

OSKA trendikaardid. Tööjõu- ja oskuste vajadust mõjutavad tulevikutrendid 2030

Suurenev sotsiaalne sidusus leevendab süvenevat ebavõrdsust

Trendi mõju avaldumine

1. **Sotsiaalne sidusus** on ühiskonna võimekus tagada oma kõigi liikmete heaolu, vähendada erinevusi ja vältida polariseerumist. See tähendab ka **solidaarsuse** loomist **tõrjutuse ja vaesuse minimeerimiseks**. ([Council of Europe, 2004 \[1\]](#)) **Solidaarsuse defitsiit** võib muutuda **probleemiks riigi kui terviku arengule**, eriti võttes arvesse vananevat ühiskonda ([Ainsaar ja Strenze, 2019a \[2\]](#)).
2. Majandusteadlased leiavad, et **sotsiaalse sidususe** (sh usalduse, kodanikuühiskonna ja koostöö, sissetulekute võrdsuse, (etno)kultuurilise mitmekesisus jne) ja **majanduskasvu** vahel on positiivne seos – **sotsiaalne sidusus tugevdab formaalseid ja sotsiaalseid institutsioone**, mis omakorda peegeldub majanduskasvus ([Sommer, 2019 \[3\]](#)). Samuti on 23 Euroopa riigi võrdlusuuringu (Borisov ja Vinogradov, 2018) põhjal leitud, et **kõrgema sotsiaalse sidususe tasemega** riigid on ühtlasi **innovaatilisemad, konkurentsivõimelisemad ja paremate sotsiaalse arengu näitajatega** ([Borisov ja Vinogradov, 2018 \[4\]](#)).
3. Mida **avatam, sallivam, võrdseid võimalusi ja sotsiaalset osalust väärtustav** on ühiskond, seda suuremad on võimalused individuaalseks aktiivseks võimetekohaseks **eneseteostuseks** ([Trumm, 2012 \[5\]](#)).
4. Ebavõrdsus pole pelgalt eraldiseisev majanduslik nähtus, vaid osa ulatuslikumast ja komplekssemast ühiskondlikust probleemide ringist, hõlmates **vaesust, aeglast majanduskasvu, sotsiaalset tõrjutust, juurdepääsu põhiteenustele ja vaimset tervist** ([European Strategy and Policy Analysis System, 2019 \[6\]](#)).
5. **Sissetulekute ebavõrdsus kandub edasi** teistesse eluvaldkondadesse (**haridus, eluase, vaba aeg** jne) ([Eamets jt, 2018 \[7\]](#)), ebavõrdsed võimalused pärsivad **sotsiaalset mobiilsust** ([World Economic Forum, 2019 \[8\]](#)), mis on oluline ühiskonna avatuse näitaja, luues olukorra, kus **ebasoodne olukord jätkub ühest põlvkonnast teise** ([Euroopa Komisjon, 2017 \[9\]](#)).
6. Enamikus EL-i liikmesriikides on **ebavõrdsus suurenenud** ja see tekitab probleeme nii **majanduskasvu jätkusuutlikkuse** kui ka **sotsiaalse sidususe** seisukohast, eriti kui ebavõrdsuse kõrge tase tuleneb vaesuses elavate inimeste suuremast arvust. Sissetulekute ebavõrdsuse põhjused on liikmesriigiti erinevad. Kui enamikus liikmesriikides on üheks ebavõrdsuse teguriks töötus, mängib mõnel juhul (sh Eestis, Leedus ja Lätis) olulist rolli maksude ja hüvitiste vähene ümberjaotav mõju. ([Euroopa Komisjon, 2017 \[10\]](#))
7. Eestis on **suhteline vaesus ajas pigem kasvutrendis** ([Statistikaamet. Säätva arengu näitajad... \[11\]](#)), Euroopa riikide võrdluses paikneme viiendal kohal Rumeenia, Leedu, Läti ja Bulgaaria järel (2018. aasta andmetel) ([Eurostat, 2019 \[12\]](#)). Eestis elas 2018. aastal suhtelises vaesuses ligi 22% elanikkonnast, samas EL-is keskmiselt 17% ([Eurostat, 2019 \[13\]](#)), sealjuures on Ida-Virumaal ja Valgamaal suhtelise vaesuse määr üle 35% ([Vabariigi Valitsuse kodulehekülg, i.a. \[14\]](#)). Kõige haavatavamad leibkonnad on üheliikmelised (eriti vanemaealised), üksikvanemaga või kolme ja enama lapsega paarid ([Statistikaamet, 2018 \[15\]](#)).
8. Muret tekitab ka **majanduskasvu kaasavuse** aspekt. Kui riigis toodetav tulu (SKP), kasvab kiiremini kui selle riigi leibkondade sissetulekud, näitab see, et **majanduskasv ei ole kaasav** ja et **kõik leibkonnad ei tunne selle positiivset mõju** ([Euroopa Komisjon, 2017 \[16\]](#)). Näiteks USA-s viimastel aastatel toimunud **SKP kasvust on peaaegu eranditult kasu saanud vaid kõige suurema sissetulekuga**

