated to assess with the numerical indicators.

### **8.3. Employees covered with collective agreements**

The density of the trade unions indicates how many employees belong to the organisation representing the interests of the employees. At the same time the impact of the trade unions discloses foremost through the collective agreements which are usually for the specification of the terms of work between the trade union and the employer.

In Estonia the collective agreement can be concluded in addition to the organisation representing the employees also by the representative chosen by the employees not belonging to the trade union. The scope of collective agreements can be considerably wider than the membership of the trade union or the electorate of the authorised representative. The mechanisms through which the terms of the collective agreements can expand to the employees who have not directly authorised their signatory to conclude the contract are several:

1. the employer can itself expand the concluded contract to the employees of the whole company;
2. if the parties of the collective agreement are the associations of the employees and federations of employers the parties of the collective agreement can expand according to the law the specific terms of the collective agreement also to other companies operating in the relevant sector;
3. other companies can take over the terms stipulated in the collective agreements to avoid the establishing of the trade unions or in other so-called competition considerations.

The main indicator describing the collective agreements is the collective bargaining coverage the aim of which is to indicate the number of employees whose working terms are regulated by the collective agreements.

This indicator should involve both the collective agreements concluded by the representatives chosen by the employees of both the trade unions, federations of the trade unions and off-trade union and the scope of expansion officially set in the collective agreements. Different variations of the abovementioned indicator are used in practice as the indicator of collective bargaining coverage, e.g. by leaving these groups of employees out of observation who have no right to conclude the collective agreements (Lawrence and Ishikawa 2005, pg 59).

In Estonia the assessments on the collective bargaining coverage are complicated to be received. No records are maintained on how many employees the collective agreements expand and based on the questioning survey this is hard to assess, as the employees might not be always aware of the existence of the collective agreement and/or its expansion. The

information needed for the assessment of the collective bargaining coverage can be obtained from the registry of collective agreements of the Ministry of Social Affairs, but currently no systematic summaries are made from the registry and therefore no one knows exactly the working terms of how many employees are regulated by the collective agreements. Some approximation on the collective bargaining coverage can be obtained from the Estonian Labour Survey and work life barometer.

When presuming that all companies having a trade union have also the collective agreement concluded and the terms stipulated in the latter are valid for the staff of the whole company, then 19.3% of the employees were covered with the collective agreements according to the data of ETU in 2005. At the same time Estonia has two expanded collective agreements: in the sector of health service and transport. Also, some collective agreements have been concluded by the off-trade union authorized representatives. As a result of the latter circumstances more employees could be covered. But at the same time not all companies which have a trade union have concluded the collective agreement. To sum up, the existence of the trade union in the company is not a good approximation for the collective bargaining coverage.

The data of work life barometer indicate how many employees are aware that the collective agreement has been concluded in their company/agency. In 2005 the collective agreement was concluded in 28% workplaces of salaried employees. This is currently the best assessment for the collective bargaining coverage in Estonia.

**28% of the salaried employees are aware that their company has a collective agreement**

In international comparison Estonia seems to be a country with low collective bargaining coverage. Approximately two thirds of the employees have been covered with collective agreements in average in the EU member states (Industrial Relations in Europe 2004, pg 31).

In many EU countries major part of the salaries depend on the collective negotiations and as a result the collective agreements have a direct impact on the operations of the whole economy and competitiveness of the company in the country. Also, the level of salaries and the employment indicators are connected with each other. Thus the collective negotiations have also the significant role from the macroeconomic aspect in addition to indicating the social dialogue of the company level.

The results of the salary negotiations depend on the level the collective negotiations are held: state, sector or company. The latter has indicated that the requirements of the trade unions are smaller when the negotiations are held as centralized (Boeri et al. 2001). This results from the co-impact of the two mutual factors: on the one side the force of the trade unions is stronger as the threat of strike is more powerful, on the other hand the trade unions at the central level are so-called more responsible and understand the negative impacts of the rise in salary (e.g. rise in salary is transferred to the price rise, the unemployment increases). The indicator: coordination/centralization of negotiations is used for describing the level on which the negotiations are held. To the large extent this is the indicator based on the expert opinion and this has the point both in comparison of international employment relations or in longer perspective by analysing the developments of the employment relations of one state. The main level of negotiations of most old member states of the European Union is the level of industrial branch, in case of Estonia the negotiations are foremost held at the company level (Industrial Relations in Europe 2004, pg 40).

**Collective negotiations are held in Estonia mainly at the company level**

To sum up, it could be stated that in addition to the low density of the trade union the collective bargaining coverage in Estonia is small and the level of negotiations over the work conditions is the company.

## **8.4 Lost work due to the labour disputes**

The labour disputes are divided into individual labour disputes and collective labour disputes. The first refers to the dispute of one employee with the employer over the work conditions and the other to the disputes arisen from the level of collective employment relations. Both provide essential information on the employment relations, but from the viewpoint of the economy as the whole the collective labour disputes have a more essential

*weight. This foremost due to the fact that at the level of the collective labour dispute the employees might have the possibility to strike and the employer the possibility to organise the lock-out for influencing the other party.*

*The strike is used as the extreme means, if agreement could not be reached in no other way. As a result of this situation one party can achieve better conditions for itself, but as a whole the society loses in the face of the unproduced added value, as a result of striking the production can fully break off or it should be carried out in the reduced volume. In case of numerous strikes and lock-outs it is obvious that the employment relations do not operate too well and the social dialogue is not effective. In general case the lower number of collective labour disputes indicates the well-operating social dialogue. At the same time, if the collective labour disputes were non-existent, this could be the sign that the organisations representing the interests of the employees are very weak (few members) or these are generally missing.*

*The loss caused by the strike or lock-out depends on this how many employees and how long are away from the work. The more exact amount of loss depends on what these employees would have done during working hours and how much they would have created added value and whether the loss in some other sectors was caused indirectly due to being away from work. The more exact assessment of loss resulting from the protest actions is complicated, as the pricing of the time off-work of the employee is complicated. The whole work might not remain undone due to the strike, as the employees at work do more work or the substitutes are found, in addition it could occur that the employees should just carry out the lost work later. Also, the employer can use the strike period for example for the maintenance of the factory etc. which should be anyway carried out. The number of employees who participated in the strikes and the number of lost working hours are considerably easier to monitor.*

*The work lost due to the strikes and lock-outs is measured as the relative importance of the lost workdays of all workdays (per 1000 employees) due to the latter (Chernyshev 2003). The employees who are involved in the strike are directly divided to the engaged employees who themselves participate in strike and indirectly engaged who are unable to work due to the strike. The calculation of workdays lost due to the strikes should proceed from the usual number of working hours for each category of employees. Thus, the lost working hours should be found and thereafter modify these to working hours by using the usual number of working hours a day/in a shift (Chernyshev 2003).*

*All actions carried out as to one question of dispute can be reviewed as one strike (incl both supporting and warning strikes).*

*The statistics on strikes is not collected in Estonia, therefore the data should be collected based on different organisations and sources to get any assessment on the scope of the strikes. The overview on the strikes in Estonia has been prepared by Anne Lauringson in the faculty of economics of the University of Tartu. She charted the strikes held in the period of 1996–2002. During this period eight warning strikes and one supporting strike were held (see table 6.3 in the appendix). Neither lock-outs nor real strikes were held in this period. Pursuant to the year 2002 two major strikes were held in the Estonian history: the one-day strike of educational employees with the highest number of participants (more than 18,000 in the opinion of TALO) on 4 December 2003 and the longest strike (seven days) for supporting the working conditions of the locomotive crew in the Estonian history in September 2004. Both strikes had also supporting strikes.*

*As the strikes arise usually as cycles after specific periods from the periods set with the collective agreements, the average indicators of any period (especially in international comparison) are reasonable to review. 11 strike actions in total have been held in Estonia in the years 1996–2002, the employees by more than 31 thousand working hours have been left aside from work. Presuming that the usual workday for all employees is 8 hours, the lost workdays in this period made total of 3891. In different years the number of lost working hours is different, as the scope of strikes has been different. In average 0.9 workdays per 1000 employees have been lost due to the strikes in 1996–2002.*

***In average 0.9 workdays per 1000 employees annually have been lost due to the strikes in 1996–2002***

*Although the international comparisons can not be directly drawn from the difference of data collections (Chernyshev 2003) the figure 8.4 indicates workdays lost due to the strikes per 1000 employees. Hereby we should consider that the data sources differ by countries and that the nuances of data collection also differ (e.g. which strikes are taken into account in official statistics, how the strike is defined etc.). Generally the importance of strikes in Estonia is very low compared to other EU states.*

*The small amount of work lost due to the strikes in Estonia is a positive indicator on the one hand – labour disputes have not caused essential damage to the whole economy. On the other hand, the minor impact of strikes on lost work is not indicating the well-operating social dialogue in the Estonian conditions.*

### **8.5. Summary**

- *8.5% of the salaried employees belonged to the trade unions in 2005.*
- *9% of the salaried employees had the representative chosen by the off-trade union employees in 2005.*
- *28% of the employees and 17% of the work environment councils are aware of the existence of the work environment representative in the companies where he/she should exist in 2005.*
- *Relatively few employees in Estonia are able to participate in organising their work life through the chosen representative.*
- *Less than 30% of the salaried employees have been covered with collective agreements by expert opinions.*
- *Due to the minor spread of collective employment relations the collective labour disputes are insignificant.*
- *The workdays lost due to the labour disputes made 0.9 per 1000 employees in the years 1996–2002 which is too small number compared to other EU countries.*
- *The lack of collective labour disputes indicates that the Estonian current social partners pay from one side little attention to the social dialogue, on the other hand the collective employment relations are not hindrances for achievement of the flexible labour market.*

## DEFINITSIOONID

<b>Ametiühingu liikmelisus</b>	( <i>trade union density</i> ) Näitab ametiühingusse kuuluvate palgatöötajate osatähtsust kõikidest palgatöötajatest
<b>Erivajadusega inimene</b>	Puudega või pikaajaliselt haige inimene.
<b>Fataalne õnnetus</b>	Õnnetus, mis põhjustab ohvri surma hiljemalt aasta jooksul pärast õnnetust.
<b>Haridustase</b>	Kõrgeim formaalharidussüsteemis omandatud haridus, lõpetamata haridus seda ei tõsta. Haridustase jaguneb järgmiselt: esimene tase — alg- ja põhiharidus. teine tase — üldkeskharidus, kutseharidus, keskeriharidus pärast põhiharidust. Kolmas tase — keskeriharidus pärast üldkeskharidust, kõrgharidus, magistri- ja doktorikraad.
<b>Hõive lõhe</b>	Tööhõivemäärade erinevus.
<b>Innovaatiline tegevus</b>	Masinate, seadmete, tarkvara ja litsentside soetamine; inseneri- ja arendustöö, koolitus, turundus ning igasugune teadus- ja arendustegevus, kui selle otsene eesmärk on välja töötada või rakendada toote- ja protsessiinnovatsiooni.
<b>Innovaatilise tegevusega ettevõtte</b>	Ettevõtte, mis tõi vaadeldaval ajavahemikul turule tooteinnovatsiooni või rakendas protsessiinnovatsiooni või oli hõivatud innovaatilise tegevusega.
<b>Kaugtöö</b>	Määratletud kui töötamine (vähemalt osaliselt) väljaspool tööandja tavapäraseid tööruume, olles tööandjaga ühenduses infotehnoloogia- ja telekommunikatsioonivahendeid kasutades.
<b>Kollektiivleping</b>	Vabatahtlik kokkulepe töötajate või töötajate ühingu või liidu ja tööandja või tööandjate ühingu või liidu, samuti riigiasutuste või kohalike omavalitsuste vahel, mis reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi töösuhteid (Kollektiivlepingu seadus § 2 lg 1 RT I, 1993, 20, 353 viimane redaktsioon RT I 2002, 61, 375).
<b>Kollektiivlepingute katvus</b>	( <i>collective bargaining coverage</i> ) Näitab kollektiivlepingutega kaetud töötajate osatähtsust kõikidest palgatöötajatest.
<b>Kutsehaigus</b>	Haigus, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud töökeskkonna ohutegur või töö laad.
<b>Mitteaktiivne</b>	Isik, kes ei soovi töötada või ei ole selleks võimeline (õppija, kodune, pensionär, heitunud isik ehk inimene, kes ei usu enam töö leidmise võimalusse jt).
<b>Sotsiaaldialoog</b>	Viitab töötajate ja tööandjate vahel peetavatele konsultatsioonidele ja läbirääkimistele erinevatel tasanditel laiemalt: ettevõtte, regiooni, tööstusharu või riigi tasandil.
<b>Streik</b>	Ajutine töö katkestamine töötajate grupis või gruppides oma nõudmiste toetamiseks, tööandja nõudmiste vastu seismiseks või teiste töötajate nõudmiste toetamiseks (Chernyshev 2003).
<b>Tasemeõpe</b>	Põhi-, kesk-, kutse-, kõrghariduse või teaduskraadi omandamine. Tasemeõppe võib läbida päeva- või õhtuõppes, kaugõppe teel või eksternina, täis- või osakoormusega. Tasemeõppe läbimist tõendab tunnistus või diplom.
<b>Töoga hõivatud</b>	Isik, kes uuritaval perioodil <ol style="list-style-type: none"> <li>1) töötas ja sai selle eest tasu kas palgatöötajana, ettevõtjana või vabakutselisena;</li> <li>2) töötas otsese tasuta pereettevõttes või oma talus;</li> </ol> ei töötanud ajutiselt
<b>Töötajate kaasamine</b>	ehk osalemise ( <i>involvement, participation</i> ) all mõistetakse mitmesuguste juhtimisküsimuste asjus töötajate: informeerimist ( <i>information</i> ) — tööandja info edastamist töötajatele enne otsuste tegemist; konsulteerimist (ehk töötajate kaasarääkimist) ( <i>consultation</i> ) — töötajatelt arvamuse küsimist; kaasotsustamist ( <i>co-decision, co-determination</i> ) — töötajatele koos tööandjaga on antud otsustamisõigus või on otsused töötajatele delegeeritud ( <i>delegative participation</i> )

<b>Töotu</b>	Isik, kelle puhul on üheaegselt täidetud kolm tingimust: 1) on ilma tööta (ei tööta mitte kusagil ega puudu ajutiselt töölt); 2) on töö leidmisel valmis kohe (kahe nädala jooksul) tööd alustama;
<b>Töötuse lõhe</b>	Erinevus töötuse määrades.
<b>Tööõnnetus teel</b>	Õnnetus, mis leiab aset tavapärase teekonna ajal kodu, töökoha ja harjumusliku söögikoha vahel.
<b>Tööõnnetus</b>	Töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus tööandja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval tööl, töötaja hulka arvataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal. 2003. aasta 1. juulist ei loeta tööõnnetuseks tööteel juhtunud õnnetust.
<b>Vaeghõivatu</b>	Osaajatöötaja, kes soovib rohkem töötada ja on valmis lisatöö kohe (kahe nädala jooksul) vastu võtma.
<b>Vahetustega töö</b>	Töökorraldus, kus töö võetakse vahetuse alguses üle eelmiselt vahetuselt ning antakse vahetuse lõppedes üle järgmisele.

