

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Rahvamajanduse instituut

Marika Raiste

MADALA HARIDUSTASEMEGA TÖÖJÕU OLUKORD

EESTIS

Bakalaureusetöö

Juhendaja: dotsent Kaia Philips

Tartu 2012

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. INVESTEERIMINE INIMKAPITALI JA ERINEVA INIMKAPITALIGA INIMESTE VÕIMALUSED TÖÖTURUL	7
1.1. Inimkapitali mõiste ja investeerimine inimkapitali.....	7
1.1.1. Inimkapitali olemus	7
1.1.2. Investeerimine inimkapitali.....	11
1.1.3. Inimkapitali investeerimisel kasulikkus ja erinevad valikud investeerimisotsuste tegemisel.....	15
1.2. Madala haridustasemega tööjõu nõudlus ja pakkumine ning võimalused tööturul	19
1.2.1. Tööjõu pakkumine ja nõudlus ning töötajate üle- ja alaharitus	19
1.2.2. Madala haridustasemega inimeste võimalused tööturul duaalsete tööturgude teooria kontekstis	23
1.2.3. Madala haridustasemega inimeste võimalused tööturul erinevates majandustsüklites	26
1.3. Erinevad meetmed tööhõive ja inimeste konkurentsivõime suurendamiseks	29
1.3.1. Tööpoliitika võimalused madala haridustasemega inimeste olukorra parandamiseks.....	29
1.3.2. Elukestev õpe, täiendõpe ja teised meetmed inimeste konkurentsivõime suurendamiseks	35
2. MADALA HARIDUSTASEMEGA TÖÖJÕU OLUKORD EESTIS AASTATEL 1998-2010.....	39
2.1. Erineva haridustasemega inimesed Eesti tööturul erinevates majandustsüklites	39
2.1.1. Erineva haridustasemega tööjõu pakkumine aastatel 1998-2010	39
2.1.2. Haridustaseme ja töökoha vastavus Eestis aastatel 1998-2010	45
2.2. Madala haridustasemega inimeste hõive Eestis aastatel 1998-2010.....	49
2.2.1. Madala haridustasemega inimeste hõive muutused erinevates majandustsüklites aastatel 1998-2010.....	49
2.2.2. Madalama haridustasemega inimeste tööhõive võimalused lähtuvalt soost ja rahvusest aastatel 1998-2010.....	52

2.2.3. Madala haridustasemega hõivatute jaotus majandussektorite, majandusharude ja ametialade lõikes aastatel 1998-2010.....	56
2.3. Madala haridustasemega inimeste töötus Eestis aastatel 1998-2010.....	63
2.3.1. Madala haridustasemega inimeste töötuse muutused erinevates majandustsüklites aastatel 1998-2010.....	63
2.3.2. Madalama haridustasemega inimeste töötus lähtuvalt soost, rahvusest ja eelnevast ametikohtast aastatel 1998-2010.....	66
2.4. Madala haridustasemega inimeste olukorra parandamise võimalused	71
2.4.1. Erinevad enesetäiendamise, täiendkoolituse ja elukestvas õppes osalemise võimalused madalama haridusega inimestel	71
2.4.2. Riiklikud ja Euroopa Sotsiaalfondi toetusel pakutavad meetmed madala haridustasemega inimeste hõivevõimaluste suurendamiseks	75
KOKKUVÕTE	78
VIIDATUD KIRJANDUS	82
LISAD	90
Lisa 1. „Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava“ 13 põhimeedet	90
Lisa 2. Tööturu põhinäitajad ja rahvastiku hõiveseisundi muutused ajavahemikul 1998-2010.....	92
Lisa 3. Tööhõive määrade kasvutempod erineva haridustasemega töötajate lõikes võrreldes eelneva aastaga, 1998–2010.....	93
Lisa 4. Meeste ja naiste tööhõive määrad erinevate haridustasemete lõikes aastatel 1998-2010.....	94
Lisa 5. Meeste ja naiste tööhõivemäärade kasvutempod aastatel 1999-2010 erineva haridustasemega töötajate lõikes võrreldes 1998 aastaga.....	95
Lisa 6. Eestlaste ja mitte-eestlaste tööhõive määrad erineva haridustasemega töötajate lõikes 1998-2010.....	96
Lisa 7. Hõivatute haridustasemete osatähtsus tegevusalade lõikes valitud aastatel... ..	97
Lisa 8. ”Valgekraede” ja ”sinikraede” ametikohtadel hõivatute arv aastatel 1998-2010.....	98
Lisa 9. Töötuse määra kasvutempod aastatel 1999--2010 erineva haridustasemega töötajate lõikes võrreldes 1998. aastaga.....	99
Lisa 10. Meeste ja naiste töötuse määrad aastatel 1998-2010.....	100
Lisa 11. Eestlaste ja mitte-eestlaste töötuse määrad aastatel 1998-2010.....	101
Lisa 12. Töötud viimase töökoha ametiala rühma järgi aastatel 2000-2010.....	102
Lisa 13. Elukestvas õppes osalejate määr haridustasemete lõikes 25-64 aastaste seas	103
SUMMARY	104

SISSEJUHATUS

Tänapäeval on hakatud järjest rohkem väärtustama inimkapitali. Tekkinud on olukord, kus madalama kvalifikatsiooniga tööjõu tööle saamine on raskendatud, sest kasvanud on harituma tööjõu kasv. Heidmets (2010) on raportis „Kõrgekvaliteedilise hariduse kättesaadavus“ toonud välja, et inimeste hariduspagas peaks vastama nii majanduse nõudmistele kui ka igatüüpe individuaalsetele ootustele ja eelistustele. Koos elanikkonna haridustaseme tõusuga kasvab tööhõive ja palgatase, paraneb tervisekäitumine ja eluiga, suureneb sallivus ja väheneb korruptsioon, kujuneb pinnas demokraatlikuks ühiskonnakorralduseks ning iga inimese individuaalseks eneseteostuseks on haridus tippu pürgiva väikeriigi üks vähestest võimalustest (Heidmets *et al* 2010: 4).

Majanduslanguse tingimustest kasvab töötus ja langeb hõive. Tekkinud olukorras pakuvad haritumad inimesed ennast tööle ka madalamale töökohale ning madalama haridustasemega tööjõud jääb tihtipeale töökohata. Töötus ongi suuremaks probleemiks just madala kvalifikatsiooni või haridustasemega inimestele, mille tulemusena võib nende elukvaliteet oluliselt halveneda. Eelkõige töötus ja mitteaktiivsus langetavad inimese elukvaliteeti. Riigile tähendab see lisaks isiku enda probleemidele ka suuremaid kulusi nende inimeste tööturule tagasitoomisel. Jätkusuutliku majandusarengu taga peavad aga seisma motiveeritud ja kvalifitseeritud töötajad. Olulisel kohal nii inimese kui ka riigi seisukohalt on, et koolitatud tööjõud leiaks töö vastavalt oma kvalifikatsioonile ja haridustasemele.

Ainult haridustasemest lähtuvalt aga ei pruugi saada täpset ülevaadet hariduse ja töökoha mittevastavuse probleemidele, kuid üldist pilti võimaldab siiski anda probleemi eksisteerimisest ja ligikaudselt ulatusest. Haridustasemega seotud uurimusi on läbi viidud mitmeid, kuna olukord tööturul on aga muutunud kõigi aegade (antud juhul vaadeldakse 1998-2010 aastaid) keerulisemaks, siis pakub antud teema huvi.

Töö eesmärgiks on välja selgitada madala haridustasemega tööjõu olukord tööturul ja võimalused nende tööhõive suurendamiseks. Käesoleva eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgnevad uurimusülesanded:

- selgitada erinevaid võimalusi investeerimisel inimkapitali;
- analüüsida tööjõu nõudlust ja pakkumist mõjutavaid tegureid ning hariduse rolli tööjõu nõudlusel ja pakkumisel;
- anda ülevaade tööpoliitika meetmetest, millised neist madala haridusega tööjõudu toetavad ja kuidas neid rakendatakse Eesti tööturul;
- võrrelda madala haridustasemega tööjõu olukorda teiste haridustasemete lõikes, lähtudes rahvusest, soost, majandussektorist, tegevusalast, ametikohast;
- selgitada välja madala haridustasemega tööjõu olukord ja võimalused tööturul.

Vaatluse alla võetakse madala haridustasemega tööjõu olukord ning eelkõige nende töötusega seotud probleematika (töötuks jäämise põhjused, töötuse kestus, töötud ametiala jne järgi, võimalus leida uus töökoht, tööpoliitika meetmete kasutamine inimeste tööleaitamisel jne). Vaadeldakse ka elukestva õppimise seisukohta madala haridustasemega tööjõu seas, kus on oluline määratleda õppimisvalmisolekuid toetavaid ja takistavaid tegureid. Pikemas perspektiivis mõjutavad need hoiakuid, positiivse või negatiivse õpikäsitluse kujunemist, õppimisvõimaluste mõistmist, aga ka vastuseisu õppimisele, loobumist nii õppimisest kui ka õppimisvõimaluste kasutamisest. Töös lähtutakse nii haridustasemest, kui ka kvalifikatsioonist (madal, kõrge). Siinkohal teeb autor märkuse, et antud töös on vaatluse all eelkõige haridustase, mitte kvalifikatsioon.

Käesolevas töös uuritakse peamiselt haridust ja milliseid võimalusi haridus annab. Töös on inimkapitali all mõistetud eelkõige formaalset haridust, kuna haridusnäitajad on võrreldes teiste inimkapitali komponentidega statistikaameti andmebaasidest on kättesaadavamad ning neid on võimalik erinevate gruppide (sugu, rahvus jne) vahel võrrelda. Kuna teadmised ei akumuleeru vaid koolis õppimisega, siia kuuluvad ka õppimine töökohal, õpe läbi tegevuse või vaatlemise jpt, siis püütakse leida erinevusi teiste gruppide vahel. Teada on, et majanduskasvu tagajärjel tõuseb inimkapitali elatustase, mis aga omakorda suurendab inimeste soovi haridusse investeerida.

Töö koosneb kahest osast. Teoreetilises osas tuuakse välja erinevate autorite definitsioonid inimkapitali kohta, millest inimkapital koosneb. Edasi vaadeldakse inimkapitali muutuse võimalikkust nii indiviidi kui ühiskonna tasandil. Oluline on ka inimkapitali investeerimine ja koolitused, täiendõpped vms. Vaadeldakse millisesse inimkapitali ollakse nõus investeerima inimeste endi poolt, millisesse tööandjad ja ühiskond. Selgitatakse tööjõu pakkumise ja nõudlusepoolseid tegureid. Võrreldakse aktiivseid ja passiivseid tööturumeetmeid ning investeringute tasuvusmäära. Selgitatakse tööpoliitika olemust ja suunda.

Empiirilises osas tehakse ülevaade Eesti tööturul toimuvast tööturu põhinäitajate kaudu. Tuuakse välja Eesti tööturul haritute osakaal haridustasemete lõikes. Keskendutakse madala haridustasemega tööjõu olukorra mõjude uurimisele. Analüüsitakse madala haridustasemega inimeste olukorda tööturul hõive ja töötusega seonduvalt. Võrreldakse andmeid soost, rahvusest, majandussektorist ja tegevusalast lähtuvalt. Töös tuginetakse Eesti tööjõu – uuringute andmetele läbi hõive ja töötuse, mis hõlmavad perioodi 1998-2010. Vaadeldakse elukestvas õppes osalemist ning millise haridustasemega inimesed sellest kõige aktiivsemalt osa võtavad.

Töö teoreetilises osas tuginetakse nii inglise- kui ka eestikeelsetele teemakohastele erinevale kirjandusele. Oluliseks väljaandeks on kasutatud McConnel, C.-R. & Brue, S.L. poolt välja antud „Kaasaegne töö ja palgaökonomika“. Kasutatakse teoreetikute G. S. Becker, J. Hartog jpt. seisukohti. Eestikeelsest kirjandusest on kasutatud Sotsiaalministeeriumi toimetisi, Eesti Panga poolt erinevatel perioodidel välja antud „Tööturu ülevaadet“ ning erinevate autorite (Paabut, A.; Paulus, M.; Arukaevu, R. jt) Eestis läbiviidud analüüse oma dissertatsioonides ning magistri- ja bakalaureusetöodes. Töö empiirilises osas kasutatakse Eesti Statistikaameti andmeid ning tehtud arvutusteks on kasutatud andmetöötlusprogrammi Excel.

Töö autor tänab oma juhendajat Kaia Philipsit väärtuslike kommentaaride ja märkuste eest.

1. INVESTEERIMINE INIMKAPITALI JA ERINEVA INIMKAPITALIGA INIMESTE VÕIMALUSED TÖÖTURUL

1.1. Inimkapitali mõiste ja investeerimine inimkapitali

1.1.1. Inimkapitali olemus

Haridusel on oluline roll majandusliku heaolu kujunemisel. Mida kõrgem on inimese haridustase, seda rohkem inimkapitali ta omab. Kõrgem inimkapital võimaldab leida huvipakkuvamat tööd, paremat palka. Inimkapitali hulk ei ole kasulik ainult üksikindiviidile, vaid ka ettevõtetele-organisatsioonidele ning kogu ühiskonnale tervikuna. Kõrgema inimkapitali tasemega ühiskonnas on kõrgem elanike elatustase ja hõive, eluiga on pikem, ühiskondlik aktiivsus suurem, tervislik seisund parem, samuti on madalam kuritegevuse määr (Rõõm 2007: 7).

Iga organisatsiooni juhtimine tähendab eelkõige eesmärkide saavutamist, kus kasutatakse inimeste võimeid ja oskusi tööprotsessis, millest tulenevalt on inimkapital oluline ja tähtis. Organisatsioonil on püstitatud eesmärkide elluviimine lihtsam, kui organisatsioonis töötavad ettevõtlikud, töötahtelised, õppimisvõimelised töötajad, kes oskavad varem õpitud ja töökohal õpitavaid teadmisi, kogemusi ja oskusi oma töös rakendada. Oluline on ka töötajate sotsiaalne intelligentsus. Võimekamate inimeste puhul on tavaliselt nende haridustee pikem ja hariduse kvaliteet ka parem, samas on nad sageli tööturul edukad ka ilma täiendavate õpinguteta. Seetõttu võibki autori arvates väita, et inimkapitalist tuleneb, mida organisatsioon oskab ja suudab. Inimkapitali saab organisatsioon oma töötajatelt ainult rentida, mitte kunagi omandada.

Inimkapitali defineeritakse erinevate autorite poolt sageli erinevalt, sõltuvalt sellest, milliseid inimkapitali komponente vastav autor oluliseks peab. Becker (1964) mõistab inimkapitali all indiviidi oskusi ja teadmisi, mis on kogunenud hariduse ning üldiste töökohaspetsiifiliste kogemuste omandamisel. Inimkapitali teooria põhiseisukoht on, et

kogu oma eluea jooksul teeb inimene investeeringuid oma oskustesse, teadmistesse, haridusse ja kogemustesse, mis moodustavad tema nn inimkapitali ehk selliste omaduste kogumi, mis tõstavad tema väärtust töötajana (Becker 1964, Anspal *et al* 2009: 17 kaudu). Samal seisukohal on ka Lucas (1988), kes defineerib inimkapitali kui inimeste teadmisi, oskusi ja kogemusi, mis suurendavad inimtöö tootlikkust. Indiviidi tasandil saab inimkapitali käsitleda erahüvisena, sest oskuste ja teadmiste rakendamine ühes valdkonnas välistab nende samaaegse rakendamise mõnes teises valdkonnas (Lucas 1988, Parts 2005: 46 kaudu).

Inimkapitali teooria (*human capital theory*) on leidnud rakendust väga paljude uurimuste ja teadustööde juures ning seetõttu on ka erinevad autorid täiendanud inimkapitali mõistet. Näiteks Fredrikseni (1998) väite kohaselt on teadmised ja oskused, mis inimene omandab oma elu jooksul ning mida ta võib kasutada kaupade tootmiseks, teenuste pakkumiseks või ideede genereerimiseks turutingimustes või mujal (Fredriksen 1998, Leping 2004: 16 kaudu). Samas Lauristini (2009: 1) selgituse kohaselt mõistame inimkapitali all inimeste potentsiaali luua oma tegevuse kaudu uusi materiaalseid ja vaimseid väärtusi. Inimkapital sõltub omakorda inimeste tervisest, haritusest, edukaks tegevuseks vajalikest oskustest ja võimekustest, motivatsioonist ja väärtushinnangutest. Samas on palju uuringuid tehtud ka mobiilsuse (eelkõige geograafilise liikumise, aga ka liikumisi erinevate töökohtade, ettevõtete vahel) mõjust inimkapitali väärtusele ja selle tõstmise võimalikkusele (Toomet 2001: 8, Hazans 2009: 87, jt).

Erinevatest definitsioonidest selgub, et sarnaselt mõistetakse inimkapitali all, nii inimeste haridustaset, omandatud teadmisi ja kogemusi (nt koolitustel, teatud ettevõttes töötamisel omandatud teadmised ja kogemused, muul mitteformaalsel viisil omandatud teadmised ja kogemused jne), oskusi ning inimeste võimekust. Erinevusena võib aga täheldada, et paljudel juhtudel käsitletakse inimkapitali komponentidena inimeste tervislikku seisundit, inimeste soovi ja võimet liikuda ühelt töökohalt, ettevõttest, regioonist või riigist teise. McDonald ja Roberts (2002) selgitavad, et inimkapitali mõiste puhul ei saa piirduda ainult teadmiste kirjeldamisega, vaid tuleks kaaluda ka tervist kui kapitali kirjeldavate faktorite lisamist inimkapitali näitajatesse (McDonald, Roberts 2002, Paabut 2006: 14 kaudu). Samuti ei tohi vähetähtsaks pidada ka kultuuri mõju inimkapitali tasemele. Näiteks eelnevatel aastatel koolitati paljudes islamimaades

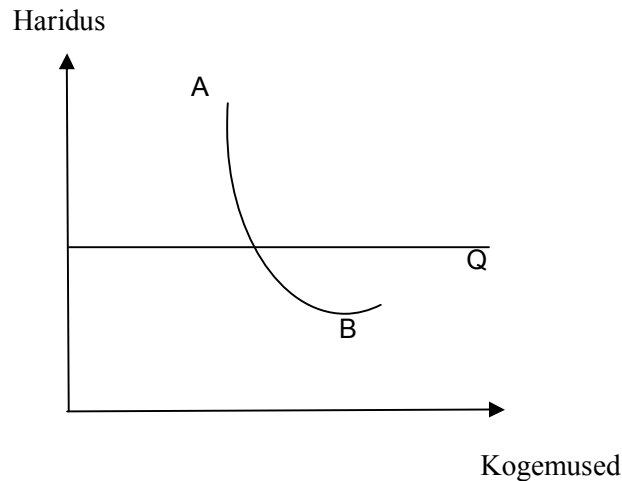
enamasti mehi, naisi väga vähe või üldse mitte. Kuid tänapäevases ühiskonnas on selles osas toimunud muutused ning naised võtavad ühiskonna elust aktiivsemalt osa. Becker (1992) viitab inimkapitali teooria nn provokatiivsele tulemusele, mille kohaselt on naistel vähem soovi investeerida haridusse, et suurendada sissetulekut ja oskusi. Selline tulemus on tingitud eeldusest, et naised töötavad tulevikus suurema tõenäosusega osalise tööajaga ja viibivad ajutiselt tööturult eemal ning sellega on oodatav tulu haridusest väiksem (Becker 1992, Paabut 2006: 17 kaudu).

McConnel ja Brue on toonud omakorda välja erinevate tunnustega inimgrupid, kelle inimkapitali hulk ja valmidus inimkapitali investeerida on erinevad (McConnel, Brue 1991: 116-119):

- mittekonkureerivad grupid (sõltuvad vanusest, mitu aastat haridust on omandatud, loomepärasest võimetest, kasvatuses – see tähendab, et inimesed ei ole homogeensed). Tööjõud koosneb arvukatest mittekonkureerivatest gruppidest, millest igaüks esindab ühte või mitut kutseala, millele vastavat kvalifikatsiooni grupi liikmed omavad. Mittekonkureerivad grupid tulenevad inimeste hariduse ja väljaõppe tüübist, hulgast ja kvaliteedist;
- erinevad individuaalsed eelistused:
 - a) isikliku või tulevase sissetuleku suhtes;
 - b) mitmesuguste töö mittepalgaliste aspektide suhtes (näiteks töökoha ohutus, palgatõusud töökohal, asukoht jne);
- erinevad ajalised eelistused. Näiteks mõned on tugevasti olevikule orienteeritud (ei arvesta tulevikuga). Samas teised on meeleldi nõus või suutelised ohverdama praegust rahuldust tulevaste suuremate tasude eest.

Sichermani (1991: 103) seisukoht on, et inimkapitali teooria kohaselt on inimkapitali erinevad komponendid (haridus, kogemused, võimekus jm) omavahel asendatavad, kuna sama haridusega inimeste inimkapitali hulk võib olla erinev ning erineva haridusega inimeste inimkapitali hulk olla sama. Näiteks sarnastel töökohtadel võivad töötada erineva haridustasemega, kuid sarnase inimkapitali hulgaga töötajad. Joonisel 1 on toodud A – madala töökogemusega kõrgelt haritud töötajad, B – madala haridustasemega suuremate töökogemustega töötajad, Q – keskmine inimkapitali hulk. Võrreldes sarnasel töökohal töötavate inimestega, kellest osad töötajad on kõrgema haridustasemega,

kuid madalama töökogemusega (A) ning teised töötajad on madalama haridustasemega, kuid suurema töökogemusega töötajad (B).



Joonis 1. Hariduse ja kogemuse vaheline seos sama inimkapitali hulga korral (McGuinness 2004: 5).

Joonise 1 põhjal võib väita, et omandatud haridustaseme põhjal järelduste tegemine võib viia tulemuseni, kus töötaja on küll näiliselt haritud, kuid kuna ta kasutab oma kõrgemat haridustaset teiste inimkapitali komponentide komplekteerimiseks, ei pruugi see tegelikult väljendada mittevastavust töökohale. Antud juhul siin üle- ja alaharitud töötajate olemasolu ei väljenda alati tööjõuressursside ebaefektiivset kasutust (Sicherman 1991: 114). Hariduse ja töökohtade mittevastavus võibki tekkida asjaolust, et töötajate jaotus töökohtade vahel toimub olemasolevate töötajate ja töökohtade põhjal (Sicherman 1991: 113, Paulus 2007: 11-12 kaudu).

Kokkuvõtlikult võib öelda, et inimkapital on seotud inimeste teadmiste ja oskustega ning inimkapitali hulka on võimalik suurendada teadmiste ja oskuste omandamisega, mis võib toimuda nii üldharidus- kui kutsekoolis õppimise, täienduskoolituses osalemise, töötamise käigus kogemuste omandamise teel või paljudel muudel viisidel. Üldiselt eeldatakse, et investeerimine inimkapitali suurendab töötaja tootlikkust ja selle kaudu ka palka ning seetõttu võetaksegi järgnevalt vaatluse alla erinevad võimalused inimkapitali investeerimisel.

1.1.2. Investeerimine inimkapitali

Tegevusi, mis inimressurssi suurendades mõjutavad tulevast rahalist või varalist tulu, nimetatakse investeeringuks inimkapitali (Becker 1964, Anspal *et al* 2009: 16 kaudu). Investeeringuid inimkapitali võib lähtuvalt omandatud oskustest ja teadmistest jaotada üldisteks ja spetsiifilisteks investeeringuteks inimkapitali. Üldine inimkapital on inimkapitali teooria standardkäsitluse järgi selline, mis suurendab töötaja tootlikkust kõikides ettevõtetes. Spetsiifiline inimkapital aga tõstab töötaja tootlikkust ainult ühes konkreetses ettevõttes (Leping 2005: 5). Seega investeerimist inimkapitali võib jaotada ettevõttesisesteks ja ettevõttevälisteks. Spetsiifiliste koolitustega luuakse spetsiifilist inimkapitali ja üldise koolitusega luuakse üldist inimkapitali. Ettevõttesiseste koolituste puhul on võimalikud nii üldised, kui ka spetsiifilised koolitused, kuna nende kaudu omandatavad teadmised on rakendatavad ka teistes ettevõtetes. Ettevõttevälised koolitused on aga sageli üldised, sest nende kaudu omandatavad teadmised on rakendatavad mitmetes ettevõtetes (Leping 2007). Üldise inimkapitali korral on töötajal võimalik pärast täiendkoolituse lõppu saada tänu suurenenud tööjõu tootlikkusele kõrgemat palka nii praeguse kui ka töökohta vahetades hiljem teiste tööandjate juures. Näiteks inglise keele oskusest on töötajal kasu ka teistes ettevõtetes töötades. Spetsiifilise koolituse puhul tõuseb töötaja tootlikkus ainult selles ettevõttes, kus ta parajasti töötab. Näiteks töötaja on õppinud kasutama seadmeid, mida teistes ettevõtetes ei kasutata. Selle tulemusena on töötajal võimalik jätkata oma töösuhet ning saada antud ettevõttes kõrgemat palka, kui teiste tööandjate juures. Spetsiifilisse inimkapitali tehtava investeeringu korral toimub inimkapitali teooria järgi kulude jaotamine sageli ettevõtja ja töötaja vahel.

Investeerimisel inimkapitali on ettevõtte tasandil Lauristin (2009: 6) esitanud uurimuses „Eesti inimkapital selle arendamise võimalused“ viis võimalust, kuidas inimkapitali saab igas organisatsioonis suurendada:

- kõigepealt panustades teadusesse ja uutesse tehnoloogiatesse suurendades kõigi töökohtade innovaativsusust,
- suurendades koolituste kaudu töötajate motiveeritust huvitatust organisatsiooni edust ja arendusest ning valmisolekut innovatsiooniks,
- muutes töökeskkonda ja tööprotsesse rohkem sotsiaalselt avatumaks ja teaberikkamaks,

- kujundades horisontaalseid ja vertikaalseid koostöövõrgustikke töötajate vahel,
- toetades organisatsiooni eri tasemel töötajate kaasatust otsustusprotsessidesse ja sotsiaalselt tunnustatust.

Tööandjad ei ole üldjuhul nõus tasuma üldist inimkapitali suurendava koolituse eest, sest on oht, et töötaja lahkudes võidab sellelt investeeringult teine ettevõtte. Tööandjad on valmis nii osaliselt, kui täielikult finantseerima oma töötajate ettevõttespetsiifilisi koolitusi, lootuses tehtud investeeringult kasu saada. Tööandja jaoks on selline kasu hilisem kõrgem ettevõtte tootlikkus, konkurentsivõimelisus ja järelkult kasumlikkus (Bloom ja Lafleur 1999, Leping 2005: 10 kaudu). Nagu eelnevalt täheldatud suureneb üldiselt indiviidi inimkapitali investeerimisega tema sissetulek ning samas on see sissetuleku kasv vaja katta ettevõtte tootlikkuse kasvu arvelt. Seega ettevõtja jaoks on oluline, et tootlikkus kasvaks rohkem kui töötaja palk. Kui koolitus hõlmab suuremas osas just ettevõttespetsiifilisi teadmisi (teadmisi, millel on madal väärtus töötaja jaoks väljaspool ettevõtet, mis koolituskulud kattis) ning kui tööjõu liikuvust on tõhusalt piiratud, siis tekivad tootlikkuse paranemised, mis ei ole otseselt kantavad üle töötajale tema sissetuleku kasvu näol, vaid avalduvad otseselt ettevõtte konkurentsivõimelisuse, tootlikkuse ja kasumlikkuse kasvus. (Blundell *et al* 1999: 11-13) Täiendkoolitus ja töökohal õppimine võimaldavad inimeste kvalifikatsiooni küll tõsta, kuid otsus, kas töötaja osaleb koolitusel/täiendõppes, sõltub eelkõige tööandja otsusest, kes võrdleb koolituse kulusid ja tulusid. Koolituskulud on enamasti kõrgemad madala kvalifikatsiooniga töötajate puhul, kuna neile on tarvis sageli lisaks kutseoskustele õpetada ka põhioskusi ja –teadmisi, samas on nende puhul koolitusest saadav tootlikkuse kasv väiksem kui kõrgema kvalifikatsiooniga töötajate puhul. (Philips, Loova 2005) Need põhjused on piisavad mõistmaks, miks ettevõtjad on vähem huvitatud madalama haridustasemega töötajate koolitamisest, võrreldes kõrgemalt haritud töötajate koolitamisega.

Erinevatest uurimustest on välja tulnud, et individid, kellel on paremad oskused, omandatud kõrgem haridustase, kes on varem koolitustest osa võtnud (kas sama või eelmise tööandja juures tööl olles), kel on kõrgem ametikoht ja kvalifikatsioon, osalevad suurema tõenäosusega täiendkoolitustel. Seda seepärast, et akumuldeerunud inimkapitali varu annab tugevaid stiimuleid ja võimalusi edasisteks investeeringuteks inimkapitali.

See toob esile individuaalse inimkapitali isemajandava iseloomu. Koolitustel osalemine pigem suurendab kvalifikatsioonitasemete erinevust kõrgelt haritud indiviidide ja tööturule sisenevate madalalt haritud inimeste vahel. Seetõttu ongi vajalik varajane sekumine (alates formaalhariduse madalaimatest tasanditest), sest varajased saavutused ja oskused on peamised võtmefaktorid, mis määravad tulevikus haridusalased saavutused ja palga. Nii käivitub nõiaring neile, kel juba varases eas ei õnnestu vajaminevat kvalifikatsioonitaset omandada. Selliste indiviidide mahajäämus tööturul aina suureneb. (Blundell *et al* 1999: 9-10) Kaheks võimalikuks põhjuseks, miks madalamalt haritud indiviidid investeerivad vähem inimkapitali, arvatakse olevat: a) saadav majanduslik kasu investeringust on madal või b) madalalt haritute valmisolek koolitustel osalemiseks on madal. Empiirilised uuringud on näidanud, et majanduslik kasu (hilisemad kõrgemad palgad) tehtavast investeringust on madalalt haritud indiviidide puhul positiivne ja sarnane kõrgelt haritud töötajate kasuga. Peamine põhjus on selles, et madalalt haritud tööjõu valmisolek koolitustel osalemiseks on madal, seda erinevate indiviidide majanduslike eelistuste ja isikuomaduste tõttu (nt eksamihirm, avatus kogemustele jpm). Tegevuse käigus õppimine on samuti üks teadmiste omandamise viise. See on samuti üks põhjusi, miks madalama haridusega indiviidid täiendkoolitustel vähem osalevad. (Fouarge *et al* 2010: 2-17)

Haridusse investeerimise tulemus tuleb ilmsiks alles teatava aja möödudes, sest hariduse omandamine nõuab aega. Võibki selguda, et teatud haridusega töötajate pakkumine on tööturul suurem või väiksem kui nõudlus. Kui haridustasuvusmäär väheneb (madalamad palgad), hakkavad inimesed vähem haridusse investeerima, mille tulemusena võivad jällegi kõrgharidusega töötajate palgad tõusta. Madala haridustasemega indiviidid omavad sageli tööturul mahajäämust, võrreldes haritumate inimestega. Madala haridustasemega tööjõul on ka ebastabiilsem hõive ning madalamad sissetulekud, mis on seotud nõudluse vähesuse tõttu. Mahajäämuse põhjused võivad peituda juba väga noores eas, kui toimub investeerimine inimkapitali (näiteks perekondlikel põhjustel ei ole võimalik omandada haridust õigeaegselt). Hiljem tehtud investeringud tõstavad sissetulekute kasvu, mille tulemusena saadakse ka majanduslikku kasu, kuid madalalt haritud indiviidide liikumine parematele töökohtadele on suhteliselt keeruline. Mitteküllaldane investeerimine inimkapitali võib olla seotud ka vaesusega. Sageli ongi madalama haridustasemega tööjõul puudu finantseerimisvahenditest enda koolitamiseks, täiendamiseks.

Nii nagu inimekapitali mõiste puhul oli väga erinevaid lähenemisi, siis on ka investeerimisel inimekapitali väga erinevaid vorme ning erinevad uuringud rõhutavad mitmeid võimalusi inimekapitali taseme suurendamiseks. Seega inimekapitali investeerimise vormid on näiteks koolitus, töövõimalustega seotud informatsioon ja teadmised, tervishoid, majanduslike võimaluste parandamine, mobiilsus jm. Inimekapitali teooria rajaja Becker (1993: 17) peab kõige olulisemaks investeeringuks inimekapitali hariduse omandamist, mis suurendab indiviidi tootlikkust ja sissetulekuid peamiselt läbi teadmiste, oskuste ja analüüsivõime parandamise. Weisbrod (1966) leiab, et kõige enam seostatakse inimekapitali investeerimist hariduse ja tööalase väljaõppega, kuigi mõnedes uurimustes käsitletakse inimekapitali komponendina tervist (Weisbrod 1966: 5-21, Leping 2004: 16 kaudu). Samuti on McConnell ja Brue (1991: 112) arvamusel, et inimekapitali tehtavad investeringud hõlmavad mitte ainult kulutusi formaalharidusele ja tööalasele väljaõppele, vaid kulutusi ka tervisele, migratsioonile, töökoha otsingutele ning eelkoolialaste laste hooldamisele. McConnell & Brue (1991: 112) arvates võivad töötajad oma tootlikkust suurendada oma füüsilise või vaimse tervise parandamise teel ning ka liikumisega paikadest ja töökohtadest, kus nende tootlikkus on suhteliselt väike, teistesse kohtadesse ja töökohtadesse, kus nende tootlikkus on suhteliselt kõrge.