leibkonnad ([Saez, 2018 \[17\]](#)). ([Euroopa Komisjon, 2017 \[18\]](#))

9. **Suureneb ebavõrdsus riikide ja regioonide vahel.** Hinnanguliselt omab 8,6% maakera rahvastikust 86% kogu rikkusest ([Global Inequality..., i.a. \[19\]](#)). Maailma ebavõrdsuse raporti järgi omab umbes 1% kogu maakera elanikkonnast 33% kogu rikkusest, see osakaal suureneb aastaks 2050 peaaegu 40%-ni ([Alvaredo jt, 2018 \[20\]](#)). ([Eamets, 2018 \[21\]](#))
10. **Üleilmastumisel on ebavõrdsust süvendav mõju**, kasvatades keskmiste ja madalate tuluklasside sissetulekute vähenemise taustal jõukaima 20% tulusid ([Sturm jt, 2019 \[22\]](#)).
11. Praegune **majandusarengu mudel**, mis ei kasvata sissetulekuid ühtlaselt, **põhjustab ja süvendab ebavõrdsust**. Tõendid ebavõrdsuse kohta viitavad rahvusvaheliselt märkimisväärsetele **jaotusvigadele** : rikkus koondub üha enam, riikides suureneb lõhe rikkaimate ja vaesimate vahel, tööst saadavate sissetulekute osakaal väheneb, sooline ebavõrdsus töötasudes püsib, põlvkondadevaheline ebavõrdsus kuhjub, terved regioonid jäävad maha, suur osa tööjõust (nii kõrge kui ka madala sissetulekuga riikides) on kogenud reaalselt palgastagnatsiooni ülemaailmselt ([Atkinson, 2016 \[23\]](#); [Folbre, 2009 \[24\]](#); [Gomis, 2019 \[25\]](#); [Milanovic, 2016 \[26\]](#); [UNDP, 2019 \[27\]](#)). ([Rani ja Grimshaw, 2019 \[28\]](#)) Edu vilju haarab üha enam väike üksikisikute ja kõrgtehnoloogia ettevõtete eliit ([Piketty ja Zucman, 2014 \[29\]](#); [UNCTAD, 2019 \[30\]](#)). ([Rani ja Grimshaw, 2019 \[31\]](#))
12. Digitaalsete tehnoloogiate kasutuselevõtu sotsiaalsed, majanduslikud ja poliitilised mõjud (nt rikkuse kontsentratsiooni eksponentsiaalne kasv teabemahukate ettevõtete kätte, finants- ja reaalmajanduse lahtisidumine jne) toovad kaasa uued ebavõrdsuse suurendamise mehhanismid, mis on kvalitatiivselt erinevad võrreldes varasemate perioodidega, mil töid automatiseeriti ja efektiivsust suurendati, ning kujutavad tõsist probleemi majandusarengu ja töö tuleviku jaoks ([Rani ja Grimshaw, 2019 \[32\]](#)).
13. **Tehnoloogiliste muutuste** ja pandeemiast tuleneva **majanduslanguse koosmõjus** võivad **varanduslik ja sotsiaalne ebavõrdsus ning lõhed** (sh digilõhe) ühiskonnas veelgi süveneda ([Rosenblad jt, 2020 \[33\]](#); [World Economic Forum, 2020c \[34\]](#)).
