

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 teadmistepõhise 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 töökohtadele

1. Tehnoloogia arenguga kaasneb **tööturu struktuurne ümberkujunemine**. Automatiseeritud lahenduste kasutuselevõtt on juba praegu vähendamas rutiinsete, madalat oskustaset ning vähe kognitiivseid oskusi eeldavate tööde arvu. ([Arenguseire Keskus, 2018b \[44\]](#)) Enamik tulevikuprognose väidab, et tulevikus kaovad ära peamiselt kesktaseme töökohad, mis annavad ka keskmise sissetuleku ([Eamets, 2018 \[45\]](#)). Suureneb nõudlus väga lihtsate ja madalalt tasustatud (peamiselt kõrget empaatiavõimet eeldavate isikuteenuseid pakkuvate töökohtade järele) ning kõrgelt kvalifitseeritud ja hästi tasustatud spetsialistide järele ([Eamets, 2018 \[46\]](#)), kelle töö muutub keerukamaks ning eeldab rohkem oskusi, teadmisi ja kogemusi ([Arenguseire Keskus, 2018b \[47\]](#)).
2. Peaksime olema muutusega rahul, sest suurem hulk keerukamaid töid tähendab liikumist teadmistepõhise ja innovaatilise majanduse suunas. Paraku näitavad uuringud, et ühtlase oskusvajaduse kasvu asemel on süvenemas **tööturu duaalsus** ning inimeste sissetulekute (ja oskuste nõudluse) **polariseerumine**. ([Arenguseire Keskus, 2018b \[48\]](#)) Kõrgelt kvalifitseeritud töötajate läbirääkimisvõime suureneb ([Eamets, 2018 \[49\]](#)), heaolu kasvades suureneb **nõudlus lihtsamate isiku- ja mugavusteenuste järele**, kust saadav sissetulek on sageli mitu korda madalam kui kõrget oskustaset eeldaval töökojal ([Arenguseire Keskus, 2018b \[50\]](#); [Eamets, 2018 \[51\]](#)).
3. Brynjolfsson ja McAfee esitlesid 2014. aastal teise masinaajastu (*the second machine age*) kontseptsiooni, mis nende hinnangul võib kaasa tuua **massilise hõivelanguse isegi kognitiivseid oskusi ja kõrget kvalifikatsiooni eeldavatel töökohtadel** (nt silmaoperatsioonid, õpetamine, juriidilise konsultatsiooni pakkumine jne) ([Brynjolfsson ja McAfee, 2014 \[52\]](#)). ([Arenguseire Keskus, 2018b \[53\]](#); [Eamets, 2018 \[54\]](#)) Hõivelangust on kindlas ajaraamistikus keeruline prognoosida, kuid autorite sõnul on tehnoloogia juba praegu mõjutanud **keskmise palga kasvu pidurdumist ja hõivemäärade langust** Ameerika Ühendriikide keskmise töötaja jaoks ning tulevikus süvenevad need trendid järsult. Paljudes arenenud riikides on mediaansissetulek aastast 1999. reaalpalgana vähenenud, eriti puudutab see madala oskustasemega töötajaid. Samal ajal on autorite sõnul kasvanud SKP ning ülemises protsentiilis tulu teenivate inimeste sissetulekute osakaal kogutulus. Seda nähtust nimetatakse **the great decoupling**, mis tähistab seda, et **keskmine palk ja SKP ei ole enam lineaarselt seotud** ([Brynjolfsson ja McAfee, 2014 \[55\]](#)). ([Arenguseire Keskus, 2018b \[56\]](#))
4. **Sissetulekute ebavõrdsuse suurenemist** põhjustab ka **ebatüüpiliste töövormide areng**, sest tähtajalised ja juhutööd, FIE-d ja muud ebareeglipärased töötamised on üldjuhul madalamalt tasustatud kui regulaarsed tähtajatud töölepingud ([Brewer jt, 2012 \[57\]](#)). Kasvada võib ka nulltööajaga töölepingute ja alahõivatuse osakaal, mis seab surve alla eelkõige madalama kvalifikatsiooniga töötajad. ([Eamets, 2018 \[58\]](#))
5. Kui ebavõrdsuse tõttu abivajavate inimeste arv kasvab, võib see suurendada sotsiaalteenuste (sotsiaalhoolekanne, lastekaitse) mahtu, tekitada uute teenuste loomise vajaduse ja kasvatada ka tööjõuvajadust. Võib kasvada ka vajadus edendus- ja ennetustegevusega seotud tervishoiuspetsialistide

järele. ([Rosenblad jt, 2020 \[59\]](#))