Koolitusse investeerimine võib lisaks teadmiste kasvule parandada elanikkonna tervist, vähendada suremust ja tervishoiukulusid, seda eelkõige töötervishoiu- ja tööohutust puudutavate koolitusprogrammide raames (McMahon 2001, Leping 2005: 7 kaudu). Näiteks ühe töötaja poolt ohutute töövõtete kasutamine suurendab ka teiste töötajate (või ka kolmandate isikute) turvalisust. Samuti võib suurenda koolituses osalenute eluviis tervislikumaks, näiteks alkoholi vähesem tarbimine. Koolitamine võib vähendada ka inimeste kuritegelikku käitumist, eelkõige nende inimeste seas, kellel puuduvad oskused seaduslikult endale elatist teenida. Koolitatud/haritud inimesed tunnevad ka ühiskonnas toimuva vastu suuremat huvi, seega suurendab demokraatliku ühiskonna toimimist. Investeerimine inimekapitali soodustab ka teaduse tehnoloogia arengut, läbi mille kasvab ka majandus (Leping 2005: 8).

Seega võib tõdeda, et põhjuseid, miks osad inimesed on haritud kui teised, on mitmeid. Kuna inimesed on kõik erinevad, siis on ka inimestel erinevad võimed, eelnevad puudulikud oskused, erinevad võimalused (ressursid), paljusid mõjutab ka motivat-

siooni puudus ja tahe enda täiendamiseks. On üldteada, et investeeringud nõuavad teatavaid kulutusi. Inimkapitali teooria kohaselt oletatakse, et inividid võrdlevad tehtud kulutusi võimalike saadavate tuludega tulevikus. Sisuliselt inimene, kes eelistab kõrgemat hetke sissetulekut kõrgele tuleviku sissetulekule on valmis tegema väiksemaid investeeringuid ning vastupidi. (Creedy, Whitfield 1999) Tulenevalt sellest, et ühelt poolt inimkapitali investeerimine suurendab töötaja sissetulekut tänu tema töö tootlikkuse suurenemisele pärast investeeringut ja teisalt poolt põhjustab kulusid, eksisteerib iga inimese jaoks ka inimkapitali investeerimise optimaalne maht. (Leping 2007: 17) Optimaalseks peetakse sellist investeeringut, mis maksimeerib töötaja eluaja kasulikkustaseme või diskonteeritud sissetuleku (Ben-Porath 1967: 363-365). Inimene arvestab optimaalse mahu olemasoluga, investeeringuga tehtavaid kulutusi saadavate tuludega. Järgnevalt tuuakse välja põhilised inimkapitali investeerimise kasulikkuse aspektid nii indiviidi, ettevõtte kui ühiskonna tasandilt lähtuvalt.

1.1.3. Inimkapitali investeerimisel kasulikkus ja erinevad valikud investeerimisotsuste tegemisel

Investeerimine inimkapitali on alati seotud tulude ja kuludega, seda nii indiviidi, ettevõtte kui ka ühiskonna seisukohast lähtudes. Investeeringuid inimkapitali teevad nii avalik ja erasektor, kui ka investeerivad töötajad ise. Arukaevu (2003) on oma töös välja toonud, et läbi õppimise koolis ja tööalase väljaõppe (investeeringud inimkapitali) suureneb töötaja produktiivsus ning teenitav palk. Taolise investeeringuga on seotud mitmed kulud, osad neist tuleb teha indiviidil endal ning osad ettevõttel ja/või riigil. Teades kulusid-tulusid on võimalik välja arvestada hariduse omandamise kui investeeringu tasuvusmäärad nii indiviidi- kui ka näiteks riigi tasandil (Arukaevu 2003: 303).

Töötaja poolt tehtavad investeeringud inimkapitali hariduse omandamise sh ka täiendõppe läbi on tihti seotud otseste ja kaudsete kulutustega. Otsesteks kulutusteks on õppemaksud, õpingutega seotud õppevahendid, transpordikulud jne, kaudseteks kulutusteks on õppimise ajal makstud madalam palk või õppimise ajal saamatajäänud tasu. Samuti on koolituses osalenud inimesel ka otsesed ja kaudsed kasud. Näiteks kaudsete kasude puhul suureneb täiendkoolituses osalemine inimese heaolu läbi sissetulekute või mitterahalise palga suurenemise. Otseste kasude puhul suureneb aga täiendkoolituses

osalenul heaolu vahetult. Indiviidi täiendavate investeeringute tegemisel võib tema töötamine madalamal ametikohal olla väga oluline, sest nii saab ta teha oma inimkapitali täiendavaid investeeringuid märgib Hartog (2000: 140), olenemata indiviidi haridustasemest. Kõrgema haridustasemega inimene, kes töötab madalamal ametikohal, võib sellise valiku teha enda vabal tahtel, näiteks perekondlikel põhjustel, et hoolitseda oma pereliikmete või laste eest. Tavaliselt on madalamal ametikohal töötamisel vähem vastutust ja võimalus töötada osalise tööajaga, millega kaasneb ka väiksem palk. Siit võib ka järeldada, et alati madalamal ametikohal töötamine ei ole seotud madalama haridustasemega, vaid inimese enda sooviga seda teha.

Vastavalt tööturul valitsevatele tingimustele tehakse otsuseid haridusse investeerimisel. Investeerimisel inimkapitali on tulusus suurem, mida pikem on töötatud aeg lõpuni (pensionieani). Seepärast ongi töötajatel otstarbekas investeerida inimkapitali nooremas eas, kui pensionile minekuni on veel palju aega (Leping 2005: 17). Välismõjude tõttu ei ole indiviididel sageli motivatsiooni inimkapitali varusid täiendada, sest nad ei saa piisavat kasu kogu tegevuse eest. Näiteks kui piirkonnas eksisteerivad inimkapitali välismõjud, võib riigi sekkumine antud piirkonna keskmise haridustaseme tõstmiseks olla vajalik (Lossman 2003: 5). Inimesed hakkavad rohkem investeerima haridusse aga selleks, et oma positsiooni töökohal kaitsta lähtudes töökohtadele konkureerimise seisukohalt. Seega töökohtadele konkureerimise teooria kohaselt võib tekkida haridusse üleinvesteerimist ning sellest tulenevalt tekib üleharitus (McGuinness 2004: 6). Investeerimisel inimkapitali on tulusus väiksem ka tuginedes eespool Beckeri (1992) viitele, et naised, kes töötavad tulevikus enamasti osalise tööajaga ning viibivad tööturust eemal on oodatav tulusus investeerimisel inimkapitali väiksem (Becker 1992, Paabut 2006:17 kaudu).

McConnel, Brue (1991) on toonud välja kolm põhjust, miks erinevad inimesed investeerivad inimkapitali erineval määral ja saavad seetõttu oluliselt erineval määral teenistust (McConnell, Brue 1991: 133):

- võimete erinevus;
- diskrimineerimise tõttu erineval määral kindlus oma võimetes muuta oskusi ja teadmisi täiendavaks teenistuseks;
- erinevad võimalused laenata inimkapitali investeerimiseks raha.

Esimesed kaks tegurit toimivad inimkapitali nõudluse poolel ja kolmas toimib pakku-
mise poolel.

Ettevõtte jaoks avaldub töötajate koolitamisest saadav kasu eelkõige töötajate suurene-
nud tootlikkuses (Leping 2005: 10). Otseselt saadav kasu avaldub läbi töötajate töö
kvaliteedi suurenemise, tööoperatsioonide sooritamise kiiruse tõusu, vigade ja praagi
vähenemise. Kaudselt saadav kasu avaldub aga meeskonnatöö paranemises, muutustega
kohenemisvõime suurenemises, töömoraali paranemises ja töötajate usaldatavuse suu-
renemises (Bloom, Lafleur 1999, Leping 2005: 10 kaudu). Paljud tööandjad võrdsusta-
vad äsja lõpetanud kõrgharidusega töötajaid mõneastase töökogemusega töötajatega,
kuigi madalama haridustasemega, kuid suurema varasema töökogemustega inimesed
võivad asuda tööle ka kõrgemale ametikohale. Sageli väheneb tööandjatel motivatsioon
koolitada oma töötajaid haridustasemete vähenedes ja vanuse kasvades. Koolituskulud
on enamasti kõrgemad madala haridustasemega töötajate puhul, kuna neile on tarvis sa-
geli lisaks kutseoskustele õpetada ka põhioskusi ja –teadmisi, samas on nende puhul
koolitusest saadav tootlikkuse kasv väiksem kui kõrgema haridustasemega töötajate
puhul. Siit tulenevalt on ettevõtjad huvitatud erioskuste ja -teadmiste alasest koolitusest,
mis seovad töötajaid ettevõttega ja konkreetse tööprotsessi või –sooritusega. Kuigi koo-
litus näib olevat väga sobilik selleks, et vähendada sissetulekute ebavõrdsust, vaesust,
karjäärivõimalusi, näitavad uuringud, et koolituse sagedus ja intensiivsus vähenevad
oluliselt, kui inimestel on madal haridustase või nad on hõivatud madalapalgalistel
ametikohtadel (Philips, Loova 2005).

Tööandjad on huvitatud viima läbi täiendkoolitusi, sest see seob töötajaid rohkem oma
töökohaga ettevõttes. Tööandjad peaksid arvestama, et töötajatesse investeeritud inim-
kapital ei suurenda mitte ainult tema enda produktiivsust, vaid ka teiste teda ümbritse-
vate töötajate tootlikkust nende haridustasemest sõltumata. Samal seisukohal on ka
Leping (2005: 6), kes väidab, et üldise täiendkoolituse rahastamist tööandjate poolt on
selgitatud täiendkoolitusega kaasnevate välismõjudega, mille tõttu on võimalik, et ühe
töötaja töö tootlikkuse suurenemisega suureneb ka teiste töötajate töö tootlikkus.

Avaliku sektori poolt töötajate koolitamisega kaasneb positiivne välismõju, kuna töö-
andja erakasu on väiksem kui koolituse kasu kogu ühiskonna jaoks. Näiteks kui töötaja
vahetab töökohta, siis kasu koolitusest saab ka uus tööandja, kes koolitust ei finantsee-

rinud (Leping 2005: 7). Inimkapitali investeerimise välismõjud avalduvad mõju ka kolmandatele isikutele, kuhu kuulub ka avalik sektor. Koolituse tõttu suurenevad avaliku sektori maksutulud, mis on põhjustatud töötajate tootlikkuse ning tööhõive suurenemisest. Vähenevad aga näiteks sotsiaalsed kulud, töötu abiraha, kulutused korrakaitsele, õigussüsteemile, tervishoiule jne. Enamasti ongi investeerimisel inimkapitali tegemist positiivsete välismõjudega, kuid võib esineda ka negatiivset välismõju. Nimelt siis, kui koolitatud töötajal on seatud liiga kõrged ootused. Näiteks haritud/koolitatud töötaja tööle asumine madalamat kvalifikatsiooni nõudvale ametikohale, mille tulemusena tekib töötaja rahulolematust ja siit edasi juba ka tööviljakuse langus. McConnel ja Brue (1991) on väitnud, et investeerimises inimkapitali saavad töötajad liikuda ühest mittekonkureerivast grupist teise ja teevadki seda (McConnel, Brue 1991: 117).

Inimkapital on oskused ja teadmised, mis on omandatud indiviidi poolt tema elu jooksul. Investeerimisel inimkapitali võib kokkuvõtvalt öelda, põhiaspektidena toovad enamasti autoreid välja, et investeerimine on oluline hariduse ja väljaõppe osas. Teised autorid on aga arvamusel, et investeerimisel on oluline pöörata rõhku just tervisele, töökoha otsingutesse, liikumisele erinevate piirkondade vahel jne. Eriarvamused võivad olla tingitud nii kulutuste suurusest kui ka ajalisest kasutegurist. Indiviidide puhul on hariduse omandamine enamasti nende enda initsiatiivi tulemus, eelkõige kõrgema hariduse saamisega. Riigi poolt võimaldatav põhihariduse saamine annab selleks aluse. Töötajad on huvitatud töötajate koolitamisest näiteks uute tehnoloogiliste seadmete kasutuselevõtmisel, keerukamate tööülesannete täitmisel, samuti töötajate tervise huvides. Siit tulenevalt ongi oluline töötajate seisukohalt, et töötajal oleksid olemas üldteadmised- ja oskused, kuna selliste omadustega töötajate täiendkoolitamine tuleb odavam. Eelkõige madalama haridustasemega töötajate koolituskulud töökohal on suuremad. Koolitusest sõltub töötajate kvalifikatsioon ning viimasest majanduse tase. Oskustega töötajad on aluseks tugevale majandusele ja tugevale riigile. Vähesed või puudulikud investeeringud inimkapitali võivad kahjustada organisatsiooni edukust ja konkurentsivõimet. Indiviididele tähendab puudulik või vähene investeering väiksemaid võimalusi tööturul. Inimkapitali teooria järgi on töötaja sissetuleku suurus määratud tema inimkapitaliga. Üldteada on, et madalama kvalifikatsiooniga ja haridustasemega töötajate hõive on ebastabiilsem ja sissetulekute tase madalam, kui kõrgema kvalifikatsiooniga ja/või kõrgema haridusega

töäjõul. Madala haridustasemega tööjõule ongi oluline, et nad saaksid rohkem võimalusi osaleda koolitustel, täiend- ja ümberõppel.

1.2. Madala haridustasemega tööjõu nõudlus ja pakkumine ning võimalused tööturul

1.2.1. Tööjõu pakkumine ja nõudlus ning töötajate üle- ja alaharitus

Tööturg ja muu majandussüsteem on omavahel väga tihedalt seotud. Lihtsustatud kujul esitatud majandussüsteemis on kahte tüüpi osalejaid: ettevõtted ja majapidamised. Majapidamised müüvad oma tööjõudu (ehk oma võimete, oskuste ja teadmiste rakendamist ettevõttele vajalikul moel) ning ostavad kaupu ja teenuseid. Samal ajal ostavad ettevõtted tööjõudu ning müüvad kaupu ja teenuseid. Seega tööturg ongi see osa majandussüsteemist, kus toimub tööjõu ostmine ja müümine ning kus kujuneb välja tööjõu hind ehk töötasu. Tööturul toimuvat mõjutavad mitmed olulised tegurid: muutused rahvaarvus, rahvastiku struktuur, haridussüsteem ja hariduse kvaliteet, inimeste tööturukäitumist mõjutavad kirjutatud (seadused) ja kirjutamata (tavad, kombed) reeglid, inimeste valmidus ja võimalused töö leidmiseks elukohta vahetades jne. Seega tööturul toimuvat ja võimalusi tööturul mõjutavad nii nõudluse kui pakkumise poolset tegurid.

McConnel ja Brue (1991: 29) seisukoht on, et majanduse kui terviku seisukohast vaadatuna omab tööjõu pakkumise mõiste mitmeid dimensioone ning ühiskonnas saadaolevate tööjõu teenuste kogum sõltub järgnevatest teguritest.

- Elanikkonna suurusest ja demograafilisest koosseisust, mis omakorda sõltub sündide ja surmade arvust ning immigratsioonisaldost. Iseloomustavaks on demograafiline tööturururveindeks, mis võimaldab prognoosida demograafiliste protsesside tulemusel tekkivaid pingeid tööturul¹ (Servinski *et al* 2009: 182).
- Tööjõus osaluse määrast st kui suur osa tööealisest elanikkonnast tegelikult töötab või otsib tööd. Lähtudes erinevatest Euroopa tööhõive strateegiatest (eelkõige Lisaboni strateegiast) nähakse ette, et tööjõus osalemise määr peaks olema 25-49.

¹ Tööturururve indeks leitakse, kui jagatakse rahvastik vanuses 5-14. aastat rahvastiku arvuga vanuses 55-64. aastat.

aastaste seas 70% lähedal, naiste tööjõus osalemise määr 60 % juures ja vanemaealiste seas (55-64 aastased) peaks tööhõive määr olema 50% lähedal (Leetmaa *et al* 2003: 16).

- Töötundide arvust nädalas või aastas. Üldiselt on põhikohaga töökohal töötundide arvuks 40 tundi nädalas, kuid näiteks majanduslanguse tingimustes võib tekkida olukord kus ettevõttel on oluline vähendada töötundide arvu näiteks 20 tunnini nädalas, selleks, et mitte töötajaid töölt vabastada.
- Tööjõu kvaliteedist, kusjuures olulised on nii haridustasemete ja oskuste vastavus nõutavale töökohale, hariduse kaasaegsus jmt.

Tööjõu pakkumine (Arrak *et al* 2002: 96) näitab, kui palju on neid inimesi, kes tahavad töötada mingi kindla palga eest (väljendab töötaja soove). Mida kõrgem on palk, seda rohkem inimesi tahab selle palga eest töötada. Kui tööjõu pakkumine on suurem kui tööjõu nõudlus, siis osa inimesi jääb tööta – tekib tööpuudus (*Ibid* 2002: 96). Tööjõu pakkumist mõjutavaks oluliseks teguriks on hind, millega ennast tööle pakutakse, samuti on olulised konkreetse ametikohaga seotud kulud, näiteks kui kaugel asub töökoht, kas sellega kaasnevad lisakulutused. Vähetähtsaks ei saa ka pidada töötaja hinnanguid ja eesmärke tuleviku suhtes.

Tööjõu nõudlus (Arrak *et al* 2002: 96) näitab, kui paljud ettevõtted soovivad töötajaid mingi teatud palgaga tööle võtta (väljendab ettevõtete huvi). Mida kõrgemat palka peab ettevõtja töötajale maksma, seda vähem töötajaid soovib ettevõtja tööle võtta, sest töötajate palkamine muutub liiga kulukaks. Kui tööjõu nõudlus on suurem kui tööjõu pakkumine, siis on tegemist tööjõu alapakkumisega ehk tööjõu puudusega. Sellisel juhul tõstavad ettevõtted tavaliselt palka, et rohkem inimesi tööle meelitada (*Ibid* 2002: 96). Tööjõu nõudlus on tuletatud nõudlus² ning tähendab seda, et iga tööjõuliigi nõudluse suurus sõltub sellest kuidas see tööjõuliik aitab mingit toodet luua ja sõltub ka selle toote turuväärtusest (McConnel ja Brue 1991: 160-161). Asjaolu, et tööjõu nõudlus on tuletatud nõudlus tähendab tegelikult seda, et iga tööjõuliigi nõudluse suurus sõltub sellest: 1) kuidas see tööjõu liik aitab mingit toodet luua; 2) selle toote turuväärtusest.

² Tööjõu nõudlus sõltub ehk on tuletatud selle toote nõudlusest, mida ta toodab (välja arvatud mõned teenused, näiteks juuksurite, arstide või juristide töö, kus nad ei rahulda otseselt tarbijate vajadusi). Pigem nõutakse tööjõudu niisuguste toodete tootmiseks nagu näiteks autod, televiisorid või leib. Siit tulenevalt autode nõudluse vähenedes väheneb ka nõudlus autode valmistajate järele.

Näiteks kui mingi tööjõutüüp A on toote X tootmisel väga produktiivne ja kui ühiskond väärtustab toodet X kõrgelt, on A tüüpi tööjõu järele ka suur nõudlus ja vastupidi. Tööjõu nõudlust mõjutavaks teguriks on töö eest töötajale makstav tasu, vajadus tööjõu järele, ettevõtte konkurentsivõime, tulevikuootused jpm.

Tehnoloogilist arengut ja kaubavahetuse kiirenemist loetakse ühtedeks peamisteks põhjusteks, mis on muutnud tööjõuturu struktuuri ehk nõudlust erinevat liiki tööjõu järele. Tehnoloogilise arengu iseloomust ja globaliseerumise ulatusest olenevad muutused tööturul ka edaspidi ning üldiselt võib täheldada, et tehnoloogiline areng ja kaubavahetuse areng tõstnud nõudlust just haritud tööjõu järele ja seeläbi ka nende sissetulekuid. Paljude uuringute tulemused näitavad, et kvalifitseeritud töötajate rakendamine on positiivselt korreleerunud kapitali rohkusega ja uute tehnoloogiate rakendamisega (Autor *et al* 1998: 1169-1170; Philips, Loova, 2005). See viitab asjaolule, et füüsiline kapital ja uued tehnoloogiad ning kvalifitseeritud tööjõud täiendavad üksteist. Tehnoloogia arenguga kasvavad nõuded töötajate haridusele st toimub hariduse tähtsustamine. Selle tulemusena suureneb nõudlus kõrge haridusega tööjõu järgi ka nendel ametialadel, kus traditsiooniliselt töötavad madalama haridusega inimesed. Hariduse tähtsustamise tulemusena kõrge haridusega inimeste palgad suurenevad, nõudluse vähenemine madalama haridusega töötajate järgi põhjustab nende palkade vähenemist ning võib viia olukorrani, kus madalama haridusega inimesed peavad asuma omakorda omandatust madalamat haridust nõudvatele ametikohtadele. Seega leiab aset väljatõrjumise efekt, mis võib viia madala haridusega inimesed madalapalgalistele töökohtadele või põhjustada nende tööpuudust. Madala haridusega inimestel on reaktsioonina hariduse tähtsustamisele oma haridustaset mõtet tõsta ainult juhul, kui hariduse tähtsustamise tendentsid leiavad aset kõikide töökohtade tasanditel. (Borghans, DeGrip 1999: 18-19)

Kaubavahetuse elavnemisest tulenev taoline protsess, peaks olema seletatav Heckser-Ohlini teooriaga: globaliseerumine tõstab nõudlust kvalifitseeritud tööjõu järele arenenud riikides, kus see on suhteliselt odav. Samal ajal vähendab see nõudlust madalama haridustasemega tööjõu järele, mis on arenenud riikides suhteliselt odav. Tihenev konkurents rahvusvahelises kaubanduses viib välja tööstuse struktuurimuutusteni (Berg *et al* 1998: 2). Kvalifitseerimata tööjõu rohkuse ja madalate tööjõukulude tõttu spetsialiseeruvad arengumaad tüüpiliselt just madala haridustasemega tööjõu abil toodetud kau-

pade valmistamisele. Odavamate hindade tõttu hakkavad arenenud riigid selliseid kaupu arengumaadest importima ning lõpetavad nende kodumaise tootmise, vähendades seeläbi madalat haridustaset nõudvate töökohtade arvu. Arenenud riigid ise aga spetsialiseeruvad põhiliselt selliste kaupade ja teenuste tootmisele, mille valmistamiseks kasutatakse kvalifitseeritud tööjõudu, suurendades suhtelist nõudlust kvalifitseeritud tööjõu järele (McIntosh 2002, viidatud Philips, Loova 2005 vahendusel). Seega põhjustab tehnoloogia areng arenenud riikides nii otseselt kui ka kaudselt rahvusvahelise kaubanduse suurenemise kaudu nõudluse suurenemist kõrgema haridustasemega indiviidide järgi. Samal aja seades halvemasse olukorda need indiviidid, kelle haridus ei vasta tööturu vajadustele (Philips; Loova 2005). Nõudluse muutus erinevate haridustasemete järele on sõltunud tehnoloogilise arengu iseloomust.

Seega võivad muutusi hõives ja sissetulekutes põhjustada nii muutused erineva kvalifikatsiooniga tööjõu suhtelises nõudluses kui ka pakkumises. Suhtelise nõudluse vähenemine kvalifitseerimata tööjõu järele suurendab sissetulekute ebavõrdsust, kuid teisalt kvalifitseerimata töötajate suhtelise pakkumise vähenemine peaks ebavõrdsust vähendada. (Philips; Loova 2005) Kui tööjõu pakkumine ja nõudlus on tasakaalus, siis on tööturg tasakaalu seisundis. Reaalses elus on selline situatsioon suhteliselt haruldane ning seoses majanduse tsüklilise käitumisega on perioode, kus tööjõu pakkumine ületab oluliselt tööjõu nõudluse ning vastupidi ehk tööjõu üle- ja puudujääk. Lisaks tööjõu ülejäägile või puudujäägile võib tööturul ilmned ka töötajate haridustaseme ja oskuste teadmiste mittevastavus tema ametikohal nõutavale kvalifikatsioonile. Erinevused tööjõu nõudluses ja pakkumises võivad põhjustada üle- ja alaharituse, mis võivad tuleneda tugevate seoste puudumisest haridussüsteemi ja tööturu vahel (Paulus 2007: 18). Näiteks võib olla töötajal omandatud haridus, mis ei vasta tänapäeva tööturu nõuetele ning ettevõtted palkavad hiljem hariduse omandanud töötajaid. Samuti võib majanduslanguse tingimustes põhjuseks olla töötuks jäämise hirmus haritud töötaja tööle asumine madalamat haridustaset nõudvale ametikohale. Sama võib toimuda ka vastupidiselt, et alaharitud töötaja asub kõrgemat haridustaset nõudvale ametikohale. Ohuks võib sellisel juhul olla, et alaharitud töötaja ei tule temale pandud tööülesannetega toime, samuti võib saada madalamat palka kui üldiselt sellele ametikohale omane. Kuid esineda võib ka vastupidine situatsioon, et alaharitud töötaja saab suurema tasu ja on rohkem motiveeritud, asudes tööle kõrgemat haridustaset nõudvale ametikohale. McGuinness (2004) väi-

dab, et üleharitus võib tekkida töökohtadele konkureerimise teooria kohaselt, kuna tekib haridusse üleinvesteering. Eamets jt (2003) on toonud välja, et Eesti tingimustes kõrgema haridustasemega inimeste asumine ametikohtadele, mis ei nõua kõrgharitud töötajat võib olla tingitud sellest, tööandjad palkavad kõrgelt kvalifitseeritud tööjõudu, kuid teisalt ei saa kõrvale jätta ka Nõukogude Liidu haridussüsteemi ülesehitust, mis nõudis kohustuslikku keskharidust ning kõrgharidus oli kergesti kättesaadav. Selline üleharitus on teatud mõttes petlik, sest tänaseks on omal ajal omandatud teadmised juba lootusetult vananenud ja vajadus jätkuhariduse järele on väga suur (Eamets *et al* 2003: 37).

Kui tööturg ei ole tasakaalus saab rääkida üle- ja alaharitusest, mida võib pidada ka lühiajaliseks nähtuseks. Linsley (2005) on seisukohal, et üle- ja alaharitusega seotud kulud on ajutised, sest ettevõtted kohandavad oma tootmisprotsessi ja töötajad hakkavad haridusse vastavalt olukorrale vähem või rohkem investeerima ning selle tulemusena saavutatakse tööturul uus tasakaal (Linsley 2005: 4). Samas tööturu uus tasakaal omakorda võib olla samuti ajutine. Üle- ja alaharitus võivad tekkida ka tehnoloogia muutumisest. Näiteks tööandjad võivad tehnoloogia muutudes hakata enam väärtustama hiljuti kooli lõpetanud uusi töötajaid. Üheks ülaharituse põhjuseks on tööturule tulnud uued, haritumad tööturule sisenejad, kes on nõus kogemuste omandamise eesmärgil ajutiselt töötama madalamat haridustaset nõudval töökohal, kust hiljem on neil võimalus edasi liikuda kõrgemale positsioonile. Siit jällegi tõrjutakse madala haridusega inimesed tööturult välja.

1.2.2. Madala haridustasemega inimeste võimalused tööturul duaalsete tööturgude teooria kontekstis

Sageli vaadeldakse ja analüüsitakse tööturu toimimist duaalsete tööturgude teooriast (*dual labor market theory*) lähtuvalt. Duaalsete tööturgude teooriast lähtuvalt käsitletakse tööturgu kahetasandilisena: eristatakse esmast ehk primaarset tööturgu ning teisest ehk sekundaarset tööturgu. Esmased tööturud on need, kus on „head“ töökohad ning neid iseloomustab (McConnel, Brue 1992: 16):

- tööhõive stabiilsus ja töökoha kindlus;
- kõrged ja tõusvad palgamäärad;

- töökohtade hierarhia olemasolu;
- suhteliselt progressiivsete, kapitalimahukate töökohtade kasutamine ja efektiivne juhtimine, ning paljudel juhtudel;
- tugev ja efektiivne ametiühingu olemasolu.

Seevastu teised tööturud sisaldavad kontrastina esmastele tööjõuturgudele vastupidi-seid omadusi ning neid iseloomustavad pigem (*Ibid* 1992: 16):

- tööhõive ebastabiilne ja töötajate voolavus suur;
- palgamäärad madalamad ja suhteliselt püsivad palgamäärad;
- perspektiivitud töökohad ning töökohtade vahel puudub hierarhia;
- suhteliselt primitiivne ja töömahukas tootmistehnoloogia;
- ametiühingute puudumine, mistõttu saab juhtkond töötajaid kohelda aegunud meetoditega.

Teiseste tööjõuturgude töötajaid võib pidada töötajateks, kes mingil põhjusel ei ole pääsenud esmaste töökohtade hierarhiasse (nn „heade“ töökohtade hierarhiasse) (McConnel, Brue 1992: 16-17). Madala haridustasemega invidiidid töötavad tööturu teisesel tasandil, mistõttu nende olukord tööturul on ebastabiilsem. Teisese tasandi töökohal töötamine suurendab riski töötuks jäämisel või madalama tasu saamist tulevikus. Töötajate liikumine teiselt tasandilt esmasele tööturu tasandile on piiratud, selleks on mitmeid erinevaid põhjusi. Mitmete omavahel seotud tunnuste tõttu, nagu näiteks geograafiline asukoht, piiratud juurdepääs haridusele või koolitustele ja varasem katkendlik töökogemus, on osad töötajad suletud teisese tasandi töökohtadele. Duaalse tööturu teooria põhjal puudub seega halval töökohal olijale alternatiiv hea töökoha näol. Kõrge kvalifikatsiooniga töötajatel on olemas alternatiiv sekundaarse tasandi töökohtade näol, ning hiljem seal olles on kõrge kvalifikatsiooniga töötajal võimalik kandideerida uuesti parematele töökohtadele. Kõrge kvalifikatsiooniga töötajad saavad kandideerida mõlema tasandi töökohtadele ja nendel ka töötada. Samas madala kvalifikatsiooniga tööjõud esmase tasandi töökohtadel töötada ei saa ja info töökoha tüübi olemasolu tõttu, nad ka ei kandideeri sinna. Olukorras, kus esmasel tasandil ei jätku töökohti ja kõrge kvalifikatsiooniga tööjõu tööle asudes sekundaarse tasandi töökohtadele, jäävad halba olukorda madalaima haridustasemega ja/või kvalifikatsiooniga töötajad, mille tulemusena võidakse nad üldse tööturult välja suruda. Suure tõenäosusega on enne teisese

tasandi töökohad täidetud kõik madalama haridusega tööjõuga. Sellist protsessi nimetatakse väljatõrjumise efektiks. Täpsemalt tuleb madalama haridustasemega tööjõu väljatõrjumisest juttu töö järgmises osas.

Duaalsetel tööturgudel on erinevad palgatasemed, mille tulemusena sarnaste võimetega, kuid erinevatel tööturu tasanditel töötavate indiviidide palgad erinevad oluliselt üksteisest (Taubman, Wachter 1986: 1183-1217, Philips, Loova 2005 kaudu). Esmaste ja teiseste tasandi töötajate palkades ei oleks erinevusi siis, kui investeerimine inimkapitali oleks mõlemal tööturul võrdne, nii tasude osas kui ka kättesaadavuselt. Nii inimkapitali teooria kui ka duaalsete tööturgude teooria kinnitavad, et kõrgema haridustasemega tööjõul on paremad tingimused nii stabiilsema hõive, kui ka kõrgemate palkade näol.

Töökoha ja töötaja vahelise tagasiside kohta väidavad dualistid, et mõlemal tööjõuturu tüübil esineb töötajate ja töökohtade vaheline sõltuvus. Vastavalt tööjõuturu iseloomust kujunevad töötajatel välja vastavad käitumismallid ja töötamisomadused. Näiteks esmase taseme tööturu töötajatel, kus on stabiilne tööhõive, kujunevad välja regulaarsed ja usaldusväärsemad tööharjumused. Tänu hierarhilisele tööturu iseloomule on nad valmis omandama uusi oskuseid, mis aitavad neil kõrgemale positsioonile tõusta. Teisestel tööturgudel on töötajad tänu hierarhia puudumisele ja madalatele palkadele töökohaga nõrgalt seotud. Madalad palgad ja ebaeeldivad tingimused soodustavad tööjõu voolavust. Teisele tööturu tööandjad võivad selliseid olusid ka teadlikult soodustada (takistada ametiühingute arenemist ja pikaajalisi rahalisi suhteid töötajatega). Seepärast karistatakse vähem tööluuside ja hilinemiste eest. Tagajärjeks on potentsiaalselt "heade" omadustega töötaja allakäik (McConnel, Brue 1992: 18-19).

Kokkuvõttes võib öelda, et nii inimkapitali teooria kui ka duaalsete tööturgude teooria kinnitavad, et kõrgema kvalifikatsiooniga tööjõul on stabiilsema hõive ja kõrgemate palkade olemasolul paremad tingimused tööturul. Kui investeerimine inimkapitali oleks nii primaarsel kui ka sekundaarsel tööturul võrdselt kättesaadav või tasuv, siis tegelikkuses ei saaks olla töötajate sissetulekutes erinevusi.

1.2.3. Madala haridustasemega inimeste võimalused tööturul erinevates majandustsüklites

Majanduslanguse tingimustes on tavaliselt tööjõu pakkumine oluliselt kõrgem kui ettevõtted kriisi ja majanduslanguse tingimustes tööjõudu vajavad. See toob kaasa paljude ettevõtete pankroti, mille tulemusena kasvab ka töötute arv. Ettevõtted on sunnitud palgama töötajaid osalise tööajaga, seeläbi vähenevad aga nende sissetulekud ja langeb elatustase. Majanduskasvu tingimustes on üsnagi tavaline, kui riigis/regioonis tekib tööjõu puudus, st tööjõu nõudlus ületab tööjõu pakkumise ning ettevõtted on sunnitud otsima lisatööjõudu, suurendama töötajate töötatud tundide arvu, sageli kompenseerima töö intensiivsuse kasvu palgatõusuga. Inimeste heaolu ühiskonnas kasvab. Sissetulekute suurenemisega tekivad töötajatel paremad võimalused elujärje parandamiseks, mille läbi kasvab üldiselt ka nende rahulolu. Majanduse kasvutingimustes on aktiivse tööpoliitika meetmena näiteks ka koolituse mõju suurem, kuna koolituse tulemuslikkus sõltub tööjõu nõudlusest (Dar *et al* 1999, Leetmaa *et al* 2003: 31 kaudu).