14. **Digilõhe** süvenemises (nii riikide sees kui ka nende vahel) nähakse üht suurimat võimalikku **ühiskondlikku riski** järgmise kümne aasta jooksul, mis võib murendada sotsiaalset sidusust ning jätta inimesed kõrvale haridus- ja töövõimalustest ([World Economic Forum, 2021c \[35\]](#)).
15. **Tehnoloogilisel arengul põhineva tööturu struktuurse nihke** (kasvav nõudlus kõrgema kvalifikatsiooni ja suuremat lisandväärtust loovate töökohtade ning lihtsamate madalalt tasustatud isiku- ja mugavusteenuste järele, rutiinsete tööde osakaalu vähenemine) **polariseeriva mõju** tõttu muutuvad **haavatavamaks madala ja keskmise oskustasemega** (haridusega) inimesed, kelle **hõive- ja töötasuvõimalused vähenevad**, mille tulemuseks on **ebavõrdsuse suurenemine** ([Arenguseire Keskus, 2018b \[36\]](#); [Eamets, 2018 \[37\]](#)).
16. **Sooline palgalõhe** on laialt levinud nähtus, mis iseloomustab kõiki Euroopa riike. Eestis on sooline palgalõhe (2019. aastal Eurostati andmetel 21,7%) küll visalt vähenenud, kuid sellest hoolimata paikneme jätkuvalt Euroopa riikide võrdluses (EL-i keskmine 2019. aastal 14,1%) ([Eurostat, 2021 \[38\]](#)) **palgaebavõrdsuse tipus**. Üldiselt on Eestiga sarnaste kõrgete näitajatega riigid meist väga erineva ühiskondliku ja kultuurilise korralduse ning traditsioonidega. ([Täht jt, 2019 \[39\]](#))
17. Sooline palgalõhe on nii tööturul kui ka laiemalt ühiskonnas valitseva **soolise ebavõrdsuse üks olulisemaid indikaatoreid**, mis peegeldab soolist ebavõrdsust ühiskonnaelu eri valdkondades nii avalikus kui ka erasfääris. Palgalõhel on negatiivsed tagajärjed **naiste eneseteostusvõimalustele ja elukvaliteedile**, mis kanduvad üle ka tulevikku. Palgalõhe kriitilise vähendamise vajadusele Eestis on mitme teise rahvusvahelise kogu hulgas korduvalt viidanud ka Euroopa Komisjon, seda mh riigipõhistes soovitusetes. ([Täht jt, 2019 \[40\]](#); [Aavik jt, 2020a \[41\]](#)).
18. Lisaks soolisele palgalõhele on **tööturul probleemiks ka muud lõhed**, nt **vanuseline ebavõrdsus** – 50-aastased ja vanemad inimesed teenivad keskmiselt viiendiku võrra vähem kui nooremad ([Vabariigi Valitsuse kodulehekülg, i.a. \[42\]](#)).