## DEFINITIONS

<b>A collective agreement</b>	<i>A voluntary agreement between employees, a union or federation of employees and an employer, an association or federation of employers, and also state agencies or local governments, which regulates labour relations between employers and employees (Collective Agreements Act §2, (1) RTI, 1993, 20,353 last red. RTI 2002, 61, 375).</i>
<b>A enterprise with innovative activities</b>	<i>A enterprise, which during the reference period placed a product innovation on the market or applied a process innovation or was engaged with innovative activities.</i>
<b>An accident during commuting</b>	<i>An accident, which occurs during regular route between home, work place and customary eating place.</i>
<b>An occupational accident</b>	<i>Damage to health or death of a worker, which occurs during the performance of a duty assigned by an employer or during other work performed with the employer's permission, during a break is also included in the working time, or during other activity in the interest of the employer. Since 1 July 2003, an accident during commuting is not deemed to be an occupational accident.</i>
<b>An occupational disease</b>	<i>A disease, which is brought about by risk factors present in the working environment and included in the list of occupational diseases, or the nature of work.</i>
<b>Collective bargaining coverage</b>	<i>Indicates the relative importance of the employees covered with collective agreements of all salaried employees.</i>
<b>Disabled people</b>	<i>Disabled people or people with long-term illness.</i>
<b>Educational level</b>	<i>Highest acquired education in the formal education system, incomplete education does not prove that.</i> <i>Educational levels are divided as follows:</i> <i>Primary level – primary and basic education</i> <i>Secondary level – general secondary education, vocational education, secondary education after basic education</i> <i>Tertiary level – vocational secondary education after general secondary education, higher education, master's and doctoral degree.</i>
<b>Employed</b>	<i>The person in case of whom all three conditions are met:</i> <i>1) has no work (is not working anywhere nor is not temporarily absent from work);</i> <i>2) is immediately ready to start working in finding the job (within two weeks);</i> <i>seeks actively for work.</i>
<b>Employment gap</b>	<i>Disparity in employment rates.</i>
<b>Fatal accident</b>	<i>Accident, which causes the death of the victim during one year from the accident at the latest.</i>
<b>Formal education</b>	<i>The acquisition of basic, secondary, vocational, higher education or an academic degree. The formal educational system may be passed in a regular study or evening courses, distance learning or an external study, with a full or partial study load. A certificate or a diploma certifies the passing of a formal education level.</i>
<b>Inactive</b>	<i>The person wishing not to work any more or is not able to do so (student, person staying at home, pensioner, discouraged person or the person who does not believe any more in the possibility of finding a job etc.).</i>
<b>Innovative activities</b>	<i>The acquisition of machinery, equipment, software and activity licences; engineering and development, training, marketing and research and development activities of all kind, if its direct goal is to develop or apply product and process innovation.</i>
<b>Involvement of employees</b>	<i>Means the following in several management questions:</i> <i>informing of the employees – the forwarding of the information from the employer to the employees prior to making the decisions, consulting (or participation of the employees) (consultation) – asking for an opinion from the employees, co-decision – the power of decision together with the employer has been given to the employees or the decisions have been delegated to the employees.</i>

<b>Shift work</b>	<i>Work organisation in case of which work is taken over at the beginning of a shift from the previous shift and is passed on at the end of the shift to the next shift.</i>
<b>Social dialogue</b>	<i>Refers in a wider sense to the consultations and negotiations held between the employees and employers at the different levels: enterprise, regional, industrial or state level.</i>
<b>Teleworking</b>	<i>Is defined as working (at least partially) outside the regular working premises of employer, the contact with the employer is created through the usage of information technology and telecommunications equipment.</i>
<b>The strike</b>	<i>The interruption of the temporary work by the group or groups of employees for supporting one's requirements, to stand against the requirements of the employer or supporting the requirements of other employees (Chernyshev 2003).</i>
<b>The trade union density</b>	<i>Indicates the share of the salaried employees of all salaried employees belonging to the trade union.</i>
<b>Underemployed</b>	<i>Part-time employee who requires more work and is ready to accept more extra work (within two weeks).</i>
<b>Unemployed</b>	<i>The person in case of whom all three conditions are met:</i> <div style="margin-left: 40px;"> <i>3) has no work (is not working anywhere nor is not temporarily absent from work);</i>  <i>4) is immediately ready to start working in finding the job (within two weeks);</i> </div> <i>seeks actively for work.</i>
<b>Unemployment gap</b>	<i>Disparity in unemployment rates.</i>

## Kirjandus

### Bibliography

1. **Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J.** (2002). Measuring decent work with statistical indicators, ILO, Working paper No. 2, October 2002.
2. **Anspal S., Kallaste, E.** (2003). TALO ja Vabariigi Valitsuse vahelise pikaajalise palgakokkuleppe eeltingimuste ja objekti kaardistamine. PRAXISE toimetised nr 2, lk 46.
3. **Atkinson, J.** (1984). Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. *IMS Report*, No. 89, Brighton: Institute of Manpower Studies.
4. **Atkinson, J., & Meager, N.** (1986). *Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*. London: Institute of Manpower Studies, National Economic Office.
5. **Bielenski, H. G. Bosch ja A. Wagner** (2002) *Working time preferences in sixteen European countries*. URL: <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0207EN.pdf>
6. **Bielenski, H. Bosch, G. & Wagner A** (2001) Employment and Working Time in Europe. URL <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0158.htm>
7. **Blossfeld H.-P.** (1997) *Women's part-time employment and the Family Cycle: A Cross-national comparison*. Lk 315–325 rmt C. Hakim ja H. Blossfeld (toim) Between equalization and marginalization: Women working part-time in Europe and the United States of America. New York: Oxford University Press
8. **Blossfeld, H.-P ja Hakim, C** (1997). *Introduction: A Comparative perspective on part-time work*. Lk 1–22 rmt C. Hakim ja H. Blossfeld (toim) Between equalization and marginalization: Women working part-time in Europe and the United States of America. New York: Oxford University Press
9. **Boeri, T., Brugiavini, A., Calmfors, L. (eds)** (2001). The Role of Unions in the Twenty-First Century. A Report for the Fondazione Rodolfo De Benedetti, United States, Great Britain: Oxford University Press pp 304.
10. **Carely, M.** (2003). Developments in industrial action — 1998–2002, EIRO, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/03/update/tn0303104u.html>
11. **Chernyshev, I.** (2003). Decent work statistical indicators: strikes and lockouts statistics in international comparison, ILO, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/articles/2003-3.pdf>
12. **Eamets, R., Kallaste, E., Masso, J, Rõõm, M.** (2003). How flexible are the labour markets in CEE countries. Macro level approach, *Transfer*, No. 1, pp 110–121.
13. EMCO (2005). Indicators to monitor the Employment Guidelines (2005–2008) — Endorsed by EMCO, October 2005 [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/indicators\\_emco\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/indicators_emco_en.pdf)
14. Employment in Europe 2002 (2002). European Commission, Luxembourg: Office for Official Publications for European Communities.
15. **Esping-Andersen, G** (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. UK: Polity Press.
16. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2002/14/EÜ 11. märtsist 2002, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja ärakuulamise üldraamistik Euroopa Ühenduses
17. **Hansson (toim).** (2001). Naine, perekond ja töö. Tln, TPÜ
18. Industrial Relations in Europe 2004 (2004). European Commission, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

19. **Kallaste, E., Jaakson, K.** (2005). Töötajate kaasamine: juhtumiuuringutel põhinev analüüs, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Eesti Tööandjate Keskliit, Tallinn.
20. **Kallaste, Võrk, Leetmaa ja Roosmaa** (2005). Töövaldkonna indikaatorite arendamine. Lõpparuanne. Praxis, Sotsiaalministeerium. URL: [http://www.sm.ee/est/HtmlPages/too\\_indikaatorid/\\$file/too\\_indikaatorid.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/too_indikaatorid/$file/too_indikaatorid.pdf)
21. **Kutsar, D** (2005). Mees ja perekond: isadus. rmt Kutsar, D (toim) Meeste identiteeti ja muutuvaid soorolle käsitlevate uurimissuundade ja –probleemide aluste väljatöötamine“, lk 71-85 URL: <http://www.sm.ee/est/pages/goproweb1532>
22. **Lauringson, A.** Streigid ja teised protestiaktisioonid Eestis 1996–2005, memo
23. **Lawrence, S., Ishikawa, J.** (2005). Social Dialogue Indicators. Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings. Working Paper No. 59, ILO, Geneva, October 2005 <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/wp59final.pdf#search=%22collective%20bargaining%20coverage%20indicator%22>
24. **Nickell, S.** (1997). Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives*, 11, No. 3, pp 55–74.
25. **Nickell, S., Nunziata, L., & Ochel, W.** (2005). Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know? *The Economic Journal*, 115 (January), pp 1–27.
26. OECD (1999). *OECD Employment Outlook*. Paris.
27. Resolution concerning strikes, lockouts and other industrial action due to labour disputes (January 1993), The Fifteenth International Conference of Labour Statisticians, ILO, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/res/strikes.htm>
28. Saar Poll (2005). Tööelu baromeeter 2005, elanikkonna uuringu aruanne, tellija Sotsiaalministeerium, Tallinn [http://www.sm.ee/est/HtmlPages/TooeluBaromeeter-aruanne16-01-2006/\\$file/Tööelu%20Baromeeter-aruanne%2016-01-2006.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/TooeluBaromeeter-aruanne16-01-2006/$file/Tööelu%20Baromeeter-aruanne%2016-01-2006.pdf)
29. Sotsiaalministeerium, Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut (2006) Raport: Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2005. URL: [http://www.sm.ee/est/HtmlPages/SVmonitooring\\_2005/\\$file/SVmonitooring\\_2005.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/SVmonitooring_2005/$file/SVmonitooring_2005.pdf)
30. Tavasid muutes. Meesjuhtide uues eeskujud (2005). Sotsiaalministeeriumi projekt, infolehed. URL: <http://www.sm.ee/est/pages/goproweb1216>
31. **Treu, T.** (1992). Labour Flexibility in Europe. *International Labour Review*, 131, Issue 4.5, pp 497–513.
32. **Velström, E.** (2006). Töötajate kaasamise võimalused Eesti ettevõtluses. Praktika analüüs AS Falck Eesti näitel, Tallinna Tehnikaülikool, magistritöö, Tallinn.
33. **Weiler, A.** (2004). Quality in industrial relations: Comparative indicators, report, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Tabel 1 **Rahvastik vanuserühma ja hõiveseisundi järgi, 1997–2005**  
 Table 1 *Population by age group and labour status, 1997–2005*  
 (tuhat — thousands)