Erineva haridusega tööjõu nõudluse ja pakkumise muutumine avaldab mõju nii palkadele kui ka töökohtade jaotusele erineva haridusega tööjõu vahel. Kõrge haridusega tööjõu pakkumise suurenemise (või nõudluse vähenemise) tulemusena kõrge haridusega töötajate palgad langevad ning kuna nende palkamine muutub suhteliselt odavamaks, võivad tööandjad kaaluda kõrge haridusega tööjõu palkamist ka madalamat haridust nõudvatele töökohtadele. Selle tulemusena võib käivituda nn väljatõrjumise protsess, mille käigus erineva haridusega inimesed on sunnitud asuma tööle madalamatele ametikohtadele. Nõudlus madala haridusega inimeste järele väheneb, vähendades omakorda nende palkasid või tõrjudes nad tööturult välja tööpuudusesse. (Borghans, DeGrip 1999: 17-18)

Madala haridustasemega tööjõu võimalused tööturul on tihti piiratud. Üheks probleemiks on väljatõrjumise efekt, mida võib käsitleda mitmeti. Väljatõrjumise efektiks nimetatakse majanduspoliitikas fenomeni, mille kohaselt põhjustab ühe kogunõudluse elemendi suurenemine teise elemendi kahanemise ehk väljatõrjumise (Arrak *et al* 2002). Tekkinud olukorda võib nimetada ka ametikohtadele konkureerimiseks. Gautier ja Pomp (1999) seisukoht on, et kvalifitseeritud tööjõu suhteline suurenemine tõstab ametikohtadele konkureerimist ja madala haridustasemega tööjõu väljatõrjumist, st kvalifit-

seeritud töötajad asuvad tööle lihtsamatele ja madalamat haridustaset nõudvatele töökohtadele (Gautier, Pomp 1999: 40, Philips, Loova 2005 kaudu). Situatsioonis, kus ka madalamat haridustaset nõudvad töökohad on täielikult täidetud, peab keegi nõ kaotajaks jääma. Tavaliselt jäävad siis tööta just kõige madalama haridusega inimesed.

Seostades väljatõrjumise efekti tänapäevase uue tehnoloogia kiire kasvuga, mis on tinginud kvalifitseeritud tööjõu vajaduse, siis tihti vajadus madalama haridustasemega tööjõu järele on tunduvalt vähenenud. Kuigi tehnoloogia arengu üheses ja püsivas mõjus on kaheldud. Ühe võimalusena nähakse seda, et kvalifitseeritud tööjõud on paindlikum ja aitab kaasa uute tehnoloogiate kasutuselevõtmist, mistõttu tehnoloogia muutused suurendavad nõudlust kõrgema haridustasemega tööjõu järele ainult teatud ülemineku perioodi vältel (Katz, Autor 1999, Philips, Loova 2005 kaudu). Võrreldes 19. ja 20. sajandi kestel toimunud muutusi tehnoloogia vallas, siis näiteks 19. sajandil, mehhaniseerimise ajastul, nõudlus kõrgema kvalifikatsiooniga tööjõu järele hoopis vähenes. Siit tulenevalt võib tehnoloogia areng mõjuda erinevate haridustasemega tööjõu hõivele kui ka sissetulekutele erinevatel ajaperioodidel erinevalt. Väljatõrjumise efekt töötab kahes suunas: esiteks vähendab madala kvalifikatsiooniga töötajate hõive võimalusi ning teisalt sunnib madala kvalifikatsiooniga tööjõudu järjest ebastabiilsematele ja vähemtasuvatele töökohtadele (nt osa-ajaga töö), mis ei kindlusta inimesi piisava sissetulekuga (Inimkapitali väärtustamine 2005-2008). Väljatõrjumise efekti vähendamise üheks võimaluseks on pöörata poliitika elluviijate tähelepanu kõrgemat haridustaset nõudvatele töökohtadele. Sellisel juhul julgustaks kõrgemalt haritud indiviidide madalamat haridustaset nõudvatelt töökohtadelt lahkuma.

Samale ametikohale konkureerimise korral eelistavad tööandjad enamasti aga kvalifitseeritud töötajaid (Philips, Loova 2005). Lisaks sellele on madalama kvalifikatsiooniga töötutel kõrgemad asendusmäärad, see vähendab aga nende stiimulit tööle asumisel. Ometi pole madalamat haridustaset nõudvatel töökohtadel töötavate indiviidide tootlikkus suurem nende omast, kelle haridus samal töökohal vastaks nõutavaga. Seepärast pole ka palgad erinevad nendel töökohtadel, kuigi kooliaastaid on kõrgemalt haritud töötajal rohkem. (Berg *et al* 1998: 12-13) Ometi jätkavad tööandjad ka madalama kvalifikatsiooniga töökohtadele kvalifitseeritud tööjõu palkamist (Philips, Loova 2005). Samuti eelistavad tööandjad sageli töötajaid, kes alles omandavad või on hiljuti oman-

danud kõrgema hariduse, sest töötajad, kes on varasemalt omandanud kõrgema hariduse ei vasta tänapäeva nõuetele. Antud olukorra lahendamiseks, selleks et mitte varasema haridusega töötajaid vabastada töölt, suunavad ettevõtted oma olemasoleva tööjõu ettevõttesiseselt ringi, teisele töökohale, kus nad on sama tootlikud ja vajalikud. Becker on samuti väitnud inimkapitali teooria kohaselt, et töötajatele makstakse palka vastavalt nende tootlikkusele (Becker 1962: 48-49, Paabut 2006: 20 kaudu).

Struktuurse tööpuuduse tingimustes on paljud inimesed, eriti vanema generatsiooni osas, sunnitud töötama madalama kvalifikatsiooniga ametikohtades, sest nende baasharidus või ebapiisav täienduskoolitus ei võimalda haridustasemele vastavatel ametikohtadel töötada (Philips 2001, viidatud Philips, Loova 2005 vahendusel). Väljatõrjumise efekt töötab kahes suunas: esiteks vähendab madala kvalifikatsiooniga töötajate hõive võimalusi ning teisalt sunnib madala kvalifikatsiooniga tööjõudu järjest ebastabiilsematele ja vähemtasuvatele töökohtadele, mis ei kindlusta inimesi piisav sissetulekuga.

Samas tuleb ka meeles pidada, et kui tööturg võib üldisel ühiskonna tasemel olla enam-vähem tasakaalus, siis alati leidub tööturul grupe, kelle olukord on üldisest keskmisest tasemest kas halvem või parem. Tüüpiliselt on töötuse määr riskirühmade hulgas (noored, pikaajalised töötud, mitte-eestlased) kõrgem kui teiste gruppide töötuse määr. Lisaks võib riskigruppide kõrge töötuse taseme juures eksisteerida ka olukord, kus teatud sektorites, majandusharudes ja/või ametialadel eksisteerivad raskused sobiva tööjõu leidmisega. Kui tööjõu kvaliteet (oskused, hariduse tase ja kvalifikatsioon) ja paiknemine ei lange kokku tööjõu nõudlusega, siis tekib tööpuudus, täpsemalt struktuurne töötus (Arrak *et al* 2002: 101). Paulus (2007: 46) on oma töös välja toonud, et töötuse määrasid haridustasemete lõikes analüüsides selgub, et mida kõrgem on inimese haridustase, seda paremad on tema väljavaated tööturul. Ühest küljest näitab see, et kõrgema haridustasemega töötajatel on lihtsam tööd leida. Teisalt võib see viidata asjaolule, et kui kõrgema haridustasemega töötajad ei leia oma haridusele vastava töökohta, asuvad nad tööle madalamatele töökohtadele, tõrjudes madalama haridustasemega töötajad nendelt töökohtadelt omakorda madalamatele töökohtadele või tööturult välja.

1.3. Erinevad meetmed tööhõive ja inimeste konkurentsivõime suurendamiseks

1.3.1. Tööpoliitika võimalused madala haridustasemega inimeste olukorra parandamiseks

Eelnevate peatükkide põhjal võib teha järelduse, et kõrgemalt haritud inividid omavad tööturul eeliseisundit tuginedes hõivele ja sissetulekutele. Erinevad teoreetilised lähenemised näitavad, et madala haridustasemega indiviidide konkurentsivõime on tööturul madal ning nende teooriate rakendustes pakutakse madalama haridustasemega indiviidide olukorra parandamiseks välja peamiselt aktiivse tööpoliitika rakendamist. Tööpoliitika võib tinglikult jagada kaheks: aktiivseks ja passiivseks. Aktiivne tööpoliitika (ATP) tähendab seda, et riik püüab kuidagi ennetada töötuse tekkimist, näiteks luues uusi töökohti või tegeledes ümberõppe organiseerimisega (Arrak *et al* 2002: 105). Passiivne tööpoliitika tähendab, et riik tegeleb töötuse tagajärgede leevendamise ja selle tegevuse eesmärgiks on kompenseerida indiviididele töötuse tõttu saamata jäänud tulu. (Vörk *et al* 2010: 7) Passiivse tööpoliitika meetmena defineeritakse eelkõige töötushüvitisi ja ennetähtaegset vanaduspensioni (Leetmaa *et al* 2003: 11).

Eurostati tööpoliitika andmetel defineeritakse tööpoliitikat kui „riigi sekkumist tööturule mille eesmärgiks on tööturu efektiivne toimimine ja tasakaalustamine ning mida eristab muust hõivepoliitikast see, et nad on suunatud valikuliselt teatud tööturu gruppidele“ (Vörk *et al* 2010: 7). Sealjuures arvestatakse vaid nende riikide meetmetega, mis on otseselt suunatud isikutele, kellel on tööturul raskusi:

- töötud,
- töötavad, kuid mittevabatahtlikult töökoha kaotuse ohus olevad inimesed,
- mitteaktiivsed isikud, kes sooviksid tööturule siseneda.

Eurostati andmetel jaotatakse tööpoliitika kulud ja osalejad kolme gruppi, millest kaks esimest katavad kulutusi aktiivsele tööpoliitikale ja kolmas passiivsele tööpoliitikale (Vörk *et al* 2010: 7):

- tööturuteenused (*services*), mille alla kuuluvad tööhõiveametites pakutavad teenused ja muud tööhõiveameti tegevused, mis ei ole otseselt seotud töötuga, tegemist

on just tööotsingute abistamisega ja nende teenuste tulemuseks ei ole ilmtingimata tööturuseisundi muutus;

- tööpoliitika meetmed (*measures*) ehk aktiveerimisele suunatud meetmed sh tööturukoolitus, töökohtade rotatsioon ja töökoha jagamine, palgatoetust ja muud töötamist toetavad meetmed, puuetega inimestele suunatud meetmed, otsene töökohtade loomine, ettevõtlusega alustamisele suunatud meetmed, need kõik on meetmed mis ei ole seotud otseselt tööotsingutega ja meetmete tulemusena muutub eelkõige tööturuseisund, enamasti on ajaliselt ajutiste sekkumistega, välja arvatud puuetega inimeste toetusmeetmed, mis jätkuvad sageli kogu töötamisperioodil;
- toetused (*supports*) ehk rahaline abi, mille eesmärgiks on kompenseerida indiviididele töötuse tõttu saamata jäänud tulu (peamiselt töötuse korral makstavad hüvitised ja ka tööturupõhjustel ennetähtaegne vanaduspension).

Eelkõige madala haridustasemega indiviidide (seoses nende piiratumate hõive võimaluste ning suurema tõenäosuse tõttu kuuluda töötute hulka) olukorra parandamiseks tööturul on vajalik rakendada aktiivse tööpoliitika meetmete rakendamist. Aktiivse tööpoliitika keskmes on riigi tööhõiveametid, kes pakuvad teenuseid töötutele ja ettevõtetele riigipoolse abi osutamisel ja töötute tööturule tagasi toomisel. Vastavalt Eurostati jaotusele võib välja tuua kaheksa kategooriat, mille alusel jagatakse Euroopa Liidu liikmesriikidele aktiivse tööpoliitika kulutusi ja mille all omakorda on mitmeid alaprogramme (Leetmaa *et al* 2003: 11-12):

- tööhõiveametite poolt tööturuteenuste osutamine eesmärgiga inimesi tööturule tagasi aidata;
- töövahendus ja nõustamine;
- tööturukoolitus, mille eesmärk on täiendada töö kaotanud inimeste oskusi;
- töötajate rotatsioon, ajutised tööd;
- hõive soodustamine;
- erivajadustega inimeste töölerakendamine;
- otsene töökohtade loomine;
- ettevõtluse toetus.

Töötute koolitusele lisaks finantseerivad mõned riigid ka töötajate koolitust. Sageli ei soovi tööandjad enda kulul töötajaid koolitada, kuna töötajad võivad lahkuda ning asuda

tööle teise tööandja juurde, mille tõttu töötajatesse tehtud investeering muutub tööandja jaoks kasutuks. Palgasubsiidiumide maksmine ei suurenda küll üldist töökohtade arvu majanduses, kuid nende kasutamine võib olla tulemuslik teatud riskigruppide (eelkõige pikaajaliselt töötute ja noorte) töölerakendamisel. Põhjuseks asjaolu, et pikaajaliselt tööta olnud kaotavad sageli tööharjumuse, tööoskuse ja enesekindluse ning vahetu töökogemus aitab kõige lihtsamini tööharjumuse- ja -kogemuse taastada. Subsiidiumid täidavad sellisel juhul ka koolituse rolli, isegi kui programm seda ei sisaldanud (Jackman *et al* 1990 Leetmaa *et al* 2003: 13 kaudu). Samuti on aktiivne tööpoliitika meede stardiabi töötutele ettevõtlusega alustamiseks. Erimeetmed noortele ja puuetega inimestele on seotud keeruka defineerimisega, kuna näiteks noorte puhul on kõige keerukam töö leidmisel kogemuse puudumine, mistõttu tööandjad ei soovi neid tööle võtta. Osades riikides on puuetega inimestele suunatud programmid tervishoiusüsteemi, teistes tööturusüsteemi osaks (*Ibid* 2003: 13).

Aktiivse tööpoliitika tähtsust töötusega tegelemisel rõhutab nii OECD³ Tööstrateegia kui ka Euroopa Liidu tööhõive põhisuunad. Euroopa Liidu tööhõivestrateegia toetub neljale põhisambale ehk –suunale (Leetmaa *et al* 2003: 15):

- tööhõive arendamine (*improving employability*);
- ettevõtluse ja töökohtade loomise arendamine (*developing entrepreneurship and job creation*);
- ettevõtete ja nende töötajate kohandamise toetamine (*encouraging adaptability of business and their employees*);
- võrdsete võimaluste suurendamine meestele ja naistele (*strengthening equal opportunities policies for women and men*).

Euroopa Liidu tööhõivestrateegia eesmärgiks on luua rohkem ja kvaliteetsemaid töökohti kogu ELis. Aastaks 2020 soovitakse jõuda kolme konkreetse eemärgini (Euroopa tööhõivestrateegia 2011): 75%-il inimestest vanuses 20-64 on kindel töökoht; koolist väljalangemise määr on alla 10% ja vähemalt 40% inimestest vanuses 30-34 aastat on omandamas kõrgharidust; vähemalt 20 miljoni võrra on vähenenud inimeste arv, kes elavad vaesuses ja sotsiaalses tõrjutuses või keda need ohud ähvardavad. Euroopa Liidu

³ OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development.

tööhõivestrateegia eesmärkideni jõudmiseks koostas Euroopa Komisjon 23. novembril 2010 Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele teatise „Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava. Euroopa panus täieliku tööhõive saavutamisse“. Teatises on esitatud meetmed ELi tööhõivestrateegia elluviimiseks.

Aastaks 2020 20-64. aastaste hulgas 75 protsendilise tööhõivemäära saavutamine on ambitsioonikas eesmärk. Selle eesmärgi saavutamiseks on Euroopa Liidul plaanis suurendada tööhõive määra märkimisväärselt eelkõige naiste, noorte ja eakate töötajate hulgas. Pingutus nõudva eesmärgini jõudmiseks kavatakse EL rakendada otsustavaid meetmeid neljas erinevas valdkonnas. (Uute oskuste ... 2010: 2-3)

- Esiteks tuleb parandada tööturu toimivust. Vaja on takistada struktuurse tööpuuduse ja kõrge töötuse määraga kaasnevat tööjõu enneaegset lahkumist tööturult. Parim vahend tööturu ajakohastamiseks on turvalise paindlikkuse⁴ meetmed. Meetmeid tuleb kohandada kriisijärgse olukorraga, et kiirendada reforme, vähendada tööturu killustatust, toetada soolist võrdõiguslikkust ning muuta töövahetus inimestele kasulikuks.
- Teiseks on vaja kõrgema kvaliteediga töötajaid, kes suudavad tehnoloogiat edendada ja sellega kohaneda. Tehnoloogia uuendamine toob aga kaasa uusi töökorralduse mudeleid. Tööhõive suurendamine on pikk protsess, mille käigus suurenevad tootlikkus ja konkurentsivõime ning toimub täiendav majanduskasv. Tööhõive suurendamiseks on esmatähtis investeerida haridus- ja koolitussüsteemi, ennetada nõudlust oskustööjõu järele ning tagada töövahendus- ja nõustamisteenus. Euroopa Liit on võtnud kohustuseks parandada haridustaset, seetõttu on aastaks 2020 plaanis vähendada koolist väljalangemist 10 protsendini või alla selle ning suurendada kolmanda taseme või sellega samaväärse hariduse omandanute määra 40 protsendini.
- Kolmandaks on vaja tõsta kõrgema kvaliteediga töökohtade osakaalu ja parandada töötingimusi. Kõrgema kvaliteedilised on need töökohad, mis on kõrgema töövilja-

⁴ Inglise keeles *flexicurity*, saadud sõnade *flexibility* – paindlikkus ja *security* – turvalisus kombineerimisel. Autori arvates on tegemist käesolevale ajastule iseloomuliku tööturu terminiga. Tööturg ei ole kunagi varem olnud niivõrd kiiresti muutuv, globaliseerunud ja avatud ülemaailmsele konkurentsile. Sellistes tingimustes on muutunud üha olulisemaks töötajate turvalisuse tagamine ja tööturu paindlikumaks muutmine. Euroopa Liidu kontekstis tähendab turvaline paindlikkus poliitilist strateegiat, mis läbimõeldud viisil tõstab ühelt poolt tööturgude, töökorralduse ja töösuhete paindlikkust ning teiselt poolt (töösuhete ja sissetuleku) turvalisust (What is ... 2011).

kusega ja nõuavad aktiivsemat tööturul osalemist. Töötingimuste parandamine on oluline, et säilitada töötajate vaimne ja füüsiline tervis. Hea tervis on aga möödapääsmatu eeldus tänapäevase üha nõudlikuma tööturuga sammu pidamiseks. Tööturu nõudlikkus seisneb sagedases töökoha vahetamises, üha pingutavamas ja intensiivsemas töös ning tihti muutuvus töökorralduses.

- Neljandaks on vaja tõhusamaid meetmeid, et soodustada töökohtade loomist ning vaja on ka stimuleerida tööjõu nõudlust. Tööjõu aktiivsus enesetäiendamisel on ainult üks pool töötuse vastu võitlemisel. Teine osa probleemi lahendusest on uute ja sealhulgas kõrgeid kutseoskusi nõudvate töökohtade loomiseks vajalike tingimuste tagamine. Selle jaoks tuleb ettevõtjate mittepalgalisi kulusid selektiivselt vähendada ja rakendada sihtotstarbelisi tööhõivetoetuseid. Sellisel viisil on võimalik ärgitada tööandjaid võtma tööle pikaajalisi töötuid ja teisi tööturult kõrvale jäänuid. Samuti ei tohiks jätta kasutamata meetmeid, mis soodustaksid ettevõtlusega alustamist ja füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemist.

Euroopa Komisjoni „Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava“ 13 põhimeetme pikem ülevaade on esitatud lisa 1, kuid olgu siinkohal antud põgus ülevaade põhimeetmete üldisest suunitlusest. Põhimeetmete loetelu punktid 1-3 on otseselt seotud turvalise paindlikkuse ideega. Need meetmed soodustavad tööturu üldist toimimist ja suurendavad sotsiaalpartnerite osalust ning aktiivsust. Põhimeetmed 4-8 puudutavad töötajate oskuste täiendamist ja vastavuse suurendamist. Meetmed annavad tööandjatele ja töövõtjatele parema ülevaate tööturu hetkeseisundist ja prognoositavast tulevasest olukorrast. Tööturu mõlema osapoole parem informeeritus suurendab vastavust erinevate valdkondade tööjõupakkumise ja –nõudluse vahel. Meetmed 9-12 on seotud töökoha ja töötingimuste kvaliteediga. Esmapilgul võib seos töökoha ja töötingimuste kvaliteedi ning tööpuudusega võitlemise vahel jääda ähmaseks, küll aga võib väita, et töökoha ja töötingimuste kvaliteedi tõstmine parandavad töötajate vaimset ja füüsilist tervist. Panustamine töötajaskonna tervislikku seisundisse vähendab aga töösuhte katkemisjuhtumeid (ning sellest tulenevat tööpuudust) ja ka nendega seonduvaid kulutusi. Seega on panustades töötajate tervisesse võimalik vähendada tulevast tööpuudust ja ühtlasi ka tööandjate ja ühiskonna mittepalgalisi kulutusi. 13. põhimeetme eesmärgiks võib lugeda töölevõtmise ja tööltvabastamise protsessi kulukuse vähendamist, FIE-na töötamise soodustamist ning inimeste suunamist ametlikule töötamisele. Selleks on Euroopa

Komisjonil kavas esitada ettepanekud, mis kõrvaldaksid ülalmainitud valdkondasid takistavad õiguslikud ja administratiivsed piirangud. Autor leiab, et Euroopa Komisjoni 13 põhimeedet on suunatud Euroopa ühtse tööturu dünaamilisemaks muutmisele, üldisele ettevõtluse soodustamisele, sotsiaalpartnerite efektiivsemale kaasamisele ning töötajate tervishoiu tingimuste kaudsele (nt tööaja direktiivid) ja otsesele (töötervishoid ja –ohutus) parandamisele. 13 põhimeetme ühiseks nimetajaks võib lugeda turvalise paindlikkuse põhimõtet.

Eestile eraldati Euroopa Liidu struktuurifondidest perioodil 2004–2006 (371 363 452 eurot) ja Ühtekuuluvusfondist (431 058 182 eurot) vahendeid kokku üle 802 miljoni euro ulatuses. Perioodil 2007–2013 on Eestil võimalik kasutada vahendeid rohkem kui 3,40 miljardi (3 403 459 880) euro ulatuses, seega aastas ligikaudu 2 korda rohkem kui eelnevatel aastatel. Nimetatud summasid suurendavad Eesti riigi poolt kohustusliku kaasrahastamisena lisatud vahendid. Näiteks perioodil 2007–2013 on Eesti poolne lisapanus üle 575 miljoni euro.

Struktuurifondide rakendamist Eestis aastatel 2004–2006, inimressursi arendamise seisukohast, mille eesmärk oli Eesti tööjõupotentsiaali suurendamine ja parem ärakasutamine, meetmed antud prioriteedile olid:

- 1.1. Tööjõu paindlikkust, toimetulekut ja elukestvat õpet tagav ning kõigile kättesaadav haridussüsteem (ESF);
- 1.2. Inimressursi arendamine ettevõtete majandusliku konkurentsivõime suurendamiseks (ESF);
- 1.3. Võrdsed võimalused tööturul (ESF);
- 1.4. Haldussuutlikkuse tõstmine (ESF).

Struktuuritoetust antakse perioodil 2007-2013 kolmest fondist, mis on Euroopa Liidu peamised toetusallikad. Nendeks on: Euroopa Regionaalarengu Fond (ERF), Euroopa Sotsiaalfond (ESF), Ühtekuuluvusfond (ÜF). Struktuurifondide rakendamine Eestis aastatel 2007 – 2013 valmistati ette riiklik struktuurivahendite kasutamise strateegia. Strateegia elluviimiseks koostati sotsiaalmajanduslike partnerite ning Euroopa Komisjoniga koostöös kolm rakenduskava:

- 1) inimressursi arendamise rakenduskava (ESF);
- 2) elukeskkonna arendamise rakenduskava;

3) majanduskeskkonna arendamise rakenduskava.

Inimressursi arendamise rakenduskava on koostatud eesmärgiga kavandada aastateks 2007 – 2013 haridust, teadus- ja arendustegevust, noorsootööd, tööturgu, ettevõtlust ning haldusvõimekuse tõstmist toetavad tegevusi, mis soodustavad liikumist teadmiste-põhise majanduse ja ühiskonna poole.

1.3.2. Elukestev õpe, täiendõpe ja teised meetmed inimeste konkurentsivõime suurendamiseks

Madalama haridustasemega indiviidi omavad tööturul mahajäämust, võrreldes kõrgema haridustasemega inimestega. Madalalt haritud tööjõul on ebastabiilsem hõive ning nõudluse vähesuse tõttu ka madalamad sissetulekud. Vastavalt inimkapitali teooria seisukohtadele tuleb mahajäämuse põhjuseid otsida juba väga noorest east, mil hakatakse inimkapitali investeerima. Hilisemad investeeringud annavad sissetulekute kasvu näol majanduslikku kasu, kuid madalalt haritud indiviidide liikumine parematele töökohtadele on komplitseeritud. Kõrgelt haritud töötajate palgad on ka suhteliselt kõrged seepärast, et tööandjad ei soovi, et sellised töötajad nende juurest lahkuksid ja seepärast tõstavad nende sissetulekuid. Parandamiseks madala haridustasemega töötajate olukorda tööturul on oluline riigipoolne sekkumine, kelle ülesandeks on pigem keskenduda madala haridustasemega töötajate nõudluse suurendamisele, kuid samas pöörata tähelepanu ka tööjõu pakkumise suurendamisele ja tööjõu kvalifikatsiooni suurendamisele ja viimast juba inimeste väga noorest east alates. Uute kõrgema tootlikkusega töökohtade loomine madala haridustasemega indiviididele eeldab ka nendelt suuremat inimkapitali hulka, mida on võimalik tõsta ainult läbi erinevate investeeringutega inimkapitali täiendamisse.

Madala haridustasemega indiviidide konkurentsivõime on tööturul madal. Olukorra lahendamiseks pakuvad erinevad teoreetikud aktiivse tööpoliitika rakendamist, samuti peetakse oluliseks võimaluseks peavad nad sekkumist tööjõu pakkumisse, eelkõige läbi riiklike haridus- ja koolitusprogrammide ning seda nooremas eas indiviididele. Täiendkoolitus, töökohal õppimine, ettevõttes karjääriredelil üles poole liikumine võimaldavad lahkuda madalalpalgalistelt töökohtadelt. Samas, nagu ptk 1.1.3 kirjeldati, sõltub otsus,

kas töötaja osaleb koolitusel/täiendõppes sõltub tööandja otsusest, kes võrdleb koolituse kulusid ja tulusid. Koolituskulud on enamasti kõrgemad madala kvalifikatsiooniga töötajate puhul, kuna neile on tarvis sageli lisaks kutseoskustele õpetada ka põhioskusi ja –teadmisi, samas on nende puhul koolitusest saadav tootlikkuse kasv väiksem kui kõrgema kvalifikatsiooniga töötajate puhul. Siit tulenevalt on ettevõtjad huvitatud erioskuste ja -teadmiste alasest koolitusest, mis seovad töötajaid ettevõttega ja konkreetse tööprotsessi või –sooritusega. Kuigi koolitus näib olevat väga sobilik selleks, et vähendada sissetulekute ebavõrdsust, vaesust, karjäärivõimalusi, näitavad uuringud, et koolituse sagedus ja intensiivsus vähenevad oluliselt, kui inimestel on madal kvalifikatsioonitase või nad on hõivatud madalapalgalistel ametikohtadel.

Samas Mayhew, Rosewell (1979: 81-115) on öelnud, et riigi kulutused inimkapitali suurendamiseks võivad osutuda ebaefektiivseks sotsiaalpoliitiliseks meetmeks, sest tulemus võib mõjutada vaid osa tööjõust. Töötus ning mitteaktiivsus on inimese jaoks elukvaliteeti langetavad ning riigile kulumahukad. Sellest tuleb vajadus panustada inimeste tööjõuturule tagasitoomisele. Tööhõive suurendamiseks on tööturu valdkonnas kavandatud tegevused toetamaks kvalifitseeritud tööjõu pakkumise suurendamiseks ning tööelu kvaliteedi parandamiseks (Inimressursi ... 2007: 5). Erilist tähelepanu vajavadki madala haridustasemega tööjõud, sest töötute seas on kõige enam just madalat haridustaset omavad inimesed. 2007-2013 perioodiks ette nähtud Inimressursi arendamise rakenduskava näeb prioriteetsete suundadena ette (Inimressursi ... 2007: 73-138):

- elukestvat õpet, mille tegevustega edendatakse kvaliteetset üld- ja kutseõpet,
- täiend- ja ümberõpet ning noorsootööd,
- teadus- ja arendustegevuse inimressursi arendamist,
- pikka ja kvaliteetset tööelu,
- teadmiste ja oskuste uuendusmeelseks ettevõtluseks,
- suuremat haldusvõimekust,
- horisontaalset tehnilist abi ja rakenduskavapõhist tehnilist abi.

Rakenduskava prioriteetide elluviimiseks kavandatud tegevused toetavad riikliku struktuurivahendite kasutamise strateegia 2007–2013 prioriteete „Haritud ja tegus rahvas”, „Teadus- ja arendustegevuse võimekuse ning ettevõtete uuendusmeelsuse ja tootlikkuse kasv” ning „Suurem haldusvõimekus” teostamist.

Töötajate konkurentsivõime tõstmiseks nähakse haridusvaldkonnas ette tegevusi elukestva õppe võimaluste loomiseks, õppekvaliteedi tõusuks, paindlike õpisüsteemide loomiseks ning kvalifikatsioonisüsteemi tõhustamiseks. Lisaks panustatakse valdkonnas noorsootöö kvaliteedi tõusule ning muukeelse elanikkonna konkurentsitingimustele tööjõuturul. Teadmispõhise ühiskonna ning majanduse poole liikumist toetab teadus- ja arendustegevuse ning kõrghariduse valdkond, milles panustatakse loodus- ning tehnikateaduste arengusse, töötajate kvalifikatsiooni tõusu ning toetatakse tegevusi innovatsioonipõhise majanduse kujundamiseks. Üheks konkurentsivõime tõstmise aluseks on kõrghariduse rahvusvahelistumine, mis tagab nii üliõpilaste kui õppejõudude mobiilsuse ning haridussüsteemi moderniseerimise ja kvaliteedi tõusu. (Inimressursi ... 2007: 5)

Inimressursi arendamise rakenduskavas on üheks prioriteetseks suunaks elukestev õpe, mille printsiipideks on: kutsehariduse sisuline kaasajastamine, täiskasvanutele elukestva õppe võimaluste loomine, kutsekvalifikatsioonisüsteemi areng, noorsootöö kvaliteedi tõstmine, teavitamis- ja nõustamissüsteemi loomine, keeleõppe edendamine, kooli poolleijätmise vähendamine, haridusele juurdepääsu suurendamine, keskkonnahariduse arendamine. Elukestva õppe tegevustega edendatakse kvaliteetset üld- ja kutseõpet, täiend- ja ümberõpet ning noorsootööd. Tänapäeval ei lõpe enam haridustee gümnaasiumi, kutse- või kõrgkooli lõpetamisega. Elukestev õpe tähendab nii haridusteed eelnevalt nimetatud koolides kui ka enesetäiendamist erialastel või vabahariduslikel täiendkoolitustel (Inimressursi.....2010: 74-90).

Inimeste teadmised, oskused, hoiakud ning mobiilsus määravad ettevõtluse konkurentsivõime, sest ettevõtte konkurentsipositsioon rahvusvahelistel turgudel sõltub oskustest kasutada uusi teadmisi ning tehnoloogiaid. Eesti ettevõtete pikaajalise konkurentsivõime tagamiseks viiakse ettevõtluse valdkonnas läbi tegevusi, mis toetavad uuendusmeelseks ettevõtluseks vajalike teadmiste ja oskuste omandamist. Lisaks toimivate ettevõtete konkurentsivõime tõstmisele toetatakse ka alustavaid ettevõtteid. Eeltoodud valdkondade tõhusat rakendamist ning avaliku sektori läbipaistvust soodustab haldusvõimekuse valdkond, milles panustatakse avaliku sektori organisatsioonide, mittetulundusühenduste ning kohalike omavalitsuste arengusse. Valdonna arenedes toetatakse hea valitsemise põhimõtete rakendamist ning riigi konkurentsivõime kasvu ja jätkusuutliku arengu tagamist (Inimressursi2010: 4).

Kokkuvõttes leiab autor leiab, et nii Euroopa Liidu, kui ka Eesti aktiivse töepoliitika meetmena on oluline tööturu valdkonnas tööhõive säilitamine, uute töökohtade loomine, pidev täiendõpe, töötute tööturule tagasitoomine. Tööturuteenuste hästi ja sujuvaks toimimiseks on oluline koostöö ettevõtete ja avaliku sektori vahel (tööturuamet), mille tulemusena oleks võimalik aidata raskustesse sattunud madala haridustasemega inimesi. Osalemisel tööturuameti poolt pakutavates koolitusprogrammides võiks olla tööandjatega kokkulepped, millist koolitust pakkuda, et madala haridustasemega inimesed leiaksid läbi koolituse võimaluse leida endale sobiv töökoht. Kõigile elanikele peaks andma võrdsed võimalused oma teadmisi ja oskusi ajakohastada, luues nende vajadustele vastavad õppimisvõimalused.