19. Ukrainski jt (2018) analüüs näitab, et Eesti areng pole viimastel aastatel olnud piisavalt kiire ega tõhus, mistõttu vajame „keskmise tulutaseme lõksust“ päästmiseks senisest hoogsamat ja laiahaardelisemat **liikumist teadmispõhise majanduse ja ühiskonnakorralduse poole. Eesti mudel soodustab küll lühiajalist efektiivsust, kuid suurendab ebavõrdsust, ei täida sotsiaalse õigluse kriteeriume ning kasvatab tehingukulusid.** Valdcondades, kus on vaja radikaalseks innovatsiooniks koordineeritud sisendeid (haridus, innovatsioonipoliitika meetmed jne), on reageerimine takistatud. ([Ukrainiski jt, 2018 \[43\]](#))

Vaata lisaks megatrendi [Väärtusmaailm teiseneb.](#)

Trendi mõju oskustele

1. **Võimaluste ja sissetulekute ebavõrdsus taastoodavad üksteist, kusjuures selles protsessis on keskne roll haridusel ja oskustel.** Võrdsete võimaluste puudumine toob kaasa suurema sissetulekute ebavõrdsuse, kuna järgmise põlvkonna oskused ja teenimisvõimalused muutuvad eri stardipositsioonide tõttu veelgi erinevamaks. Ja vastupidi – kui sissetulekud jaotuvad liiga ebavõrdselt, võib see avalduda järgmise põlvkonna võrdsete võimaluste ja tööturul edukaks toimetulekuks vajalike oskuste vähenemises, sest suuremast sissetulekust ja jõukusest tulenevad perekondlikud eelised kanduvad kergemini üle järgmisse põlvkonda. ([Euroopa Komisjon, 2017 \[44\]](#)) Tulevikus võib see probleem veelgi süveneda, arvestades, et algtaseme töökohad (*entry-level jobs*) nõuavad üha rohkem oskusi ning neid on automatiseerimise tõttu vähem saadaval ([World Economic Forum, 2021c \[45\]](#)).
2. Ebavõrdsus (eriti, kui selle põhjuseks on vaesuse suurenemine) on ohuks ka majanduskasvule – kui tulude (või jõukuse) jaotuselt skaala **alumisse ossa kuuluvatel inimestel puuduvad vahendid oma oskustesse ja haridusse investeerida**, ei pruugi neil olla võimalust oma võimeid täielikult kasutada ning see on **kahjulik üldise majandusarengu seisukohast** ([Euroopa Komisjon, 2017 \[46\]](#)).
3. Üks peamisi poliitilisi vahendeid ebavõrdsuse vähendamiseks ja võrdsete võimaluste edendamiseks on **investeerimine haridusse ja oskustesse** (sh täiendada madala kvalifikatsiooniga töötajate oskusi, et reageerida tehnoloogiast tulenevale töötavade muutumisele), luues samas rohkem uusi töökohti ([Euroopa Komisjon, 2017 \[47\]](#)).
4. OSKA COVID-19 mõjude eriuuringus nähti mitmes valdkonnas majanduslangusest **tingitud süveneva sotsiaalse ebavõrdsuse ja kasvava digilõhega** seotud võimalikku **mõju oskuste vajadusele**. Näiteks tervishoius, hariduses, sotsiaal-, õigus- ja karjääriteenuste osutamisel toob see kaasa teenuste **eri sihtrühmade põhjalikuma tundmise ning spetsialiseeritud nõustamisoskuste ja -teadmiste vajaduse** (lapsed, noored, eakad, erivajadustega kliendid, multikultuurised kliendid jt), samuti sotsiaalvaldkonna ja psühholoogiateadmiste vajaduse kasvu. ([Rosenblad jt, 2020 \[48\]](#))
5. Digilahenduste ulatuslikum kasutamine on suurendanud vajadust **edasijõudnu tasemel digioskuste järele** juba mõnda aega. Kriis kasvatas **hüppeliselt vajadust paremate digioskuste järele ka oskustöötajate hulgas**. Uute oskuste omandamine ja muutustega kohanemine sõltub nii inimeste õpivalmidusest, -oskustest kui ka -võimalustest. ([Rosenblad jt, 2020 \[49\]](#))
6. Inimestel aitavad teiseneva tööturuga kohaneda ja vajaduse korral ümber orienteeruda laialdased, kuid vähemalt paaris valdkonnas ka süvitsi minevad erialased pädevused (nn **T-kujuline oskuste mudel**). Selline oskusprofiil vähendab ohtu jääda kiirete muutuste ja tööturu polariseerumise tõttu hammasrataste vahele. ([Haridus- ja Teadusministeerium, 2019 \[50\]](#))
7. Ootused ettevõtete **vastutustundlikkusele** kasvavad (nt *stakeholder capitalism*'i kontseptsioon, mille kohaselt ettevõtted ei keskendu ainult aktsionäride jaoks lühiajalise kasumi tootmisele, vaid otsivad võimalust luua pikaajalist väärtust eri osapoolte, sh kogu ühiskonna jaoks ([Singhal ja Sneader, 2021 \[51\]](#) ; [Schwab ja Vanham, 2021 \[52\]](#); [World Economic Forum jt, 2020 \[53\]](#)), mis ühtlasi tähendab, et