Vanuserühm, aasta Age group, year	Tööjõud			Mitte- aktiivsed Inactive persons	Kokku Total	Tööjõus osalemise määr, % Labour force participation rate, %	Tööhõive- määr, % Employment rate, %	Töötuse määr, % Unemploy- ment rate, %
	kokku total	hõivatud employed	töötud unemployed					
<b>15–24-aastased — Persons aged 15–24</b>								
1997	87,9	75,2	12,7	106,8	194,7	45,2	38,6	14,5
1998	85,6	72,1	13,5	108,7	194,4	44,1	37,1	15,8
1999	78,3	62,8	15,4	117,6	195,9	40,0	32,1	19,7
2000	81,8	62,3	19,5	116,2	198,0	41,3	31,5	23,8
2001	79,9	62,1	17,8	120,2	200,1	39,9	31,1	22,2
2002	68,3	56,3	12,0	133,8	202,1	33,8	27,8	17,6
2003	74,4	59,1	15,4	130,4	204,9	36,3	28,8	20,6
2004	70,0	54,8	15,2	134,9	204,9	34,2	26,8	21,7
2005	70,7	59,5	11,2	137,0	207,7	34,0	28,6	15,9
<b>25–49-aastased — Persons aged 25–49</b>								
1997	436,2	392,5	43,7	52,1	488,3	89,3	80,4	10,0
1998	426,6	383,8	42,9	57,6	484,2	88,1	79,3	10,0
1999	420,2	368,6	51,7	59,3	479,6	87,6	76,8	12,3
2000	415,6	362,2	53,4	60,0	475,6	87,4	76,2	12,9
2001	412,0	363,0	49,1	62,0	474,0	86,9	76,6	11,9
2002	404,2	365,1	39,1	67,7	471,9	85,7	77,4	9,7
2003	405,2	370,3	34,9	65,0	470,2	86,2	78,8	8,6
2004	406,0	370,7	35,3	64,1	470,2	86,4	78,8	8,7
2005	404,6	374,2	30,4	64,7	469,2	86,2	79,7	7,5
<b>50–74-aastased — Persons aged 50–74</b>								
1997	158,9	149,6	9,4	213,9	372,8	42,6	40,1	5,9
1998	160,4	150,6	9,8	212,2	372,6	43,0	40,4	6,1
1999	161,3	147,9	13,4	210,0	371,3	43,4	39,8	8,3
2000	165,0	148,0	17,0	207,9	373,0	44,2	39,7	10,3
2001	168,8	152,6	16,2	204,2	373,0	45,3	40,9	9,6
2002	180,2	164,1	16,0	192,9	373,1	48,3	44,0	8,9
2003	180,9	164,9	16,0	191,9	372,8	48,5	44,2	8,8
2004	183,1	170,0	13,1	189,7	372,8	49,1	45,6	7,2
2005	184,3	173,7	10,6	187,3	371,6	49,6	46,7	5,8
<b>16-aastased kuni pensioniealist — Persons aged 16 until pension age</b>								
1997	639,4	574,1	65,2	171,7	811,0	78,8	70,8	10,2
1998	628,4	563,2	65,2	175,2	803,6	78,2	70,1	10,4
1999	619,8	541,1	78,7	196,0	815,7	76,0	66,3	12,7
2000	619,6	531,7	87,9	195,5	815,0	76,0	65,2	14,2
2001	614,1	533,4	80,7	202,5	816,6	75,2	65,3	13,1
2002	604,7	539,5	65,2	217,8	822,5	73,5	65,6	10,8
2003	609,0	543,9	65,1	218,2	827,2	73,6	65,8	10,7
2004	610,0	547,6	62,4	220,1	830,1	73,5	66,0	10,2
2005	612,3	561,4	50,9	225,2	837,6	73,1	67,0	8,3
<b>15–64-aastased — Persons aged 15–64</b>								
1997	669,8	604,1	65,7	256,0	925,9	72,3	65,2	9,8
1998	658,7	593,0	65,8	260,3	919,1	71,7	64,5	10,0
1999	643,8	563,8	80,0	271,8	915,6	70,3	61,6	12,4
2000	645,2	555,9	89,3	270,7	915,9	70,4	60,7	13,8
2001	642,1	560,1	82,0	274,4	916,5	70,1	61,1	12,8
2002	632,1	565,6	66,5	284,2	916,3	69,0	61,7	10,5
2003	638,9	572,9	66,0	276,9	915,8	69,8	62,6	10,3
2004	636,4	573,3	63,1	279,4	915,8	69,5	62,6	9,9
2005	637,9	586,3	51,6	278,4	916,3	69,6	64,0	8,1
<b>15–74-aastased — Persons aged 15–74</b>								
1997	683,0	617,2	65,8	372,8	1 055,8	64,7	58,5	9,6
1998	672,6	606,5	66,1	378,5	1 051,1	64,0	57,7	9,8
1999	659,8	579,3	80,5	387,0	1 046,8	63,0	55,3	12,2
2000	662,4	572,5	89,9	384,1	1 046,5	63,3	54,7	13,6
2001	660,8	577,7	83,1	386,4	1 047,2	63,1	55,2	12,6
2002	652,7	585,5	67,2	394,4	1 047,2	62,3	55,9	10,3
2003	660,5	594,3	66,2	387,4	1 047,8	63,0	56,7	10,0
2004	659,1	595,5	63,6	388,7	1 047,8	62,9	56,8	9,7
2005	659,6	607,4	52,2	389,0	1 048,6	62,9	57,9	7,9

Tabel 1 **Rahvastik vanuserühma ja hõiveseisundi järgi, 1997–2005**  
 Table 1 *Population by age group and labour status, 1997–2005*  
 (tuhat — thousands)

Järg — Cont.

Vanuserühm, aasta Age group, year	Tööjõud			Mitte-aktiivsed Inactive persons	Kokku Total	Tööjõus osalemise määr, % Labour force participation rate, %	Tööhõive-määr, % Employment rate, %	Töötuse määr, % Unemployment rate, %
	kokku total	hõivatud employed	töötud unemployed					
<b>15-aastased ja vanemad — Persons aged 15 and over</b>								
1997	683,0	617,2	65,8	441,7	1 124,7	60,7	54,9	9,6
1998	672,6	606,5	66,1	449,0	1 121,6	60,0	54,1	9,8
1999	659,8	579,3	80,5	458,9	1 118,7	59,0	51,8	12,2
2000	662,4	572,5	89,9	458,7	1 121,1	59,1	51,1	13,6
2001	660,8	577,7	83,1	463,4	1 124,1	58,8	51,4	12,6
2002	652,7	585,5	67,2	474,3	1 127,0	57,9	52,0	10,3
2003	660,5	594,3	66,2	470,4	1 130,8	58,4	52,6	10,0
2004	659,1	595,5	63,6	471,7	1 130,8	58,3	52,7	9,7
2005	659,6	607,4	52,2	475,4	1 135,0	58,1	53,5	7,9

Tabel 2 **Mehed vanuserühma ja hõiveseisundi järgi, 1997–2005**  
 Table 2 *Males by age group and labour status, 1997–2005*  
 (tuhat — thousands)

Vanuserühm, aasta Age group, year	Tööjõud			Mitte-aktiivsed Inactive persons	Kokku Total	Tööjõus osalemise määr, % Labour force participation rate, %	Tööhõive-määr, % Employment rate, %	Töötuse määr, % Unemployment rate, %
	kokku total	hõivatud employed	töötud unemployed					
<b>15–24-aastased — Persons aged 15–24</b>								
1997	51,1	42,9	8,2	48,0	99,1	51,5	43,3	16,0
1998	48,7	40,5	8,3	50,1	98,9	49,3	40,9	17,0
1999	45,2	35,9	9,3	54,4	99,6	45,4	36,1	20,6
2000	47,4	36,1	11,3	53,4	100,8	47,1	35,8	23,9
2001	47,0	37,9	9,1	54,9	101,9	46,1	37,2	19,3
2002	40,7	34,9	5,8	62,3	103,1	39,5	33,9	14,3
2003	43,8	36,4	7,4	60,6	104,4	42,0	34,9	16,9
2004	42,2	33,2	9,0	62,3	104,4	40,4	31,8	21,2
2005	40,9	34,1	6,8	65,1	105,9	38,6	32,2	16,6
<b>25–49-aastased — Persons aged 25–49</b>								
1997	220,5	199,3	21,2	15,4	235,9	93,5	84,5	9,6
1998	215,9	193,1	22,8	18,0	233,9	92,3	82,6	10,5
1999	212,2	184,0	28,2	19,6	231,8	91,6	79,4	13,3
2000	210,4	182,3	28,1	19,5	229,9	91,5	79,3	13,4
2001	208,6	183,3	25,3	20,8	229,4	90,9	79,9	12,1
2002	207,7	187,2	20,5	21,0	228,7	90,8	81,9	9,9
2003	206,7	188,3	18,4	21,5	228,2	90,6	82,5	8,9
2004	206,4	187,3	19,2	21,7	228,2	90,5	82,1	9,3
2005	205,5	189,2	16,2	22,6	228,0	90,1	83,0	7,9
<b>50–74-aastased — Persons aged 50–74</b>								
1997	82,8	76,6	6,3	70,1	152,9	54,2	70,4	10,3
1998	82,0	75,7	6,4	71,3	153,3	53,5	68,9	11,0
1999	82,5	74,3	8,2	70,7	153,2	53,8	65,6	13,7
2000	82,7	72,7	10,0	71,8	154,5	53,5	64,8	14,9
2001	82,0	72,7	9,3	73,0	155,0	52,9	65,2	13,2
2002	85,2	75,4	9,8	70,1	155,3	54,9	66,0	11,0
2003	86,1	77,7	8,4	68,9	155,1	55,5	66,7	10,5
2004	85,2	78,6	6,6	69,8	155,1	55,0	65,7	10,7
2005	83,0	77,2	5,8	71,6	154,6	53,7	49,9	7,0
<b>16-aastased kuni pensioniealised — Persons aged 16 until pension age</b>								
1997	341,0	305,5	35,6	73,8	414,8	82,2	65,3	10,1
1998	333,3	296,3	37,0	76,9	410,1	81,3	63,6	10,8
1999	328,2	283,1	45,1	86,7	414,9	79,1	60,7	13,4
2000	327,3	278,2	49,1	86,5	413,8	79,1	60,0	14,5
2001	324,4	281,2	43,2	88,7	413,1	78,5	60,4	12,9
2002	319,7	284,5	35,2	93,9	413,6	77,3	61,1	10,8
2003	319,3	285,3	34,0	97,0	416,3	76,7	62,0	10,2
2004	316,8	282,6	34,2	98,3	415,1	76,3	61,3	10,4
2005	312,3	284,0	28,3	103,0	415,3	75,2	68,4	9,1

Tabel 2 **Mehed vanuserühma ja hõiveseisundi järgi, 1997–2005**  
 Table 2 *Males by age group and labour status, 1997–2005*  
 (tuhat — thousands)

Järg — Cont.

Vanuserühm, aasta Age group, year	Tööjõud			Mitte- aktiivsed Inactive persons	Kokku Total	Tööjõus osalemise määr, % Labour force participation rate, %	Tööhõive- määr, % Employment rate, %	Töötuse määr, % Unemploy- ment rate, %
	kokku total	hõivatud employed	töötud unemployed					
<b>15–64-aastased — Persons aged 15–64</b>								
1997	346,7	311,1	35,6	95,0	441,7	78,5	70,4	10,3
1998	339,3	302,1	37,2	99,2	438,5	77,4	68,9	11,0
1999	331,7	286,3	45,4	105,0	436,8	76,0	65,6	13,7
2000	332,5	283,1	49,4	104,5	437,0	76,1	64,8	14,9
2001	328,9	285,5	43,4	108,7	437,5	75,2	65,2	13,2
2002	324,6	289,0	35,6	113,3	437,8	74,1	66,0	11,0
2003	326,3	292,2	34,2	111,9	438,3	74,5	66,7	10,5
2004	322,3	287,7	34,5	116,0	438,3	73,5	65,7	10,7
2005	319,3	290,7	28,6	119,6	438,9	72,8	66,2	9,0
<b>15–74-aastased — Persons aged 15–74</b>								
1997	354,4	318,8	35,6	133,5	487,9	72,6	65,3	10,1
1998	346,7	309,3	37,4	139,4	486,1	71,3	63,6	10,8
1999	339,9	294,2	45,7	144,7	484,6	70,1	60,7	13,4
2000	340,6	291,1	49,5	144,7	485,2	70,2	60,0	14,5
2001	337,6	293,9	43,7	148,7	486,4	69,4	60,4	12,9
2002	333,6	297,5	36,1	153,4	487,0	68,5	61,1	10,8
2003	336,7	302,5	34,2	151,0	487,7	69,0	62,0	10,2
2004	333,9	299,1	34,7	153,8	487,7	68,5	61,3	10,4
2005	329,3	300,5	28,9	159,2	488,5	67,4	61,5	8,8
<b>15-aastased ja vanemad — Persons aged 15 and over</b>								
1997	354,4	318,8	35,6	151,2	505,6	70,1	63,0	10,1
1998	346,7	309,3	37,4	157,4	504,0	68,8	61,4	10,8
1999	339,9	294,2	45,7	162,8	502,7	67,6	58,5	13,4
2000	340,6	291,1	49,5	163,3	503,9	67,6	57,8	14,5
2001	337,6	293,9	43,7	168,0	505,6	66,8	58,1	12,9
2002	333,6	297,5	36,1	173,5	507,1	65,8	58,7	10,8
2003	336,7	302,5	34,2	172,6	509,3	66,1	59,4	10,2
2004	333,9	299,1	34,7	175,4	509,3	65,6	58,7	10,4
2005	329,3	300,5	28,9	182,0	511,3	64,4	58,8	8,8

**Tabel 3 Naised vanuserühma ja hõiveseisundi järgi, 1997–2005**  
**Table 3 Females by age group and labour status, 1997–2005**  
 (tuhat — thousands)