2. MADALA HARIDUSTASEMEGA TÖÖJÕU OLUKORD EESTIS AASTATEL 1998-2010

2.1. Erineva haridustasemega inimesed Eesti tööturul erinevates majandustsüklites

2.1.1. Erineva haridustasemega tööjõu pakkumine aastatel 1998-2010

Tänapäeva tööturgudele ja ühiskonnale laiemalt on iseloomulik inimkapitali järjest suurenev väärtustamine. Viimastel aastakümnetel on enamikes arenenud riikides suurenenud nii nõudlus harituma tööjõu järele kui samal ajal on kasvanud ka kõrgema haridustasemega tööjõu pakkumine. Tööturg mängib olulist rolli inimeste sotsiaalse seisundi kujunemisel: töö olemasolu ja sissetulek, nagu ka otsesed (toetused, tervisekindlustus jmt) ja kaudsed (sotsiaalne staatus) seaduslikud õigused sõltuvad inimese seisundist tööturul ja tööturu toimimisest (Philips, Loova; 2005). Seega tekib küsimus, kas sarnaselt arenenud riikidega on üleharituse ja madala haridustasemega tööjõu väljatõrjumise probleemid omased ka Eestile ning millist mõju avaldavad need erineva haridustasemega tööjõu hõive võimalustele ning kuidas need võimalused muutuvad sõltuvalt majandustsüklitest. Analüüsides erineva haridustasemega inimeste situatsiooni ja nende võimalusi tööturul aitab see mõista võimalikke arenguid tööturu funktsioneerimises ning potentsiaalseid probleeme, mis võivad erinevate mõjudega kaasneda. Madala haridustasemega inimeste (ja seeläbi ka kogu ühiskonna) heaolu parandamiseks on oluline teada, kui suured on nende hõive erinevused võrreldes kõrge haridustasemega tööjõuga ning kuidas ja milliste tegurite tõttu need erinevused on tekkinud ning kas ja kuidas on nende olukorda võimalik muuta. Lisaks haridustasemete lõikes analüüsi tegemisele oleks vaja analüüsida ka inimkapitali teisi komponente, nt kvalifikatsiooni, oskusi, kogemusi, tervislikku seisundit, valmidust liikuda erinevate geograafiliste piirkondade ja/või ettevõtete vahel ja palju teisi komponente. Kuna kõiki loetletud tegureid on raske

mõõta ja korruga arvesse võtta, siis tavaliselt piirduakse inimkapitali mõõtmisel teatud üksiku näitaja kasutamisega. Enamasti on selleks haridustase, mis peegeldab oluliselt ka kvalifikatsiooni, võimeid ja teisi inimkapitali põhikomponente. Nii nagu teoreetilises osas kirjeldatud, on erinevad inimkapitali komponendid omavahel tihedalt seotud – omandatud haridustase sõltub inimese sünnipärasest võimekusest, töökoht seotud omandatud haridustasemega jne. Käesolevas töös on Eesti Statistikaameti poolt publitseeritavate andmete olemasolust lähtuvalt vaatluse all vaid inimeste hariduslik jaotus. Sarnast lähenemist on kasutanud oma uurimustes ka nt Philips ja Loova (2005), Paulus (2007), Leping (2004), Lossmann (2003) jt.

Erinevad uuringud Euroopa tööturgude kohta on näidanud, et madalat kvalifikatsiooni nõudvatel töökohtadel kasvab harituma tööjõu osakaal ja madala kvalifikatsiooniga tööjõud tõrjutakse järk-järgult hõivest välja (Philips, Loova, 2003; Mehe kodu ..., 2011). Ka Eesti kohta läbi viidud analüüs on näidanud, et näiteks pärast Vene majanduskriisi kiiresti kasvanud töötus tabas eelkõige madalama kvalifikatsiooniga tööjõudu (Eamets jt 2003). Eesti puhul on tänu siirdeprotsessile arengud tööturul olnud tunduvalt kiiremad kui arenenud riikides ning muutuste tulemusena on Eestile iseloomulik nii tööpuuduse kui tööjõu puuduse probleemid erinevates majandusharudes, erinevatel ametialadel kui regioonides (Kaldaru 2004; Varblane *et al*, 2009, jt). Viimasel aastakümnel on oluliselt muutunud erinevate inimeste tööhõive võimalused, võimalused elukestvaks õppeks, enese täiendkoolituseks kui ka põhiteadmiste omandamiseks (põhjalik analüüs on toodud Eesti Statistikaameti väljaandes Täiskasvanute koolitus, 2009).

Kui Philips ja Loova (2005) tõdevad 1997-2003. aasta andmeid analüüsides, et aastaid on tööealiste (15-74. aastaste) inimeste haridustasemete proportsioonid Eestis olnud küllaltki püsivad: ligikaudu veerand tööealistest inimestest omab esimese taseme haridust, pooltel on teise taseme haridus ning veerandil kolmanda taseme haridus, siis tabelist 1 selgub, et vaadeldes perioodi 1998-2010 võime täheldada teatavaid muutusi eelpool toodud tendentsides. Kui 1990ndate lõpus oli esimese taseme haridusega inimeste osakaal rohkem kui 25 protsenti 15-74. aastastest inimestest, siis vaadeldava perioodi lõpuks on vaid igal viiendal inimesel esimese taseme haridus. Kokku on esimese taseme haridusega inimeste proportsioon langenud 6,7 protsendipunkti aastatel 1998-2010. Teise taseme haridusega inimeste osakaal on jäänud ka antud töös vaadeldaval perioodil

Tabel 1. 15-74. aastaste inimeste hariduslik jaotus erinevate haridustasemetega lõikes aastatel 1998-2010

Haridustase	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Muutus 2010-1998
Esimese taseme haridus või madalam	26,4	26,1	25,2	24,2	24,3	23,8	23,4	22,5	22,7	21,9	22,0	21,0	19,7	-6,7
... alghariduseta, algharidus	6,9	6,6	6,1	5,6	5,9	5,6	5,3	4,5	4,6	4,0	3,7	3,8	3,1	-3,8
... põhiharidus, kutseharidus põihariduseta noortele	19,5	19,5	19,1	18,5	18,4	18,2	18,1	18,0	18,2	17,9	18,3	17,2	16,6	-2,9
Teise taseme haridus, teise taseme järgne ning kolmanda taseme eelne haridus	49,9	50,7	51,4	51,7	51,5	51,9	51,5	50,4	50,0	51,1	50,1	49,7	51,0	1,1
... kutseõpe põhihariduse baasil	6,7	6,6	6,3	6,1	6,2	6,7	6,8	6,0	4,9	4,5	3,6	3,7	3,3	-3,4
... üldkeskharidus	21,7	22,0	22,1	22,2	22,3	22,4	22,4	22,6	22,6	23,7	23,4	22,3	22,7	0,9
... kutsekeskharidus põhihariduse baasil	6,6	6,8	6,9	7,0	6,8	7,1	6,9	7,4	7,9	8,2	8,3	8,8	9,1	2,5
... kutsekeskharidus keskhariduse baasil	5,2	5,4	5,9	6,4	6,4	6,4	6,3	5,7	5,5	5,2	5,2	4,9	5,5	0,4
... keskeriharidus põhihariduse baasil	9,7	10,0	10,1	9,9	9,9	9,2	9,1	8,7	9,1	9,4	9,6	10,0	10,5	0,7
Kolmanda taseme haridus	23,7	23,2	23,4	24,2	24,2	24,4	25,1	27,1	27,2	27,1	28,0	29,3	29,3	5,6
... keskeriharidus keskhariduse baasil	9,2	8,8	9,1	9,1	8,9	9,1	8,8	8,7	8,5	8,6	8,1	8,5	8,4	-0,9
... kõrgharidus, magistri- ja doktorikraad	14,4	14,4	14,3	15,0	15,2	15,3	16,3	18,5	18,8	18,5	19,9	20,8	21,0	6,5
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

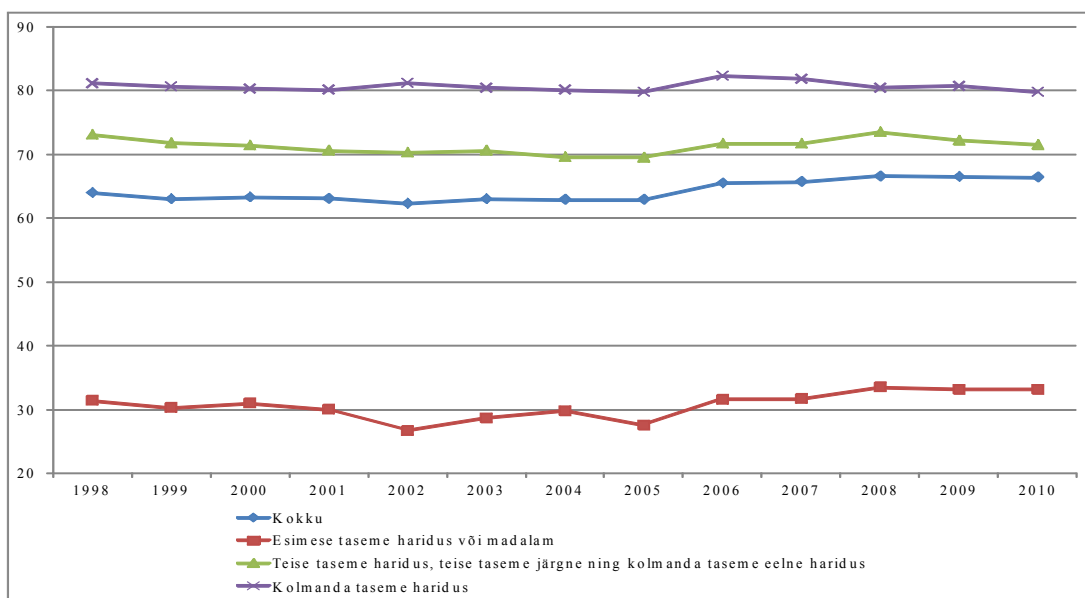
suhteliselt püsivaks (kasv vaid 1,1 protsendipunkti) ning jätkuvalt kuuluvad siia gruppi umbes pooled 15-74. aastased inimesed. Rahvastiku hariduslikus jaotuses on tõusnud kolmanda taseme haridusega inimeste osakaal peaaegu kolmandikuni kogu rahvastikust (2010. aastal 29,3 protsenti). Seejuures tuleb täheldada märkimisväärset kasvu (6,5 protsendipunkti, ulatudes 2010. aastaks 21 protsendini) kõrgharidusega, magistri- või doktorikraadi omandanud inimeste osakaalu kasvus. Seega võime kokkuvõtlikult tõdeda, et vaadeldud aastate jooksul on Eestis suurenenud kõrgema haridustasemega potentsiaalse tööjõu pakkumine.

Samas toob aga Kuddo (2010) Riigikogu toimetistes esitatud analüüsis välja, et suure koolist väljalangevuse tõttu on märkimisväärselt kasvanud madalama haridusega noorte osatähtsus tööjõu hulgas. Nende inimeste konkurentsivõime tööturul on väga madal, kui nad tulevikus ei jätkka investeeringute tegemist oma inimkapitali suurendamiseks. Samas kui vaadata meeste ja naiste hariduslikku jaotust, siis teame, et kui ajalooliselt oli ligipääs haridusele ja eriti hariduse kõrgematele astmetele paremini kättesaadav just meestele, siis tänapäeva maailmas on see tendents muutunud. Euroopas on naiste osatähtsus kõrghariduses hakanud järjest suurenema ja see tõstatab küsimusi, miks mehed ei suuda naistega konkureerida ja kas selliste trendide jätkudes on oht, et tulevikus on suur hulk mehi vähem haritud kui naised (Mehe kodu ..., 2011, 100). Statistikaameti väljaanne "Mehe kodu on maailm, naise maailm on kodu?" (2011) analüüsib muuhulgas meeste ja naiste hariduslikku tausta ning analüüsi tulemusena leiti, et peale Eesti taasiseseisvumist on toimunud muutused meeste osatähtsuses erinevatel haridustasemetel. Suhtarvused analüüsides selgub, et järjest rohkem meessoost õpilasi omandab kutseharidust ja naissoost õpilasi kõrgharidust. Analüüsis tõdetakse, et naiste aktiivne osalemine hariduse omandamises on väga positiivne, kuid probleem on just meeste vähene hariduselus osalemine võrreldes naistega.

Tööjõu pakkumine on seotud ka rahvastiku arvuga vanuses 15-74. aastaste tööealiste inimeste seas. Lisas 2 tabelist selgub, et algusaastatel 1998 oli rahvastiku arv antud vanusegrupis 1051,1 tuhat inimest, mis aga aasta aastalt on vähenenud ning aastal 2010 on rahvastiku arv 1029,8 tuhat inimest. Lambing (2009) märgib oma kirjutises, et demograafilistel muutustel on oluline mõju Eesti tööturule, kuna väheneb tööjõud,

kasvab ülalpeetavate määr (laste ja vanemaealiste arv tööealise kohta), samuti muutub tarbimisstruktuur ja sellest tulev muutus tööjõu nõudlusele. Vaadates rahvastiku prognoosi ja hõivet ning tuginedes Statistikaameti andmetele väheneb kümne aastaga potentsiaalne hõivatute arv 5 protsenti, kuid kahekümne aastaga üle 10 protsendi (Lambing *et al* 2009: 5).

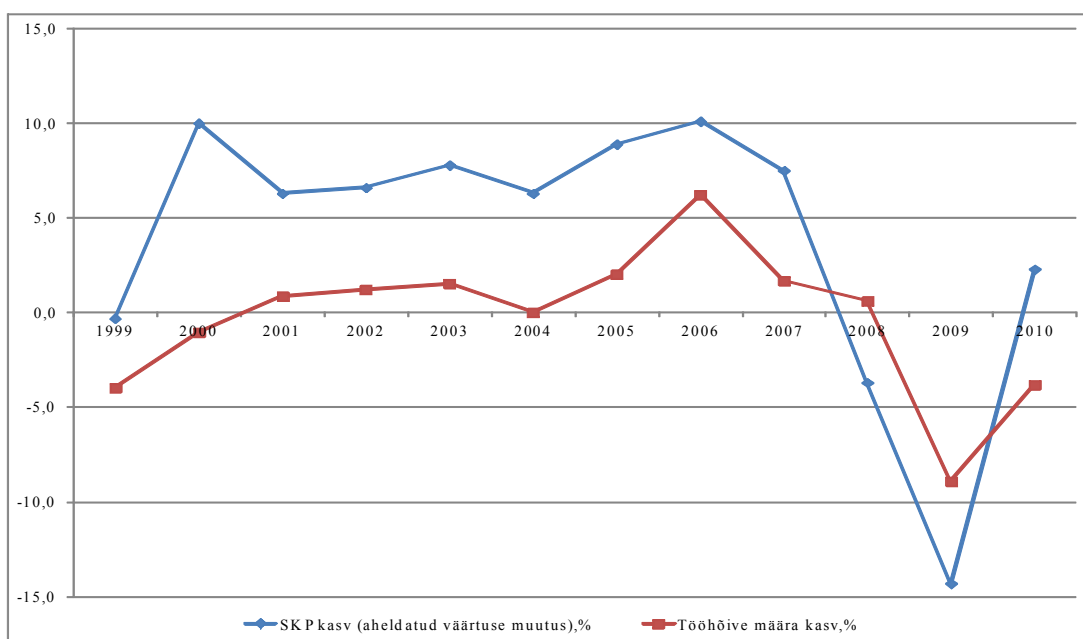
Kui vaadelda majanduslikult aktiivset rahvastikku (jättes vaatluse alt välja mitteaktiivsed), siis suurem osa inimestest omab teise taseme haridust (vaadeldud perioodil on nende osakaal langenud 58 protsendilt 55 protsendini), esimese haridustasemega inimeste osakaal on langenud 13 protsendilt 10 protsendini ning kolmanda haridustasemega inimeste osakaal tööjõust on tõusnud 30 protsendilt 35 protsendini (Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, 2011). Joonisel 2 on näha erineva haridustasemega inimeste tööjõus osalemise määrad. Jooniselt on näha, et esimese haridustaseme omandatute tööjõus osalemise määr on umbes 30 protsenti, teise haridustasemega inimeste osalusmäär on püsinud vahemikus 70-74 protsenti ning kolmanda haridustasemega inimeste puhul on see üle 80 protsendi kogu vaadeldud perioodi jooksul.



Joonis 2. Tööjõus osalemise määrad erinevate haridustaseme lõikes aastatel 1998-2010, protsenti.

Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Vaadeldud periood 1998-2010. aastani on olnud majandusliku arengu poolest väga mitmekesine. Selle perioodi võib tinglikult jagada neljaks: 1998–2001 - Venemaa kriisi ja ülemaailmse finantskriisi aastad, 2002-2004 - olid mõõduka kasvu aastad, 2005–2007 - olid kiire majanduskasvu aastad nn buumiaastad, 2008-2010 - ülemaailmse majanduskriisi aastad, mil toimus majanduse langus, tekkis massiline tööpuidus, mis oli asendunud tööjõupuudusega. Üldise iseloomustuse SKP ja tööhõive muutumise kohta erinevates tsüklites annab joonis 3.



Joonis 3. SKP ja tööhõive määrade kasv võrreldes eelneva aastaga aastatel 1999-2010, protsenti.

Allikas: Eesti Statistikaameti andmebaas, autori koostatud.

Jooniselt 3 on näha, et SKP langus ülemaailmse finantskriisi ja Venemaa kriisi aastatel oli suhteliselt tagasihoidlik ning majanduskasv suudeti taastada juba 2000. aastaks. Samas oli tööhõive langus märksa suurem ning vaadeldud aastatel kasvas töötuse määr kuni 13,6 protsendini 2000. aastaks ning jäi suhteliselt kõrgele tasemele ka järgnevatel aastatel. Aastatel 2002-2004 oli SKP kasv aastas 6-8 protsendi juures ning tööhõive määr jätkas väikest tõusu, ulatudes kuni 56-57 protsendini. Nendel mõõduka kasvu aastatel oli üldine töötuse määr 10 protsendi juures. Perioodi 2005-2007 võib pidada kiire majanduskasvu aastateks, mil SKP kasv ulatus jällegi 8-10 protsendini ning tööhõive määrad ulatusid üle 60 protsendi ning Eestis räägiti

mitte niivõrd töötusest kui tööjõu puudusest. Töötuse määr langes kiire majanduskasvu aastatel koguni 4,7 protsendini 2007. aastaks. Ülemaailmne majanduskriis näitas esimesi tõsiseid märke juba 2008. aasta teises pooles, kuid kõige kriitilisem langus toimus 2009. aastal, kui SKP võrreldes eelneva aastaga langes 14,3 protsendini. Tööturul ilmnevad majanduslanguse mõjud teatava viitajaga ning 2009. aastaks langes tööhõive määr 57,4 ning 2010. aastaks juba 55,2 protsendini, samas töötuse määr kasvas vastavalt 13,8 ja 16,9 protsendini.

2010. aastal toimunud muutused tööjõus näitasid, et tööjõupakkumine ehk tööjõu majanduslik aktiivsus püsis tööjõu nõudluse jätkuvale langusele vaatamata suur. Lisaks hõive langusele suurendas töötute arvu mitteaktiivsete arvu vähenemine, kusjuures vähenes nii õpingute tõttu kui ka heitunute mitteaktiivsete arv. Tööjõus osalemine ehk aktiivsuse määr ja majanduslikult aktiivsete inimeste arv on viimasel viie aastaga peaaegu pidevalt kas vanud, kuigi tööealine rahvastik (15-74 aastased) on aasta aastalt vähenenud. Tööjõus osalemise määra on mõjutanud ka pensioniea järk-järguline tõstmine viimasel viiel aastal. Majanduslangus ja töökohtade vähenemine on koondunud eelnevatel aastatel kiiremini ehitussektorisse ning mitmetesse töötleva tööstuse tootmisharusse, mistõttu on suurenenud struktuurne töötuse oht. Seetõttu peab varasemast enam kasutama erinevaid meetmeid ümberõppeks ning struktuursete lõhede kaotamiseks. Lähiaastatel peab soodustama struktuurse tööpuuduse alanemist nii madalaks kui võimalik. Tööturu kitsaskohtadeks on hariduslikud oskused, näiteks arvuti kasutamise, arvepidamise ja keele oskused, mistõttu haridussüsteem peaks erinevate sihtrühmadega tõhusamalt tegelema. (Viilmann 2010: 2)

2.1.2. Haridustaseme ja töökohta vastavus Eestis aastatel 1998-2010

Tehnoloogia arengu tõttu on ära kadunud palju madala kvalifikatsiooninõudega töökohti ja samal ajal loodud uusi töökohti, kus oskusteabe eeldused aina suurenevad. Prognoositakse, et aastaks 2020 on kõrghariduse nõue umbes 30%-l kõikidest töökohtadest Euroopas ja et kolmandik tööjõust nendele tingimusele ka vastab (Skill ... 2010: 1). Haritud tööjõu hulgast on keeruline leida töökohale vastavate oskuste ja teadmistega töötajaid, kvalifitseeritud inimestel pole alati neid teadmisi või oskusi, mida otsivad tööandjad, mistõttu tekib tööturul ebakõla (Kutseoskuste ... 2010).

Eestis tegutsevad välisinvestorid on kurtnud heade kutseoskuste puuduse üle (Pilvinski 2010). Ka Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi töøjõuvajaduse prognoos aastani 2017 viitab praegusest veidi suuremale vajadusele kutseharidusega töötajate järel (Töøjõuvajaduse ... 2010). Hariduse ja töö mittevastavusel on palju olulisi negatiivseid tagajärgi nii töötajale, tööandjale kui ka ühiskonnale tervikuna. Kui inimene ei saa teha oma võimetele vastavat tööd, tekib rahulolematust ja langeb motivatsioon, mis avaldub muuhulgas ka tema väheses ja/või langevas produktiivsusel. Töötulemus kannatab ka siis, kui inimesele käivad tööülesanded üle jõu. Üleharituse korral kaotab inimene palgas ja alaharituse korral peavad tööandjad töötajate koolitamisest rohkem investeerima. Selline olukord suurendab töøjõu voolavust ja töötuks jäämise riski.

Töøjõu kõrge haridustase iseenesest ei ole probleem, kuid probleem tekib siis, kui inimesed ei saa oma oskusi ja teadmisi maksimaalselt ja õigesti kasutada. Kui kõrge haridustasemega töötaja ei leia oma haridusele vastavat tööd, on ta töötuse vältimiseks nõus vastu võtma ametikoha, mis eeldab madalamat haridustaset. See aga seab raskemasse olukorda madalama haridustasemega inimesed, kes peavad asuma veelgi vähemtasuvatele ja ebastabiilsematele töökohtadele ning kes tõrjutakse lõpuks tööturult välja (Philips ja Loova 2005). Tabelist 2 on näha, et aastal 2003 oli ligikaudu 88% hõivatud meestest ja 83% naistest sellisel töökojal, mis vastas nende haridustasemele. Võrdselt madalad olid nende meeste ja naiste tasemed, kelle töökoht nõuaks kõrgemat haridust. Tervelt 10% meestest töötas kõrgemat haridustaset vajavatel ametikohtadel. Samasuguseid naisi oli hõivatutest ligikaudu 15%. Väga suur hulk kõrgelt haritud töötajaid on Eestis leppinud madalamat haridustaset nõudva töökohtaga. Positiivseks võib lugeda seda, et võrreldes 1995. ja 1999. aastaga on tasakaalustatus selles valdkonnas suurenenud.

Messina ja Lamo (2008) on haridustaseme vastavust töökohta nõuetele Eestis 1997–2003 aasta andmetel läbiviidud uuringu tulemustele tuginedes teinud järelduse, et Eestis on struktuurset mittevastavust ja töötajate üleharitust. Ilmnes, et 12,5% Eesti töövõimelisest elanikkonnast ei tööta oma erialal, vaid madalama palgaga kohtadel ehk allpool oma haridustaset. See omakorda tähendab, et Eestis eksisteerib töøjõu ning haridustaseme struktuurse osalise mittevastavuse probleem. Üleharitus puudu-

tab eelkõige vanemaid vanuserühmi. Suure staažiga töötajate haridustase on enamasti kõrge, kuid nende oskused ei vasta täielikult tööturu tänastele nõuetele, osa nende erialadest on aja jooksul kadunud. Enamik selliseid inimesi on pensionieelikud (Tur, Viilmann 2009: 8).

Tabel 2. Haridustaseme ja töökoha vastavus, (protsentides).

Haridustaseme ja töö vastavus	Kokku 1995	Kokku 1999	Mehed 2003	Naised 2003	Kokku 2003
Töö ja haridustase on kooskõlas	79,1	84	87,8	83,2	85,5
Töö nõuab kõrgemat haridustaset	5,5	4,2	2,7	2,2	2,4
Hõivatu haridustase on kõrgem kui töö nõuab	15,4	11,8	9,5	14,7	12
Kokku	100	100	100	100	100

Allikad: Tööjõud 2003: 149; Rajangu, Saar 1997: 74; Eamets *et al* 2000: 98; autori koostatud.

2010. aasta tööjõu-uuringu andmetel on Eestis üle- ja alaharitudte osatähtsused suhteliselt väikesed – 3% töötajatest on ala- ja 12% üleharitud. Nii nagu teistes riikides ohustab uuringute kohaselt ka Eestis üleharitus enam naisi - kui meestest on üleharitud keskmiselt iga kümnes, siis naistest iga kuues. Arvestades seda, et naiste haridustee on pikem, neid on kolmanda taseme hariduse omandanute hulgas rohkem kui mehi, on naiste üleharituse võimalus suurem. Alaharitud on kaks korda sagedamini meeste seas. Alaharitud mehi on Eestis ligikaudu 4% ja naisi 2%. Neid, kelle haridustase ja töö on vastavuses, on meeste hulgas enam kui naiste hulgas. 87% meestest väidab, et nende töö ja haridustase on kooskõlas, naistest vastavalt 84%. Mehed ja naised on valmis vastu võtma tööd, mis ei ole kooskõlas nende haridusega, erinevatel põhjustel. Eeldatakse, et mehed on orienteeritud karjäärile. (Mehe kodu ..., 2011: 112)

Eelnevast tulenevalt on käesoleva töö puhul huvitav analüüsida, kuidas on erineva haridustasemega inimesed tööturul hakkama saanud erinevate majandustsüklite ajal ning kas Eesti andmetel ilmneb, et eksisteerivad erinevused tööturu võimalustes erineva haridustasemega inimestel erinevates majandustsüklites. Näiteks kirjutab Aaviksoo (2010) Eesti Inimarengu Aruandes, alapeatükis „Eesti inimarengu näitajad

majanduskriisi surve all“ kitsaskohtadest, mis tõi majanduslangus endaga kaasa. Majanduslangus on suurendanud hariduslikku ebavõrdsust. Suur kõrgharitute osakaal Eesti tööjõus, kuid samas madal tootlikkus ja vähene lisandväärtus töötaja kohta viitab kõrghariduse kvaliteedi probleemidele ja nn formaalsele üleharitusele. Maa- piirkondades elavad ja madala haridustasemega perede lapsed jätkavad õpinguid ülikoolis väiksema tõenäosusega võrreldes suurema linna gümnaasiumi noortega ning kõrgharidusega vanemate lastega (Aaviksoo, 2010). Samuti toob Kilvits (2008) oma kirjutises välja, et piiratud majanduslike võimalustega peredes on lastel oluliselt vähem võimalusi edasi jõuda. Nii toodab harimatus uut harimatust ja vaesus uut vaesust. Uuringud on näidanud, et vaesuses üles kasvanud lapsed töötavad nagu nende vanemadki madalapalgalistel töökohtadel või elatuvad riigitoetustest ning nende elu on vilets pensionipõlveski. Vaesesse perre sündinud laps võtab üle vanemate väärtushinnangud, mõtlemis- ja elulaadi, mis toodavad vaesust. (Kilvits 2008: 224).

Kokkuvõttes tuleb märkida, et vaadeldud aastate jooksul on Eestis suurenenud kõrgema haridustasemega potentsiaalse tööjõu pakkumine. Viimasel aastakümnel on oluliselt muutunud erinevate inimeste töehõive võimalused madalat kvalifikatsiooni nõudvatel töökohtadel kasvab harituma tööjõu osakaal ja madala kvalifikatsiooniga tööjõud tõrjutakse järk-järgult hõivest välja. Palju madala kvalifikatsiooninõudega töökohti on ära kadunud ja samal ajal loodud uusi töökohti, kus oskusteabe eeldused aina suurenevad. Samas on kutseharidusega töötajaid raske leida, seda ka haritud tööjõu hulgast, kellel oleksid nõutavale tööle vastavad oskused ja teadmised. Kui kõrge haridustasemega töötaja ei leia oma haridusele vastavat tööd, on ta töötuse vältimiseks nõus vastu võtma ametikoha, mis eeldab madalamat haridustaset. See aga seab raskemasse olukorda madalama haridustasemega inimesed, kes peavad asuma veelgi vähemtasuvatele ja ebastabiilsematele töökohtadele ning kes tõrjutakse lõpuks tööturult.

2.2. Madala haridustasemega inimeste hõive Eestis aastatel 1998-2010

2.2.1. Madala haridustasemega inimeste hõive muutused erinevates majandustsüklites aastatel 1998-2010

Käesolevas peatükis võetakse vaatluse alla madala haridustasemega inimeste tööhõive aastatel 1998–2010, et võrrelda nende hõive võimalusi võrreldes kõrgemalt haritud tööjõu hõive võimalustega ning vaadelda, kuidas on madala haridustasemega inimeste võimalused muutunud erinevate majandustsüklite tingimustes.

Tabelis 3 on toodud erineva haridustasemega inimeste tööhõive määrad aastatel 1998–2010. Tabelist nähtub, et kõige madalam tööhõive määr on ootuspäraselt esimese taseme või madalama haridusega inimestel ja kõige kõrgem tööhõive määr kolmanda taseme haridusega inimestel. Esimese taseme haridus jaguneb omakorda algharidusega või algharidusega ning põhiharidusega või põhiharidusega kutsehariduse omandanud inimeste gruppideks. Tööhõive määr on äärmiselt madal algharidusega või algharidusega inimeste seas, ulatudes 1998. aastal vaid 10,2 protsenti ja isegi kiire majanduskasvu aastatel jäi tööhõive määr 11-12 protsenti piiresse ning 2010. aastal langes selle grupi tööhõive määr vaid 4,6 protsendini. Samas põhiharidusega või põhiharidusteta kutsehariduse omandanud inimeste grupis kõigub tööhõive määr vaadeldud aastate jooksul 26 ja 33 protsenti vahel. Nende numbrite tõlgendamisel tuleb arvestada et vaatluse alla on võetud vanusevahemik 15-74 aastat, mis tähendab, et siia kuulub suhteliselt palju noori inimesi, kes kõik ei ole veel oma haridusteed lõpetanud, kuid erinevatel põhjustel võivad olla ajutiselt hõivesse sisenenud ning samuti kuulub siia haridustaseme gruppi ka suhteliselt rohkem vanemaalisi (pensioniiiga kuni 74. aastased) inimesi, kes osalevad tööturul osajaga ja/või suhteliselt vähemnõudlikel madala kvalifikatsioonilistel töökohtadel. Tabelit analüüsites näeme, et mida kõrgem on inimeste haridustase, seda kõrgem on tööhõive määr. Kui teise taseme haridusega inimeste tööhõive määr kõigub vaadeldud aastate jooksul vahemikus 57-69 protsenti, siis kolmanda tasemega inimeste tööhõive määr on vahemikus 72-80 protsenti. Kõige kõrgemad hõive määrad on kõrghariduse, magistri- ja doktorikraadiga inimestel, olles näiteks 1998. aastal 80,4 protsenti ning

Tabel 3. 15-74. aastaste tööhõive määr haridustasemetel lõikes aastatel 1998-2010.

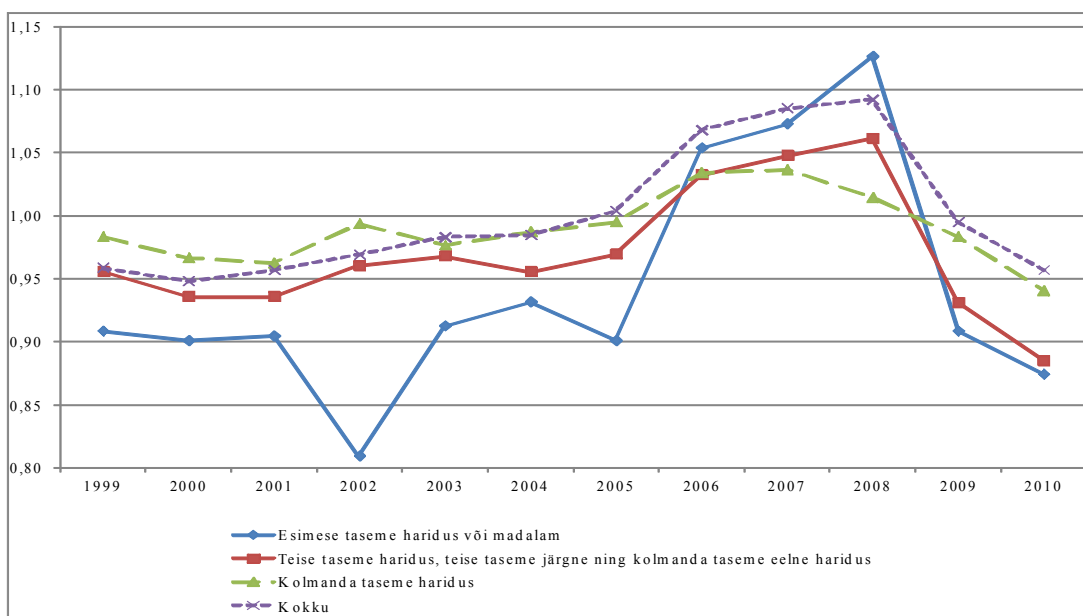
Haridustase	Baas- aasta	Ülemaailmse finantskriisi ja nn Vene kriisi aastad			Mõõduka kasvu aastad			Kiire majanduskasvu aastad			Ülemaailmse majanduskriisi aastad		
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Esimese taseme haridus või madalam	26,2	23,8	23,6	23,7	21,2	23,9	24,4	23,6	27,6	28,1	29,5	23,8	22,9
... alghariduseta, algharidus	10,2	7,0	8,9	9,2	6,2	9,5	9,9	6,6	8,4	10,9	11,6	9,2	4,6
... põhiharidus, kutseharidus põihariduseta noortele	31,8	29,4	28,3	28,1	26,0	28,2	28,6	27,8	32,4	32,0	33,1	26,9	26,3
Teise taseme haridus, teise taseme järgne ning kolmanda taseme eelne haridus	65,2	62,3	61,0	61,0	62,6	63,1	62,3	63,2	67,3	68,3	69,2	60,7	57,7
... kutseõpe põhihariduse baasil	56,1	56,1	54,8	51,5	53,1	53,5	55,7	53,9	55,9	55,3	56,2	48,4	44,1
... üldkeskharidus	61,7	57,3	56,4	57,4	58,2	59,3	58,4	59,4	62,0	62,9	64,2	57,0	54,2
... kutsekeskharidus põhihariduse baasil	75,5	70,9	67,9	66,7	68,5	70,0	68,3	71,9	78,9	79,6	80,0	66,6	65,3
... kutsekeskharidus keskhariduse baasil	73,2	70,7	68,5	70,8	71,9	71,9	70,2	69,8	75,5	78,1	77,9	65,6	59,1
... keskeriharidus põhihariduse baasil	68,3	67,0	65,6	64,6	68,5	68,1	66,5	67,6	71,4	72,8	72,0	66,0	62,2
Kolmanda taseme haridus	77,0	75,7	74,4	74,1	76,5	75,2	76,0	76,6	79,6	79,8	78,1	75,7	72,4
... keskeriharidus keskhariduse baasil	71,6	70,4	71,2	71,3	70,4	68,9	70,6	71,4	75,5	75,3	73,8	70,1	68,6
... kõrgharidus, magistri- ja doktorikraad	80,4	78,9	76,4	75,9	80,1	78,9	79,0	79,1	81,5	81,9	79,8	78,0	73,9
Kokku	57,7	55,3	54,7	55,2	55,9	56,7	56,8	57,9	61,6	62,6	63,0	57,4	55,2

Märkus: halliga on varjutatud need lahtrid, kus vastava grupi tööhõive määr on väiksem kui 50%, tumedas kirjas tähistatud need grupid, kus tööhõive määr on 70% ja rohkem.

Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

tõustes 2006-2007. aastal vastavalt 81,5 ja 81,9 protsendini, samas majanduslikult keerulisematel aegadel jäi selle grupi hõive siiski kõrgeks, langes näiteks 2001. aastal 75,9 ja 2010. aastal 73,9 protsendini. Antud analüüsist on näha, et teoreetilises osas tutvustatud inimkapitali ja duaalsete tööturgude teooriate põhiseisukohad, et kõrgemalt haritud inimestel on keskmiselt paremad tööhõive võimalused leiavad Eesti andmetel kinnitust ja seda sõltumata majandustsüklist.

Vaadeldes eelmises peatükis kirjeldatud nelja perioodi võime tabeli 3 ja joonise 4 põhjal tõdeda, et perioodil 1999-2000/2001 langesid praktiliselt kõikide haridusgruppide tööhõive määrad, samas kestis langus osadel gruppidel kuni 2000. aastani, kuid osadel gruppidel koguni 2002. aastani. 2002. aastal alustasid Eesti ettevõtted erinevates piirkondades töötajate massilist töölt vabastamist, näiteks Tallinna Vesi, Tallinna Küte. Samuti toimusid suurte töökollektiivide koondamised nagu näiteks Viru Kalatööstuses (Gamzejev 2003) ja Silmetis (Soolep 2002). Samas töölt vabastatud töötajatele hakati maksma 2003. aastal töötuskindlustushüvitist, mis andis võimaluse mingigi sissetuleku töö kaotanutele, seda eriti madala haridustasemega inimestele, kes omakorda ei püüdnudki tööd otsida.



Joonis 4. Tööhõive määrade kasvutempod aastatel 1999-2010 erineva haridustaseme töötajate lõikes võrreldes 1998. aastaga.

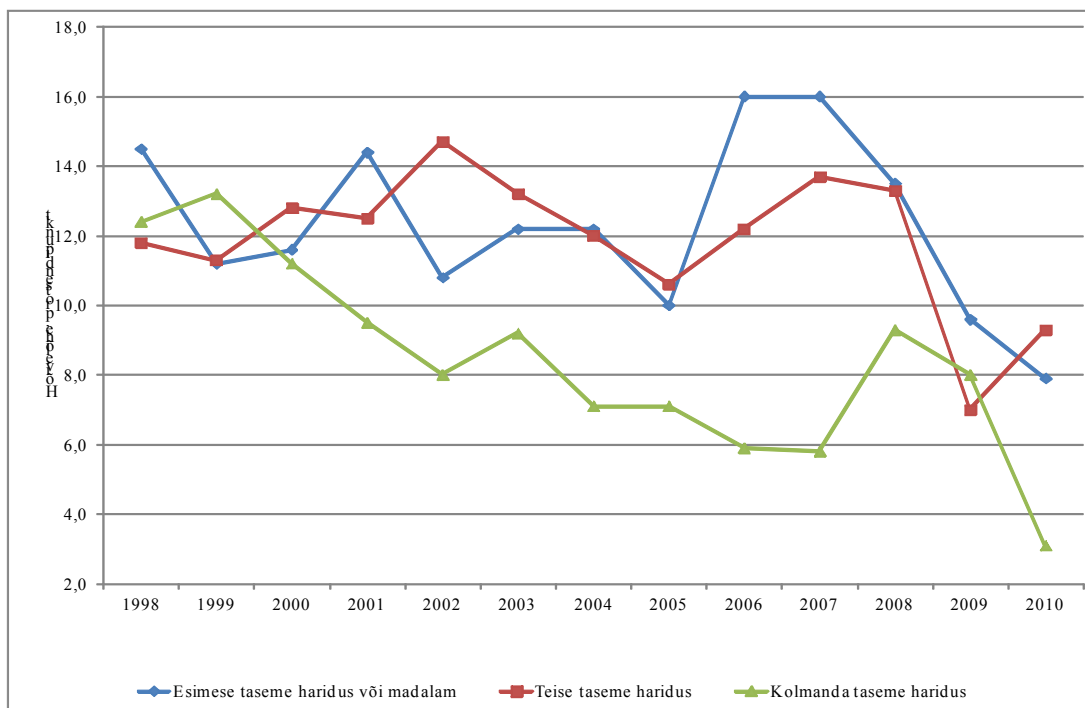
Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Mõõduka kasvu aastatel 2001-2005 taastus enamike haridusgruppide tööhõive määr 1999. aasta tasemele. Nimetatud aastatel kasvas eelkõige teise ja kolmanda taseme haridusega inimeste tööhõive, mida võib põhjendada sellega, et enam nõutavamaks sai suuremate oskuste, teadmistega inimesed, kellel oli olemas juba ka kõrgem kvalifikatsioon. Näiteks töötlevas tööstuses (elektrikud, gaasi-veevarustuse töötajad, samuti oskustöölised ehitajad) (Viilmann 2010: 6). Kiire majanduskasvu aastatel kasvasid kõikide haridusgruppide tööhõive määrad, kuid nagu jooniselt 4 näha on, olid kasvutempod erinevad. Ülemaailmse majanduskriisi mõjud hakkasid tööhõives avalduma eelkõige 2009. aastal ning 2010. aastaks oli tööhõive määr langenud kõikide haridustasemete lõikes vaadeldud perioodi kõige madalamale tasemele (v.a esimese taseme haridusega inimeste grupis, kus tööhõive olukord oli veelgi raskem 2002. aastal). Ülemaailmse majanduslanguse aastatel kasvas töötute arv jõudsalt kõikide haridustasemete juures ning paljudes sektorites (eriti nt ehitussektoris), mis majanduslanguse tingimustes oluliselt kokku tõmbusid, ei olnud ka teise ja kolmanda taseme haridusega inimestel võimalik oma töökohti säilitada (vt ka ptk 2.3, kus on toodud ära täpsem tööpuuduse analüüs aastatel 1998-2010). Jooniselt 4 ja lisast 3 on ka näha, et kõige rohkem on erinevatel aastatel toimunud muutusi just esimese taseme haridusega grupis, samas kui teise ja kolmanda taseme haridusega inimeste tööhõive määrad on olnud erinevatel majandusperioodidel märksa stabiilsemad.

2.2.2. Madalama haridustasemega inimeste tööhõive võimalused lähtuvalt soost ja rahvusest aastatel 1998-2010

Analüüsides meeste ja naiste tööhõive määrasid lähtuvalt nende hariduslikust tasemest võime täheldada, et kõikidel haridustasemetel on meeste tööhõive määrad suuremad kõikidel vaadeldud aastatel kui naiste tööhõive määrad. Joonisel 5 on toodud meeste ja naiste hõivelõhed (meeste tööhõive määr miinus naiste tööhõive määr) haridustasemete lõikes (vt ka lisas 4, kus on esitatud meeste ja naiste tööhõive määrad haridustasemete lõikes). Näeme, et tööhõive määrade erinevused 1998. aastal olid meeste ja naiste lõikes suured sõltumata haridustasemest, ulatudes 11,8 protsendipunktist kuni 14,5 protsendipunktini. Jooniselt on näha, et seejärel on oluliselt

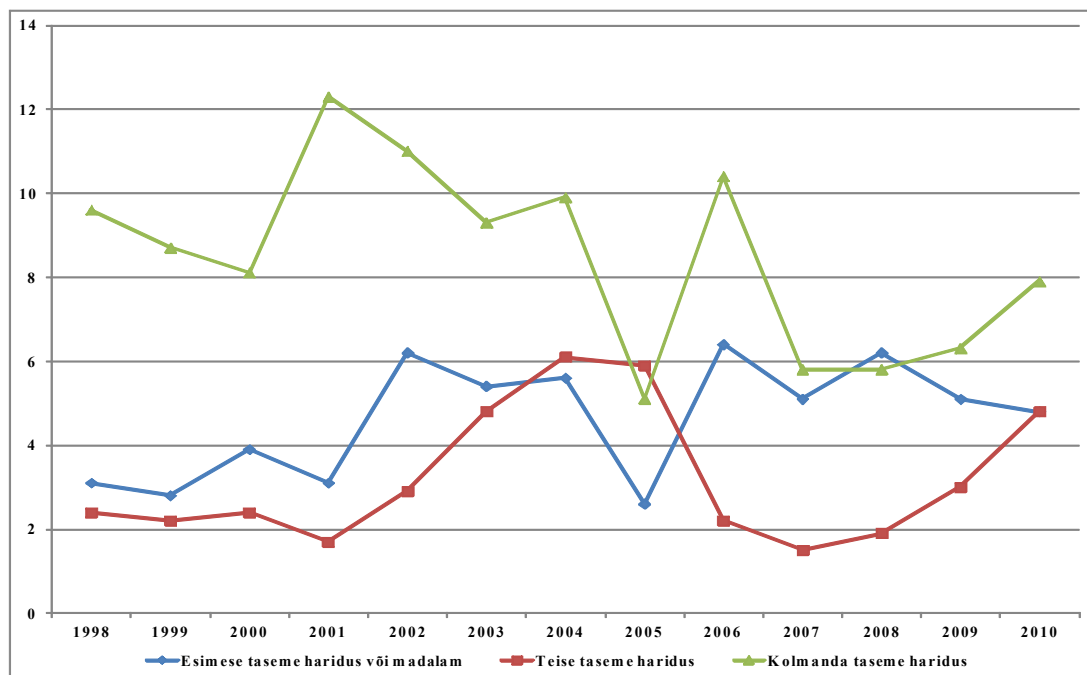
vähenenud meeste ja naiste tööhõive määrade erinevused kolmanda haridustasemega inimeste grupis ning aastaks 2010 on see kõigest 3,1 protsendipunkti. Teise taseme hariduse puhul on teatav tõus hõivelõhes olnud nii ülemaailmse kriisi aastatel 1999-2001/2002 ning seejärel on toimunud teatav hõivelõhe vähenemine mõõduka majanduskasvu aastatel ning uus hõivelõhe suurenemine kiiretel majanduskasvu aastatel. Viimasel vaadeldud perioodil võime ka antud grupis täheldada hõivelõhe vähenemist, mis on tingitud eelkõige meeste tööhõive võimaluste halvenemisest. Madalaima haridustasemega inimeste grupis on toimunud muutused oma olemuselt sarnased teise taseme haridusega inimestele, kuid siin on muutused üle aastate liikuvad ning muutuste amplituudid suuremad. Jooniselt 5 on näha, et päris sarnast mustrit erinevate majandustsüklite puhul erinevate haridustasemetega inimeste lõikes ei ole võimalik välja tuua, kuigi tuleb tõdeda, et mõõduka majanduskasvu aastatel tööhõive lõhed vähenesid kõikide haridustasemete lõikes ning sama tendents on täheldatav ka perioodi lõpus ülemaailmse majanduskriisi aastatel. Lisas 5. on toodud ka meeste ja naiste tööhõivemäärade kasvutempod võrreldes eelneva aastaga. Lisast 4 on näha, et kõige suuremad aastased muutused on toimunud madalama haridustasemega grupis, nt 2006. aastal võrreldes 2005. aastaga kasvas esimese haridustasemega meeste hõive koguni 24%. Madala haridustasemega tööjõu kasvu nii meeste kui naiste seas võib üheks põhjuseks lugeda ehitussektori jõudsat arengut, kui märkimisväärselt kasvas tööjõu nõudlus ehitussektoris. Nõutud olid ehitusmehed (naised), olenemata haridustasemest, samuti pakuti nii uus- kui ka vanematele ehitistele haldusteenust (Tur, Viilmann 2007: 8). Samuti laienesid paljud teised majandussektorid ning tööjõu puuduse tingimustes leidsid tööd nii madalamalt haritud inimesed kui ka inimesed, kes olid väga pikaajalised töötud või vahepealsetel aastatel üldse tööturult eemal olnud inimesed (Tur, Viilmann 2007: 6). Samas on ka hõive määrade langused olnud kõige suuremad esimese haridustasemega inimeste grupis, kus näiteks 2009. aastal võrreldes 2008. aastaga langes meeste hõive 21 protsendini. Teistes haridustasemete gruppides on hõive määrade muutused olnud märksa tagasihoidlikumad, ulatudes näiteks kolmanda haridustasemega inimeste puhul 5-6 protsendini nii hõive määrade kasvu kui languse puhul.



Joonis 5. Meeste ja naiste hõive lõhed haridustasemete lõikes aastatel 1998–2010, protsendipunkti.

Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Analüüsidest eestlaste ja mitte-eestlaste hõive määrade erinevusi sõltuvalt nende haridustasemest (vt joonis 6) võib täheldada, et hõivelõhed on märksa väiksemad kui meeste ja naiste hõivelõhed ulatudes maksimaalselt 12,3 protsendipunktini 2001. aastal kolmanda taseme haridusega inimeste grupis (vt ka lisa 6, kus on toodud eestlaste ja mitte-eestlaste tööhõive määrad erinevate haridustasemete lõikes). Jooniselt 6 võib täheldada, et kõige suuremad hõivelõhed eestlaste ja mitte-eestlaste vahel on kolmanda taseme haridusega inimeste grupis, samas kui esimese ja teise taseme haridusega inimeste grupis olid hõivelõhed suhteliselt väiksemad perioodi algusaastatel ning kasvasid madalas tempos kuni 2004. aastani. 2005. aastast alates on teise taseme haridusega inimeste hõivelõhed vähenenud perioodi algtasemele sarnaseks ning hakanud kasvama jällegi ülemaailmse majanduskriisi aastatel. Samas on esimese taseme haridusega inimeste grupis 2005. aastast eestlaste ja mitte-eestlaste hõivelõhed olnud 6 protsendipunkti juures ning vähesel määral vähenenud viimastel majanduskriisi aastatel.



Joonis 6. Eestlaste ja mitte-eestlaste hõive lõhed haridustasemete lõikes aastatel 1998 – 2010, protsendipunkti.

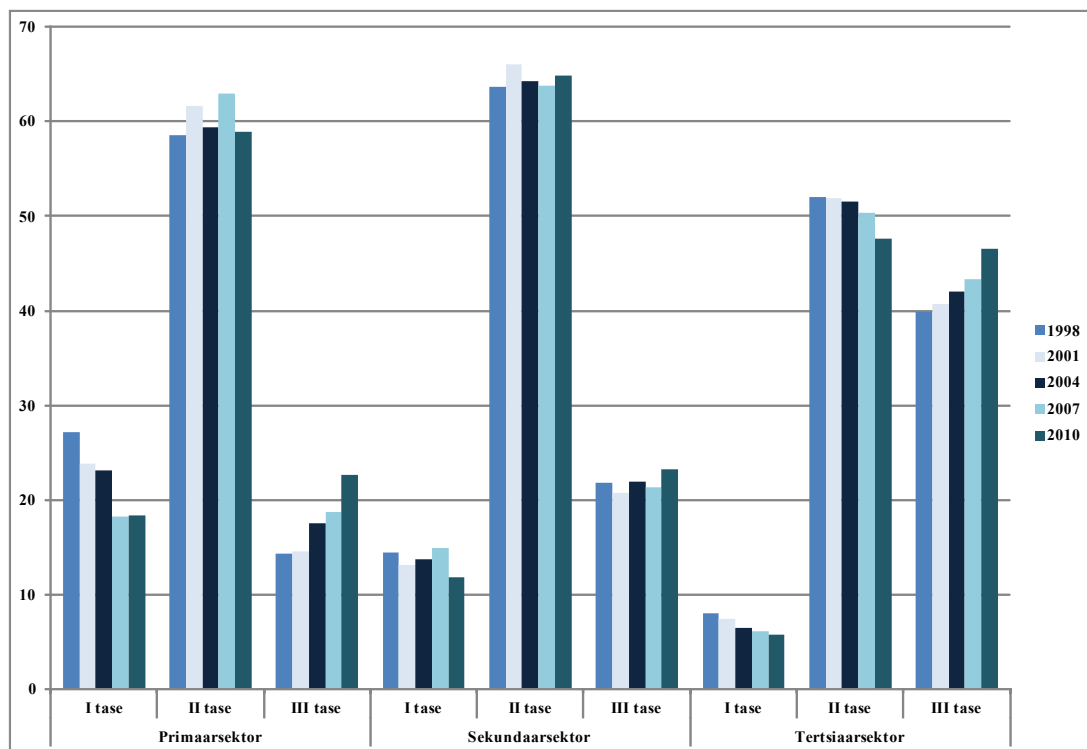
Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Jooniselt 6 on ka näha, et eestlaste ja mitte-eestlaste hõivelõhede muutumistes ei ole võimalik väga selgeid mustreid erinevate haridustasemete lõikes täheldada. Kui ülemaailmse finantskriisi ja nn Vene kriisi aastatel hõivelõhed kahes madalamas haridustaseme grupis 2000. aastaks natuke tõusid ja järgnevalt vähenesid, siis täpselt vastupidine tendents on täheldatav kolmanda taseme haridusega grupis. Tööhõivemäära langus mitte-eestlaste madala haridustasemega tööjõu seas ülemaailmse finantskriisi aastatel, võib seotud olla koondamiste-vallandamiste lainega Ida-Virumaal, kus on enamuses muukeelne elanikkond. Näiteks Viru Kalatööstus mis andis tööd 2002. aasta algul ligi 660-le töötajale, lõpetas lepingud peaaegu poolte töötajatega (Eilart 2002). Mõõduka kasvu aastatel kasvas hõivelõhe teise taseme haridusega inimeste grupis ning esimese ja kolmanda taseme haridusega inimeste gruppides võime täheldada langustendentsi. Samasugust erinevust gruppide hõivelõhes võime täheldada ka kiire majanduskasvu aastatel. Ülemaailmse majanduskriisi aastatel näeme, et nii teise kui kolmanda taseme haridusega inimeste grupis on eestlaste ja mitte-eestlaste hõivelõhed kasvanud, samas kui madalama taseme haridusega ini-

mestel pigem mõningal määral vähenenud. Nende muutuste taga on kindlasti osaliselt majandusstruktuuri muutused erinevatel tsüklitel ning inimeste võimalused tööturul ei sõltu mitte ainult kõrgemast omandatud haridustasemest vaid kindlasti ka konkreetsest valdkonnast, milles haridus on omandatud ning lisaks sellele ka erinevatest kogemustest, oskusest, kvalifikatsioonist, täiendõppes osalemisest jm, mis lisaks konkreetsele haridustasemele määravad ära inimeste võimalused tööturul. Kindlasti on oluliseks teguriks ka mitte-eestlaste eesti keele oskuse tase ja seeläbi võimalused teatavatel ametikohtadel tööd leida.

2.2.3. Madala haridustasemega hõivatute jaotus majandussektorite, majandusharude ja ametialade lõikes aastatel 1998-2010

Järgnevalt vaatleme hõivatute jaotust sõltuvalt haridustasemest erinevate majandussektorite ja majandusharude lõikes. Joonisel 7 on näha, kuidas on muutunud hõivatute hariduslik osakaal erinevates majandussektorites vaadeldud ajaperioodi jooksul (joonisel on kujutatud iga majandustsükli viimane aasta). Jooniselt on näha, et primaarsektoris on üle vaadeldud aastate vähenenud esimese taseme haridusega inimeste osakaal ning kasvanud kolmanda taseme haridusega inimeste osakaal. Teatavoid kõikumisi võib täheldada teise taseme haridusega inimeste osakaalus, kuid need ei ole olnud järjepidevalt sama suunaga muutused. Sekundaarsektoris on teatavad muutused aastate lõikes küll täheldatavad, kuid olulisi tendentse ühe või teise grupi osakaalu suurenemise/vähendamise kohta pole võimalik välja tuua. Tertsiaarsektori puhul on jooniselt võimalik näha teatavat esimese ja teise taseme haridusega inimeste osakaalu vähenemist üle aastate ning kolmanda taseme haridusega inimeste osakaalu tõusu. Majandustsüklite lõikes väga olulisi tähelepanekuid ei ole antud joonise põhjal võimalik teha ning seetõttu vaatleme detailsemalt majandusharudes toimunud muutusi.



Joonis 7. Hõivatute hariduslik jaotus erinevate majandussektorite lõikes aastatel 1998-2010, osakaal protsentides kogu hõivatutest antud majandussektoris.

Allikas: Eesti Statistikaamet tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Tabelist 4 on näha, et majandusharud võib jaotada kahte suuremasse gruppi sõltuvalt sellest, kui suur on konkreetses majandusharus madalaima haridustasemega inimeste osakaal. Hõivatute haridustase on suhteliselt madal põllumajanduses ja ehituses (esimese taseme haridusega inimeste osakaal 20 protsendi lähedal ning kolmanda tasemega inimeste osakaal u 10-25 protsendi lähedal). Huvitav on jälgida, et kui 1998-2001. aastani oli põllumajanduses hõivatutest veel üle 20 protsendi ning ehituses 12-15 protsenti esimese taseme haridusega inimesi, siis vaadeldud perioodi lõpuks oli mõlemas majandusharus esimese taseme haridusega inimesi u 18 protsenti. Samas on põllumajanduses tõusnud kolmanda taseme haridusega inimeste osakaal ning nende inimeste osakaal ehituses kahanenud, olles 2010. aasta lõpuks kasvanud põllumajanduses 23 ja ehituses 19 protsendini. Suhteliselt kõrge esimese taseme haridusega töötajate osakaalu võime täheldada ka majutuses ja toitlustuses, mäetööstuses, haldus- ja abitegevustes ning töötlevas tööstuses. Kinnisvaraalase tegevuse puhul on suhteliselt kõrge esimese taseme haridusega inimeste osakaal ning

kui vaadeldud perioodi alguses oli kolmanda taseme haridusega inimeste osakaal u 30 protsendi juures, siis perioodi lõpuks on see kasvanud üle 40 protsendi. Nimetatud kasv on tulnud eelkõige esimese taseme haridusega inimeste osakaalu vähenemisest. Muudes majandusharudes on esimese taseme haridusega inimeste osakaal vaadeldud perioodi jooksul olnud keskmiselt alla 10 protsendi (mõningatel üksikutel aastatel on see olnud teatud harudes ka üle 10 protsendi, täpsem info lisas 7) ning sõltuvalt teise ja kolmanda taseme haridusega inimeste osakaalust on näha majandusharude paigutus tabelis 4. Tabeli põhjal näeme, et kõige kõrgema haridustasemega majandusharudeks võib õigustatult pidada haridust ning kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevust.

Kui vaadelda erinevate haridustasemega inimeste osakaalude muutusi üle vaadeldava ajaperioodi (vt lisa 7), siis võib välja tuua, et kõige enam on vähenenud esimese taseme haridusega inimeste osakaal hariduses (49% võrreldes 1998. aastaga) tervishoius (45%), põllumajanduses (32%), aga ka veonduses (25%) ning töötlevas tööstuses (21%); teise taseme haridusega inimeste osakaal on vähenenud enam avalikus halduses (36%), finantstegevuses ning hariduses (23%). Kõige kõrgemad osakaalude kasvud on olnud kolmanda taseme haridusega inimeste hulgas põllumajanduses (kasv 59% võrreldes 1998. aastaga), muudes tegevusalades (54%), kinnisvaralases tegevuses (48%), avalikus halduses (43%) ning energeetikas (40%).

Selleks, et analüüsida inimkapitali väärtustamist tööturul vaatleme järgnevalt ka erineva haridustasemega inimeste ametialasid. Inimkapitali teooriat arvesse võttes võiks eeldada, et kõrgema haridustasemega inimesed töötavad rohkem vastustust ja oskusi/kvalifikatsiooni nõudvatel töökohtadel ning madalamalt haritud inimesed on hõivatud eelkõige madalat kvalifikatsiooni eeldatavates ametites. Traditsiooniliselt jaotatakse ametikohad lähtuvalt haridusest ja kvalifikatsioonist järgmistesse gruppidesse (Statistikaameti klassifikaatorite nimistu): 1) kõrgelt haritud (*non-manual workers*) „valgekraed“, kelleks on seadusandjad ja juhid, tippspetsialistid; 2) madalalt haritud (*non-manual workers*) „valgekraed“: keskastme spetsialistid, ametnikud, teenindus ja müügitöötajad; 3) kõrgelt haritud (*manual workers*) „sinikraed“: põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised oskus- ja käsitöölised; 4) madalalt haritud (*manual workers*) „sinikraed“: seadme- ja masinaoperaatorid, lihttöölised.

Tabel 4. Tööjõu hariduslik jaotus erinevate majandusharude lõikes Eestis aastatel 1998-2010 (vaadeldud perioodi keskmine tase).

Erineva haridustasemega inimeste osakaalud	I taseme haridusega töötajate osakaal kuni 10%	I taseme haridusega töötajate osakaal 10-20%
II taseme haridusega inimeste osakaal u 60-70%, III taseme haridusega inimeste osakaal u 10-20%		Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük* Ehitus
II taseme haridusega inimeste osakaal üle 70%, III taseme haridusega inimeste osakaal u 20%		Majutus ja toitlustus Mäetööstus
II taseme haridusega inimeste osakaal u 60-70%, III taseme haridusega inimeste osakaal u 20-30%	Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont Veondus ja laondus	Haldus- ja abitegevused Töötlev tööstus
II taseme haridusega inimeste osakaal u 50-60%, III taseme haridusega inimeste osakaal u 20-30%	Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine**	
II taseme haridusega inimeste osakaal u 40-50%, III taseme haridusega inimeste osakaal u 30-40%	Elektrienergia, gaasi, auruga varustamine** Info ja side Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	Kinnisvaraalaane tegevus
II taseme haridusega inimeste osakaal u 30-40%, III taseme haridusega inimeste osakaal u 50-60%	Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus Finants- ja kindlustustegevus Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	
II taseme haridusega inimeste osakaal u 20-30%, III taseme haridusega inimeste osakaal u 60-70%	Haridus Kutse-, teadus- ja tehnikalaane tegevus	

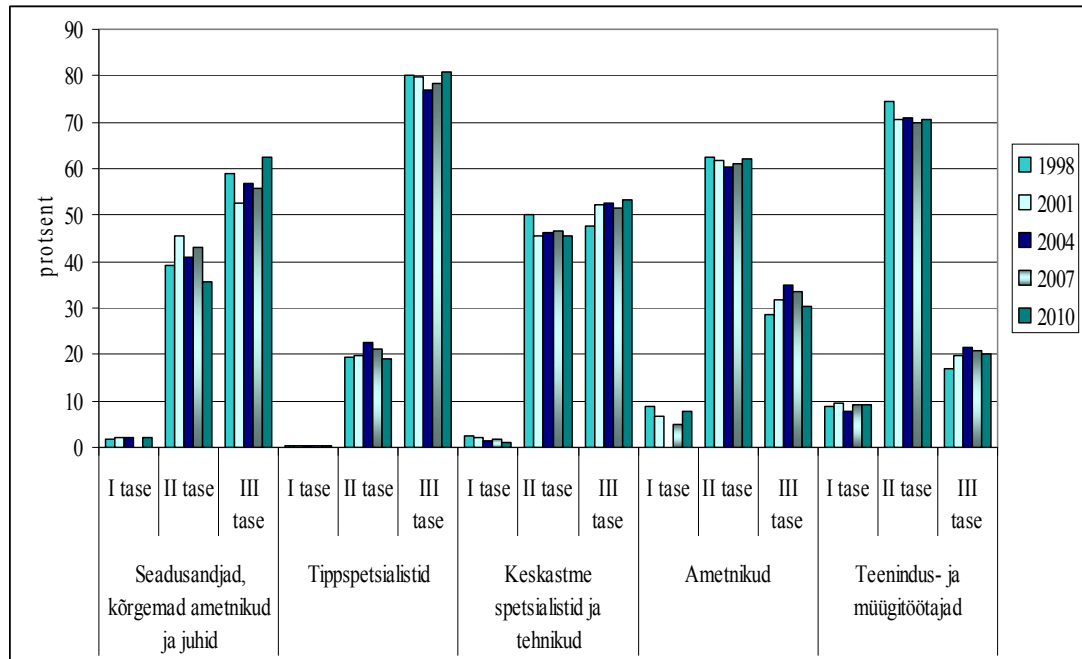
Märkused: Veevarustuse; kanalisatsiooni; jäätme- ja saastekäitluse puhul on Statistikaametil avaldatud vaid II taseme haridusega inimeste osakaal (u 60-70%) ning puuduvad andmed I ja III tasemeharidusega inimeste osakaalu kohta; muude tegevusalade puhul on erinevat tööjõu hariduslike osakaalude muutused väga suured aastate lõikes ja seetõttu pole seda gruppi tabelisse lisatud. * - põllumajanduses oli vaadeldud perioodi alguses I taseme haridusega töötajaid enam kui 20%, kuid hilisematel aastatel on nende osakaal langenud vahemikku 10-20%. ** - elektrienergia tootmises on toimunud suured muutused vaadeldud perioodil II ja III taseme haridusega inimeste osakaalu lõikes ning III taseme haridusega inimeste osakaal on tõusnud 31% kuni 44%.

Allikas: Eesti Statistikaamet tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Jooniselt 8 on näha, et esimesse gruppi kuuluvate ametialade puhul on vaid marginaalne hulk (maksimaalselt 2,5 protsenti vastaval ametikohal hõivatutest) töötavatest inimestest esimese taseme haridusega. Samas nende hõivatust antud ametialal on

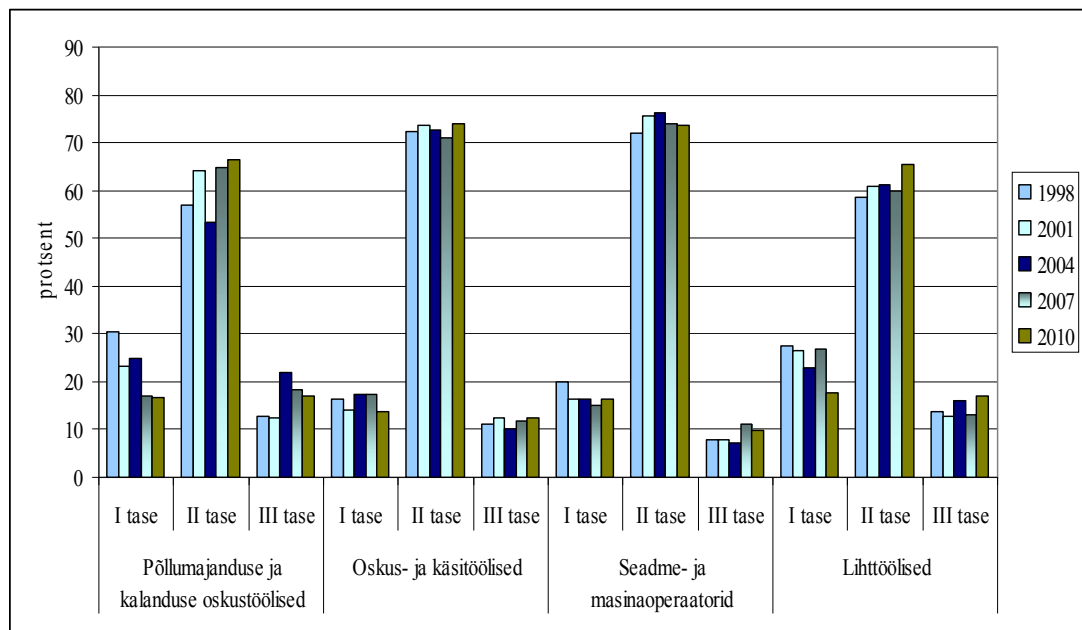
võimalik põhjendada nt Eestis tegutsevate väikeettevõtete rohkusega, kus ka madalalt haritud inimene võib olla ettevõtte juht ja/või spetsialist. Natukene kõrgem (ulatuses maksimaalselt kuni 10 protsendini) on esimese taseme haridusega inimeste osakaal madalalt haritud „valgekraede“ - ametnike ja teenindus- ning müügitöötajate – grupis. Kui seadusandjate, juhtide ja tippspetsialistide puhul on kõige rohkem nendel ametialadel hõivatutest kolmanda taseme haridusega, siis teise ja kolmanda taseme haridusega inimeste osakaal võrdsustub keskastme spetsialistide grupis ning teise taseme haridusega inimeste osakaal kasvab ametnike ja teenindus- ja müügitöötajate grupis. Siiski võib kõiki neid ametikohti duaalsete tööturgude teooriast lähtuvalt pidada esmasel tööturul asuvateks töökohtades, mida iseloomustab suhteliselt stabiilsem hõive ja kõrgemad palgad, soodsamad töötingimused (vt ptk 1.2.2) ning Eesti andmeid analüüsid on näha, et erinevates majandustsüklites nendel ametialadel töötanud inimeste arv on olnud suhteliselt stabiilne või isegi kohati kasvav (vt lisa 8). Lisast 8 ilmneb, et kui vaadeldud perioodil on seadusandjate ja juhtide arv vähenenud 16,8 tuhande inimese võrra ning keskastme spetsialistide arv 11,8 tuhande võrra, siis näiteks tippspetsialistide hulk on kasvanud 42 tuhande inimese võrra.