ettevõtete tegevus peab igas aspektis muutuma avatumaks ja läbipaistvamaks. Selleks on vaja rakendada uut lähenemist nii eesmärgiseades (joondada oma eesmärgid ühiskonna pikaajaliste eesmärkidega), tulemuslikkuse mõõtmisel (traditsiooniliste raamatupidamislike näitajate kõrval tuleks jälgida laiemat ringi indikaatoreid, nt võttes aluseks WEF ESG (*environment, social, governance*) mõõdikute komplekti) kui ka kommunikatsioonis. ([World Economic Forum jt, 2020 \[54\]](#)) **Ettevõtete ja tööstusharude ümberkujundamine selles suunas nõuab kohanisvõimelist töötajaskonda ning põhjalikku ümber- ja täienduskoolitust** ([World Economic Forum, 2021c \[55\]](#)).

8. Arusaam, et eelkõige **privilegeeritud gruppide ja institutsioonide** poolt väljendatud diskursus **legitimeerib ja (taas)toodab ühiskonnas võimusuhteid** ja domineerimist ([van Dijk, 2005 \[56\]](#); [Aavik jt, 2020a \[57\]](#)), viitab vajadusele keskenduda **ebavõrdsuse vähendamisel juhtide ja otsustajate individuaalsetele vaadetele** ([Aavik jt, 2020a \[58\]](#)), kuivõrd varasemad uuringud on viidanud, et **just tööandjate loovusest, visioonist, ideoloogilistest eelistustest ja sotsiaalsest vastutustundlikkusest** sõltub **ebavõrdsuse taasloomine organisatsioonides** (organisatsioonikultuuri ja praktikate kaudu) ning seeläbi omakorda makrotasandil ehk **ühiskonnas laiemalt** ([Riaz, 2015 \[59\]](#); [Battilana, 2018 \[60\]](#); [Aavik jt, 2020a \[61\]](#)). Seega **organisatsioonilised praktikad** kujundavad **ühiskondlikke norme** ning need omakorda vormivad organisatsioonilisi praktikaid ([Riaz, 2015 \[62\]](#); [Aavik jt, 2020a \[63\]](#)). Isegi kui makrotasand ei ole soodne teatud muudatuste ja tavapärasest eristuvate praktikate elluviimiseks, on tööandjatel ja organisatsioonide juhtkonnal siiski hulganisti võimalusi seniste normide ja praktikate vaidlustamiseks (st tööandjate agentsus on piiratud, kuid siiski mitte olematu) ning kindlasti on **nende tegutsemisvõimekus normide kujundamisel suurem kui nn tavatöötajatel** ([Aavik jt, 2020a \[64\]](#)).
9. Ebavõrdsuse vähendamiseks on oluline eelkõige juhtivtöötajate tasemel:
- **parandada teadmisi** soolisest palgalõhest kui struktuurset ja tüüpiliselt nähtamatuks jäävast probleemist ja seda kujundavatest asjaoludest (sh levinud väärarusaamadest, organisatsioonikultuuri elementidest (nt sõbralik ja hooliv õhkkond), mis aitavad palgalõhet maskeerida jne);
 - **väärtustada võrdõiguslikkuse põhimõtteid** ja nende **järjepidevat kasutamist** organisatsiooni töös, sh põimida need **personali- ja juhtimispraktikatega**;
 - **valmisolekut ja oskusi** võtta **süsteemseid meetmeid ebavõrdsuse vältimiseks** (läbipaistvam ja arusaadavam palgasüsteem, värbamis- ja edutamispärad jne);
 - pöörata **tähelepanu ebasoodsamas positsioonis töötajate** (nt vanemaealised, naised, madalama haridustasemega inimesed jt) **võimestamisele** (nt suunata uusi oskusi omandama, et tagada võrdsed karjääri võimalused) ([Aavik jt, 2020a \[65\]](#)).