Vanuserühm, aasta <i>Age group, year</i>	Tööjõud			Mitte- aktiivsed <i>Inactive persons</i>	Kokku <i>Total</i>	Tööjõus osalemise määr, % <i>Labour force participation rate, %</i>	Tööhõive- määr, % <i>Employment rate, %</i>	Töötuse määr, % <i>Unemploy- ment rate, %</i>
	kokku <i>total</i>	hõivatud <i>employed</i>	töötud <i>unemployed</i>					
<b>15–24-aastased — Persons aged 15–24</b>								
1997	36,9	32,3	4,6	58,7	95,6	38,6	33,8	12,4
1998	36,9	31,6	5,2	58,6	95,5	38,6	33,1	14,2
1999	33,0	26,9	6,1	63,2	96,3	34,3	28,0	18,5
2000	34,4	26,2	8,2	62,8	97,2	35,4	27,0	23,7
2001	32,9	24,2	8,7	65,3	98,2	33,5	24,6	26,4
2002	27,6	21,4	6,2	71,5	99,1	27,8	21,6	22,5
2003	30,6	22,6	8,0	69,8	100,4	30,5	22,6	26,0
2004	27,8	21,6	6,2	72,6	100,4	27,7	21,5	22,4
2005	29,9	25,4	4,4	72,0	101,8	29,3	25,0	14,9
<b>25–49-aastased — Persons aged 25–49</b>								
1997	215,7	193,2	22,5	36,7	252,3	85,5	76,5	10,4
1998	210,7	190,6	20,1	39,6	250,3	84,2	76,2	9,5
1999	208,0	184,5	23,5	39,8	247,8	83,9	74,5	11,3
2000	205,2	179,9	25,3	40,5	245,7	83,5	73,2	12,3
2001	203,4	179,7	23,7	41,2	244,6	83,2	73,4	11,7
2002	196,6	178,0	18,6	46,7	243,3	80,8	73,1	9,5
2003	198,4	181,9	16,5	43,6	242,0	82,0	75,2	8,3
2004	199,6	183,5	16,1	42,4	242,0	82,5	75,8	8,1
2005	199,1	185,0	14,1	42,1	241,2	82,5	76,7	7,1
<b>50–74-aastased — Persons aged 50–74</b>								
1997	76,1	73,0	(3,1)	143,8	219,9	34,6	33,2	(4,0)
1998	78,3	74,9	(3,4)	140,9	219,2	35,7	34,2	(4,3)
1999	78,8	73,6	5,2	139,3	218,1	36,1	33,8	6,6
2000	82,3	75,3	7,0	136,1	218,4	37,7	34,5	8,5
2001	86,8	79,9	6,9	131,2	218,0	39,8	36,7	8,0
2002	95,0	88,8	6,2	122,8	217,8	43,6	40,7	6,6
2003	94,7	87,2	7,6	123,0	217,7	43,5	40,0	8,0
2004	97,9	91,3	6,5	119,9	217,7	44,9	41,9	6,7
2005	101,3	96,5	4,8	115,7	217,0	46,7	44,5	4,7
<b>16-aastased kuni pensioniealised — Persons aged 16 until pension age</b>								
1997	298,3	268,6	29,7	97,9	396,2	75,3	67,8	9,9
1998	295,2	266,9	28,3	98,3	393,5	75,0	67,8	9,6
1999	291,5	258,0	33,5	109,3	400,8	72,7	64,4	11,5
2000	292,3	253,5	38,8	108,9	401,2	72,8	63,2	13,3
2001	289,7	252,2	37,5	113,9	403,6	71,8	62,5	12,9
2002	285,0	255,0	30,1	123,8	408,9	69,7	62,4	10,6
2003	289,7	258,6	31,1	121,2	411,0	70,5	62,9	10,7
2004	293,2	265,0	28,2	121,8	415,0	70,7	63,9	9,6
2005	300,0	277,3	22,7	122,2	422,2	71,1	65,7	7,6
<b>15–64-aastased — Persons aged 15–64</b>								
1997	323,1	293,0	30,2	161,0	484,1	66,7	60,5	9,3
1998	319,5	290,9	28,6	161,1	480,6	66,5	60,5	8,9
1999	312,1	277,5	34,6	166,8	478,9	65,2	57,9	11,1
2000	312,7	272,7	40,0	166,2	478,9	65,3	57,0	12,8
2001	313,2	274,6	38,7	165,7	478,9	65,4	57,3	12,3
2002	307,5	276,6	30,9	171,0	478,5	64,3	57,8	10,1
2003	312,6	280,8	31,8	165,0	477,6	65,5	58,8	10,2
2004	314,1	285,6	28,6	163,4	477,6	65,8	59,8	9,1
2005	318,5	295,5	23,0	158,9	477,4	66,7	61,9	7,2

Tabel 3 **Naised vanuserühma ja hõiveseisundi järgi, 1997–2005**  
 Table 3 *Females by age group and labour status, 1997–2005*  
 (tuhat — thousands)

Järg — Cont.

Vanuserühm, aasta Age group, year	Tööjõud			Mitte-aktiivsed Inactive persons	Kokku Total	Tööjõus osalemise määr, % Labour force participation rate, %	Tööhõive-määr, % Employment rate, %	Töötuse määr, % Unemployment rate, %
	kokku total	hõivatud employed	töötud unemployed					
<b>15–74-aastased — Persons aged 15–74</b>								
1997	328,6	298,5	30,2	239,2	567,8	57,9	52,6	9,2
1998	326,0	297,2	28,7	239,1	565,0	57,7	52,6	8,8
1999	319,9	285,1	34,8	242,3	562,1	56,9	50,7	10,9
2000	321,8	281,4	40,5	239,4	561,3	57,3	50,1	12,6
2001	323,1	283,8	39,3	237,7	560,8	57,6	50,6	12,2
2002	319,1	288,1	31,0	241,0	560,2	57,0	51,4	9,7
2003	323,8	291,8	32,0	236,4	560,1	57,8	52,1	9,9
2004	325,3	296,4	28,9	234,9	560,1	58,1	52,9	8,9
2005	330,3	306,9	23,3	229,8	560,0	59,0	54,8	7,1
<b>15-aastased ja vanemad — Persons aged 15 and over</b>								
1997	328,6	298,5	30,2	290,4	619,1	53,1	48,2	9,2
1998	326,0	297,2	28,7	291,6	617,6	52,8	48,1	8,8
1999	319,9	285,1	34,8	296,1	615,9	51,9	46,3	10,9
2000	321,8	281,4	40,5	295,4	617,2	52,1	45,6	12,6
2001	323,1	283,8	39,3	295,4	618,5	52,2	45,9	12,2
2002	319,1	288,1	31,0	300,7	619,8	51,5	46,5	9,7
2003	323,8	291,8	32,0	297,8	621,6	52,1	46,9	9,9
2004	325,3	296,4	28,9	296,3	621,6	52,3	47,7	8,9
2005	330,3	306,9	23,3	293,4	623,7	53,0	49,2	7,1

Tabel 4 **15–74-aastased maakonna ja hõiveseisundi järgi, 1997–2005**  
 Table 4 *Population 15–74 by county and labour status, 1997–2005*  
 (tuhat — thousands)

Maakond, aasta County, year	Tööjõud			Mitte-aktiivsed Inactive persons	Kokku Total	Tööjõus osalemise määr, % Labour force participation rate, %	Tööhõive-määr, % Employment rate, %	Töötuse määr, % Unemployment rate, %
	kokku total	hõivatud employed	töötud unemployed					
<b>Harju (sh Tallinn) — Harju (incl. Tallinn)</b>								
1997	286,4	262,0	24,5	130,0	416,4	68,8	62,9	8,5
1998	283,7	258,0	25,7	128,8	412,4	68,8	62,6	9,1
1999	281,6	252,8	28,7	130,6	412,2	68,3	61,3	10,2
2000	280,6	248,3	32,2	132,7	413,2	67,9	60,1	11,5
2001	282,8	250,1	32,8	131,0	413,9	68,3	60,4	11,6
2002	280,9	256,6	24,3	133,1	414,0	67,8	62,0	8,6
2003	286,5	258,8	27,6	127,9	414,4	69,1	62,5	9,6
2004	283,3	256,2	27,1	131,1	414,4	68,4	61,8	9,6
2005	288,1	266,5	21,5	126,8	414,9	69,4	64,2	7,5
<b>Tallinn</b>								
1997	227,1	207,8	19,3	98,9	326,0	69,7	63,7	8,5
1998	221,4	200,8	20,6	98,8	320,2	69,1	62,7	9,3
1999	217,3	194,3	23,0	101,0	318,2	68,3	61,1	10,6
2000	219,0	192,3	26,6	99,3	318,3	68,8	60,4	12,2
2001	220,0	192,6	27,4	98,4	318,4	69,1	60,5	12,5
2002	218,9	198,6	20,3	99,1	318,0	68,8	62,4	9,3
2003	222,6	199,0	23,6	95,2	317,8	70,0	62,6	10,6
2004	219,8	197,9	21,9	97,9	317,8	69,2	62,3	10,0
2005	222,7	204,6	18,2	95,0	317,7	70,1	64,4	8,2
<b>Hiiu</b>								
1997	5,1	4,9	...	2,6	7,7	66,6	63,4	...
1998	5,1	4,8	...	2,5	7,6	67,4	63,2	...
1999	4,8	4,3	...	2,8	7,6	63,4	56,4	(11,0)
2000	5,0	4,5	(0,5)	2,6	7,5	66,0	59,8	(9,5)
2001	5,0	4,6	(0,4)	2,6	7,6	65,9	60,8	(7,8)
2002	4,7	4,2	0,5	2,9	7,6	61,7	55,0	10,8
2003	5,1	4,8	(0,3)	2,7	7,7	65,6	61,7	(5,9)
2004	5,0	4,7	(0,3)	2,7	7,7	64,7	61,0	(5,7)
2005	5,4	5,0	(0,4)	2,4	7,8	69,2	64,2	(7,2)

**Tabel 4 15–74-aastased maakonna ja hõiveseisundi järgi, 1997–2005**  
**Table 4 Population 15–74 by county and labour status, 1997–2005**  
 (tuhat — thousands)

Järg — Cont.

Maakond, aasta <i>County, year</i>	Tööjõud			Mitte- aktiivsed <i>Inactive persons</i>	Kokku <i>Total</i>	Tööjõus osalemise määr, % <i>Labour force participation rate, %</i>	Tööhõive- määr, % <i>Employment rate, %</i>	Töötuse määr, % <i>Unemploy- ment rate, %</i>
	kokku <i>total</i>	hõivatud <i>employed</i>	töötud <i>unemployed</i>					
<b>Ida-Viru</b>								
1997	93,7	81,3	12,5	52,3	146,0	64,2	55,7	13,3
1998	89,7	76,5	13,2	54,9	144,6	62,0	52,9	14,7
1999	87,7	70,1	17,6	55,6	143,2	61,2	49,0	20,0
2000	88,0	69,4	18,6	54,2	142,2	61,9	48,8	21,1
2001	85,8	70,4	15,5	55,7	141,5	60,6	49,7	18,0
2002	85,5	69,4	16,1	55,4	140,8	60,7	49,2	18,9
2003	81,6	66,7	14,8	58,6	140,2	58,2	47,6	18,2
2004	82,2	67,5	14,7	58,0	140,2	58,6	48,2	17,9
2005	84,7	71,0	13,7	54,8	139,4	60,7	50,9	16,2
<b>Jõgeva</b>								
1997	17,1	14,6	2,5	11,4	28,5	60,0	51,3	14,6
1998	16,5	14,4	(2,1)	11,7	28,1	58,5	51,2	(12,6)
1999	15,6	13,8	(1,8)	12,4	28,0	55,8	49,4	(11,4)
2000	14,9	12,4	2,5	13,0	27,8	53,4	44,4	16,9
2001	15,4	12,3	3,2	12,4	27,9	55,4	44,1	20,5
2002	14,6	12,3	2,3	13,3	27,9	52,3	44,0	16,0
2003	14,8	12,5	2,4	13,1	28,0	53,1	44,7	15,8
2004	14,8	12,7	2,0	13,2	28,0	52,8	45,6	13,7
2005	15,0	12,5	2,5	13,0	28,1	53,6	44,5	16,9
<b>Järva</b>								
1997	18,2	16,3	1,9	10,4	28,6	63,6	56,9	10,5
1998	18,6	16,7	1,8	10,1	28,7	64,7	58,3	9,8
1999	19,1	16,4	2,7	9,9	29,0	65,7	56,4	14,2
2000	19,2	16,1	3,0	9,4	28,5	67,2	56,6	15,8
2001	19,0	16,0	3,0	9,6	28,7	66,4	55,9	15,7
2002	18,2	15,7	2,5	10,5	28,7	63,5	54,7	13,9
2003	17,4	15,1	2,3	11,5	28,9	60,1	52,2	13,2
2004	19,0	17,2	1,8	9,8	28,9	66,0	59,7	9,5
2005	18,3	17,3	(1,0)	10,7	29,0	63,1	59,6	(5,6)
<b>Lääne</b>								
1997	13,3	12,1	(1,2)	8,1	21,4	62,2	56,6	(9,1)
1998	13,7	12,6	(1,1)	7,6	21,3	64,3	59,0	(8,2)
1999	13,4	11,8	(1,6)	7,8	21,1	63,3	55,9	(11,7)
2000	13,2	11,3	2,0	8,0	21,2	62,3	53,1	14,8
2001	12,9	10,9	2,0	8,4	21,3	60,6	51,2	15,4
2002	13,3	11,3	(2,0)	8,0	21,3	62,6	53,1	(15,1)
2003	12,5	11,1	(1,4)	8,9	21,4	58,5	51,9	(11,3)
2004	13,1	12,4	(0,7)	8,3	21,4	61,4	58,1	(5,3)
2005	13,4	12,3	...	8,0	21,4	62,5	57,6	...
<b>Lääne-Viru</b>								
1997	30,6	28,2	2,4	19,8	50,4	60,7	55,9	7,9
1998	30,7	28,8	(1,9)	19,8	50,5	60,9	57,1	(6,2)
1999	29,0	26,3	(2,7)	21,0	50,0	58,1	52,6	(9,4)
2000	28,7	24,8	3,9	21,3	50,0	57,3	49,6	13,6
2001	31,1	28,3	2,8	19,0	50,1	62,1	56,5	9,0
2002	30,1	27,9	2,2	20,0	50,1	60,1	55,7	7,3
2003	29,4	27,6	1,9	20,8	50,3	58,6	54,8	6,4
2004	28,6	26,5	2,1	21,6	50,3	57,0	52,7	7,4
2005	30,6	28,8	1,8	19,8	50,4	60,7	57,2	5,8
<b>Põlva</b>								
1997	13,9	12,2	1,8	10,5	24,5	56,9	49,7	12,7
1998	14,0	12,3	(1,7)	10,2	24,1	57,8	50,8	(12,2)
1999	12,9	10,2	(2,7)	10,9	23,8	54,2	42,8	(21,1)
2000	12,1	9,4	2,8	11,5	23,6	51,3	39,6	22,8
2001	13,2	10,9	2,3	10,4	23,6	56,0	46,1	17,6
2002	11,8	10,0	1,7	11,9	23,7	49,8	42,4	14,8
2003	12,0	10,4	(1,7)	11,7	23,7	50,7	43,8	(13,7)
2004	12,6	10,7	(1,9)	11,1	23,7	53,2	45,2	(14,9)
2005	12,7	11,1	1,6	11,1	23,8	53,2	46,6	12,4

Tabel 4 15–74-aastased maakonna ja hõiveseisundi järgi, 1997–2005  
 Table 4 Population 15–74 by county and labour status, 1997–2005  
 (tuhat — thousands)

Järg — Cont.