Vaadeldes „sinikraede“ hariduslikku jaotust, näeme, et suurenenud on esimese taseme haridusega inimeste osakaal ning oluliselt vähenenud kolmanda taseme haridusega inimeste osakaal ning kõikides gruppides moodustavad enamiku teise taseme haridusega inimesed (vt joonis 9). Suhteliselt rohkem on madalaima haridusega inimesi põllumajanduse ja kalanduse oskustöölise seas, kuigi üle aastate nende proportsioon on märkimisväärselt vähenenud, ning ka lihttöölise seas. Neid ametialasid võib duaalsete tööturgude teooria järgi pidada teisesel tööturul asuvateks ametialadeks, mida iseloomustavad ebastabiilsem hõive ja madalamad palgad, ebasoodsamad töötingimused (vt ptk 1.2.2).



Joonis 8. „Valgekraede“ ametikohtadel hõivatute hariduslik jaotus 1998-2010, osakaal protsentides kõikidest hõivatutest antud ametiala.

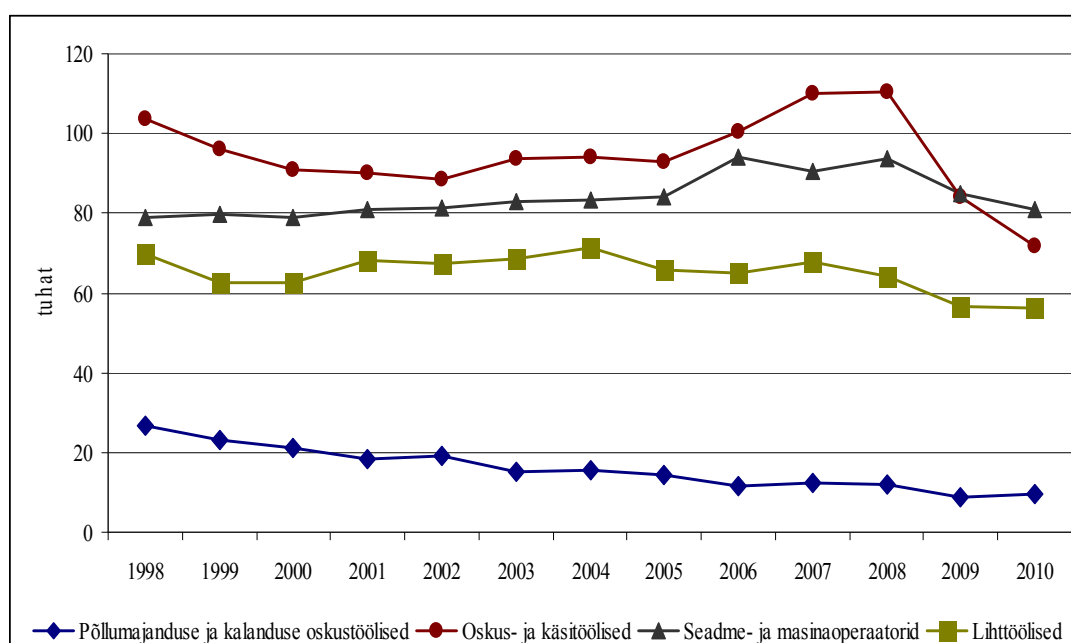
Allikas: Eesti Statistikaamet tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.



Joonis 9. „Sinikraede“ ametikohtadel hõivatute hariduslik jaotus 1998-2010, osakaal protsentides kõikidest hõivatutest antud ametiala.

Allikas: Eesti Statistikaamet tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Jooniselt 10 (vt ka lisa 8) ilmneb, et teisesel tööturul asuvate ametite puhul on hõivatute arv märksa olulisemat muutunud lähtuvalt majandustsüklidest ning eriti just viimase ülemaailmse majanduskriisi aastatel. Võrreldes 1998. aastaga on hõivatute arv langenud peaaegu kõikidel ametialadel (v.a seadme- ja masinaoperaatorite puhul, kus hõivatute arv kasvas 1,9 tuhande inimese võrra) ning kõige suurem langus on vaadeldud perioodil olnud oskus- ja käsitöölise grupis, kus hõivatute arv on vähenenud 31,7 tuhande inimese võrra. Tulemuste tõlgendamisel ei saa üks-üheseid järeldusi teha, kuna osa muutustest on vaadeldud perioodi jooksul tulenenud ka majandusstruktuuri muutustest ja kõik hõivatute arvu muutused ei ole tingitud ainult erinevatest majandustsüklidest.



Joonis 10. „Sinikraede“ ametikohtadel hõivatute arv aastatel 1998-2010, tuhat inimest.

Allikas: Eesti Statistikaamet tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Kokkuvõttes tuleb märkida, et Eesti andmetel leiab kinnitust nii inimkapitali kui duaalsete tööturgude teooria põhiseisukohad. Üle vaadeldud aastate on madalamalt haritud inimeste (sh nii meeste-naiste kui ka eestlaste ja mitte-eestlaste hulgas) tööhõive määrad olnud madalamad kui kõrgemalt haritud inimestel, samuti on erinevad majandustsüklilised kõikumised muutnud madala haridustasemega inimeste hõive võimalused märksa ebastabiilsemateks kui kõrgemalt haritud inimestel. Kõige roh-

kem on erinevatel aastatel toimunud muutusi just esimese taseme haridusega grupis, samas kui teise ja kolmanda taseme haridusega inimeste tööhõive määrad on olnud erinevatel majandusperioodidel märksa püsivamad.

2.3. Madala haridustasemega inimeste töötus Eestis aastatel 1998-2010

2.3.1. Madala haridustasemega inimeste töötuse muutused erinevates majandustsüklites aastatel 1998-2010

Veelgi paremini näitab madala haridustasemega tööjõu võimalusi tööturul töötuse uurimine. Tavaliselt on majanduslanguse tingimustes esimesena töö kaotajad just madala haridustasemega inimesed ning majandustõusu tingimustes on tavaliselt madala haridustasemega ja kvalifikatsiooniga inimesed need, kes suhteliselt viimases järjekorras tööle võetakse. Tabelist 5 nähtub, et üldine tööpuudus aastal 1998 oli tasemel 9,8 protsenti ning hakkas sealt tõusma, jõudes 2000. aastaks 13,6 protsenti tasemele ning ka järgneval aastal oli töötus suhteliselt kõrgel tasemel. Seejärel on näha langust töötuse määrades kuni aastani 2007, mil töötus saavutas kõige madalama taseme üldse - 4,7 protsenti. 2008. aasta neljandas kvartalis hakkas töötus hoogsalt tõusma ning aastaid 2009–2010 iseloomustab väga kõrge töötuse määr, mis saavutas veelgi kõrgema taseme võrreldes sajandivahetuse majanduslanguse perioodi aegse töötuse tasemega. Seega võib öelda, et üldine tööpuudus vaadeldud perioodil olnud kõrgel tasemel aastatel 1999–2001 (12,2-13,6 protsenti) ning 2009–2010 (13,8-16,9 protsenti) ning madalamal tasemel aastatel 2006–2008 (4,7–5,9 protsenti). Haridustasemete lõikes töötust analüüsid ei ilmne sarnased tendentsid aga mitte kõigi haridusgruppide lõikes. Kõige kõrgemal tasemel on kogu vaadeldaval perioodil olnud ootuspäraselt esimese taseme haridusega inimeste töötuse määr, olles kõige kõrgemal tasemel viimase majanduslanguse perioodil (28,6-30,9 protsenti ning sealjuures oli algharidusega või alghariduseta inimeste töötuse määr koguni 56,2 protsenti 2010. aastal). Samuti nähtub tabelist 5, et esimese taseme haridusega inimeste töötuse määr ei ole kordagi, isegi mitte majandustõusu tingimustes kui räägiti palju tööjõu puudusest, langenud allapoole 10 protsenti piiri. Kõige madalam

Tabel 5. Töötuse määr haridustasemetel lõikes aastatel 1998–2010, protsenti.

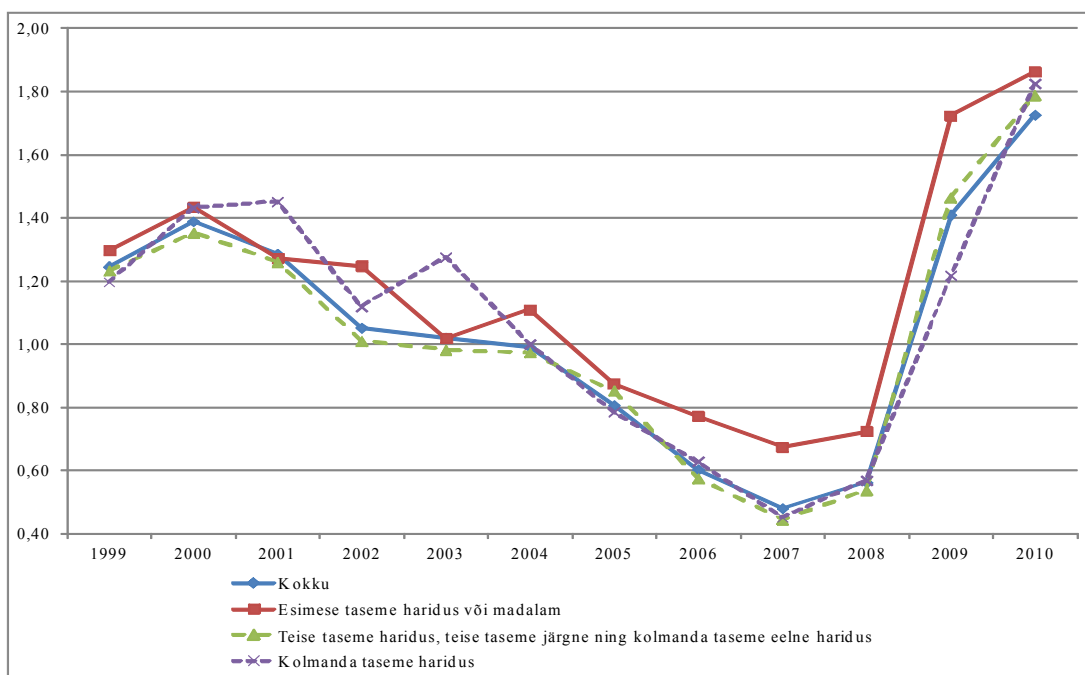
Haridustase	Baas- aasta	Ülemaailmse finantskriisi ja nn Vene kriisi aastad			Mõõduka kasvu aastad			Kiire majanduskasvu aastad			Ülemaailmse majanduskriisi aastad		
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Esimese taseme haridus või madalam	16,6	21,5	23,8	21,1	20,7	16,9	18,4	14,5	12,8	11,2	12,0	28,6	30,9
... alghariduseta, algharidus	17,9	26,5	18,9	27,4	26,6	16,2	22,1	37,9	56,2
... põhiharidus, kutseharidus põhihariduseta noortele	16,4	21,0	24,3	20,4	20,2	17,0	18,0	13,5	12,6	11,1	11,8	27,8	29,6
Teise taseme haridus, teise taseme järgne ning kolmanda taseme eelne haridus	10,8	13,3	14,6	13,6	10,9	10,6	10,5	9,2	6,2	4,8	5,8	15,8	19,3
... kutseõpe põhihariduse baasil	13,2	16,4	17,2	15,9	12,9	11,6	11,1	10,0	7,3	6,0	4,6	18,8	17,9
... üldkeskharidus	11,8	13,9	15,0	13,3	10,5	11,0	10,1	8,1	6,5	4,6	6,7	15,1	18,6
... kutsekeskharidus põhihariduse baasil	11,3	15,7	17,7	17,9	16,3	13,7	17,0	14,2	8,2	8,1	6,8	22,3	23,4
... kutsekeskharidus keskhariduse baasil	10,2	10,6	11,4	11,1	9,1	10,8	10,2	9,0	3,7	...	5,3	15,4	23,6
... keskeriharidus põhihariduse baasil	7,2	10,0	12,1	11,5	7,6	6,4	5,5	6,4	4,7	2,9	3,4	10,2	14,1
Kolmanda taseme haridus	5,1	6,1	7,3	7,4	5,7	6,5	5,1	4,0	3,2	2,3	2,9	6,2	9,3
... keskeriharidus keskhariduse baasil	6,3	9,0	8,6	10,4	8,2	7,8	7,4	4,1	4,9	4,1	4,0	9,2	11,6
... kõrgharidus, magistri- ja doktorikraad	4,3	4,5	6,6	5,6	4,4	5,8	3,9	3,9	2,6	1,6	2,5	5,1	8,4
Kokku	9,8	12,2	13,6	12,6	10,3	10,0	9,7	7,9	5,9	4,7	5,5	13,8	16,9

Märkus: ... – andmeid ei ole esitatud, kuna need ei ole statistiliselt usaldusväärsed. Halli varjutusega on tähistatud lahtrid, kus vastava grupi töötuse määr on suurem kui 15%, tumedas kirjas on nende gruppide töötuse määr, mis jäi alla 5%.

Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

töötuse määr on vaadeldud aja jooksul olnud kolmanda taseme haridusega inimeste grupis, saavutades kõrgeimad tasemed samuti majanduslanguste perioodidel: aastatel 2000–2001 oli selle grupi töötuse määr 7,3–7,4 protsenti ning aastatel 2009–2010 6,2–9,3 protsenti ning saavutades kõige madalama taseme aastate 2007–2008, kui töötuse määraks selles grupis oli 2,3–2,9 protsenti. Tabelist 5 nähtub, et kõige madalam töötuse määr kogu vaadeldud perioodil oli inimestel, kes omavad kõrgharidust, magistri- või doktorikraadi. Kui vaadelda teise taseme haridusega inimeste töötuse määra dünaamikat, siis on see olnud suhteliselt sarnane üldise töötuse määra dünaamikaga, kuigi teise haridustaseme alagruppide sees on töötuse määra varieeruvust suhteliselt palju. Tabelist ilmneb, et enamikel vaadeldud perioodi aastatel on töötuse määr teise taseme haridusega inimeste grupis olnud kõige kõrgem neil, kelle kõrgeim omandatud haridus on kutsekeskharidus põhihariduse baasil ning kõige madalam töötajatel, kes on omandanud keskerihariduse põhihariduse baasil.

Joonis 11 kirjeldab töötuse määra dünaamikat erinevates haridusgruppides võrreldes 1998. aastaga.



Joonis 11. Töötuse määrade kasvutempod aastatel 1999-2010 erineva haridustasemega töötajate lõikes võrreldes 1998. aastaga (1998. aasta tase on võrdne 1,0ga).

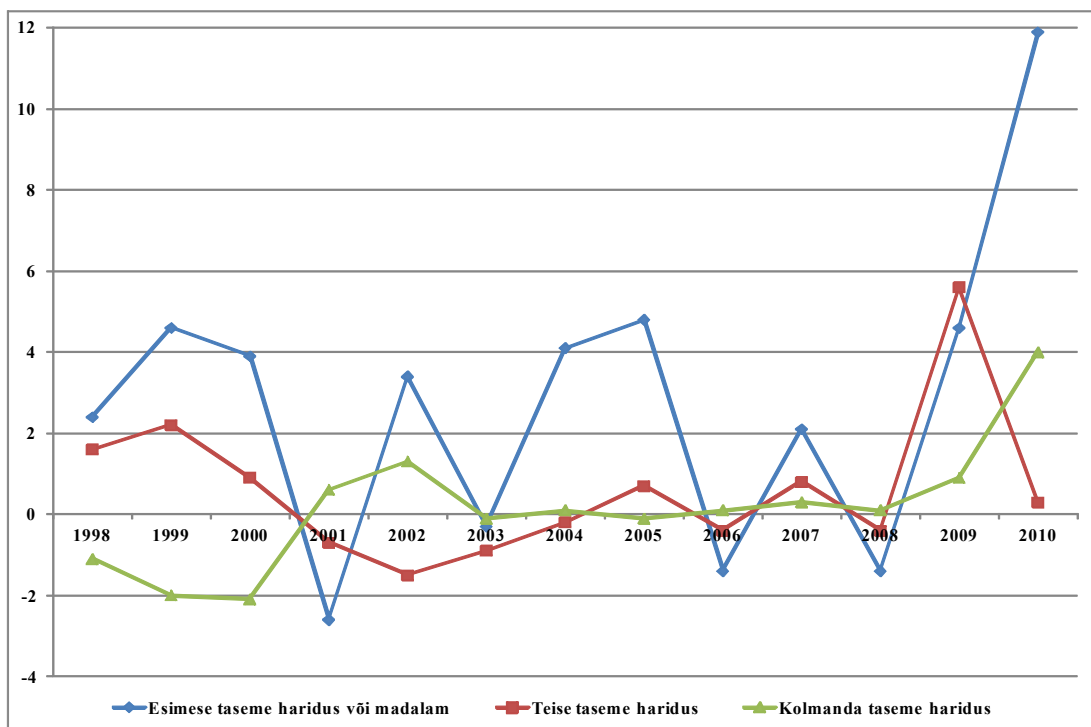
Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Jooniselt 11 (lisas 9 on toodud töötuse määra muutused võrreldes eelneva aastaga erinevates haridustasemetes gruppides) näeme, et erinevate haridusgruppide töötuse määrad on suhteliselt sarnaselt käitunud erinevates majandustsüklites. Ülemaailmse finantskriisi aastatel töötuse määrad kasvasid ning mõõduka kasvu aastatel toimus kõikide haridusgruppide töötuse määrade järkjärguline vähenemine. Kiire töötuse määrade langus toimus sõltuvalt haridustasemest alates 2003-2004. aastast kuni 2007. aastani. Võrreldes teiste gruppidega oli töötuse määrade langus tagasihoidlikum esimese taseme haridusega inimestel. Töötuse määrad kõikides haridusgruppides hakkasid kasvutendentse näitama 2008. aastal ning eriti märkimisväärne töötuse kasv leidis aset 2009. aastal, mis jätkus väiksemas mahus veel ka 2010. aastal. Seega tuleb olemasoleva joonise põhjal järeldada, et majanduslanguse tingimustes toimub kõige kiirem töötuse kasv madalama haridusega inimeste puhul ning need, kelle töötuse määr teiste gruppidega võrreldes suhteliselt aeglasemalt kahaneb.

2.3.2. Madalama haridustasemega inimeste töötus lähtuvalt soost, rahvusest ja eelnevast ametikohast aastatel 1998-2010

Kui vaadelda meeste ja naiste töötuse lõhe (meeste töötuse määr miinus naiste töötuse määr) muutumist lähtuvalt haridustasemest (vt joonis 12, meeste ja naiste töötuse määrad on esitatud lisas 10), siis näeme, et meeste ja naiste töötuse määrad erinevates haridustasemetes gruppides on olnud teataval määral erinevad. Erinevused ulatuvad sõltuvalt haridustasemest ja vaadeldud aastast enamikel juhtudel maksimaalselt kuni viie protsendipunktini, vaid 2010. aastal ulatus esimese taseme haridusega meeste ja naiste töötuse määrade erinevus peaaegu 12 protsendipunktini ja vastava grupi meeste töötuse määr kerkis 35%. Perioodi algusaastatel oli esimese taseme haridusega meeste töötuse määr mõnevõrra kõrgem kui vastava grupi naiste töötuse määr ning peaaegu kogu vaadeldaval perioodi jooksul on jäänud vastava grupi naiste töötuse määr mõned protsendipunktid madalamaks. Sarnaseid tendentse võib täheldada ka teise taseme haridusega meeste ja naiste töötuse määrades, kuid siin on töötuse lõhed märksa väiksemad kui esimese taseme haridusega inimeste grupis. Samas oli vaadeldud perioodi algusaastatel kolmanda taseme haridusega meeste töötuse määr mõnevõrra madalam kui vastava

grupi naiste töötuse määr, aastaks 2003 erisused aga kadusid ning kuni viimase majanduskriisini on olnud meeste ja naiste töötuse määrad nendes gruppides suhteliselt sarnased. Kolmanda taseme haridusega meeste töötuse määr oli aastaks 2010 tõusnud 11,8 protsendini ning naiste töötuse määr oli 7,8 protsenti. Märkimisväärseim erinevus töötuse määrades ongi aga aset leidnud viimase majanduslanguse perioodil, kus nii esimese kui kolmanda taseme haridusega meeste puhul on töötuse määr märgatavalt kõrgemal tasemel kui vastava grupi naiste töötuse määr. Põhjuseks võib siin olla erinevatele tegevusaladele suunatud erinev majanduskriisi mõju ja nagu erinevad analüüsid on näidanud, siis kannatasid pigem just need majandusharud, kus hõivatud olid pigem mehed, nt ehitus, transport jt.



Joonis 12. Meeste ja naiste töötuse lõhed (meeste töötuse määr miinus naiste töötuse määr) haridustasemete lõikes aastatel 1998–2010, protsendipunkti.

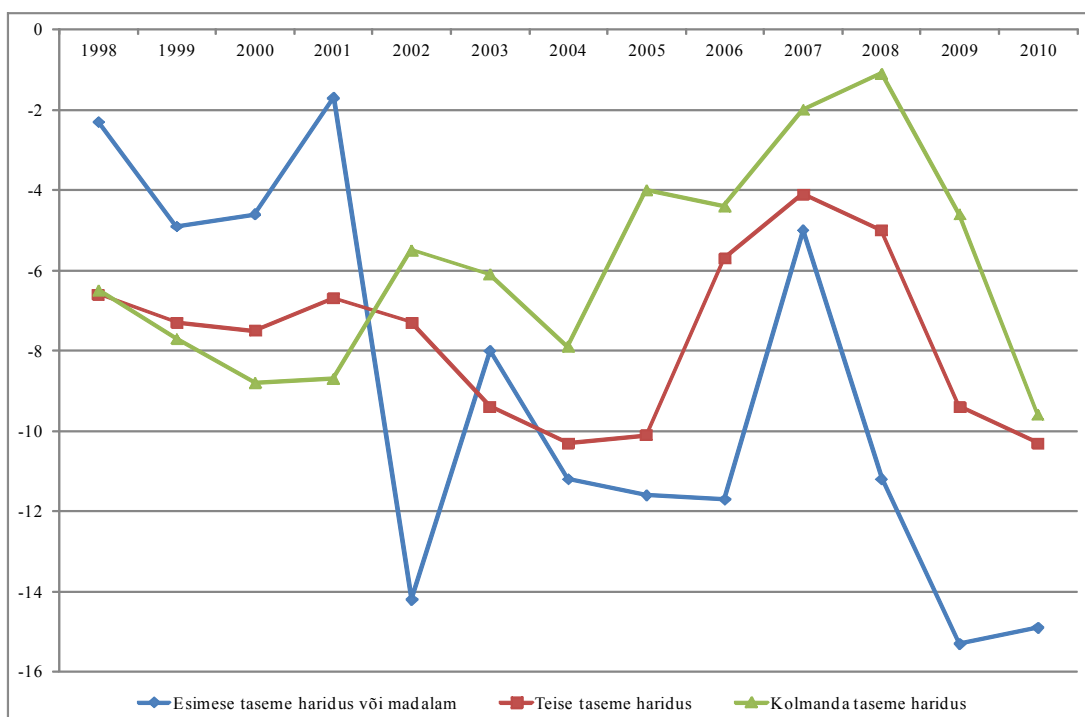
Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Hoopis teistsugused tendentsid ilmnevad, kui vaatluse alla võtta inimeste rahvus ja haridustase (vt joonis 13, eestlaste ja mitte-eestlaste töötuse määrad on esitatud lisas 11). Nagu jooniselt näha, on erinevused eestlaste ja mitte-eestlaste töötuse määrades

kogu vaadeldava perioodi jooksul, ulatused mõne protsendipunktilisest erinevusest kuni enam kui 15 protsendipunktilise erinevuseni viimase majanduskriisi tingimustes esimese taseme haridusega töötute grupis. Vaadeldud perioodi kõige suuremad erinevused ongi eestlaste ja mitte-eestlaste töötuse määrades esimese taseme haridusega inimeste puhul, kus mitte-eestlaste töötuse määr on aastatel 2009–2010 olnud vahemikus 39,8–42,1 protsenti ning eestlaste töötuse määr vahemikus 24,5–27,2 protsenti. Samas kõige väiksemad erinevused on olnud kolmanda taseme hariduse grupis aastatel 2007–2008, mil eestlaste töötuse määr oli 7,3 protsenti mõlemal aastal ning eestlaste töötuse määr oli vahemikus 1,7–2,6 protsenti. Kui vaadelda joonist 13, siis kõige vähem kõikumisi on olnud kolmanda taseme haridusega eestlaste grupis ning viimase majanduskriisi tingimustes on nende töötuse määr kasvanud 6 protsendini (mitte-eestlaste puhul oli vastav näitaja 15,6%). Samas tuleb ka välja tuua, et näiteks aastatel 1998 ning 2001 oli kõige väiksem erinevus töötuse määrades eestlaste ja mitte-eestlaste puhul just esimese taseme haridusega inimeste puhul: 1998. aastal oli eestlaste töötuse määr 15,9 protsenti ning mitte-eestlastel 18,2 protsenti ning vastavad näitajad 2001. aastal olid 20,6 ja 22,3 protsenti. Lisast 11 selgub ka, et esimese taseme haridusega mitte-eestlaste puhul on töötus olnud kogu aeg kõrgel tasemel ning isegi majanduskasvu kiiretel aegadel oli see 15% juures, mis on äärmiselt kõrge tase.

Kahjuks ei avalda Eesti Statistikaamet andmeid selle kohta, milline on töötuse kestus, töö kaotamise põhjus jm olulised aspektid töötute haridusliku jaotuse järgi. Avaldatakse ainult andmeid selle kohta, kui palju on palgatööd otsivaid keskeri- ja kõrgharidusega töötuid soo ja otsitava töö haridustasemele vastavuse järgi. Seega ei saa kahjuks analüüsida kas madalama haridustasemega inimeste töötuse periood on pikem kui kõrgema haridustasemega töötutel, milliseid võimalusi erineva haridustasemega inimesed kasutavad töö leidmiseks, milline on erinevate inimeste reservatsioonipalk jpm. olulist, mis annaks veelgi mitmekülgsemat informatsiooni inimkapitali väärtustamise kohta Eesti tööturul. Statistikaameti andmetel on võimalik analüüsida, milline oli töötute eelnev ametikoht, mis võimaldab kaudselt hinnata, kas on mingit mustrit töötute arvus erineva kvalifikatsiooniga inimestel. Eelduseks on siin see, et kõrgema kvalifikatsiooniga inimesed on hõivatud kõrgematel ametipositsioonidel ja vastupidi ning nagu ka ptk 2.2 nähtus, oli

siiski suhteliselt vähe madalama haridusega inimesi hõivatud ametialade kõrgemates rühmades ning suhteliselt rohkem oli neid ametialade madalamates rühmades.



Joonis 13. Eestlaste ja mitte-eestlaste töötuse lõhed (eestlaste töötuse määr miinus mitte-eestlaste töötuse määr) haridustasemete lõikes aastatel 1998–2010, protsendipunkti.

Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Tabelist 6 näeme, et kõrgematelt ametikohtadelt lahkunute osakaal on suhteliselt väiksem töötute hulgas kui madalamatelt ametikohtadelt töötuks jäänute osakaal. Samuti on võimalik täheldada, et nii mõõduka majanduskasvu kui ka kiire majanduskasvu aastatel oli kõrgematelt ametikohtadelt töötuks jäänute osakaal väiksem kui madalamatelt ametikohtadelt töö kaotanute osakaal. Samuti on nendel majanduskasvu aastatel tõusnud nende inimeste osakaal, kellel varasem ametiala ei ole märgitud ning kes ilmselt on olnud mitteaktiivsed, kuid soovivad majanduskasvu tingimustes uuesti tööturule siseneda. Kui vaadelda madalamatelt ametikohtadelt töötuks jäänud inimesi, siis tuleb tõdeda, et üllatuslikult on vähenenud põllumajanduse ja kalanduse oskustöölise töötuks jäämine kogu vaadeldud perioodi jooksul (sh ka nende absoluutarv on langeva tendentsiga), samas on aga suhteliselt järjepidevalt kasvanud oskus- ja käsitöölise töötanute

osakaal töötute hulgas, ulatudes peaaegu kuni veerandini kõikidest töötutest 2010. aastal (e 27,3 tuhat inimest). Seadmete- ja masinoperaatorite ning lihttöölise osakaal töötute hulgas on kõikunud 11-18 protsendi vahel, samas kui vaadelda absoluutarve (vt lisa 12), siis tuleb tõdeda, et suhteliselt vähe töö kaotanuid oli majanduskasvu aastatel (2007. aastal operaatoreid 4,9 tuhat ning lihttöölisi 4,2 tuhat inimest) ning oskus- ja käsitöölise järel suhteliselt palju majanduslanguse aastatel (2010. aastal operaatoreid 17,9 tuhat ning lihttöölisi 16,3 tuhat inimest). Seega võime ka antud analüüsist järeldada, et madalamat haridust ja/või kvalifikatsiooni eeldatavalt töökohtadelt on märksa suurem oht jääda töötuks kui kõrgemat haridust ja/või kvalifikatsiooni nõudvatelt töökohtadelt ning võime täheldada ka erinevusi erinevates majandustsüklites töötute hulka kuulumises.

Tabel 6. Töötud viimase töökoha ametiala rühma järgi aastatel 2000-2010, protsent

Ametiala	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid	4,7	3,5	3,1	4,8	2,8	3,8	2,0	2,8	3,6	4,1	4,5
Tippspetsialistid	3,2	3,2	2,2	3,3	3,1	4,6	2,5	...	4,4	2,6	5,6
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	7,3	9,0	6,3	8,9	7,7	3,4	4,0	4,4	6,8	6,9	7,2
Ametnikud	3,3	5,9	5,7	2,7	2,5	3,4	3,5		5,7	4,3	4,1
Teenindus- ja müügitöötajad	13,3	12,4	15,2	13,6	15,6	13,0	11,4	12,8	12,5	10,9	13,8
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	3,7	2,4	2,4	2,3	1,9	1,7	1,5	1,5	1,3
Oskus- ja käsitöölised	19,8	19,5	19,9	17,5	16,7	19,2	20,2	20,3	18,2	26,7	23,6
Seadme- ja masinoperaatorid	16,0	16,2	12,8	11,3	13,1	15,7	18,0	15,3	12,0	17,5	15,4
Lihttöölised	14,5	12,6	16,2	16,6	14,2	11,7	12,1	13,1	15,1	14,2	14,1
Ametiala puudub*	13,8	14,9	16,2	18,9	22,0	23,2	25,2	25,9	19,0	11,1	10,4
Töötud kokku (tuhat inimest)	89,9	83,1	67,2	66,2	63,6	52,2	40,5	32	38,4	95,1	115,9

Märkus: ... – andmeid ei ole esitatud, kuna need ei ole statistiliselt usaldusväärsed.

Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud

Kokkuvõttes võib tõdeda, et vaadeldes töötuse määra muutumisi lähtuvalt majanduse tsüklilisusest, tuleb tõdeda, et kõikide gruppide puhul on täheldatav töötuse tõus majan-

duslanguse perioodidel (eriti märkimisväärne tõus on kõikides gruppides toimunud just viimase majanduslanguse perioodil) ning samuti on toimunud töötuse vähenemine kiire majanduskasvu perioodil (aastal 2007 oli praktiliselt kõik grupid jõudnud töötuse määra madalaimasse punkti vaadeldud ajaperioodil). Kõige kõrgemal tasemel on kogu vaadeldaval perioodil olnud ootuspäraselt esimese taseme haridusega inimeste töötuse määr, olles kõige kõrgemal tasemel viimase majanduslanguse perioodil. Seega majanduslanguse tingimustes toimub kõige kiirem töötuse kasv madalama haridusega inimeste puhul ning nemad on ka need, kelle töötuse määr teiste gruppidega võrreldes suhteliselt aeglasemalt kahaneb.