Vaata lisaks megatrendi [Väärtusmaailm teiseneb](#).

Allikad

1. Council of Europe (2004). **A new strategy for Social Cohesion. Revised strategy for Social Cohesion.** European Committee for Social Cohesion (CDCS). Kasutatud 7.05.2021, https://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialcohesiondev/source/RevisedStrategy_en.pdf
2. Ainsaar, M., Strenze, T. (toim.) (2019a). **Väärtused kui inimvara ja nende seos ühiskonna arenguga.** Tallinn, Tartu: Arenguseire Keskus, Tartu Ülikool. Kasutatud 28.04.2021, https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2019/02/Arenguseire-Keskus_V%C3%A4rtused-kui-inimvara_2019.pdf

3. Sommer, C. (2019). **Social Cohesion and Economic Development: Unpacking the Relationship.** Briefing Paper 16/2019, German Development Institute. [doi:10.23661/bp16.2019](https://doi.org/10.23661/bp16.2019)
4. Borisov, I., Vinogradov, S. (2018). **The Role of Social Cohesion in Social and Economic Processes.** Business and Management Sciences: New Challenges in Theory and Practice, Godollo, 521-539.
5. Trumm, A. (2012). **Sotsiaalne sidusus ja integratsioon.** Tartu Ülikooli sotsiaal- ja haridusteaduskonna haridusteaduste instituudi õpetajate täienduskoolitus- ja kutseaasta keskus. Kasutatud 7.05.2021, <https://sotsiaaalained.weebly.com/sotsiaalne-sidusus-ja-integratsioon.html>
6. European Strategy and Policy Analysis System (ESPAS) (2019). **Global Trends to 2030: Challenges and Choices for Europe.** Gaub, F. (toim.). [doi:10.2872/074526](https://doi.org/10.2872/074526)
7. Eamets, R., Puur, A., Piirits, M., Anniste, K., Sakkeus, L., Klement, M. (2018). **Eesti tööjõu prognoos: sisseränne vs hõivemuutus.** RITA-ränne projekt. Kasutatud 28.03.2021, https://sisu.ut.ee/sites/default/files/ranne/files/luhikokkuvote_1_toojou_pakkumine_sisseanne_ja_hoive_4_02.07.2018.pdf
8. World Economic Forum (2019). **The Global Competitiveness Report 2019.** Schwab, K. (toim.). Geneva: WEF. Kasutatud 12.06.2021, http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
9. 10. 16. 18. 44. 46. 47. Euroopa Komisjon (2017). **Ebavõrdsuse vähendamine. Euroopa poolaasta temaatiline teabeleht.** Kasutatud 2.05.2021, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-addressing-inequalities_et.pdf
11. **Statistikaamet. Säastva arengu näitajad ÜRO eesmärkide põhjal.** Statistikaameti andmebaas, tabel SN10. Kasutatud 24.05.2021, https://andmed.stat.ee/et/stat/eri-valdkondade-statistika_saastev-areng/SN10
12. 13. Eurostat (2019). **Income poverty statistics.** Eurostat, Statistics Explained. Kasutatud 2.05.2021, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Income_poverty_statistics&oldid=440992
14. 42. Vabariigi Valitsuse kodulehekülg (i.a.). **Eesti 2035. Riigi pikaajaline arengustrateegia.** Kasutatud 2.05.2021, <https://valitsus.ee/strateegia-eeesti-2035-arengukavad-ja-planeering/strateegia/materjalid>
15. Statistikaamet (2018). **Säastva arengu näitajad.** Kasutatud 24.05.2021, https://www.stat.ee/sites/default/files/2020-08/Saastva_arengu_naitajad%20%281%29.pdf
17. Saez, E. (2018). **Striking it Richer: The Evolution of Top Incomes in the United States.** Grutky, B., Hill, J. (toim). Inequality in the 21st Century. New York: Routledge.
19. **Global Inequality. Our world's deepest pockets — "ultra high net worth individuals" — hold an astoundingly disproportionate share of global wealth.** (i.a.). Kasutatud 31.03.2021, <https://inequality.org/facts/global-inequality>
20. Alvaredo, F., Chanel, L., Piketty, T., Saez, E., Zuckman, G. (2018). **World Inequality Report.** Executive summary. Kasutatud 18.03.2021, <http://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-english.pdf>