Maakond, aasta County, year	Tööjõud			Mitte- aktiivsed Inactive persons	Kokku Total	Tööjõus osalemise määr, % Labour force participation rate, %	Tööhõive- määr, % Employment rate, %	Töötuse määr, % Unemploy- ment rate, %
	kokku total	hõivatud employed	töötud unemployed					
<b>Pärnu</b>								
1997	44,8	42,5	(2,4)	23,7	68,5	65,4	62,0	(5,3)
1998	43,5	40,2	(3,2)	25,1	68,6	63,4	58,7	(7,4)
1999	39,7	35,6	(4,1)	28,5	68,2	58,2	52,3	(10,2)
2000	40,5	36,0	4,5	27,5	68,0	59,5	53,0	11,0
2001	39,3	35,1	4,2	28,8	68,1	57,7	51,5	10,6
2002	40,2	37,1	3,1	27,9	68,1	59,1	54,5	7,7
2003	42,7	39,5	3,2	25,5	68,2	62,6	57,9	7,5
2004	40,4	37,8	(2,5)	27,9	68,2	59,1	55,4	(6,3)
2005	38,6	36,3	(2,3)	29,7	68,3	56,5	53,2	(5,9)
<b>Rapla</b>								
1997	17,0	15,5	1,5	10,0	27,1	62,9	57,2	9,1
1998	17,1	15,2	(1,8)	10,3	27,4	62,4	55,6	(10,8)
1999	17,1	14,7	(2,4)	10,2	27,3	62,6	53,7	(14,2)
2000	16,5	13,8	2,7	10,9	27,4	60,1	50,3	16,3
2001	16,8	15,2	(1,6)	10,7	27,5	61,1	55,4	(9,4)
2002	16,2	14,7	(1,6)	11,4	27,6	58,7	53,0	(9,7)
2003	16,3	15,5	(0,8)	11,5	27,7	58,7	55,8	(5,0)
2004	16,9	15,8	(1,1)	10,8	27,7	61,1	57,0	(6,7)
2005	16,1	15,6	...	11,8	27,9	57,7	56,0	...
<b>Saare</b>								
1997	16,1	14,3	(1,8)	10,2	26,3	61,2	54,4	(11,1)
1998	16,2	14,7	(1,5)	10,4	26,6	61,0	55,2	(9,5)
1999	15,7	13,2	(2,5)	10,5	26,2	60,1	50,4	(16,2)
2000	16,6	14,6	2,0	9,6	26,2	63,4	55,8	12,0
2001	16,4	14,8	(1,5)	10,0	26,3	62,1	56,3	(9,4)
2002	15,7	14,6	(1,2)	10,7	26,4	59,5	55,1	(7,4)
2003	15,9	14,9	(1,0)	10,7	26,6	59,8	55,9	(6,5)
2004	15,5	14,8	(0,6)	11,1	26,6	58,1	55,7	(4,1)
2005	14,4	14,0	...	12,2	26,6	54,0	52,6	...
<b>Tartu</b>								
1997	67,7	61,0	6,8	44,0	111,8	60,6	54,5	10,0
1998	65,7	59,7	6,0	46,4	112,1	58,6	53,3	9,1
1999	67,2	60,5	6,7	45,1	112,4	59,8	53,9	10,0
2000	69,7	61,7	7,9	43,7	113,4	61,4	54,4	11,4
2001	65,6	59,3	6,2	47,9	113,5	57,8	52,3	9,5
2002	65,9	62,0	3,8	47,6	113,5	58,0	54,7	5,8
2003	70,9	67,2	3,7	42,7	113,6	62,5	59,2	5,3
2004	71,8	68,2	3,6	41,8	113,6	63,2	60,0	5,0
2005	68,4	65,4	(3,0)	45,3	113,8	60,2	57,5	(4,5)
<b>Valga</b>								
1997	16,3	14,6	1,7	10,2	26,6	61,5	55,0	10,6
1998	16,0	14,4	(1,6)	10,5	26,5	60,4	54,5	(9,8)
1999	15,7	14,0	(1,7)	10,4	26,1	60,1	53,5	(11,1)
2000	15,3	13,4	1,9	10,7	26,0	58,8	51,4	12,7
2001	15,2	13,1	2,1	10,7	26,0	58,7	50,6	13,9
2002	14,1	13,1	(1,1)	11,8	25,9	54,5	50,4	(7,5)
2003	15,1	13,9	(1,2)	10,8	25,9	58,4	53,8	(7,9)
2004	15,2	13,5	1,7	10,7	25,9	58,8	52,2	11,1
2005	13,9	13,4	...	12,1	25,9	53,5	51,5	...
<b>Viljandi</b>								
1997	26,1	23,4	2,7	16,4	42,5	61,3	55,1	10,2
1998	26,4	23,9	(2,5)	16,6	43,0	61,4	55,7	(9,3)
1999	25,4	22,7	(2,7)	17,2	42,6	59,6	53,2	(10,8)
2000	26,9	23,8	3,1	15,4	42,3	63,5	56,3	11,4
2001	27,0	23,0	4,0	15,4	42,4	63,7	54,3	14,8
2002	27,2	23,7	3,6	15,2	42,4	64,2	55,8	13,1
2003	26,3	23,9	2,4	16,2	42,5	61,8	56,1	9,2
2004	26,0	23,6	2,4	16,6	42,5	61,0	55,5	9,1
2005	24,8	23,6	(1,2)	17,9	42,7	58,1	55,3	(4,9)
<b>Võru</b>								
1997	16,5	14,5	1,9	13,1	29,6	55,7	49,2	11,8
1998	15,8	14,1	(1,7)	13,7	29,5	53,5	47,8	(10,6)
1999	14,9	12,9	(1,9)	14,2	29,1	51,1	44,5	(13,0)
2000	15,4	12,9	2,4	13,6	28,9	53,1	44,7	15,8
2001	15,2	13,7	(1,5)	13,7	28,9	52,6	47,3	(10,1)
2002	14,1	12,9	(1,2)	14,7	28,8	48,8	44,9	(8,2)
2003	13,9	12,5	(1,4)	14,8	28,7	48,5	43,4	(10,4)
2004	14,7	13,7	(1,0)	14,0	28,7	51,3	47,7	(7,0)
2005	15,3	14,7	...	13,4	28,7	53,3	51,1	...

Tabel 5 **Hõivatud maakonna ja majandussektori järgi, 1997–2005\***  
 Table 5 *Employed persons by county and sector of economy, 1997–2005\**

Maakond, aasta <i>County, year</i>	Primaarsektor		Sekundaarsektor		Tertsiaarsektor		Kokku	
	tuhat	%	tuhat	%	tuhat	%	tuhat	%
	<i>Primary sector</i>		<i>Secondary sector</i>		<i>Tertiary sector</i>		<i>Total</i>	
	<i>thousands</i>	%	<i>thousands</i>	%	<i>thousands</i>	%	<i>thousands</i>	%
<b>Harju (sh Tallinn) — Harju (incl. Tallinn)</b>								
1997	7,8	3,0	77,5	29,6	176,7	67,4	262,0	100,0
1998	6,7	2,6	78,0	30,2	173,3	67,2	258,0	100,0
1999	(5,2)	(2,1)	76,7	30,4	170,9	67,6	252,8	100,0
2000	4,0	1,6	75,7	30,5	168,6	67,9	248,3	100,0
2001	4,0	1,6	74,3	29,7	171,7	68,7	250,1	100,0
2002	4,9	1,9	70,1	27,3	181,7	70,8	256,6	100,0
2003	4,2	1,6	75,7	29,2	178,9	69,1	258,8	100,0
2004	(3,3)	(1,3)	79,8	31,2	173,0	67,5	256,2	100,0
2005	(3,0)	(1,1)	80,0	30,0	183,5	68,8	266,5	100,0
<b>Tallinn</b>								
1997	...	...	58,8	28,3	146,0	70,3	207,8	100,0
1998	...	...	58,4	29,1	140,7	70,1	200,8	100,0
1999	...	...	56,5	29,1	136,6	70,3	194,3	100,0
2000	...	...	55,6	28,9	135,2	70,3	192,3	100,0
2001	...	...	56,4	29,3	135,4	70,3	192,6	100,0
2002	...	...	50,7	25,5	147,0	74,0	198,6	100,0
2003	...	...	55,5	27,9	142,1	71,4	199,0	100,0
2004	...	...	61,6	31,1	135,0	68,2	197,9	100,0
2005	...	...	60,2	29,4	143,4	70,1	204,6	100,0
<b>Hiiu</b>								
1997	(1,0)	(21,2)	(1,3)	(26,9)	2,5	51,9	4,9	100,0
1998	(1,1)	(22,8)	(1,3)	(26,1)	2,5	51,1	4,8	100,0
1999	(0,8)	(19,0)	(1,1)	(25,1)	2,4	55,9	4,3	100,0
2000	0,7	15,9	1,4	31,9	2,4	52,2	4,5	100,0
2001	0,8	18,2	1,2	26,8	2,6	55,1	4,6	100,0
2002	0,8	19,4	1,1	26,8	2,3	53,7	4,2	100,0
2003	0,8	16,6	1,7	36,0	2,3	47,4	4,8	100,0
2004	0,8	16,1	1,4	30,6	2,5	53,3	4,7	100,0
2005	0,9	17,7	1,4	27,8	2,7	54,5	5,0	100,0
<b>Ida-Viru</b>								
1997	(2,8)	(3,4)	43,8	53,9	34,7	42,7	81,3	100,0
1998	(2,8)	(3,7)	39,5	51,6	34,2	44,7	76,5	100,0
1999	(2,4)	(3,4)	34,4	49,1	33,3	47,5	70,1	100,0
2000	(2,3)	(3,2)	34,7	50,0	32,4	46,7	69,4	100,0
2001	(1,9)	(2,7)	36,2	51,5	32,3	45,9	70,4	100,0
2002	(1,7)	(2,4)	32,5	46,9	35,2	50,7	69,4	100,0
2003	...	...	28,8	43,2	36,5	54,7	66,7	100,0
2004	...	...	32,6	48,3	33,7	49,9	67,5	100,0
2005	(1,7)	(2,4)	30,6	43,2	38,6	54,4	71,0	100,0
<b>Jõgeva</b>								
1997	4,7	32,4	3,6	24,4	6,3	43,2	14,6	100,0
1998	4,3	30,2	3,5	24,6	6,5	45,2	14,4	100,0
1999	4,3	31,0	3,1	22,8	6,4	46,2	13,8	100,0
2000	3,6	29,0	2,4	19,1	6,4	51,9	12,4	100,0
2001	2,3	19,1	2,6	21,1	7,3	59,8	12,3	100,0
2002	2,4	19,3	3,1	25,6	6,8	55,0	12,3	100,0
2003	2,3	18,8	3,5	28,4	6,6	52,9	12,5	100,0
2004	2,9	22,9	3,5	27,7	6,3	49,4	12,7	100,0
2005	2,7	21,3	3,9	30,9	6,0	47,8	12,5	100,0
<b>Järva</b>								
1997	4,2	26,0	4,9	30,2	7,1	43,8	16,3	100,0
1998	4,6	27,3	4,6	27,4	7,6	45,3	16,7	100,0
1999	4,4	26,8	4,1	25,0	7,9	48,2	16,4	100,0
2000	4,0	24,8	4,9	30,3	7,2	44,9	16,1	100,0
2001	3,7	23,3	4,1	25,4	8,2	51,3	16,0	100,0
2002	3,5	22,6	4,9	31,4	7,2	46,1	15,7	100,0
2003	3,5	22,9	5,1	34,1	6,5	42,9	15,1	100,0
2004	3,3	18,9	6,4	37,3	7,5	43,8	17,2	100,0
2005	3,0	17,2	6,1	35,0	8,3	47,8	17,3	100,0

Tabel 5 Hõivatud maakonna ja majandussektori järgi, 1997–2005\*  
Table 5 Employed persons by county and sector of economy, 1997–2005\*

Järg — Cont.