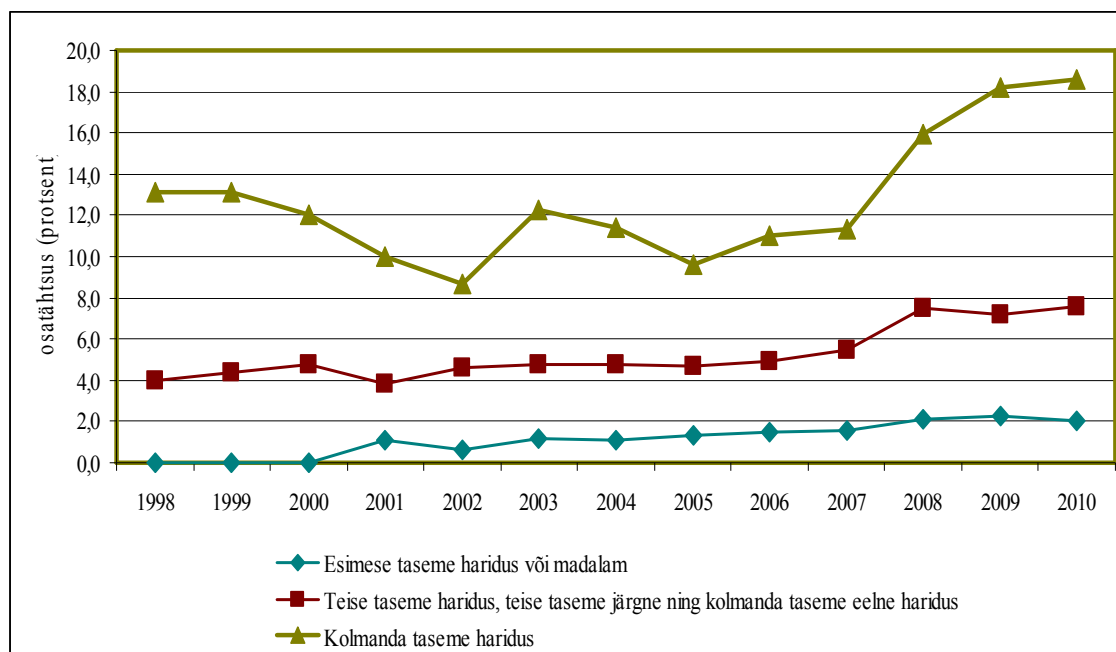
2.4. Madala haridustasemega inimeste olukorra parandamise võimalused

2.4.1. Erinevad enesetäiendamise, täiendkoolituse ja elukestvas õppes osalemise võimalused madalama haridusega inimestel

Eestis tekkinud tööpuuduse suureks probleemiks on, et Eesti tööpuudus on peamiselt struktuurne, st meie tööjõu haridustase, oskused ja töökogemus ei ole sageli vastavuses tööturu vajadustega. Sellele lisanduvad muud hõivet pärssivad tegurid nagu töövormide vähenemine mitmekesisus, töö- ja pereelu ühildumise võimaluste vähesus jmt. Eestis on võrreldes teiste Euroopa Liidu riikidega suhteliselt madal elukestvas õppes osalemine. Ilma ümber- ja täiendõppes osalemata on raske säilitada pikaajaliselt tööjõu kvalifikatsiooni tasemel, mis vastaks kiiresti muutuvatele tööturu vajadustele ning see võib kaasa tuua tööhõive vähenemise tulevikus (Inimressursi arendamise.... 2007: 50).

Üheks oluliseks abistavaks programmiks tööjõu turule tagasitoomisel ongi elukestev õpe (vt ptk 1.3.2). Elukestev õpe on ka Euroopa Liidu hariduspoliitika strateegiline eesmärk ning samal ajal tööturu- ning sotsiaalpoliitika ja demokraatlike uuenduste võtmelement. Kui elukestev õpe saab reaalsuseks ning luuakse efektiivsed ning võrdseid võimalusi pakkuvad haridus- ja täiendõppesüsteemid, aitab see kaasa Euroopa muutumisele kõrge konkurentsieelise teadmuspõhiseks majanduseks, sotsiaalselt ühtekuuluvaks aktiivseks kodanikuühiskonnaks (Elukestev õpe 2009).

Indiviididel on hariduse suurendamine võimalik elukestvas õppes osalemise läbi. Joonisel 14 on kujutatud elukestvas õppes osalejate määr haridustasemetel 25-64. aastaste seas ning sealt on näha, et vaadeldava perioodi viimases etapis on õppes osalejate protsent tõusnud iga haridustaseme juures aastatel 2008 kuni 2010. Eriti kolmanda taseme haridusega inimestel tõusis 7,3 protsendipunkti võrreldes 2007 aastaga. Teise taseme haridusega inimestel tõusis osalus samal perioodil 2 protsendipunkti piires. Kui vaadata eraldi mehi ja naisi haridustasemetel (vt lisa 13), siis selgub, et kolmanda haridustasemega meestel oli osalus kõige suurem 8,3 protsendipunkti võrra aastal 2010 (16,9%) võrreldes 2007 aastaga (8,6%). Samas sama haridusega naistel oli samuti osalejate arvu kasv, kuid veidi väiksem 7,6 protsendipunkti aastal 2009 (20,5%) võrreldes 2007 aastaga (12,9%).



Joonis 14. Elukestvas õppes osalejate osatähtsus aastatel 1998–2010, protsentides.

Allikas: Eesti Statistikaameti andmebaas, autori koostatud.

Statistika näitab, et osalemisvõimalused ja/või valmisolek elukestvas õppes osaleda on elanikkonna erinevate taustanäitajate järgi väga erinevad. Elukestvas õppes osalemine on tõusnud küll kõigi elanikkonna rühmade seas, kuid vanemad ning madalama haridustasemega inimesed osalevad õppes jätkuvalt vähem kui nooremad ja kõrgema

taseme haridust omavad inimesed, mitte-eestlaste osalus on väiksem eestlaste omast (Täiskasvanute ... 2009: 8). Selleks, et madalama haridustasemega iniviidid saaksid enam koolitustes osaleda on oluline avaliku sektori sekkumine, leidmaks lahendusi ja võimalusi nii töötute kui ka madalama haridusega tööjõu tööturule tagasi toomisel ja nende täiendamisel läbi koolituste.

2003. aastal läbi viidud Eesti Tööjõu-uuringu andmed näitavad, et vanemaealised osalevad harva täiendkoolituses. Täiendkoolituse uuringust ilmnes, et täiendkoolituse võimalused on piiratud vähem kapitali (selle mõiste laias tähenduses, kapitalina ei käsitleta ainult rikkust, vaid ka noorust, haridust, tervist jne.) omavatel elanikkonna gruppidel, st just nendel gruppidel, kes peaksid olema üheks potentsiaalseks täiskasvanute koolituse sihtgrupiks, kelle võimalustevaru see koolitus peaks aitama tõsta (Vöörmann 2005: 21).

Võib välja tuua, et kõige enam on koolitustel osalejaid olnud 2009 aastal 75,6 tuhat inimest, mis on 26 tuhat inimest rohkem kui 2007 aastal. Uuringud ja statistika kinnitavad (aastatel 1997 kuni 2004), et Eestis osalevad koolitustel enamasti nooremad ja keskealised, kõrgema haridustasemega inimesed ning need kelle positsioon on tööturul soodsam. Sama tendents on jätkunud ka järgnevatel aastatel. Seega on vähe täiskasvanuhariduses osalemise võimalusi eelkõige neil, kel puudub juurdepääs õppimis- ja koolitusvõimalustele või puuduvad ressursid, näiteks hea haridus, hea positsioon tööturul, raha, aeg, perekonna toetus, tervis, sisemine motivatsioon, valmisolek õppimiseks. Sellisesse gruppi kuuluvad eelkõige maapiirkondades elavad ja keskmisest madalama sissetulekuga inimesed, ilma erialase ettevalmistuseta inimesed, üle keskealised inimesed, keda ähvardab tööturult väljalangemine, kelle koolitamisest tööandja ei ole huvitatud, noored lapsevanemad, erivajadustega inimesed, kinnipeetavad ja vanglast vabanenud, immigrandid ja hariduslike erivajadustega inimesed.

Eestis läbi viidud uurimuse tulemusel võib väita, et täiskasvanute õppimist takistavad tegurid saab jaotada kahte gruppi: inimesest endast sõltuvad takistused (näiteks huvi puudus, ebapiisavad isiklikud ja materiaalsed ressursid, vähesed elu- ja õpikogemused, tervis) ja sotsiaalsest keskkonnast tulenevad takistused (näiteks koolitusvõimalustele piisava juurdepääsu puudumine, ühiskonna eitav suhtumine täiskasvanute õppimisse (Jõgi 2006).

Võib öelda, et ka demograafilised muutused hakkavad survestama tööturгу. Eestis on veel nõ kasutamata ressursse, näiteks hõives osalemine ja tootlikkus. Tõõjõu nõudluse ja pakkumise ebakõlad lähevad tulevikus ühiskonnale rohkem maksma, sest oluline on hariduse ja toetava keskkonna roll. Lambing (2009) arvab, et olukord pole väljapääsmatu, kuid nõuab kohanemist muutuvate oludega. Tõõturg on pidevas muutuses ning kõõkide nõudmiste täitmiseks peab olema väga tihe koostõõ tõõandjatega. Eesti ettevõteted aga ei taha või pole neil aega mõelda tuleviku perspektiivide peale, eelkõõige perspektiivse tõõjõuvajaduse peale. Sellest lähtuvalt on ka haridussüsteemil tervikuna raske ette aimata tõõandjate vajadusi tulevikus (Kõõiva, 2001: 57). Eestis läbiviidud uuringus „Mõõningate kõõrgharidusega tõõtajatele tõõd antavate ettevõtetete juhtide hinnangus.“ 2007 aastal on märgitud, et otsesed seosed tõõturu ja haridussüsteemi vahel ei ole Eestis üldiselt tugevad, signaale võib pidada nõõrgaks. (Saar *et al* 2000: 97, Taru, Lindeman 2007: 8-9 kaudu).

Tõõtajatest oli puudus eelkõõige tervishoius, sotsiaalhoolekandes ja äriteenuste pakkujate seas (arvutitega seotud tegevus, nõõustamine, inseneritegevus, reklaamindus jt) ja seda ka 2011 aastal. Ametialade lõõikes kasvab masinate ja seadmete (sh IT) kasutamine, rutiinset tegevust jääb vähemaks. Sellest tulenevalt kasvab enamikes majandusharudes spetsialistide, oskustõõliste ning masina- ja seadmeoperaatorite osatõõhtsus, lihttõõliste arv langeb. Kõõõige enam mõõjutab tõõjõuvajadust tõõtajate lahkumine tõõturult vanuse tõõttu, millest tekib tõõtajate asendusvajadus. Harude kasv või kahanemine ning inimeste liikumine ettevõtetete/majandusharude vahel mängib väiksemat rolli. Suurema tõõjõuvajadusega on puidutõõstus, toiduainete ja jookide tootmine, elektroonikatõõstus, rõõiva-tõõstus ja metallitõõstus. Vaadates tõõjõuvajadust haridustasemete lõõikes, siis selgub, et iga kümnes tõõtaja hindab, et on ülekvalifitseeritud ning ligi 3 protsenti näeb vajadust kõõrgema haridustaseme järele. Eelistatumad on kutse- või ametialane ettevalmistus. (Lambing *et al* 2009)

2.4.2. Riiklikud ja Euroopa Sotsiaalfondi toetusel pakutavad meetmed madala haridustasemega inimeste hõivevõimaluste suurendamiseks

Eelnevate peatükkide põhjal selgus, et madalama haridustasemega tööjõul on suuremad probleemid tööturul kui teiste haridustasemetega töötajatel. Nii nagu juba eespool toodi välja Euroopa Liidu tööpoliitika meetmed (vt punkt 1.3.1) on ka Eestil omakorda aastateks 2007-2013 ette valmistatud riiklik struktuurivahendite kasutamise strateegia, mis on struktuuritoetuste rakendamise aluseks olev strateegiline raamdokument. Rakenduskava „Inimressursi arendamise rakenduskava“, on koostatud eesmärgiga kavandada aastateks 2007– 2013 haridust, teadus- ja arendustegevust, noorsootööd, tööturgu, ettevõtlust ning haldusvõimekuse tõstmist toetavaid tegevusi, mis soodustavad liikumist teadmistepõhise majanduse ja ühiskonna poole.

Ollakse arvamusel, et inimeste teadmised, oskused, hoiakud ning mobiilsus määravad ettevõtluse konkurentsivõime, sest ettevõtte konkurentsipositsioon rahvusvahelistel turgudel sõltub oskustest kasutada uusi teadmisi ning tehnoloogiaid. Eesti ettevõtete pikaajalise konkurentsivõime tagamiseks viiakse ettevõtluse valdkonnas läbi tegevusi, mis toetavad uuendusmeelseks ettevõtluseks vajalike teadmiste ja oskuste omandamist. Lisaks toimivate ettevõtete konkurentsivõime tõstmisele toetatakse ka alustavaid ettevõtteid. Eeltoodud valdkondade tõhusat rakendamist ning avaliku sektori läbipaistvust soodustab haldusvõimekuse valdkond, milles panustatakse avaliku sektori organisatsioonide, mittetulundusühenduste ning kohalike omavalitsuste arengusse. Valdkonna arenedes toetatakse hea valitsemise põhimõtete rakendamist ning riigi konkurentsivõime kasvu ja jätkusuutliku arengu tagamist (Inimressursi ...2007: 5).

Inimressursi arendamise rakenduskava (2007: 5) selgitab konkurentsivõime toimimist nii ettevõtetele kui ka töötajatele. Töötajate konkurentsivõime tõstmiseks nähakse haridusvaldkonnas ette tegevusi elukestva õppe võimaluste loomiseks, õppekvaliteedi tõuks, paindlike õpisüsteemide loomiseks ning kvalifikatsioonisüsteemi tõhustamiseks. Lisaks panustatakse valdkonnas noorsootöö kvaliteedi tõusule ning muukeelse elanikkonna konkurentsitingimustele tööjõuturul. Teadmistepõhise ühiskonna ning majanduse poole liikumist toetab teadus- ja arendustegevuse ning kõrghariduse valdkond, milles panustatakse loodus- ning tehnikateaduste arengusse, töötajate kvalifikatsiooni tõusu

ning toetatakse tegevusi innovatsioonipõhise majanduse kujundamiseks. (Inimressursi ...2007: 5).

Programmi „Töölesaamist toetavad hoolekandemeetmed 2007 – 2009 hindamine” dokumendis leitakse, et koolitusteenuse ja nõustamisteenuse saajad erinevad üksteisest märkimisväärselt haridusliku struktuuri poolest. See tuleneb asjaolust, et koolitusteenuse saajad on enamasti ametnikud, kes on sageli kõrgharidusega. Ka nõustamisteenust saanud naised ja mehed on üsna erinevad – kui naiste seas on kolmandik kõrgharidusega, siis selliseid mehi on osakaaluna poole vähem. Koolitusteenuse saajate hulgas on muu emakeelega kliente rohkem kui nõustamisteenuse klientide hulgas. Enam kui kolmveerand koolitusteenuse saajatest töötavad, seevastu nõustamisteenuse saajatest töötab vaid kolmandik. Pooled nõustamisteenust saanud kliendid on mitteaktiivsed, koolitusteenuse saajate seas on mitteaktiivseid vaid 15 protsenti (Programmi töölesaamist.... 2011: 33).

Riigi tööturusüsteemi pakutavates aktiivsetes tööturumeetmetes osalejate arv on töötute üldarvuga võrreldes olnud tagasihoidlik. Näiteks pakuti aktiivsetest meetmetest 2005 aastal töötutele kõige enam koolitust (14 protsenti töötutest) ja kutsenõustamist (13 protsenti töötutest). Tehtud uuringus „Inimressursi arendamise rakenduskava“ (2007: 53) on öeldud, et eelpoolnimetatud näitajad ei ole piisavad selleks, et aidata kaasa 2014 aastaks tööhõive määra osas seatud eesmärgi (72 protsenti) täitmisele. Lisaks tööturuteenuste ebapiisavale kättesaadavusele vajab suurendamist ka teenusepakkujate valmisolek uute meetmete rakendamise ja töötule individuaalse lähenemise osas. Samuti ei ole teadlikkus Tööturuameti (hetkel Töötukassa, autori märkus) pakutavatest teenustest vajalikul tasemel ning koostöö teiste asjakohaste asutuste ja organisatsioonidega on ebapiisav (Inimressursi arendamise 2007: 53). Empiirilistes töödes on leitud, et kõige tulemuslikum ja odavam aktiivse tööpoliitika meede on töötusisualane abi, sh töötusisualase tegevuse kontrollimine ja nõustamine (pikaajaliste töötute ja noorte puhul eriti ei toimi). Üldiselt on leitud, et töötusperioodi algul tuleks lasta töötul ise aktiivselt tööd otsida ja sekkuda tuleks alles teatud aja möödudes. Koolitusprogrammidest on kõige efektiivsemad väikesemahulised ja hästi suunatud koolitusprogrammid. Kõige

tulemuslikum on koolitus naiste ja kõige vähem tulemuslikum noorte jaoks (Leetma *et al* 2003: 35-36).

Kokkuvõttes tuleb nentida, et erinevate uuringute andmetel osalevad Eestis koolitustel peamiselt nooremad ja keskealised, kõrgema haridustasemega inimesed ning need kelle positsioon on tööturul soodsam ja seda kogu perioodide lõikes. Samas ilma ümber- ja täiendõppes osalemata on raske säilitada pikaajaliselt tööjõu kvalifikatsiooni tasemel, mis vastaks kiiresti muutuvatele tööturu vajadustele ning see võib kaasa tuua tööhõive vähenemise tulevikus. Siit tulenevalt võib öelda, et Eestis on struktuurset mittevastavust ja töötajate üleharitust. Üleharitus puudutabki eelkõige vanemaid vanuserühmi. Suure staažiga töötajate haridustase on tavaliselt kõrge, kuid nende oskused ei ole vastavad tööturu tänastele nõuetele, osa nende erialadest on aja jooksul ka kadunud. Paljud selliseid inimesi on pensionieelikud. Seega töötajate kvalifikatsioon ja haridustase sageli ei vasta tööturu nõuetele. Vaadates tulevikku võiks lahenduseks tööturul olla aktiivsem osalemine tööturul, milleks on kõrgem pensioniiga, paindlikumad töövormid, (näiteks osaline tööaeg, kaugtöö), kasutada välistööjõudu just seal, kus puudub piisav arv töö- käsi ning kindlasti tõsta tootlikkust. Selleks, et tööhõivet suurendada, oleks vaja kahe- suunalist tegevuskava: 1) parandada ettevõtlus- ja investeerimiskliimat, et soodustada uute firmade loomist ja olemasolevate laienemist; 2) täiustada tööturu väljakujunenud korraldust, et suurendada turu kohandumisvõimet, tõsta tööandjate huvi uute töötajate palkamisel. Tulevikus avaldab olulist mõju Eesti tööturule demograafilised muutused, kuna tööjõud väheneb, kasvab ülalpeetavate arv (laste ja vanemaealiste arv tööealise kohta), samuti muutub tarbimisstruktuur ja sellest tulev muutus tööjõu nõudlusele. Hõive kasvamist ja töötuse vähenemist on prognoositud alates 2011. aastast.

KOKKUVÕTE

Käesoleva töö eesmärgiks oli välja selgitada madala haridustasemega tööjõu olukord tööturul ning vaadelda milliseid võimalusi on nende tööhõive suurendamiseks ja tööelu kvaliteedi tõstmiseks. Töös võeti vaatluse alla ajavahemik alates 1998 kuni 2010 aastani, millesse mahtus nii majanduslanguse kui ka majanduskasvu perioode. Antud teema on aktuaalne eelkõige seetõttu, et alates 2008. aasta lõpust hakkasid Eesti tööturul ilmnema globaalse majanduskriisi mõjud, mis avaldusid kiires hõive languses ning töötute arvu kasvus. Majanduskriisi tagajärjel on töötute arv Eestis järjepidevalt kasvanud ning saavutas kõikide aegade kõrgeima taseme 2010 aastal.

Töö esimeses peatükis antakse ülevaade inimkapitali olemusest ja investeerimisest inimkapitali, selle kasulikkusest ning millised investeerimise võimalused on nii indiviidi, tööandja kui ka ühiskonna tasandil. Kuna inimesed on kõik erinevad, siis on erinevad ka inimestel erinevad võimed, oskused, võimalused (ressursid), paljudel ka motivatsiooni puudus ja soov ennast täiendada. Inimkapitali investeerimine on seotud alati kulude-tuludega, millest osad neist tuleb teha indiviidil endal ja osad ettevõttel ja/või riigil. Enamus autoreid on leidnud, et investeerimine haridusse ja väljaõppesse on kõige olulisem, teised jällegi on arvamusel, et investeerimisel peab olulist rõhku panema just tervisele, töökoha otsingutesse, mobiilsusele jne. Vaadeldi madala haridustasemega tööjõu nõudluse ja pakkumise võimalusi tööturul. Tuues välja ka duaalsete tööturgude teooria seisukohad. Eestis eksisteerib olukord, kus tööturu tasandeid eristatakse vastavalt indiviidi haridustasemest. Madala haridustasemega inividid töötavad tööturu teisesel tasandil, seetõttu on nende olukord tööturul ka ebastabiilsem. Olukorra parema lahendamise saavutamiseks peaksid madala haridustasemega inividid oma haridustaset tõstma, ennast koolitama, kuid sageli puuduvad neil selleks finantseerimisvahendid. Madala haridustasemega inimeste

võimalused tööturul erinevates majandustsüklites, tõid välja, et keerulisemas olukorras ongi madala haridustasemega inimesed, eriti majanduslanguse tingimustes. Üheks põhjuseks on väljatõrjumise efekt, mis on tingitud näiteks tehnoloogia kiirest arengust, kus on tekkinud vajadus kvalifitseeritud tööjõu järele. Samuti võib põhjusena välja tuua struktuurset tööpuudust, näiteks vanematel inimestel puudub piisav baasharidus või ebapiisav täiendkoolitus. Madala haridustasemega indiviidide olukorra parandamiseks tööturul on vajalik aktiivse töepoliitika meetmete rakendamist (töövahendus, tööturukoolitus, töökohtade loomine jne). Madalama haridustasemega inividid omavad tööturul mahajäämust võrreldes kõrgema haridustasemega inimestega. Üheks võimaluseks konkurentsivõime suurendamisel on elukestvas õppes ja täiendõppes osalemine. Tööturuteenuste hästi toimimiseks on oluline ettevõtete ja avaliku sektori vaheline koostöö.

Töö teises empiirilises osas antakse ülevaade madala haridustasemega tööjõu olukorrast Eesti tööturul erinevate majandustsüklite ajal. Kõigepealt tuuakse välja erineva haridustasemega tööjõu pakkumine kogu valitud perioodil. Tööjõus osalemise määr oli kogu perioodil kõige madalam esimese haridustasemega tööjõul ja kõrgem kolmanda haridustasemega tööjõul. Vaadates hariduse ja töökoha vastavust Eestis, siis nähtub, et muutunud on erinevate inimeste tööhõive võimalused madalat kvalifikatsiooni nõudvatel töökohtadel, kuna kasvab harituma tööjõu osakaal ja madala haridustasemega tööjõud tõrjutakse järk-järgult hõivest välja. Erineva haridustasemega inimeste tööhõive määr oli kõige madalam esimese või madalama haridusega inimestel ja kõige kõrgem kolmanda taseme haridusega inimestel kogu vaadeldaval perioodil. Võttes vaatluse alla madalama haridustasemega inimeste tööhõive võimalused lähtudes soost, siis selgus, et meeste tööhõive määrad on suuremad kõikidel aastatel läbi vaadeldud perioodi kui naiste tööhõive määrad ning seda kõikide haridustasemete juures. Lähtudes rahvusest täheldati, et erinevused hõive määrdes sõltuvalt nende haridustasemetest on väiksemad kui meeste ja naiste hõivelõhed. Tööhõive määra langus oli kõige madalam majanduskriisi tingimustes madala haridustasemega mitte-eestlaste tööjõu seas, põhjuseks võib osaliselt tuua massilist koondamiste lainet. Majandussektorite lõikes vaadatuna on madala haridustasemega hõivatute inimeste seas vähenenud kõige enam esimese taseme või madalama haridusega inimeste osakaal primaarsektoris kogu

vaadeldaval perioodil ning kasvanud kolmanda taseme haridusega inimeste osakaal. Sekundaarsektoris ja tertsiaarsektoris ei ole muutused eriti märgatavad. Majandusharude lõikes võib välja tuua, et kõige enam on vähenenud esimese taseme haridusega inimeste osakaal hariduses, põllumajanduses. Teise taseme haridusega inimeste osakaal on vähenenud kõige enam avalikus halduses. Kõige kõrgemad osakaalude kasvud olid kolmanda taseme haridusega inimeste hulgas põllumajanduses, kinnisvaraalasest tegevuses, avalikus halduses ja energeetikas. Vaadeldes analüüsi majandusharude ja ametialade lõikes, moodustades grupid „valgekraed“ ja „sinikraed“, leiti, et vaadeldud perioodi lõpul on „valgekraede“ (seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid) arv vähenenud, samas tippspetsialistide seas on arv suurenenud. „Sinikraede“ hariduslikus jaotuses on suurenenud esimese taseme haridusega inimeste osakaal ning oluliselt vähenenud kolmanda tasemega haridusega inimeste osakaal. Rohkem inimesi on madala haridustasemega põllumajanduse ja kalanduse oskustöölise ning lihttöölise seas.

Madala haridustasemega inimeste töötuse muutused valitud perioodil näitasid, et kõige kõrgemal tasemel oli kogu vaadeldud perioodil esimese taseme haridusega inimeste töötuse määr. Suhteliselt kõrge oli neil töötuse määr isegi majandustõusu tingimustes. Vaadates töötuse määra lähtudes soost, selgus, et kõige märgatavam erinevus toimus viimasel majanduslanguse perioodil, kus nii esimese kui kolmanda taseme haridusega meeste puhul on töötuse määr kõrgemal tasemel kui vastava grupi naiste töötuse määr. Erinevad tulemused saadi rahvuse ja haridustaseme vaatlusel. Siin olid samuti kõige suuremad erinevused perioodi viimastel aastatel esimese taseme haridusega mitte-eestlaste grupis võrreldes sama taseme eestlaste grupiga. Kõige väiksemad erinevused olid kolmanda taseme haridusega grupis. Samas tuleb märkida, et kõige väiksem erinevus oli perioodi algusaastatel nii eestlastel kui ka mitte-eestlaste esimese taseme haridusega inimestel. Töötuse määr on kogu vaadeldaval perioodil olnud kõrgem esimese taseme haridusega mitte-eestlaste seas. Vaadates töötuid viimase töökoha ametiala rühma järgi selgus, et mõõduka majanduskasvu kui ka kiire majanduskasvu aastatel oli kõrgematelt ametikohtadelt töötuks jäänute osakaal väiksem kui madalamatelt ametikohtadelt töö kaotanute osakaal.

Võimalused madala haridustasemega inimeste olukorra parandamiseks tööturul on enesetäiendamine, täiendkoolituse ja elukestvas õppes osalemine. Vaadates elukestvas õppes osalemist, nähtub, et osalemise aktiivsus on tõusnud kõikide haridustasemete juures, kuid vanemad ja madalama haridustasemega inimesed osalevad õppes vähem kui nooremad ja kõrgema taseme haridust omavad inimesed. Õppimist takistavateks põhjusteks võivad olla nii inimesest endast tingitud tegurid (huvipuudus, ebapiisavad sissetulekud, vähesed elu- ja õpikogemused, tervis) ja sotsiaalsest keskkonnast tulenevad tegurid (ühiskonna eitav suhtumine täiskasvanute õppimise, koolitusvõimalustele piisava juurdepääsu puudumine).

Kokkuvõttes tuleb tõdeda, et madala haridustasemega inimeste olukord tööturul on ebastabiilsem ning nad töötavad tööturu teisesel tasandil. Madala haridustasemega indiviidide olukorra parandamiseks tööturul on vajalik investeerimine haridusse ja väljaõppesse, samas peab rõhku panema ka investeerimisele tervisele, töökoha otsingutesse, mobiilsusele jne. Rakendada aktiivse tööpoliitika meetmete rakendamist, luua uusi töökohti, pakkuda töövahendust jne. Tööturuteenuste hästi toimimiseks on oluline ettevõtete ja avaliku sektori vaheline koostöö. Konkurentsivõime suurendamiseks on oluline osaleda aktiivselt elukestvas õppes ja täiendõppes. Kuna tänapäeval toimub hariduse järjest suurenev väärtustamine, siis üldise haridustaseme kasvades suurenevad ka tööjõu suhtelised eelised märgatavalt, samas satuvad ohtu aga need inimesed, kes vastavat haridustaset ei oma. Võibki öelda, et madala haridustasemega tööjõu olukorra halvenemine tingib ühiskonnas indiviidide vahelise ebavõrdsuse, millega kaasneb omakorda sotsiaalsete probleemide suurenemine, näiteks sotsiaalne staatus, sissetulekud, endast lugupidamine. Madala haridustasemega inimeste olukord mõjutab negatiivselt ka kogu ühiskonda, kuna suureneb vajadus sotsiaalabi programmide järele, võib kasvada ka kuritegevus.

Põhjalikuma ülevaate saamiseks madala haridustasemega tööjõu olukorrast tööturul, võiks analüüsida ka teisi inimkapitali komponente, näiteks kogemusi, oskusi, tervislikku seisundit, mobiilsust jpt. Antud töös ei vaadatud kvalifikatsiooni, vaid eelkõige haridustaset, seega võiks selgitada kvalifikatsiooni vastavust töökohal põhjalikumalt.

VIIDATUD KIRJANDUS

1. **Aaviksoo, A.** Eesti Inimarengu aruanne 2009, Eesti Inimarengu näitajad majanduskriisi surve all, 1 ptk, 5-9 lk, 2010, 52 lk. [http://www.kogu.ee/public/eia2009/EIA_kokkuvote09.pdf].26.04.2011
2. **Anspal, S.** Integratsioon tööturul VI osa, Praxis, RIP 2008-2013, Tallinn, 2008, 202 lk.
3. **Anspal, S., Biin, H., Kallaste, E. Karu, M., Kraut, L.** Sooline palgalõhe, Central, Praxis, 2009, 149 lk.
4. **Arrak, A., Eamets, R., Karm, T., Mets, T., Omel, R., Rand, R., Trasberg, V., Vigla, H., Viiol, A., Vörklaev, E.** Majanduse ABC, III täiendatud ja parandatud trükk, Kirjastus Audentes ja Avatar, 2002.
5. **Arukaevu, R.** Tööjõuvajaduse prognoosimine: olemus ning rakendamisvõimalused Eestis, Tartu Ülikool, 2003, 308 lk.
6. **Autor, D. H., Katz, L. F., Krueger, A. B.** Computing Inequality: Have Computers Changed the Labour Market? – The Quarterly Journal of Economics, 1998, Vol. 113, No. 3, pp. 1169-1213.
7. **Becker, C.S.** Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education 3rd ed, Chicago, The University of Chicago Press, 1993,390 p.
8. **Becker, G. S.** Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. – The Journal of Political Economy, 1962, Vol. 70, Issue 5, Part 2, pp. 9-49.
9. **Becker, G.S.** “Human Capital” A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education; NBER Cambridge, 1964.

10. **Becker, G.S.** Education, Labour Force Quality and the Economy, *Business Economics* XXVII (No 1), 1992b; pp 7-12,
11. **Becker, G.S.** Human Capital and Economy, *Proceedings of the American Philosophical Society*, 136 (No 1), 1992a; pp 85-92.
12. **Becker, G.S.** The Economic Way of Looking at Life, Nobel Lecture, December 9, 1992c.
13. **Ben-Porath, J.** The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings. – *The Journal of Political Economics*, 1967, Vol. 75, No. 4, pp. 352-365.
14. **Berg, G. J., Cautier P. A., Ours J. S., Ridder, G.** Worker Turnover at the Firm, Level and Crowding Out of Lower Educated Workers. - Research Memorandum, 1998, Vol. 49, pp. 1-32.
15. **Berg, G. J., Ridder, G.** An Empirical Equilibrium Search Model of the Labor Market. – *Econometrica*, 1998, Vol. 66, No. 5, pp. 1183-1221.
16. **Bloom, M.R., Lafleur, B.** Turning Skills Into Profit: Economic Benefits of Workplace Education Programs, Conference Board Research Report 1247, 1999, 15p. http://www.conferenceboard.ca/education/reports/pdfs/Skills_Profits.pdf 02.01.2012
17. **Blundell, R., Dearden, L., Meghir, C., Sianesi, B.** Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy. – *Fiscal Studies*, 1999, Vol. 20, No. 1, pp. 1-23.
18. **Borghans, L., DeGrip, A.** Skills and Low pay: upgrading or overeducation? – Research Centre for Education and the Labour Market Research Memorandum, 1999, Vol. 5, 37 p.
19. **Creedy, J., Whitfield, K.** Job Mobility and Earnings: An Internal Labour Market Analysis. - *Labour Mobility, Earnings and Unemployment*. Ed. by Creedy, J. Cheltenham, 1999, pp. 161-178.
20. **Dar, A., Tzannatos, Z.** Active Labour market programs: A Review of The Evidence from Evaluations. World Bank, 1999, pp 75.

21. **Eilart, A.** Viru kalatööstus seiskab tsehhid, Eesti Päevaleht, 17.01.2002.
[<http://www.epl.ee/artikkel/187868>] 12.05.2011
22. Elukestev õpe, 18.mai 2009, Elukestva õppe arendamise sihtasutus INNOVE,
[http://www.innove.ee/infopank/elukestev_ope] 02.01.2012
23. **Fouarge, D., Schils, T., Grip, A.** Why Do Low-Educated Workers Invest Less in Further Training? – Research Centre for Education and Labour Market Research Memorandum, 2010, Vol. 10, 31 p
24. **Fredriksen, J. V.** Human Resource Accounting: Interests and Conflicts: A Discussion Paper. – CEDEFOP panoraam seires , 1998, pp. 10-20.
25. **Gamzejev, E.** Tööpuuduse probleem ei lahene, Äripäev, 16. jaan. 2003,
[http://www.ap3.ee/?PublicationId=31503ED6-39D4-4163-9D98-74AA1E3959CE&code=2313/arv_maakomm_231301] 02.01.2012
26. **Gautier, P., Pomp, M.** Crowding out and unskilled unemployment. - CPB Report, 1999, No. 1, pp. 39-42.
27. **Hartog, J.** Over-Education and earnings: Where are we, where should we go? Economics of Education Review, 2000, Vol 19, No 2, p 131 – 147.
28. **Hazans, M., Zepa, B., Supule, I., Kesane, I., Lulle, A., Zabko, O. Bebrīša, I.** Immigrants in Latvia: Possibilities and conditions of inclusion, Baltic Institute of Social Sciences, Riga, 2009, pp 134 [http://www.biss.soc.lv/downloads/resources/imigrantu_integracija/Imigranti_EN.pdf] 07.01.2012
29. **Heidmets, M.** Visiooni võtmevalik: kõrgekvaliteedilise hariduse kättesaadavus, Ekspertühma raport, 2010, 16 lk. [http://www.arengufond.ee/upload/Editor/kv2018/Raportid/KV2018Raport_haridus.pdf] 26.04.2011
30. Inimressursi arendamise rakenduskava, 2010, [http://www.struktuurifondid.ee/public/suunised/IARK_muudetud_mai2010.pdf] 02.01.2012
31. **Jackman, R., Pissarides, C.; Savouri, S.** Labour market policies and unemployment in the OECD. Economic Policy. Vol. 5, 1990.