- [21.](#) [37.](#) Eamets, R. (2018). **Mis suunas areneb tulevikumajandus ja mis oskusi siis vajatakse?** Riigikogu Toimetised 37, 31:42. Kasutatud 22.03.2021, <https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2018/06/Eamets.pdf>
- [22.](#) Sturm, J.-E., Pleninger, R., de Haan, J. (2019). **The “Forgotten” Middle Class: An Analysis of the Effects of Globalisation.** KOF Working Papers, No. 466, December. KOF Swiss Economic Institute, ETH Zurich. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000383388>
- [23.](#) Atkinson, A. B. (2016). **Inequality: What can be done?** Benoît Rapoport. Cambridge (Mass.) Harvard University Press, 2015, XI-384 p. Population 2016/1 (Vol. 71) , p. 150-152.
- [24.](#) Folbre, N. (2009). **Inequality and time use in the household.** Nolan, B., Salverda, W., Smeeding, T.M. (toim). The Oxford handbook of economic inequality. Oxford, Oxford University Press, 342-363.
- [25.](#) Gomis, R. (2019). **The global labour income share and distribution.** ILO Department of Statistics, Methodological description. Geneva, ILO. Kasutatud 18.03.2021, <https://www.ilo.org/ilostat/files/Documents/Labour%20income%20share%20and%20distribution.pdf>
- [26.](#) Milanovic, B. (2016). **Global inequality: A new approach for the age of globalization.** Cambridge, MA, Harvard University Press.
- [27.](#) UNDP (2019). **Human Development Report 2019. Beyond income, beyond averages, beyond today: Inequalities in human development in the 21st century.** New York. <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-2019>
- [28.](#) [31.](#) [32.](#) Rani, U., Grimshaw, D. (2019). **What does the future promise for work, employment and society?** International Labour Review, 158(4), 577-592. Kasutatud 2.05.2021, <https://doi.org/10.1111/ilr.12158>
- [29.](#) Piketty, T., Zucman, G. (2014). „**Capital is back: Wealth-income ratios in rich countries 1700-2010**“. Quarterly Journal of Economics, Vol. 129, No. 3, 1255-1310. <https://doi.org/10.1093/qje/qju018>
- [30.](#) UNCTAD (2019). **Digital Economy Report 2019: Value creation and capture. Implications for developing countries.** Geneva, United Nations.
- [33.](#) [48.](#) [49.](#) Rosenblad, Y., Tilk, R., Mets, U., Pihl, K., Ungro, A., Uiboupin, M., Lepik, I., Leemet, A., Kaelep, T., Krusell, S., Viia, A., Leoma, R. (2020). **COVID-19 põhjustatud majanduskriisi mõju tööhõu- ja oskuste vajaduse muutusele.** Uuringuaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda, tööhõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA. <https://bit.ly/3CNDiSA>
- [34.](#) World Economic Forum (2020c). **The Future of Jobs Report 2020.** Geneva: WEF. Kasutatud 22.02.2021, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- [35.](#) [45.](#) [55.](#) World Economic Forum (2021c). **The Global Risks Report 2021, 16th Edition.** Geneva: WEF. Kasutatud 31.03.2021, http://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2021.pdf
- [36.](#) Arenguseire Keskus (2018b). **Tööturg 2035. Tööturu tulevikusuunad ja -stsenaariumid.** Tallinn: Arenguseire Keskus. Kasutatud 4.05.2021, https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenaariumid_A4_veeb.pdf
- [38.](#) Eurostat (2021). **Gender pay gap statistics.** Eurostat, Statistics Explained. Kasutatud 2.05.2021, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