Maakond, aasta County, year	Primaarsektor		Sekundaarsektor		Tertsiaarsektor		Kokku	
	tuhat	%	tuhat	%	tuhat	%	tuhat	%
	Primary sector thousands	%	Secondary sector thousands	%	Tertiary sector thousands	%	Total thousands	%
<b>Lääne</b>								
1997	(1,6)	(13,2)	4,0	33,3	6,5	53,5	12,1	100,0
1998	(1,7)	(13,2)	4,4	34,6	6,6	52,3	12,6	100,0
1999	(1,6)	(14,0)	3,3	27,6	6,9	58,5	11,8	100,0
2000	(1,5)	(13,5)	3,3	29,1	6,5	57,4	11,3	100,0
2001	2,1	19,2	2,9	26,9	5,9	53,8	10,9	100,0
2002	(1,8)	(16,2)	3,8	33,7	5,7	50,1	11,3	100,0
2003	(0,8)	(7,4)	3,3	30,1	6,9	62,5	11,1	100,0
2004	...	...	4,5	36,0	7,1	57,2	12,4	100,0
2005	...	...	5,2	42,0	6,4	51,6	12,3	100,0
<b>Lääne-Viru</b>								
1997	5,0	17,9	10,0	35,6	13,1	46,5	28,2	100,0
1998	5,4	18,8	9,8	34,1	13,6	47,0	28,8	100,0
1999	4,6	17,7	8,7	33,1	13,0	49,2	26,3	100,0
2000	3,6	14,7	9,1	36,7	12,1	48,6	24,8	100,0
2001	3,2	11,3	9,3	32,8	15,8	56,0	28,3	100,0
2002	3,8	13,6	9,4	33,7	14,7	52,8	27,9	100,0
2003	3,9	14,0	9,8	35,7	13,8	50,2	27,6	100,0
2004	3,1	11,7	9,2	34,7	14,2	53,6	26,5	100,0
2005	3,1	10,6	10,4	36,0	15,4	53,4	28,8	100,0
<b>Põlva</b>								
1997	2,5	20,8	3,3	26,8	6,4	52,4	12,2	100,0
1998	2,6	21,6	3,4	27,9	6,2	50,5	12,3	100,0
1999	(2,1)	(20,3)	2,6	25,9	5,5	53,8	10,2	100,0
2000	(1,3)	(13,5)	2,3	25,0	5,8	61,5	9,4	100,0
2001	(1,1)	(9,8)	2,6	23,5	7,3	66,7	10,9	100,0
2002	(1,4)	(14,4)	3,2	32,3	5,4	53,3	10,0	100,0
2003	(1,8)	(17,0)	3,6	34,6	5,0	48,4	10,4	100,0
2004	(1,3)	(12,4)	3,8	35,0	5,7	52,7	10,7	100,0
2005	(1,0)	(9,1)	3,3	30,1	6,7	60,8	11,1	100,0
<b>Pärnu</b>								
1997	7,7	18,2	14,4	34,0	20,3	47,8	42,5	100,0
1998	6,5	16,1	12,8	31,8	21,0	52,1	40,2	100,0
1999	5,1	14,4	10,1	28,4	20,4	57,1	35,6	100,0
2000	4,2	11,5	12,5	34,7	19,4	53,8	36,0	100,0
2001	3,9	11,1	13,8	39,4	17,4	49,5	35,1	100,0
2002	4,8	13,0	12,5	33,8	19,8	53,2	37,1	100,0
2003	4,0	10,2	14,6	37,1	20,8	52,8	39,5	100,0
2004	3,8	10,0	15,7	41,6	18,3	48,4	37,8	100,0
2005	3,3	9,2	14,3	39,4	18,7	51,4	36,3	100,0
<b>Rapla</b>								
1997	3,1	20,2	5,2	33,3	7,2	46,5	15,5	100,0
1998	2,7	18,0	5,3	34,8	7,2	47,3	15,2	100,0
1999	(2,2)	(15,3)	5,1	34,9	7,3	49,7	14,7	100,0
2000	2,3	16,8	4,6	33,0	6,9	50,2	13,8	100,0
2001	2,9	18,9	4,9	32,3	7,4	48,8	15,2	100,0
2002	2,8	19,2	5,1	34,6	6,8	46,2	14,7	100,0
2003	2,4	15,2	5,3	34,1	7,8	50,7	15,5	100,0
2004	2,6	16,1	4,6	29,3	8,6	54,5	15,8	100,0
2005	(1,3)	(8,2)	4,6	29,5	9,7	62,2	15,6	100,0
<b>Saare</b>								
1997	2,4	16,9	4,9	34,3	7,0	48,8	14,3	100,0
1998	2,0	13,4	5,0	33,9	7,7	52,6	14,7	100,0
1999	(1,9)	(14,3)	4,4	33,2	6,9	52,5	13,2	100,0
2000	2,1	14,3	5,2	35,6	7,3	50,1	14,6	100,0
2001	2,1	14,2	5,0	33,7	7,7	52,1	14,8	100,0
2002	2,1	14,2	4,0	27,5	8,5	58,3	14,6	100,0
2003	2,1	14,5	4,0	27,1	8,7	58,5	14,9	100,0
2004	(1,6)	(10,6)	4,7	32,0	8,5	57,4	14,8	100,0
2005	(1,7)	(12,0)	5,9	42,0	6,4	45,9	14,0	100,0

Tabel 5 Hõivatud maakonna ja majandussektori järgi, 1997–2005\*  
Table 5 Employed persons by county and sector of economy, 1997–2005\*

Järg — Cont.

Maakond, aasta County, year	Primaarsektor		Sekundaarsektor		Tertsiaarsektor		Kokku	
	tuhat	%	tuhat	%	tuhat	%	tuhat	%
	Primary sector		Secondary sector		Tertiary sector		Total	
	thousands	%	thousands	%	thousands	%	thousands	%
<b>Tartu</b>								
1997	4,7	7,7	16,6	27,2	39,6	65,0	61,0	100,0
1998	4,5	7,5	16,6	27,9	38,6	64,6	59,7	100,0
1999	(4,5)	(7,4)	16,2	26,7	39,9	65,8	60,5	100,0
2000	4,4	7,1	17,0	27,5	40,4	65,4	61,7	100,0
2001	4,0	6,8	17,6	29,7	37,7	63,5	59,3	100,0
2002	3,5	5,6	17,2	27,7	41,4	66,7	62,0	100,0
2003	3,1	4,7	18,6	27,7	45,5	67,6	67,2	100,0
2004	2,8	4,1	22,9	33,6	42,5	62,3	68,2	100,0
2005	3,4	5,2	22,0	33,7	40,0	61,1	65,4	100,0
<b>Valga</b>								
1997	2,2	14,8	4,3	29,5	8,1	55,7	14,6	100,0
1998	2,0	13,6	4,3	29,9	8,2	56,5	14,4	100,0
1999	(1,8)	(12,9)	4,4	31,5	7,8	55,6	14,0	100,0
2000	(1,7)	(12,7)	4,1	30,4	7,6	56,9	13,4	100,0
2001	1,8	13,9	4,0	30,7	7,3	55,4	13,1	100,0
2002	(1,4)	(10,3)	4,6	35,5	7,1	54,2	13,1	100,0
2003	(1,4)	(9,8)	6,0	43,0	6,6	47,2	13,9	100,0
2004	(1,4)	(10,4)	5,9	43,4	6,2	46,2	13,5	100,0
2005	(1,1)	(8,1)	5,6	41,8	6,7	50,0	13,4	100,0
<b>Viljandi</b>								
1997	5,2	22,3	6,5	27,6	11,7	50,2	23,4	100,0
1998	5,2	21,8	7,1	29,8	11,6	48,3	23,9	100,0
1999	4,6	20,5	7,1	31,3	10,9	48,2	22,7	100,0
2000	4,8	20,4	8,3	35,0	10,6	44,6	23,8	100,0
2001	4,6	19,9	7,2	31,3	11,2	48,9	23,0	100,0
2002	4,4	18,6	7,2	30,5	12,0	50,9	23,7	100,0
2003	4,5	19,0	8,5	35,5	10,9	45,5	23,9	100,0
2004	4,3	18,3	8,7	36,8	10,6	44,9	23,6	100,0
2005	3,9	16,7	8,2	34,7	11,5	48,6	23,6	100,0
<b>Võru</b>								
1997	1,7	11,5	4,8	32,8	8,1	55,6	14,5	100,0
1998	1,7	12,1	4,9	34,7	7,5	53,2	14,1	100,0
1999	(1,3)	(10,3)	4,8	37,1	6,8	52,6	12,9	100,0
2000	...	...	5,2	40,6	7,0	53,8	12,9	100,0
2001	(1,6)	(11,5)	4,7	34,1	7,4	54,4	13,7	100,0
2002	(1,4)	(10,8)	4,4	34,2	7,1	54,9	12,9	100,0
2003	...	...	4,2	33,8	7,8	62,2	12,5	100,0
2004	(1,8)	(13,1)	3,9	28,1	8,1	58,7	13,7	100,0
2005	(1,3)	(8,8)	5,1	34,9	8,3	56,3	14,7	100,0

Tabel 6 Hõivatud põhitööl täis- ja osaajaga töötamise järgi, 1995–2005\*  
Table 6 Employed persons by full/part-time job in main job, 1995–2005\*

Aasta Year	Täisajatöötajad		Osaajatöötajad		sh vaeghõivatud**		Kokku	
	tuhat	%	tuhat	%	tuhat	%	tuhat	%
	Full-time job		Part-time job		of which underemployed**		Total	
	thousands	%	thousands	%	thousands	%	thousands	%
1995	584,2	92,2	49,2	7,8	29,6	4,7	633,4	100,0
1996	562,0	90,8	57,3	9,2	32,6	5,3	619,3	100,0
1997	570,5	92,4	46,8	7,6	29,9	4,8	617,2	100,0
1998	554,6	91,4	51,9	8,6	27,5	4,5	606,5	100,0
1999	533,6	92,1	45,7	7,9	26,4	4,6	579,3	100,0
2000	519,0	90,7	53,5	9,3	16,2	2,8	572,5	100,0
2001	530,6	91,8	47,1	8,2	16,0	2,8	577,7	100,0
2002	540,5	92,3	45,0	7,7	12,1	2,1	585,5	100,0
2003	543,6	91,5	50,7	8,5	14,1	2,4	594,3	100,0
2004	547,9	92,0	47,6	8,0	13,2	2,2	595,5	100,0
2005	560,2	92,2	47,2	7,8	10,7	1,8	607,4	100,0

\* 1995–1996: 15–69-aastased; 1997–2005: 15–74-aastased.

\*\* 1995–1999: osaaajatöökõs tööandja põhjused või ei leidnud täisajatööd. 2000–2005: tahavad rohkem töötada ja on valmis kohe (kahe nädala jooksul) lisatööd vastu võtma.

\* 1995–1996: persons aged 15–69, 1997–2005: persons aged 15–74

\*\* 1995–1999: reasons for part time job are reasons of employer or did not find full-time job. 2000–2005: willing to work additional hours and is currently (in the course of two weeks) available for it.

Tabel 7 Hõivatud hõivestaatuse järgi, 1995–2005\*  
Table 7 Employed persons by status in employment, 1995–2005\*

Aasta Year	Palgatöötajad		Palgatöötaja(te)ga ettevõtjad		Üksikettevõtjad		Palgata töötajad pereettevõttes, talus		Kokku	
	tuhat	%	tuhat	%	tuhat	%	tuhat	%	tuhat	%
	Employees		Employers		Own-account workers		Unpaid family workers		Total	
	thousands	%	thousands	%	thousands	%	thousands	%	thousands	%
1995	589,7	93,1	14,2	2,2	20,6	3,3	8,9	1,4	633,4	100,0
1996	572,9	92,5	14,3	2,3	22,8	3,7	9,3	1,5	619,3	100,0
1997	568,1	92,0	15,2	2,5	28,7	4,7	5,1	0,8	617,2	100,0
1998	554,5	91,4	18,7	3,1	28,4	4,7	5,0	0,8	606,5	100,0
1999	529,5	91,4	19,2	3,3	26,0	4,5	4,6	0,8	579,3	100,0
2000	520,7	91,0	17,8	3,1	29,9	5,2	4,1	0,7	572,5	100,0
2001	529,8	91,7	15,4	2,7	27,6	4,8	4,9	0,9	577,7	100,0
2002	538,2	91,9	16,1	2,8	28,0	4,8	3,2	0,5	585,5	100,0
2003	541,4	91,1	16,9	2,8	33,7	5,7	2,3	0,4	594,3	100,0
2004	538,0	90,3	18,3	3,1	36,0	6,0	3,2	0,5	595,5	100,0
2005	558,2	91,9	16,2	2,7	31,5	5,2	1,5	0,3	607,4	100,0

Tabel 8 Hõivatud majandussektori järgi, 1995–2005\*  
Table 8 Employed persons by sector of economy, 1995–2005\*

Aasta Year	Primaarsektor		Sekundaarsektor		Tertsiaarsektor		Kokku	
	tuhat	%	tuhat	%	tuhat	%	tuhat	%
	Primary sector		Secondary sector		Tertiary sector		Total	
	thousands	%	thousands	%	thousands	%	thousands	%
1995	64,6	10,2	216,7	34,2	352,1	55,6	633,4	100,0
1996	60,2	9,7	208,4	33,6	350,7	56,6	619,3	100,0
1997	56,8	9,2	205,0	33,2	355,4	57,6	617,2	100,0
1998	53,8	8,9	200,6	33,1	352,1	58,1	606,5	100,0
1999	47,0	8,1	186,2	32,1	346,1	59,8	579,3	100,0
2000	41,2	7,2	190,8	33,3	340,5	59,5	572,5	100,0
2001	40,0	6,9	190,5	33,0	347,2	60,1	577,7	100,0
2002	40,7	6,9	183,3	31,3	361,5	61,7	585,5	100,0
2003	36,7	6,2	192,9	32,5	364,6	61,4	594,3	100,0
2004	35,0	5,9	207,7	34,9	352,8	59,3	595,5	100,0
2005	32,2	5,3	206,6	34,0	368,7	60,7	607,4	100,0

Tabel 9 Palgatöötajad majandussektori järgi, 1995–2005\*  
Table 9 Employees by sector of economy, 1995–2005\*

Aasta Year	Primaarsektor		Sekundaarsektor		Tertsiaarsektor		Kokku	
	tuhat	%	tuhat	%	tuhat	%	tuhat	%
	Primary sector		Secondary sector		Tertiary sector		Total	
	thousands	%	thousands	%	thousands	%	thousands	%
1995	46,3	7,9	209,5	35,5	333,9	56,6	589,7	100,0
1996	41,2	7,2	200,1	34,9	331,6	57,9	572,9	100,0
1997	39,4	6,9	196,7	34,6	332,0	58,4	568,1	100,0
1998	36,6	6,6	191,7	34,6	326,2	58,8	554,5	100,0
1999	32,2	6,1	178,3	33,7	319,0	60,2	529,5	100,0
2000	27,6	5,3	182,4	35,0	310,8	59,7	520,7	100,0
2001	24,5	4,6	182,7	34,5	322,6	60,9	529,8	100,0
2002	24,3	4,5	174,8	32,5	339,1	63,0	538,2	100,0
2003	22,9	4,2	181,6	33,5	336,9	62,2	541,4	100,0
2004	20,6	3,8	194,1	36,1	323,3	60,1	538,0	100,0
2005	21,1	3,8	193,2	34,6	344,0	61,6	558,2	100,0

\* 1995–1996: 15–69-aastased; 1997–2005: 15–74-aastased.

\*1995–1996: persons aged 15–69, 1997–2005: persons aged 15–74.