6. Ettevõtetele eeldatakse üha enam vastustundlikkust kogu väärtusahela ulatuses. Ettevõtted, mis ü **hildavad oma majanduseesmärgid pikaajaliste ühiskondlike eesmärkidega**, on tõenäoliselt jätkusuutlikumad ja nende tegevusel on **positiivne mõju nii majanduslikus kui ka ühiskondlikus vaates**. ([World Economic Forum jt, 2020 \[60\]](#)) Näiteks järeldas McKinsey Global Institute aastatel 2001–2015 keskmiste ja suurte USA börsifirmade (väärtusega 2–10 mld) käekäiku jälgides, et pikaajalisele kasvule orienteeritud ettevõtted edestasid teisi nii käibe, kasumi, investeeringute kui ka töökohtade loomise poolest ([Singhal ja Sneader, 2021 \[61\]](#)). Üha enam **investoreid arvestab tulemuslikkuse mõõtmisel sotsiaalseid ja keskkonnaaspekte**, toetades **ühiskondlike probleemidega** (nt töötus, tervishoiuteenuste puudumine) tegelevate **ettevõtete jätkusuutlikkust**. Ka nn millenniumipõlvkond eelistab pikaajalist jätkusuutlikkust kiirest lühiajalisest kasumist tähtsamaks pidavaid töötajaid, kelle väärtused (muuta oma linna, riiki või tervet maailma paremaks paigaks) langevad kokku nende endi omadega ([World Economic Forum ja Wyman, 2016 \[62\]](#)).
7. Palgalõhe selgitamise seiskohast olulise aspektina tuuakse sageli **välja horisontaalset ja vertikaalset segregatsiooni**, millest esimene viitab meeste ja naiste koondumisele eri tegevusaladele ning teine naiste ja meeste koondumisele ametite eri tasemetele (nt juhid versus mittejuhid) ([Täht jt, 2019 \[63\]](#)).
8. Eestis on enamikus majandusharudes **sooline segregatsioon aja jooksul kasvanud** ([Eamets, 2018 \[64\]](#)). Sealjuures on naiste poolt enam hõivatud elualadel töötasud keskmiselt madalamad, mehed seevastu töötavad suurema tõenäosusega kõrgema palgatasemega tegevusaladel ja ettevõtetes ([Masso jt, 2020 \[65\]](#); [Täht jt, 2019 \[66\]](#); [Aavik jt, 2020a \[67\]](#)). Mida märkamatum töö ja vähem (majanduslikku) väärtust sellele omistatakse, seda suurem on üldjuhul naistöötajate osakaal ([Rani ja Grimshaw, 2019 \[68\]](#)).
9. **Sooline palgalõhe** ei ole paratamatu, vaid **sotsiaalselt kujunev ja kujundatav nähtus**, milles mängivad üht võtmerollidest **organisatsioonide igapäevategevused, kultuur ja praktikad** ([Täht jt, 2019 \[69\]](#); [World Economic Forum jt, 2020 \[70\]](#)). Soo mõju tööalastes otsustes või tegevustes enamasti ei teadvustata. Tööturul ja organisatsioonides valitsevad väärtused, mis annavad eelise maskuliinse normiga enam sobituvatele töötajatele. ([World Economic Forum jt, 2020 \[71\]](#))
10. Naistel on keerulisem liikuda kõrgelt tasustatud töökohtadele (nn **klaaslae efekt** ([Weyer, 2007 \[72\]](#))), tippjuhi töö on meeste mängumaa, naiste „laeks“ kipub jääma tippspetsialisti ametigrupp ning isegi seal püsivad soolised palgaerisused visalt ([Täht jt, 2019 \[73\]](#)). Tegevusaladel, kus on naiste ülekaal, soositakse karjääri võimaluste mõttes mehi (nn **klaaslifti efekt** ([Hultin, 2003 \[74\]](#))). Olukorda, kus mehi ja naisi edutatakse küll sarnaselt, kuid naiste samal (juhtival) positsioonil töötamist tasustatakse madalamalt, nimetatakse nn **kleepuvaks põrandaks** ([Booth jt, 2003 \[75\]](#)). ([Täht jt, 2019 \[76\]](#))
11. Hiljutistes teadusuuringutes tõdetakse, et **sooline segregatsioon tööturul** saab alguse juba **soolisest segregatsioonist hariduses** ([European Institute for Gender Equality, 2018 \[77\]](#)). ([Aavik jt, 2020a \[78\]](#)) Idee „soolistatud“ oskustest mängib suurt rolli struktuurse ebavõrdsuse seletamisel ameti- ja tegevusalade vahel ([Rani ja Grimshaw, 2019 \[79\]](#)).
12. **Palgalõhe püsib** seni, kuni ühiskonnaliikmete vahel (sh organisatsioonides domineerivates praktikates ja diskursustes) **kehtib vaikimisi kokkulepe**, et **tööd, mida teevad tavapäraselt naised** (nt koolieelse lasteasutuse õpetaja), on **vähem tasustatud** ehk **vähem väärt** kui valdavalt meeste poolt tehtavad tööd (nt autolukksepp) ([Aavik jt, 2020a \[80\]](#)).
13. Sooline palgalõhe EL-i liikmesriikides oli majandusharude lõikes suurim finants- ja kindlustussektoris ([Eurostat, 2021 \[81\]](#)), Eestis oli 2019. aastal kõige suurem palgalõhe kaubanduse tegevusalal (28,7%), finants- ja kindlustustegevuses (27,1%) ning mäetööstuses (26,5%). Veonduse ja laonduse tegevusala oli ainus, kus naised teenisid meestest rohkem. ([Sooline palgalõhe..., 2020 \[82\]](#)) Sealjuures on palgalõhe suurim välisomanduses olevates ettevõtetes (ligi kaks korda kõrgem võrreldes keskmisega) ja neis ettevõtetes, kus naiste osakaal töötajate seas on suurem ([Täht, 2020 \[83\]](#)).