- [39.](#) [40.](#) Täht, K., Unt, M., Roosalu, T., Lauri, T., Klesment, M., Rokicka, M., Kuldkepp, E., Nõmm, S. (2019). **Soolise palgalõhe kirjeldamine ja seletamine - tehniline ülevaade.** Täht, K. (toim.) RASI toimetised nr 10. Tallinn: Tallinna Ülikool. Kasutatud 9.05.2021, https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/RASI/2019_RASI%20toimetised%20nr%2010_soolise%20
- [41.](#) [57.](#) [58.](#) [61.](#) [63.](#) [64.](#) [65.](#) Aavik, K., Ubakivi-Hadachi, P., Raudsepp, M., Roosalu, T. (2020a). **Soolise palgalõhe vähendamine: mitmetasandiline kvalitatiivuurim.** RASI toimetised nr 11. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- [43.](#) Ukrainski, K., Tammeaid, I., Timpmann, K., Kanepi, H., Varblane, U. (2018). **Eesti arengumudeli muutmiseks tuleb muuta stiimuleid.** Riigikogu Toimetised, 37.
- [50.](#) Haridus- ja Teadusministeerium (2019). **Tark ja tegus Eesti 2035.** Kolme eksperdirühma visioonidokumentide kokkuvõte. Kasutatud 28.04.2021, https://www.hm.ee/sites/default/files/tark_ja_tegus_kokkuvote_eestik_a4_veebi.pdf
- [51.](#) Singhal, S., Sneader, K. (2021). **The next normal arrives: Trends that will define 2021—and beyond.** McKinsey & Company, 4. jaanuar. Kasutatud 17.02.2021, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/leadership/the-next-normal-arrives-trends-that-will-define-2021-and-beyond>
- [52.](#) Schwab, K., Vanham, P. (2021). **What is stakeholder capitalism?** World Economic Forum, 22. jaanuar. Kasutatud 23.05.2021, <https://www.weforum.org/agenda/2021/01/klaus-schwab-on-what-is-stakeholder-capitalism-history-relevance/>
- [53.](#) [54.](#) World Economic Forum, Deloitte, EY, KPMG ja PwC (2020). **Measuring Stakeholder Capitalism. Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation.** Geneva: WEF. Kasutatud 21.03.2021, http://www3.weforum.org/docs/WEF_IBC_Measuring_Stakeholder_Capitalism_Report_2020.pdf
- [56.](#) van Dijk, T. A. (2005). **Critical Discourse Analysis.** Schiffrin, D., Tannen, D., Hamilton H. E. (toim.). The Handbook of Discourse Analysis. (lk 349–371). Blackwell Publishers Ltd: Malden, Massachusetts.
- [59.](#) [62.](#) Riaz, S. (2015). **Bringing inequality back in: The economic inequality footprint of management and organizational practices.** Human Relations, 68(7), 1085–1097. <https://doi.org/10.1177/0018726715584803>
- [60.](#) Battilana, J. (2018). **Cracking the organizational challenge of pursuing joint social and financial goals: Social enterprise as a laboratory to understand hybrid organizing.** M@n@gement, 21(4), 1278–1305. [doi:10.3917/mana.214.1278](https://doi.org/10.3917/mana.214.1278)