**Tabel 10 Hõivatud tegevusala järgi, 1995–2005\***  
**Table 10 Employed persons by economic activity, 1995–2005\***  
 (tuhat — thousands)

Aasta	Põllumajandus, jahindus ja metsamajandus <i>Agriculture, hunting and forestry</i>	Kalapüük <i>Fishing</i>	Mäetööstus <i>Mining</i>	Töötlev tööstus <i>Manufacturing</i>	Elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus <i>Electricity, gas and water supply</i>	Ehitus <i>Construction</i>	Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja kodumasinate remont <i>Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles etc.</i>	Hotellid ja restoranid <i>Hotels and restaurants</i>
<b>Ettevõtte/asutuse põhitegevusala järgi</b>								
1995	58,7	(5,8)	9,2	157,7	15,4	34,5	80,1	17,2
1996	55,3	(4,9)	(8,8)	148,4	15,7	35,5	82,5	17,0
1997	50,0	6,8	7,1	136,5	16,6	44,8	86,1	14,0
1998	49,0	4,8	7,5	131,8	17,2	44,1	85,7	13,7
1999	43,9	(3,1)	7,9	122,8	16,5	38,9	81,8	13,0
<b>Allüksuse (toimla) tegevusala järgi</b>								
2000	38,3	(2,9)	7,2	129,2	14,7	39,7	79,3	19,9
2001	37,3	2,7	5,8	134,1	11,4	39,3	83,6	17,4
2002	38,8	1,9	5,7	128,2	10,5	38,9	86,3	17,9
2003	34,4	2,3	5,7	134,1	10,2	42,9	80,8	17,4
2004	31,4	3,6	8,0	140,9	12,0	46,8	80,0	16,2
2005	29,4	2,8	5,9	139,5	12,5	48,7	80,6	22,1

\* 1995–1996: 15–69-aastased; 1997–2005: 15–74-aastased.

\* 1995–1996: persons aged 15–69, 1997–2005: persons aged 15–74.

**Tabel 11 Palgatöötajad tegevusala järgi, 1995–2005\***  
**Table 11 Employees by economic activity, 1995–2005\***  
 (tuhat — thousands)

Aasta	Põllumajandus, jahindus ja metsamajandus <i>Agriculture, hunting and forestry</i>	Kalapüük <i>Fishing</i>	Mäetööstus <i>Mining</i>	Töötlev tööstus <i>Manufacturing</i>	Elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus <i>Electricity, gas and water supply</i>	Ehitus <i>Construction</i>	Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja kodumasinate remont <i>Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles etc.</i>	Hotellid ja restoranid <i>Hotels and restaurants</i>
<b>Ettevõtte/asutuse põhitegevusala järgi</b>								
1995	41,2	(5,1)	9,2	152,7	15,3	32,3	71,2	15,7
1996	37,1	...	8,8	142,8	15,7	32,7	73,3	15,5
1997	33,4	6,0	7,1	131,0	16,3	42,3	73,9	13,2
1998	32,6	4,0	7,5	126,8	17,0	40,3	73,5	12,6
1999	30,0	(2,1)	7,9	118,6	16,5	35,3	70,7	11,7
<b>Allüksuse (toimla) tegevusala järgi</b>								
2000	25,6	(2,0)	7,2	124,8	14,7	35,7	66,1	18,7
2001	22,9	(1,7)	5,8	130,6	11,4	34,9	72,7	15,9
2002	22,9	1,4	5,7	123,1	10,5	35,5	75,9	16,6
2003	21,3	1,6	5,7	129,1	10,2	36,7	70,0	16,3
2004	18,6	(2,0)	7,8	134,3	11,9	40,0	69,4	15,1
2005	19,8	(1,2)	5,8	132,9	12,3	42,3	71,6	21,0

\* 1995–1996: 15–69-aastased; 1997–2005: 15–74-aastased.

\* 1995–1996: persons aged 15–69, 1997–2005: persons aged 15–74.

Veendus, laondus ja side	Finantsvahendus	Kinnisvara, rentimine ja äritegevus	Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	Haridus	Tervishoid ja sotsiaaltoetamine	Muud tegevusalad	KOKKU	Year
<i>Transport, storage and communication</i>	<i>Financial inter-mediation</i>	<i>Real estate, renting and business activities</i>	<i>Public administration and defence; compulsory social security</i>	<i>Education</i>	<i>Health and social work</i>	<i>Other economic activities</i>	TOTAL	
<b>By main economic activity of the enterprise</b>								
63,7	(6,9)	31,2	34,5	53,8	35,7	29,0	633,4	1995
61,9	(6,3)	31,0	33,7	54,1	35,0	29,2	619,3	1996
56,6	7,0	34,0	32,6	56,7	35,8	32,6	617,2	1997
55,3	8,1	37,4	34,7	54,2	33,9	29,0	606,5	1998
59,4	8,6	37,4	34,7	50,3	31,3	29,7	579,3	1999
<b>By economic activity of the local unit</b>								
56,9	7,7	40,0	34,1	44,6	28,5	29,6	572,5	2000
53,7	7,2	38,2	34,8	51,0	30,9	30,4	577,7	2001
54,5	7,9	44,3	33,2	55,6	31,6	30,1	585,5	2002
56,2	7,6	44,3	34,5	56,9	36,4	30,4	594,3	2003
51,5	7,9	39,4	36,9	54,5	37,5	28,8	595,5	2004
54,6	6,9	46,4	37,2	54,9	35,0	31,1	607,4	2005

Veendus, laondus ja side	Finantsvahendus	Kinnisvara, rentimine ja äritegevus	Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	Haridus	Tervishoid ja sotsiaaltoetamine	Muud tegevusalad	KOKKU	Year
<i>Transport, storage and communication</i>	<i>Financial inter-mediation</i>	<i>Real estate, renting and business activities</i>	<i>Public administration and defence; compulsory social security</i>	<i>Education</i>	<i>Health and social work</i>	<i>Other economic activities</i>	TOTAL	
<b>By main economic activity of the enterprise</b>								
61,3	(6,9)	28,6	34,1	53,6	34,8	27,8	589,7	1995
59,7	(6,3)	28,0	33,2	53,7	34,1	27,8	572,9	1996
54,6	7,0	31,1	32,6	56,0	35,1	28,5	568,1	1997
52,5	8,0	33,0	34,7	53,4	33,1	25,4	554,5	1998
55,0	8,5	32,2	34,7	49,7	30,6	26,0	529,5	1999
<b>By economic activity of the local unit</b>								
52,3	7,7	34,5	34,1	44,3	27,7	25,4	520,7	2000
50,3	6,9	33,7	34,8	50,6	30,4	27,1	529,8	2001
51,2	7,8	40,7	33,2	55,3	31,0	27,5	538,2	2002
51,7	7,2	38,6	34,4	56,4	35,5	26,9	541,4	2003
47,4	7,5	33,4	36,9	54,2	35,1	24,4	538,0	2004
51,2	6,8	41,4	37,1	54,7	33,4	26,9	558,2	2005

Tabel 12 **Höivatud ametiala järgi, 1995–2005\***  
 Table 12 *Employed persons by occupation, 1995–2005\**  
 (tuhat — thousands)

Aasta Year	Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid <i>Legislators, senior officials and managers</i>	Tippspetsialistid <i>Professionals</i>	Keskastme spetsialistid ja tehnikud <i>Technicians and associate professionals</i>	Ametnikud <i>Clerks</i>	Teenindus- ja müügitöötajad <i>Service workers and shop and market sales workers</i>	Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised <i>Skilled agricultural and fishery workers</i>
1995	72,5	76,3	86,0	32,9	68,1	30,7
1996	71,0	75,7	89,0	31,7	68,2	30,2
1997	84,6	69,0	82,5	28,4	67,0	28,3
1998	82,4	66,9	81,8	28,3	65,9	26,7
1999	75,0	72,3	77,1	27,4	64,4	23,1
2000	72,4	75,7	80,3	27,0	62,1	21,3
2001	68,8	73,8	78,4	29,2	67,3	18,3
2002	69,6	84,0	74,8	30,2	67,3	19,2
2003	69,8	82,6	71,7	30,2	76,3	15,0
2004	73,6	78,9	78,5	25,9	71,6	15,4
2005	76,9	85,9	80,7	29,4	73,5	14,4

\* 1995–1996: 15–69-aastased; 1997–2005: 15–74-aastased.

\* 1995–1996: persons aged 15–69, 1997–2005: persons aged 15–74.

Tabel 13 **Palgatöötajad ametiala järgi, 1995–2005\***  
 Table 13 *Employees by occupation, 1995–2005\**  
 (tuhat — thousands)

Aasta Year	Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid <i>Legislators, senior officials and managers</i>	Tippspetsialistid <i>Professionals</i>	Keskastme spetsialistid ja tehnikud <i>Technicians and associate professionals</i>	Ametnikud <i>Clerks</i>	Teenindus- ja müügitöötajad <i>Service workers and shop and market sales workers</i>	Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised <i>Skilled agricultural and fishery workers</i>
1995	60,4	73,4	83,2	32,9	65,9	13,4
1996	59,1	72,4	85,6	31,7	66,2	12,1
1997	68,6	65,4	80,8	28,4	62,8	12,8
1998	64,9	63,1	79,5	28,3	61,4	12,2
1999	58,4	69,0	73,6	27,3	59,9	11,0
2000	56,5	71,8	75,9	27,0	57,4	9,3
2001	56,2	71,5	73,8	29,2	62,4	6,3
2002	55,8	82,0	71,7	30,2	62,7	7,0
2003	54,8	78,6	68,8	30,0	70,0	4,9
2004	56,3	73,5	75,7	25,5	65,3	5,5
2005	63,0	81,1	78,0	28,7	68,3	5,5

\* 1995–1996: 15–69-aastased; 1997–2005: 15–74-aastased.

\* 1995–1996: persons aged 15–69, 1997–2005: persons aged 15–74.

Oskus- ja käsitöölised	Seadme- ja masinaoperaatorid	Lihttöölised	Relvajõud	KOKKU	Aasta
<i>Craft and related trades workers</i>	<i>Plant and machine operators and Assemblers</i>	<i>Elementary occupations</i>	<i>Armed forces</i>	<i>TOTAL</i>	<i>Year</i>
118,4	85,6	60,5	...	633,4	1995
114,6	78,1	58,6	...	619,3	1996
105,8	80,9	68,4	...	617,2	1997
103,5	78,9	69,6	...	606,5	1998
95,9	79,6	62,5	...	579,3	1999
90,7	79,0	62,5	...	572,5	2000
90,2	81,0	68,1	...	577,7	2001
88,7	81,4	67,5	...	585,5	2002
93,6	83,0	68,4	...	594,3	2003
94,1	83,2	71,4	...	595,5	2004
92,7	84,1	65,9	...	607,4	2005

Oskus- ja käsitöölised	Seadme- ja masinaoperaatorid	Lihttöölised	Relvajõud	KOKKU	Aasta
<i>Craft and related trades workers</i>	<i>Plant and machine operators and Assemblers</i>	<i>Elementary occupations</i>	<i>Armed forces</i>	<i>TOTAL</i>	<i>Year</i>
114,8	83,4	59,9	...	589,7	1995
110,2	75,6	57,9	...	572,9	1996
101,4	78,5	67,1	...	568,1	1997
98,8	76,6	67,4	...	554,5	1998
91,6	76,4	60,1	...	529,5	1999
85,3	75,2	61,0	...	520,7	2000
84,9	77,9	65,0	...	529,8	2001
83,1	78,6	64,3	...	538,2	2002
86,4	78,7	65,6	...	541,4	2003
85,5	78,7	69,2	...	538,0	2004
84,3	80,2	65,0	...	558,2	2005

**Tabel 14 Töötud töötuse kestuse järgi, 1995–2005**  
**Table 14 Unemployed persons by duration of unemployment, 1995–2005**

Aasta Year	Vähem kui 6 kuud tuhat %		6–11 kuud tuhat %		12 kuud või rohkem tuhat %		Kokku tuhat %	
	<i>Less than 6 months</i>		<i>6–11 months</i>		<i>12 months or more</i>		<i>Total</i>	
	<i>thousands</i>	<i>%</i>	<i>thousands</i>	<i>%</i>	<i>thousands</i>	<i>%</i>	<i>thousands</i>	<i>%</i>
1995	27,4	40,3	19,1	28,0	21,6	31,7	68,1	100,0
1996	20,2	29,5	10,4	15,1	37,8	55,3	68,4	100,0
1997	21,7	33,0	14,0	21,2	30,1	45,8	65,8	100,0
1998	22,9	34,7	12,1	18,3	31,1	47,1	66,1	100,0
1999	27,6	34,3	16,0	19,8	36,9	45,9	80,5	100,0
2000	35,7	39,7	13,4	14,9	40,8	45,4	89,9	100,0
2001	29,9	36,1	13,0	15,6	40,1	48,3	83,1	100,0
2002	21,3	31,7	10,4	15,4	35,5	52,9	67,2	100,0
2003	25,6	38,7	10,2	15,4	30,4	45,9	66,2	100,0
2004	21,2	33,3	9,2	14,5	33,2	52,2	63,6	100,0
2005	18,6	35,6	5,7	10,9	27,9	53,4	52,2	100,0

**Tabel 15 Mitteaktiivsed mitteaktiivsuse põhjuse järgi, 1995–2005\***  
**Table 15 Inactive persons by reason of inactivity, 1995–2005\***  
 (tuhat — thousands)

Aasta Year	Pensioniealised <i>Retired</i>	Õppimas või täiendusõppel <i>Studying or receiving additional training</i>	Hoolitsevad laste või teiste pereliikmete eest <i>Taking care of children or other members of family</i>	Haiged või invaliidid <i>Ill or disabled</i>	Heitunud isikud <i>Discouraged persons</i>	Muud põhjused <i>Other reasons</i>	Kokku <i>Total</i>
1995	143,3	77,5	42,5	36,0	13,8	11,4	324,5
1996	134,6	83,0	41,4	38,3	16,7	10,3	324,2
1997	179,8	84,2	39,6	42,7	15,3	11,2	372,8
1998	180,5	90,9	38,8	41,5	17,2	9,6	378,5
1999	178,3	100,5	38,1	41,7	18,9	9,3	387,0
2000	171,0	100,0	36,4	45,9	19,1	11,8	384,1
2001	163,9	104,4	37,1	44,2	22,4	14,5	386,4
2002	148,8	125,6	43,8	47,2	17,7	11,4	394,4
2003	152,8	119,5	37,6	44,9	18,1	14,5	387,4
2004	149,2	123,1	40,9	43,3	17,7	14,4	388,7
2005	145,4	126,1	41,1	47,0	14,7	14,6	389,0

\* 1995–1996: 15–69-aastased; 1997–2005: 15–74-aastased.