14. World Economic Forum viitab seoses süveneva soolise kutsealase segregatsiooniga olulistele tööturu tulevikuväljakutsetele (vaid kahes „**tulevikutöökohtade**“ klastrist (inimesed ja kultuur ning sisutootmine) kaheksast on saavutatud sooline võrdsus, ülejäänutes ilmneb tõsine naiste alaesindatus) ning soovib poliitikakujunduses ja praktikates keskenduda **segregatsiooni ennetamisele** ([World Economic Forum, 2021a \[84\]](#)).
15. **Palkade läbipaistvust** (sh ettevõtte sees, töökuulutustes jne) peetakse üheks tõhusamaks palgalõhe vähendamise meetmeks ([Bennedsen jt, 2019 \[85\]](#); [Baker jt, 2019 \[86\]](#); [Aavik jt, 2020a \[87\]](#); [Masso jt, 2020 \[88\]](#)), nagu ka **läbipaistvaid** ja **võrdsetel alustel** kujundatud **värbamis- ja edutamistavasid** ([Aavik jt, 2020a \[89\]](#)). Suurem palgasüsteemi (sh lisatasude maksmise) läbipaistvus ja arusaadavus (nt staaži, kvalifikatsiooni, kogemuse, keelteoskuse roll) on eelkõige haavatavamate ja väiksemapalgaliste töötajate (sh eelkõige naiste) huvides, aidates kaasa nende palkade tõusule. Töötajatel peab olema selge, kuidas järgmise palgatasemeni jõuda, see otsus ei tohiks sõltuda juhi subjektiivsest hinnangust töötaja väärtuse kohta. Tavad, kus töötaja peab näitama initsiatiivi palgaläbirääkimiste algatamiseks ja tööandjale oma „väärtust“ põhjendama, on ebasoodsad eelkõige madalamalt tasustatud (naissoost) töötajatele, kes ei ole piisavalt võimestatud õiglast töötasu küsima. ([Aavik jt, 2020a \[90\]](#))
16. **Tööandjal** tuleks astuda konkreetseid samme soolise **palgalõhe väljaarvutamiseks organisatsioonis**, saadud infot analüüsida ning töötajatele ausalt infot edastada, koos **tegevuskavaga selle vähendamiseks**. Palgalõhe vähendamine tuleks lisada mõne (juhtiv)töötaja vastutusalasse, kuna pelgalt ebavõrdsuse taunimine üldise põhimõttelise hoiakuna ei vii praktiliste sammudeni. ([Aavik jt, 2020a \[91\]](#))