32. **Jõgi, L.** Androloogilise, sotsiaalse ja psühholoogilise aspekti tegurite koosmõju täiskasvanud õppimiskäsitlusele, õppimisvalmisolekule ja koolitusaktiivsuse kujunemisele elukestva õppe kontekstis. Uurimuse kokkuvõtte, 2006.
33. **Katz, L. F., Autor, D. H.** Changes in the Wage Structure and Earning Inequality. – Handbook of Labor Economics. Ed. by Ashenfelter, O., Card, D. Amsterdam: Elsevier, 1999, Vol. 3A, pp. 1463-1548.
34. **Kilvits, K.** Majanduspoliitika, Tallinna Tehnikaülikooli Kirjastus, 2008, 286 lk.
35. **Kuddo, A.** Ärikeskkond ja töösuhted, RiTo 22, 2010. [<http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=10965>]. 12.05.2011
36. Kutseoskuste ja töökohtade eksperdid esitavad üleskutse koheseks tegutsemiseks, Euroopa Komisjon, 2010. [<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/123&format=HTML&aged=0&language=ET&guiLanguage=en>] 07.01.2012
37. **Kõiva, M.** Koolitusvajaduse prognoosimispõhimõtted Eesti kutseharidusüsteemis, Magistritöö, Tallinn 2001, 92 lk. [http://www.innove.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=5613/koolitusvajaduse+progn_2001.pdf] 20.11.2011
38. **Lambing, M., Lember, K., Riipinen, M.** Tööjõu vajaduse prognoos aastani 2016, Majandus-ja Kommunikatsiooniministeerium, 2009, 78 lk.
39. **Lauristin, M.** Eesti inimkapital selle arendamise võimalused. Uurimus. Mina. Maailm. Meedia 2002 ja 2005 tulemuste alusel, 2009, [<http://www.scribd.com/doc/18396322/Eesti-inimkapital-selle-arendamise-voimalused>].26.04.2011.
40. **Leetmaa, R., Võrk, A., Eamets, R., Sõstra, K.** Aktiivse tööpoliitika tulemuslikkuse analüüs Eestis, Praxis, 2003, 108 lk. [http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/ATP_28nov.pdf] 26.04.2011
41. **Leping, K.-O.** Aktiivse tööpoliitika meetmete mõju hindamine Eesti näitel, Tartu 2004, Dissertatsioon, 88 lk. Tartu Ülikooli majandusteaduskond [<http://infutik.mtk.ut.ee/www/kodu/riqk/ee/uurimused/mag/Leping.pdf>] 02.01.2012
42. **Leping, K.-O.** Inimkapitali ja palga seosed Eestis ning nende dünaamika, 2007, 43 lk. [<http://infutik.mtk.ut.ee/www/kodu/RePEc/mtk/febpdf/febook20-01.pdf>] 26.04.2011

43. **Leping, K.-O.** Täiskasvanute koolituse rahastamismudeli alternatiivid, Haridus- ja Teadusministeerium, 2005, 28 lk.
44. **Linsley, I.** Causes of Overeducation in the Australian Labour Market. The University of Malbourne, Department of Economics, Research Paper no 940, 2005, 27 pp.
45. **Lossman, K.** Inimkapitali välismõjud ja palkade regionaalsed erinevused Eestis, Dissertatsioon, Tartu Ülikool, 2003.
46. **Lucas, R.E.,** On the Mechanics of Economic Development. Journal of Monetary Economics, 1988, No 22, pp 3-42.
47. **Marksoo, Ü., Masso, M.** Töövaldkonna areng 2009 – 2010, Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 9/2010, Trendide kogumik. 2010, 82 lk.
48. **Mayhew, K., Rosewell, B.** Labour Market Segmentation in Britain. – Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 1979, Vol. 41, No. 2, pp. 81-115.
49. **McConnel, C.-R, Brue, S.L.** Kaasaegne töö- ja palgaökonomika, I -V osa, 1991-1993, 210 lk.
50. **McGuinness, S.** Overeducation in the Labour Market: Reality or Fiction? Economic Research Institute of Northern Ireland, 2004, 36 pp.
51. **McIntosh, S.** Changing Demand for Skills. - European Journal of Education, 2002, Vol. 37, No. 3, pp. 229-241.
52. **McMahon, W.** The Impact of Human Capital on Non-Market outcomes and Feedback on Economic Development. International Symposium: The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well/Being. Quebec, 2001, 47 p.
53. Mehe kodu on maailm, naise maailm on kodu? Tallinn, Statistikaamet 2011, 128 lk. [http://www.stat.ee/publication-download-pdf?publication_id=25640] 02.01.2012
54. **Messina, J., Lamo, A.** Educational Mismatch and Wages in Estonia, 2008, pp 22 [http://www.eale.nl/Conference2008/Programme/PapersD/add73017_VZWfBUwX Bs.pdf] 02.01.2012

55. **Paabut, A.** Inimkapitali mõju majanduskasvule, Dissertatsioon, Tartu Ülikool, 2006, 132 lk.
56. **Parts, E.** Inimkapitali, sotsiaalse kapitali ja majandusliku heaolu seosed, Artikkel ETF grandi nr 5369 toetusel, 2005, 78 lk.
57. **Paulus, M.** Haridustasemete ja töökohtade mittevastavus Eestis, Dissertatsioon, Tartu Ülikool, 2007., 105 lk.
58. **Philips, K.** The Changes in Valuation of Human Capital during the Transition Process in Estonia. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2001, 290 p.
59. **Philips, K., Loova, M.** Madala kvalifikatsiooniga tööjõud Eestis. 2005. [http://www.sotsioloogia.ee/vana/esso3/2/kaia_philips_margit_loova.htm]. 3.01.2012
60. **Pilvinski, K.** Eestlaste kutseoskuste puudumine on suur probleem Äripäev, 27. mai 2010, [http://www.ap3.ee/?PublicationId=31503ED6-39D4-4163-9D98-74AA1E3959CE&code=4694/uud_uudid_x_469403] 02.01.2012
61. Programmi töölesaamist toetavad hoolekandemeetmed 2007-2009 hindamine, Lõpparuanne, Sotsiaalministeerium, 25.01.2011, [[http://www2.sm.ee/esf2007/files/hindamine2010/T%C3%B6%C3%B6lesaamise%20meetmete%20hindamine%20\(T%C3%9C%20E&Y\)%20I%C3%B5pparuanne_25_01_2011.pdf](http://www2.sm.ee/esf2007/files/hindamine2010/T%C3%B6%C3%B6lesaamise%20meetmete%20hindamine%20(T%C3%9C%20E&Y)%20I%C3%B5pparuanne_25_01_2011.pdf)].26.04.2011
62. **Robst, J.** Education, College Major and Job Match: Gender Differences in Reasons for Mismatch.- Education Economics, 2007, Vol 15, No 2, pp. 159-175
63. **Rajangu, V., Saar, H.** Tööturg ja haridus Eestis. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool, 1997, 95 lk.
64. **Rõõm, T.** Haridus ja tööturg Eestis, Eesti Pank, 12/2007, 64 lk. [http://www.eestipank.info/pub/et/dokumendid/publikatsioonid/seeriad/uuringud/_2007/_12_2007/_wp_1207.pdf].07.01.2012
65. **Rõõm, T.** Tootmistegurite maksustamine ja tööpuudus Eestis, Eesti Pank, Kroon ja Majandus, nr. 1, 2003, 34 lk. [<http://www.eestipank.info/pub/et/dokumendid/>]

publikatsioonid/seeriad/kroon_majandus/_2003/_2003_1/_034-042Tairi_Room.pdf?ok=1] 26.04.2011

66. **Servinski, M., Kivilaid, M., Tischler, G.** Linnad ja vallad arvudes, Statistikaameti väljaanne, Ofset OÜ, Tallinn, 2009, 187 lk.
67. **Sicherman, N.** Overeducation in the Labor Market, Journal of Labor Economics, 1991, Vol 9, No 2, p 101-122.
68. **Skill mismatch in Europe.** Briefing note, 2010, Cedefop (www), [http://www.cedefop.europa.eu/EN/news/16114.aspx] 02.01.2012
69. **Soolep, A.** Silmet koondab enne kevadet 150 abitöötajat, Põhjarannik, 18. nov. 2002. [http://arhiiv.pohjarannik.ee/print.php?sid=2743] 02.01.2012
70. **Taru, M., Lindeman K.** „Mõningate kõrgharidusega töötajatele tööd antavate ettevõtete juhtide hinnangud ja ootused 3-e aastase bakalaureuseõppe lõpetajatele“, Uuringu aruanne, Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, 2007, 54 lk.
71. **Taubman, P., Wachter, M. L.** Segmented Labour Markets. – Handbook of Labour Economics, Vol. 2. Ed. by Ashenfelter, O., Layard, R. Amsterdam: Elsevier Science Publishers B.V, 1986, pp. 1183-1217.
72. **Toomet, O.** Eesti-sisese migratsiooniga kaasnev vahetu palgatõus, Dissertatsioon, Tartu Ülikool, 2001, 97 lk.
73. **Tur, D., Viilmann, N.** Tööturu Ülevaade. Eesti Pank, oktoober 2007, 24 lk.
74. **Tur, D., Viilmann, N.** Tööturu Ülevaade. Eesti Pank, 2009, 25 lk.
75. Täiskasvanute arengukava 2009 – 2013, Eelnõu, Haridus- ja Teadusministeerium, September 2009, 37 lk.
76. Tööjõu vajaduse prognoos 2017 aastani, Lisa 10, Peamised ametialad tegevusalade lõikes, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, 2010. [http://www.kutsekoda.ee/fwk/contenthelper/10373139/10373145] 02.02.2012

77. Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava, Euroopa Komisjon, 2010
[<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/1541&format=HTML&aged=0&language=ET&guiLanguage=et>] 07.01.2012
78. **Varblane, U.** Välisinvestor 2009, Tartu Ülikooli Majandusteaduskond
79. **Weisbrod, B.A.** Investing in Human Capital. – The Journal of Human Resources, 1966, Vol 1, No 1, pp 5-21.
80. **Viilmann, N.** Tööturu ülevaade, Eesti Pank, 2010, 33 lk.
81. **Võrk, A., Kaarna, R., Nurmela, K., Osila, L., Leetmaa, R.** Aktiivse töepoliitika roll turvalise paindlikkuse kujundamine Eestis, Praxis, Tallinn 2010, 83 lk.
82. **Vöormann, R., Helemäe, J., Saar, E. Kazjulja, M.** Vanemaealiste töötajate konkurentsivõime ja koolitusvajadus, Tallinna Ülikool, 2005, 80 lk.

LISAD

Lisa 1. „Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava“ 13 põhimeedet

Punktid 1-3 on seotud turvalise paindlikkuse ideega, soodustavad tööturu üldist toimimist ja suurendavad sotsiaalpartnerite osalust ja aktiivsust.

1. Euroopa Liidu institutsioonide, liikmesriikide ja sotsiaalpartnerite ühine lähenemisviis uuel etapil turvalise paindlikkuse kohaldamisel.
2. Suurema tähelepanu pööramine oskuste ja kogemuste omandamisele töökohal. Elukestva õppe üldstrateegia olemasolu ja uus lähenemisviis täiskasvanuharidusele.
3. Sotsiaalpartnerite osaluse ja vastutuse suurendamine ELi uute oskuste ja töökohtade tegevuskava koostamisel.

Punktid 4-8 sisaldavad töötajate oskuste täiendamist ja vastavuse suurendamist, annavad tööandjatele ja töövõtjatele parema ülevaate tööturu hetkeseisust ja prognoositavast tulevasest olukorrast, mistõttu suurendab vastavust erinevate valdkondade tööjõupakkumise ja –nõudluse vahel.

4. Euroopa Komisjonil on kavas koostada 2012. aastaks ülevaade oskuste kohta Euroopa Liidus, mille eesmärk on suurendada tööturu läbipaistvust tööotsijate, ettevõtjate ja/või riigiasutuste jaoks.
5. Samuti on Euroopa Komisjonil kavas 2012. aastaks koostada kõikides Euroopa keeltes Euroopa oskuste, pädevuste ja tegevusalade klassifikatsioon, luua tööandjate ning haridus- ja koolitusasutuste jaoks ühine internetiplatvorm.
6. Euroopa Komisjonil on kavas kaaluda võimalust esitada 2012. aastal ettepanekud kutsekvalifikatsiooni tunnustamise süsteemi reformimiseks.
7. Euroopa Komisjonil on 2011. aastal kavas käivitada uus kolmandate riikide kodanike integreerimise tegevuskava eesmärgiga edendada Euroopa teadmistevahetust.

8. Ühtlasi on Euroopa Komisjonil kavas kaaluda võimalust esitada 2012. aastaks ettepanek kooskõlas töötajate vaba liikumise põhimõttega parandada ELi võõrtöötajate õiguste rakendamist.

Punktid 9-12 puudutavad töökoha ja töötingimuste kvaliteeti. Töökoha ja töötingimuste kvaliteedi tõstmine aitavad parandada töötajate vaimset ja füüsilist tervist, mille tulemusena panustades töötajate tervisesse on võimalik vähendada tulevast tööpuudust ja ka tööandjate ja ühiskonna mittepalgalisi kulutusi.

9. 2011. aastal on Euroopa Komisjonil kavas vaadata läbi tööajadirektiiv ning esitada õigusakti ettepanek. Ettepaneku eesmärk on parandada töötajate lähetamise direktiivi rakendamist.

10. Veel on Euroopa Komisjonil kavas 2011. aastal koostada Euroopa Liidu tervishoiu ja tööohutuse strateegia 2007–2012 lõpphinnang. Lähtuvalt lõpphinnangust on 2012. aastal Euroopa Komisjonil plaani teha ettepanek tervishoiu ja tööohutuse jätkustrateegia 2012-2020 kohta.

11. 2012. aastal on Euroopa Komisjonil plaanis vaadata läbi töötajate ärakuulamist ja teavitamist puudutavate Euroopa Liidu õigusaktide ning osalist tööaega ja tähtjalisi töölepinguid käsitlevate ELi direktiivide tõhusus. Samuti on kavas uurida mainitud regulatsioonide mõju naiste osalemisele tööturul ja võrdse tasustamise põhimõtte rakendamisele.

12. Euroopa Komisjonil on 2014. aastal kavas koostada koostöös liikmesriikide ja Euroopa sotsiaalpartneritega põhjalik ülevaade tervishoidu ja –ohutust puudutava seadusandluse kohta.

Punkt 13 on toodud töölevõtmise ja töölt vabastamise protsessi kulude vähendamist.

13. 2011. aastal kavatses Euroopa Komisjon esitada ettepanekud järgmistes valdkondades:

a) õiguslike ja administratiivsete takistuste kõrvaldamine tööle võtmisel, koondamisel, uute ettevõtete loomisel ja füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemisel;

b) mittepalgaliste kulutuste vähendamine;

c) mitteametlikult või deklareerimata töölt üleminek ametlikule tööhõivele (Uute oskuste...2010: 7-19).

Lisa 2. Tööturu põhinäitajad ja rahvastiku hõiveseisundi muutused ajavahemikul 1998-2010

Näitaja	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
SKP kasv, %	6,7	-0,3	10,0	7,5	7,9	7,6	7,2	9,4	10,6	6,9	-5,1	-13,9	3,1
Tööhõive kasv, %	-1,9	-4,4	-1,5	0,9	1,3	1,4	0,0	2,0	5,4	0,7	0,2	-10,0	-4,8
Rahvastik vanuses 15-74 a.	1051,1	1046,8	1046,5	1047,2	1047,2	1047,8	1049,5	1049,1	1046,4	1042,8	1038,8	1034,8	1029,8
Hõivatud, tuhat	606,5	579,3	572,5	577,7	585,5	594,3	595,5	607,4	646,3	655,3	656,5	595,8	570,9
... mehed	309,3	294,2	291,1	293,9	297,5	302,5	299,1	300,5	322,9	330	330,9	288,1	275,1
... naised	297,2	285,1	281,4	283,8	288,1	291,8	296,4	306,9	323,3	325,4	325,6	307,7	295,8
Töötud, tuhat	66,1	80,5	89,9	83,1	67,2	66,2	63,6	52,2	40,5	32	38,4	95,1	115,9
... mehed	37,4	45,7	49,5	43,7	36,1	34,2	34,7	28,9	21,3	18,9	20,2	58,5	66,5
... naised	28,7	34,8	40,5	39,3	31	32	28,9	23,3	19,2	13,1	18,1	36,5	49,4
Mitteaktiivsed, tuhat	378,5	387	384,1	386,4	394,4	387,4	388,7	389	362,3	359	347,9	348	348
... mehed	139,4	144,7	144,7	148,7	153,4	151	153,8	159,2	145,7	140,3	136,7	139,7	143,1
... naised	239,1	242,3	239,4	237,7	241	236,4	234,9	229,8	216,5	218,7	211,2	208,3	204,8
Töäjõus osalemise määr (15-74 a.), %	64,0	63,0	63,3	63,1	62,3	63,0	62,9	62,9	65,5	65,7	66,6	66,5	66,4
Tööhõive määr (15-74 a.), %	57,7	55,3	54,7	55,2	55,9	56,7	56,8	57,9	61,6	62,6	63,0	57,4	55,2
Töötuse määr (15-74 a.), %	9,8	12,2	13,6	12,6	10,3	10,0	9,7	7,9	5,9	4,7	5,5	13,8	16,9

Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Lisa 3. Tööhõive määrade kasvutempod erineva haridustasemega töötajate lõikes võrreldes eelneva aastaga, 1998–2010

Haridustase	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Esimese taseme haridus või madalam	0,91	0,90	0,90	0,81	0,91	0,93	0,90	1,05	1,07	1,13	0,91	0,87
Teise taseme haridus, teise taseme järgne ning kolmanda taseme eelne haridus	0,96	0,94	0,94	0,96	0,97	0,96	0,97	1,03	1,05	1,06	0,93	0,88
Kolmanda taseme haridus	0,98	0,97	0,96	0,99	0,98	0,99	0,99	1,03	1,04	1,01	0,98	0,94
Kokku	0,96	0,95	0,96	0,97	0,98	0,98	1,00	1,07	1,08	1,09	0,99	0,96

Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Lisa 4. Meeste ja naiste tööhõive määrad erinevate haridustasemetega lõikes aastatel 1998-2010

Haridustase	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Mehed													
Esimese taseme haridus või madalam	33,8	29,7	29,6	31,0	26,7	30,1	30,5	28,5	35,2	35,9	36,0	28,3	26,5
Teise taseme haridus	71,1	67,9	67,4	67,3	70,0	69,7	68,3	68,6	73,5	75,1	75,8	64,1	62,3
Kolmanda taseme haridus	84,8	84,0	81,5	80,2	81,6	81,0	80,5	81,0	83,3	83,5	84,0	80,9	74,4
Naised													
Esimese taseme haridus või madalam	19,3	18,5	18,0	16,6	15,9	17,9	18,3	18,5	19,2	19,9	22,5	18,7	18,6
Teise taseme haridus	59,3	56,6	54,6	54,8	55,3	56,5	56,3	58,0	61,3	61,4	62,5	57,1	53,0
Kolmanda taseme haridus	72,4	70,8	70,3	70,7	73,6	71,8	73,4	73,9	77,4	77,7	74,7	72,9	71,3

Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Lisa 5. Meeste ja naiste tööhõivemäärade kasvutempod aastatel 1999-2010 erineva haridustasemega töötajate lõikes võrreldes 1998 aastaga

Haridustase	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Mehed												
Kokku	0,95	0,99	1,01	1,01	1,01	0,99	1,00	1,07	1,02	1,00	0,87	0,96
Esimese taseme haridus või madalam	0,88	1,00	1,05	0,86	1,13	1,01	0,93	1,24	1,02	1,00	0,79	0,94
Teise taseme haridus, teise taseme järgne ning kolmanda taseme eelne haridus	0,95	0,99	1,00	1,04	1,00	0,98	1,00	1,07	1,02	1,01	0,85	0,97
Kolmanda taseme haridus	0,99	0,97	0,98	1,02	0,99	0,99	1,01	1,03	1,00	1,01	0,96	0,92
Naised												
Kokku	0,96	0,99	1,01	1,02	1,01	1,02	1,04	1,05	1,01	1,01	0,95	0,97
Esimese taseme haridus või madalam	0,96	0,97	0,92	0,96	1,13	1,02	1,01	1,04	1,04	1,13	0,83	0,99
Teise taseme haridus, teise taseme järgne ning kolmanda taseme eelne haridus	0,95	0,96	1,00	1,01	1,02	1,00	1,03	1,06	1,00	1,02	0,91	0,93
Kolmanda taseme haridus	0,98	0,99	1,01	1,04	0,98	1,02	1,01	1,05	1,00	0,96	0,98	0,98

Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Lisa 6. Eestlaste ja mitte-eestlaste tööhõive määrad erineva haridustasemega töötajate lõikes aastatel 1998-2010

Haridustase	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Eestlased													
Esimese taseme haridus või madalam	27,2	24,7	24,9	24,6	23,1	25,6	26,1	24,4	29,4	29,6	31,2	25,1	24,1
Teise taseme haridus	66,0	63,0	61,8	61,6	63,6	64,8	64,4	65,1	68	68,8	69,9	61,8	59,4
Kolmanda taseme haridus	80,6	79,1	77,6	78,7	80,6	78,6	79,9	78,6	83,2	81,8	80,1	77,8	75,1
Mitte-eestlased													
Esimese taseme haridus või madalam	24,1	21,9	21,0	21,5	16,9	20,2	20,5	21,8	23,0	24,5	25,0	20,0	19,3
Teise taseme haridus	63,6	60,8	59,4	59,9	60,7	60,0	58,3	59,2	65,8	67,3	68,0	58,8	54,6
Kolmanda taseme haridus	71,0	70,4	69,5	66,4	69,6	69,3	70,0	73,5	72,8	76,0	74,3	71,5	67,2

Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Lisa 7. Hõivatute haridustasemete osatähtsus tegevusalade lõikes valitud aastatel

Tegevusalad	Haridus	1998	2001	2004	2007	2010
Tegevusalad kokku	I tase	12	10	10	10	8
	II tase	56	57	56	56	53
	III tase	32	33	34	35	39
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	I tase	27	24	23	18	18
	II tase	59	62	59	63	59
	III tase	14	15	18	19	23
Töötlev tööstus	I tase	15	15	14	14	12
	II tase	63	64	64	63	64
	III tase	22	21	22	22	24
Veondus ja laondus	I tase	12	9	10	6	9
	II tase	64	67	68	66	67
	III tase	23	24	22	28	24
Finants- ja kindlustustegevus	I tase
	II tase	41	40	37	41	32
	III tase	57	58	63	59	66
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	I tase	4	5	4
	II tase	48	47	41	38	31
	III tase	48	48	55	60	68
Haridus	I tase	6	4	5	4	3
	II tase	34	35	33	33	26
	III tase	60	61	63	64	71
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	I tase	10	8	8	7	5
	II tase	44	42	48	42	38
	III tase	47	50	44	52	57

Lisa 8. "Valgekraede" ja "sinikraede" ametikohtadel hõivatute arv aastatel 1998-2010

Ametialad	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
"Valgekraed"													
Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid	82,4	75,0	72,4	68,8	69,6	69,8	73,6	76,9	83,0	83,1	79,5	72,0	65,6
Tippspetsialistid	66,9	72,3	75,7	73,8	84,0	82,6	78,9	85,9	94,8	95,2	90,3	95,5	108,9
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	81,8	77,1	80,3	78,4	74,8	71,7	78,5	80,7	79,1	83,3	84,9	83,1	70,0
Ametnikud	28,3	27,4	27,0	29,2	30,2	30,2	25,9	29,4	32,8	31,5	35,0	32,6	34,2
Teenindus- ja müügitöötajad	65,9	64,4	62,1	67,3	67,3	76,3	71,6	73,5	81,2	77,8	83,3	75,1	70,6
"Sinikraed"													
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	26,7	23,1	21,3	18,3	19,2	15,0	15,4	14,4	11,7	12,4	12,0	8,8	9,4
Oskus- ja käsitöölised	103,5	95,9	90,7	90,2	88,7	93,6	94,1	92,7	100,4	110,2	110,6	84,3	71,8
Seadme- ja masinaoperaatorid	78,9	79,6	79,0	81,0	81,4	83,0	83,2	84,1	94,0	90,5	93,5	85,0	80,8
Lihttöölised	69,6	62,5	62,5	68,1	67,5	68,4	71,4	65,9	65,1	67,8	64,3	56,6	56,1

Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Lisa 9. Töötuse määra kasvutempod aastatel 1999--2010 erineva haridustasemega töötajate lõikes võrreldes 1998. aastaga

Haridustase	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Kokku	1,24	1,39	1,29	1,05	1,02	0,99	0,81	0,60	0,48	0,56	1,41	1,72
Esimese taseme haridus või madalam	1,30	1,43	1,27	1,25	1,02	1,11	0,87	0,77	0,67	0,72	1,72	1,86
Teise taseme haridus, teise taseme järgne ning kolmanda taseme eelne haridus	1,23	1,35	1,26	1,01	0,98	0,97	0,85	0,57	0,44	0,54	1,46	1,79
Kolmanda taseme haridus	1,20	1,43	1,45	1,12	1,27	1,00	0,78	0,63	0,45	0,57	1,22	1,82

Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Lisa 10. Meeste ja naiste töötuse määrad aastatel 1998-2010

Ametiala	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Kokku mehed	10,8	13,4	14,5	12,9	10,8	10,2	10,4	8,8	6,2	5,4	5,8	16,9	19,5
Esimese taseme haridus või madalam	17,5	23,3	25,3	20,1	21,9	16,8	19,9	16,3	12,3	11,9	11,5	30,2	34,9
Teise taseme haridus, teise taseme järgne ning kolmanda taseme eelne haridus	11,5	14,3	15,0	13,3	10,2	10,2	10,4	9,5	6,0	5,2	5,6	18,3	19,4
Kolmanda taseme haridus	4,4	4,9	6,1	7,8	6,5	6,4	5,2	3,9	3,3	2,5	3,0	6,8	11,8
Kokku naised	8,8	10,9	12,6	12,2	9,7	9,9	8,9	7,1	5,6	3,9	5,3	10,6	14,3
Esimese taseme haridus või madalam	15,1	18,7	21,4	22,7	18,5	17,1	15,8	11,5	13,7	9,8	12,9	25,6	23,0
Teise taseme haridus, teise taseme järgne ning kolmanda taseme eelne haridus	9,9	12,1	14,1	14	11,7	11,1	10,6	8,8	6,4	4,4	6,0	12,7	19,1
Kolmanda taseme haridus	5,5	6,9	8,2	7,2	5,2	6,5	5,1	4,0	3,2	2,2	2,9	5,9	7,8

Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Lisa 11. Eestlaste ja mitte-eestlaste töötuse määrad aastatel 1998-2010

Haridustase	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Kokku eestlased	7,9	9,8	11,1	10,4	7,9	7,3	6,4	5,3	4	3,6	4,2	11	13,4
Esimese taseme haridus või madalam (E)	15,9	19,9	22,4	20,6	16,7	14,6	15,2	11,1	9,6	9,9	9,1	24,5	27,2
Teise taseme haridus, teise taseme järgne ning kolmanda taseme eelne haridus (E)	8,6	10,8	11,9	11,3	8,4	7,3	6,9	5,8	4,2	3,4	4	12,4	15,5
Kolmanda taseme haridus (E)	2,7	3,2	3,9	4,3	3,8	4,3	2,1	2,5	1,8	1,7	2,6	4,7	6
Kokku mitte-eestlased	13,6	16,5	18	16,8	14,9	15,2	15,6	12,9	9,7	6,9	8,2	19	23,4
Esimese taseme haridus või madalam	18,2	24,8	27	22,3	30,9	22,6	26,4	22,7	21,3	14,9	20,3	39,8	42,1
Teise taseme haridus, teise taseme järgne ning kolmanda taseme eelne haridus	15,2	18,1	19,4	18	15,7	16,7	17,2	15,9	9,9	7,5	9	21,8	25,8
Kolmanda taseme haridus	9,2	10,9	12,7	13	9,3	10,4	10	6,5	6,2	3,7	3,7	9,3	15,6

Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Lisa 12. Töötud viimase töökoha ametiala rühma järgi aastatel 2000-2010, tuhandetes

Ametiala	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid	4,2	2,9	2,1	3,2	1,8	2,0	0,8	0,9	1,4	3,9	5,2
Tippspetsialistid	2,9	2,7	1,5	2,2	2,0	2,4	1	...	1,7	2,5	6,5
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	6,6	7,5	4,2	5,9	4,9	1,8	1,6	1,4	2,6	6,6	8,4
Ametnikud	3,0	4,9	3,8	1,8	1,6	1,8	1,4	..	2,2	4,1	4,8
Teenindus- ja müügitöötajad	12,0	10,3	10,2	9,0	9,9	6,8	4,6	4,1	4,8	10,4	16,0
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	3,3	2,0	1,6	1,5	1,2	0,9	0,6	1,4	1,5
Oskus- ja käsitöölised	17,8	16,2	13,4	11,6	10,6	10,0	8,2	6,5	7,0	25,4	27,3
Seadme- ja masinaoperaatorid	14,4	13,5	8,6	7,5	8,3	8,2	7,3	4,9	4,6	16,6	17,9
Lihttöölised	13,0	10,5	10,9	11,0	9,0	6,1	4,9	4,2	5,8	13,5	16,3
Ametiala puudub*	12,4	12,4	10,9	12,5	14,0	12,1	10,2	8,3	7,3	10,6	12,0
Töötud kokku	89,9	83,1	67,2	66,2	63,6	52,2	40,5	32	38,4	95,1	115,9

Märkus: ... - andmed ei ole esitatud, kuna need ei ole statistiliselt usaldusväärsed.

Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

Lisa 13. Elukestvas õppes osalejate määr haridustasemete lõikes 25-64. aastaste seas

Haridustase	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Mehed ja naised													
Esimese taseme haridus või madalam	1,1	0,6	1,2	1,1	1,3	1,5	1,6	2,1	2,3	2,0
Teise taseme haridus, teise taseme järgne ning kolmanda taseme eelne haridus	4,0	4,4	4,8	3,8	4,6	4,8	4,8	4,7	4,9	5,5	7,5	7,2	7,6
Kolmanda taseme haridus	13,1	13,1	12,0	10,0	8,7	12,3	11,4	9,6	11,0	11,3	15,9	18,2	18,6
Mehed													
Esimese taseme haridus või madalam
Teise taseme haridus, teise taseme järgne ning kolmanda taseme eelne haridus	3,3	3,3	3,7	3,0	3,4	3,7	3,9	3,0	3,3	3,6	5,4	6,0	6,4
Kolmanda taseme haridus	10,0	9,3	8,5	6,9	6,3	10,6	11,2	9,2	7,8	8,6	12,0	13,9	16,9
Naised													
Esimese taseme haridus või madalam
Teise taseme haridus, teise taseme järgne ning kolmanda taseme eelne haridus	4,7	5,7	6,0	4,6	5,9	6,0	5,9	6,5	6,4	7,7	9,9	8,5	8,9
Kolmanda taseme haridus	14,9	15,4	14,0	11,7	10,1	13,3	11,5	9,8	13,0	12,9	18,1	20,5	19,6

Allikas: Eesti Statistikaameti tööturu valdkonna andmebaas, autori koostatud.

SUMMARY

THE SITUATION OF THE LOW-EDUCATED LABOUR FORCE IN ESTONIA

Marika Raiste

This thesis was designed to analyse the educational distribution of people on the labour market, focussing on the situation faced by those with a low level of education from 1998-2010. The situation that has emerged on the labour market is one in which people with a lower level of qualification are finding it harder to obtain work due to the growth in the number of people who are more highly educated.

This thesis looks at the various components of human capital, ways in which human capital can be invested and how beneficial such investments can be. It examines the demand for low-educated labour and the amount of work that is available for them on the labour market. It also looks at the situation of people on the labour market with differing levels of education as viewed in the context of the dual labour market theory. In different economic cycles, the situation of low-educated workers is historically most complicated during times of economic hardship and recession. The reason for this is that more highly educated people take on jobs that require a lower level of education, gradually squeezing low-educated workers out of the labour market. The ability of low-educated people to compete on the market is itself therefore low. In order to boost this and to improve the situation of such people, active labour policy measures are proposed, creating new jobs and providing retraining and lifelong learning opportunities.

The empirical part of this thesis analyses changes in the employment and unemployment of people with different levels of education during the period in question. It examines the situation of low-educated workers during the period of economic boom and recession. Growth in employment during the boom was noted at all

levels of education, including among workers with a low level of education. The thesis compares the situation of low-educated workers among men and women and Estonians and non-Estonians and by position and field. Analysis reveals that in-service training, lifelong learning and other forms of professional development were most common among workers with tertiary education. During the recession the unemployment rate was higher for non-Estonians than it was for Estonians. Research shows that the situation of low-educated people on the labour market is more complicated than that of people with higher levels of education. It is primarily the low-educated who lose their jobs during recessions, and they are also the last to get jobs when the economy recovers or is growing.

The worsening of the situation of low-educated workers on the labour market is leading to inequality among individuals in society, which in turn is leading to an increase in social problems. There is a problem in Estonia with the partial non-conformity of the labour force and the structure of education levels, one of the causes of which may be the rapid development of technology. Many jobs requiring lower levels of qualification have disappeared, while at the same time new positions have been created which require higher levels of education.