\* 1995–1996: persons aged 15–69, 1997–2005: persons aged 15–74.

Tabel 16 **Höivelõhed soo, elukoha ja vanuse järgi, 1997–2005**  
 Table 16 *Employment gaps by sex, residence and age, 1997–2005*  
 (protsenti — percent)

Vanuserühm, aasta	Höivelõhed	Tööhõivemäär, %	Tööhõivemäär, %	Höivelõhe	Tööhõivemäär, %	Tööhõivemäär, %
	<i>Employment gap</i>	<i>Employment rate, %</i>	<i>Employment rate, %</i>	<i>Employment gap, %</i>	<i>Employment rate, %</i>	<i>Employment rate, %</i>
Age group, year	protsendipunkti <i>percentage points</i>	mehed <i>males</i>	naised <i>females</i>	protsendipunkti <i>percentage points</i>	linn <i>urban</i>	maa <i>rural</i>
<b>Höivelõhe kokku — Employment gap</b>						
1997	12,7	65,3	52,6	9,1	61,2	52,1
1998	11,0	63,6	52,6	6,9	59,8	52,9
1999	10,0	60,7	50,7	6,3	57,3	51,0
2000	9,9	60,0	50,1	6,7	56,8	50,1
2001	9,8	60,4	50,6	6,6	57,2	50,6
2002	9,7	61,0	51,4	6,9	58,0	51,1
2003	9,9	62,0	52,1	5,6	58,4	52,8
2004	8,4	61,3	52,9	6,4	58,8	52,4
2005	6,7	61,5	54,8	7,0	60,1	53,1
<b>15–24-aastased — Persons aged 15–24</b>						
1997	9,5	43,3	33,8	8,8	82,7	75,0
1998	7,8	40,9	33,1	7,6	81,1	75,1
1999	8,1	36,1	28,0	7,4	79,1	72,1
2000	8,8	35,8	27,0	5,7	77,9	72,2
2001	12,6	37,2	24,6	5,4	77,9	73,6
2002	12,3	33,9	21,6	7,7	78,6	74,7
2003	12,3	34,9	22,6	9,0	79,9	76,3
2004	10,3	31,8	21,5	6,0	80,4	75,4
2005	7,2	32,2	25,0	5,0	81,0	76,8
<b>25–49-aastased — Persons aged 25–49</b>						
1997	8,0	84,5	76,5	7,7	82,7	75,0
1998	6,4	82,6	76,2	6,0	81,1	75,1
1999	4,9	79,4	74,5	7,0	79,1	72,1
2000	6,1	79,3	73,2	5,7	77,9	72,2
2001	6,5	79,9	73,4	4,3	77,9	73,6
2002	8,8	81,9	73,1	3,9	78,6	74,7
2003	7,3	82,5	75,2	3,6	79,9	76,3
2004	6,3	82,1	75,8	5,0	80,4	75,4
2005	6,3	83,0	76,7	4,2	81,0	76,8
<b>50–74-aastased — Persons aged 50–74</b>						
1997	16,9	50,1	33,2	11,1	43,6	32,5
1998	15,2	49,4	34,2	8,2	43,0	34,8
1999	14,7	48,5	33,8	6,8	42,0	35,2
2000	12,6	47,1	434,5	9,3	42,7	33,4
2001	10,2	46,9	36,7	9,8	44,1	34,3
2002	7,8	48,5	40,7	11,8	47,6	35,8
2003	10,1	50,1	40,0	9,2	47,0	37,8
2004	8,8	50,7	41,9	8,1	48,1	40,0
2005	5,4	49,9	44,5	8,9	49,5	40,6

Tabel 17 Töötuse lõhed soo, elukoha ja vanuse järgi, 1997–2005  
 Table 17 Unemployment gaps be sex, residence and age, 1997–2005  
 (protsenti – percentage)

Vanuserühm, aasta	Töötuse lõhe	Töötuse määr, %	Töötuse määr, %	Töötuse lõhe	Töötuse määr, %	Töötuse määr, %
Age group, year	Unemployment gap	Unemployment rate	Unemployment rate	Unemployment gap	Unemployment rate	Unemployment rate
	protsendipunkti percentage points	mehed males	naised females	protsendipunkti percentage points	linn urban	maa rural
<b>Töötuse lõhe — Unemployment gap</b>						
<b>Kokku — Total</b>						
1997	0,9	10,1	9,2	-2,3	9,0	11,3
1998	2,0	10,8	8,8	-0,9	9,6	10,5
1999	2,5	13,4	10,9	-1,0	11,9	12,9
2000	1,9	14,5	12,6	-0,2	13,5	13,7
2001	0,7	12,9	12,2	-1,2	12,2	13,4
2002	1,1	10,8	9,7	1,2	10,6	9,4
2003	0,3	10,2	9,9	2,7	10,8	8,1
2004	1,5	10,4	8,9	1,5	10,1	8,6
2005	1,7	8,8	7,1	1,3	8,3	7,0
<b>15–24-aastased — Persons aged 15–24</b>						
1997	3,6	16,0	12,4	-1,2	14,2	15,4
1998	2,8	17,0	14,2	-1,4	15,4	16,8
1999	2,1	20,6	18,5	-3,8	18,8	22,6
2000	0,2	23,9	23,7	-1,3	23,5	24,8
2001	-7,1	19,3	26,4	-6,1	20,6	26,7
2002	-8,2	14,3	22,5	-2,1	17,1	19,2
2003	-9,1	16,9	26,0	-0,7	20,5	21,2
2004	-1,2	21,2	22,4	2,0	22,2	20,2
2005	1,7	16,6	14,9	1,4	16,3	14,9
<b>25–49-aastased — Persons aged 25–49</b>						
1997	-0,8	9,6	10,4	-2,1	9,4	11,5
1998	1,0	10,5	9,5	-0,9	9,8	10,7
1999	2,0	13,3	11,3	-1,0	12,0	13,0
2000	1,1	13,4	12,3	0,2	12,9	12,7
2001	0,4	12,1	11,7	0,3	12,0	11,7
2002	0,4	9,9	9,5	1,7	10,2	8,5
2003	0,6	8,9	8,3	2,0	9,2	7,2
2004	1,2	9,3	8,1	1,0	9,0	8,0
2005	0,8	7,9	7,1	2,1	8,1	6,0
<b>50–74-aastased — Persons aged 50–74</b>						
1997	3,6	7,6	4,0	-3,8	4,9	8,7
1998	3,5	7,8	4,3	-1,1	5,8	6,9
1999	3,3	9,9	6,6	-0,1	8,3	8,4
2000	3,6	12,1	8,5	-1,9	9,8	11,7
2001	3,4	11,4	8,0	-2,7	8,9	11,6
2002	4,9	11,5	6,6	0,7	9,1	8,4
2003	1,8	9,8	8,0	4,4	9,9	5,5
2004	1,0	7,7	6,7	2,1	7,7	5,6
2005	2,3	7,0	4,7	-0,7	5,6	6,3

Tabel 18 **Streigid Eestis, 1996–2002**  
 Table 18 *Strikes in Estonia, 1996–2002*

Sektor	Streigi liik	Kuupäev	Kestus (tundides)	Osalejate arv	Kaotatud töötunnid
Sector	Type of strike	Strike date	Lasting (in hours)	Number of participation	Lost of working hours
Kultuur <i>Culture</i>	Hoiatusstreik <i>Warning strike</i>	22.02.1996	1	3 000	3 000
Transport <i>Transportation</i>	Hoiatusstreik <i>Warning strike</i>	07.06.1996	1	130	130
<b>Kokku 1996</b>				<b>3 130</b>	<b>3 130</b>
<b>Total 1996</b>					
Haridus <i>Education</i>	Hoiatusstreik <i>Warning strike</i>	12.05.1997	1	2 600	2 600
Haridus <i>Education</i>	Hoiatusstreik <i>Warning strike</i>	27.11.1997	1	16 178	16 178
<b>Kokku 1997</b>				<b>18 778</b>	<b>18 778</b>
<b>Total 1997</b>					
Metallitööstus <i>Metal industry</i>	Hoiatusstreik <i>Warning strike</i>	10.12.1999	1	11	11
<b>Kokku 1999</b>				<b>11</b>	<b>11</b>
<b>Total 1999</b>					
Tervishoid <i>Health care</i>	Hoiatusstreik <i>Warning strike</i>	16.10.2000	1	8 700	8 700
<b>Kokku 2000</b>				<b>8 700</b>	<b>8 700</b>
<b>Total 2000</b>					
Transport <i>Transportation</i>	Hoiatusstreik <i>Warning strike</i>	30.01.2001	1	40	40
<b>Kokku 2001</b>				<b>40</b>	<b>40</b>
<b>Total 2001</b>					
Transport <i>Transportation</i>	Hoiatusstreik <i>Warning strike</i>	27.02.2002	1	247	247
Transport <i>Transport</i>	Hoiatusstreik <i>Warning strike</i>	02.09.2002	1	52	52
Transport (raudtee) <i>Transportation (railway)</i>	Toetusstreik Eesti Ametiühingute Keskliidu nõudmiste toetuseks	09.12.2002	0,75	10	7,5
Teenused <i>Services</i>	Supporting strike to demands of		1	22	22
Transport (lennundus) <i>Transportation (aviation)</i>	Confederation of Trade Union		1	4	4
			0,25	7	1,75
AS Balti ES			0,5	400	133
<b>Kokku 2002</b>				<b>742</b>	<b>467,25</b>
<b>Kokku</b>					<b>31 126,25</b>

Allikas: Lauringson 2005  
 Source: Lauringson 2005

Tabel 19 **Hõivatud soo ja haridustaseme ning töö vastavuse järgi, 2005**  
 Table 19 *Employed persons by sex and correspondence between educational level and job, 2005*

Haridustaseme ja töö vastavus	Mehed		Naised		Kokku		Correspondence between educational level and job
	tuhat	%	tuhat	%	tuhat	%	
	<i>Males</i>		<i>Females</i>		<i>Total</i>		
	<i>thousands</i>	%	<i>thousands</i>	%	<i>thousands</i>	%	
Töö ja haridustase on kooskõlas	265,9	88,5	261,8	85,3	527,7	86,9	<i>Educational level corresponds to the job</i>
Töö nõuab kõrgemat haridustaset	7,9	2,6	5,8	1,9	13,7	2,3	<i>The job requires higher educational level</i>
Haridustase on kõrgem	26,6	8,9	39,4	12,8	66,0	10,9	<i>Employed person's educational level is higher</i>
<b>KOKKU</b>	<b>300,5</b>	<b>100,0</b>	<b>306,9</b>	<b>100,0</b>	<b>607,4</b>	<b>100,0</b>	<b>TOTAL</b>

Tabel 20 **15–74-aastased soo, hariduse ja neljal viimasel nädalal kursustel osalemise järgi, 2005**  
 Table 20 *Population aged 15–74 by sex, education and participation in courses during the last 4 weeks, 2005*

	Mehed		Naised		Kokku		
	tuhat	%	tuhat	%	tuhat	%	
	<i>Males</i>		<i>Females</i>		<i>Total</i>		
	<i>thousands</i>	%	<i>thousands</i>	%	<i>thousands</i>	%	
<b>15–74-aastased</b>							<b>Population aged 15–74</b>
Osales kursustel	7,7	1,6	14,0	2,5	21,7	2,1	<i>Participated in taught learning activities</i>
Ei osalenud kursustel	480,9	98,4	546,0	97,5	1026,9	97,9	<i>Did not participate in taught learning activities</i>
<b>KOKKU</b>	<b>488,5</b>	<b>100,0</b>	<b>560,0</b>	<b>100,0</b>	<b>1048,6</b>	<b>100,0</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Esimene tase</b>							<b>Primary education</b>
Osales kursustel	(1,4)	(1,2)	(1,2)	(1,0)	2,6	1,1	<i>Participated in taught learning activities</i>
Ei osalenud kursustel	118,6	98,8	114,5	99,0	233,1	98,9	<i>Did not participate in taught learning activities</i>
<b>KOKKU</b>	<b>120,0</b>	<b>100,0</b>	<b>115,7</b>	<b>100,0</b>	<b>235,7</b>	<b>100,0</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Teine tase</b>							<b>Secondary education</b>
Osales kursustel	3,4	1,3	5,1	1,9	8,4	1,6	<i>Participated in taught learning activities</i>
Ei osalenud kursustel	255,7	98,7	264,4	98,1	520,1	98,4	<i>Did not participate in taught learning activities</i>
<b>KOKKU</b>	<b>259,0</b>	<b>100,0</b>	<b>269,5</b>	<b>100,0</b>	<b>528,5</b>	<b>100,0</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Kolmas tase</b>							<b>Tertiary education</b>
Osales kursustel	2,9	2,7	7,8	4,4	10,7	3,8	<i>Participated in taught learning activities</i>
Ei osalenud kursustel	106,6	97,3	167,1	95,6	273,7	96,2	<i>Did not participate in taught learning activities</i>
<b>KOKKU</b>	<b>109,5</b>	<b>100,0</b>	<b>174,9</b>	<b>100,0</b>	<b>284,4</b>	<b>100,0</b>	<b>TOTAL</b>