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://sotsiaallined.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. 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-eesi-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., Chancel, 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. 45. 46. 49. 51. 54. 58. 64. 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.](#) [68.](#) [79.](#) 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.](#) [59.](#) 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 töajõu- ja oskuste vajaduse muutusele.** Uuringuaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda, tööajuvajaduse 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.](#) 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.](#) [44.](#) [47.](#) [48.](#) [50.](#) [53.](#) [56.](#) Arenguseire Keskus (2018b). **Tööturg 2035. Tööturu tulevikusuunad ja -stsenariumid.** Tallinn: Arenguseire Keskus. Kasutatud 4.05.2021, https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenariumid_A4_veeb.pdf
- [38.](#) [81.](#) 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.](#) [63.](#) [66.](#) [69.](#) [73.](#) [76.](#) 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.](#) [67.](#) [78.](#) [80.](#) [87.](#) [89.](#) [90.](#) [91.](#) Aavik, K., Ubakivi-Hadachi, P., Raudsepp, M., Roosalu, T. (2020a). **Soolise palgalõhe vähendamine: mitmetasandiline kvalitatiivuuring.** 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.

- [52.](#) [55.](#) Brynjolfsson, E., McAfee, A. (2014). **The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies.** W W Norton & Co.
- [57.](#) Brewer, M., Dickerson, A., Gambin, L., Joyce, R., Wilson, R. (2012). **Poverty and inequality in 2020: Impact of changes in the structure of employment.** York: Joseph Rowntree Foundation.
- [60.](#) [70.](#) [71.](#) 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
- [61.](#) 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>
- [62.](#) World Economic Forum, Wyman, O. (2016). **Social Innovation. A Guide to Achieving Corporate and Societal Value.** Kasutatud 2.04.2021, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Social_Innovation_Guide.pdf
- [65.](#) [88.](#) Masso, J., Meriküll, J., Vahter, P. (2020). **The role of firms in the gender wage gap.** University of Tartu - Faculty of Economics and Business Administration Working Paper Series 120, Faculty of Economics and Business Administration, University of Tartu. Kasutatud 8.05.2021, <https://ideas.repec.org/p/mtk/febawb/120.html>
- [72.](#) Weyer, B. (2007). **Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders.** Women in Management Review, 22(6), 482–496. <https://doi.org/10.1108/09649420710778718>
- [74.](#) Hultin, M. (2003). **Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career consequences of occupational sex segregation.** Work and Occupations, 30(1), 30–61. <https://doi.org/10.1177/0730888402239326>
- [75.](#) Booth, A. L., Francesconi, M., Frank, J. (2003). **A sticky floors model of promotion, pay and gender.** European Economic Review, 47, 295–322. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00197-0](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00197-0)
- [77.](#) European Institute for Gender Equality (2018). **Study and work in the EU: set apart by gender.** Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [doi:10.2839/595585](https://doi.org/10.2839/595585)
- [82.](#) **Sooline palgalõhe väheneb, aga visalt.** (2020). Statistikaamet, uudised, 22. juuli. Kasutatud 28.03.2021, <https://www.stat.ee/et/uudised/pressiteade-2020-087>
- [83.](#) Täht, K. (toim.) (2020). **Palgalõhe Eestis: soolise palgaerinevuse analüüs.** Kokkuvõtte uuringust. Tallinna Ülikool. Kasutatud 2.05.2021, [https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/RASI/2019_I%C3%BChikokkuv%C3%B5te%20uuringust%](https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/RASI/2019_I%C3%BChikokkuv%C3%B5te%20uuringust%20)
- [84.](#) World Economic Forum (2021a). **Global Gender Gap Report.** Insight Report. Geneva. Kasutatud 23.05.2021, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
- [85.](#) Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M., Wolfenzon D. (2019). **Do firms respond to gender pay gap transparency?** NBER Working Paper Series 25435. [doi:10.3386/w25435](https://doi.org/10.3386/w25435)

[86.](#) Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A., Messacar, D. (2019). **Pay transparency and the gender gap.** NBER Working Paper Series 25834.