

NAISED FIRMAJUHTIDENA

Tiina Raitviir, Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus

Viimastel aegadel on Eestis teravdatud tähelepanu all naiste liigväike osalus juhtimises ja otsustamises. On ju teada, et inimressurssi on meie riigis vähe ja kõigi sobivate inimeste rakendamine on väga tähtis. Ometi on selgunud, et mitte ainult poliitikas, vaid ka teistes valdkondades, sh. majanduses, on naised juhtimisest suurel määral kõrvale tõrjutud, hoolimata nende heast üldharidusest ja erialasest ettevalmistusest.

Õppejõud näevad majandusteaduserialade üliõpilastele loenguid pidades valdavalt tütarlapsi, kes saavad ju samasuguse hariduse kui noormehed. Samas kohtab firmade tippjuhtidena naisi harva. Kuhu naised kaovad, miks ei saa neist tippjuhte?

Ettevõtlast uurinud või selles valdkonnas naiste koolitusega tegelevate teadlaste ja spetsialistide kinnituse kohaselt on ettevõtjatest u. 1/3 naised. Suurem osa neist tegeleb väikeettevõtlusega, töötades väike-, mini- või mikrofirmas, osa leiab rakendust FIE-na ning õige väiksel osal on juhtiv positsioon tippjuhi, tippjuhi asetäitja, osakonnajuhataja või juhatuse liikmena. Kui aga suubuda Eesti mastaabis suurde majandusse, s.t. suurema käibega ettevõtete maailma, mida kajastavad *Äripäeva* TOP-id, siis sisenetakse päris uurimata alale. Et naistegevjuhte on vähe, on üldteada, aga seni pole selgitatud, kui vähe nimelt.

Käesoleva kirjutise ülesandeks on selgitada, kui palju on 2002. a. avaldatud *Äripäeva* TOP-ides naistegevjuhte ja -omanikke ning kuidas naistegevjuhtidega firmadel meestegevjuhtide firmadega võrreldes majanduslikult läheb. Üritan ka avada sooga seotud põhjuslikke seoseid.

Üht-teist sellest temaatikast on ka varem trükkis ilmunud (vt. Raitviir 2003a).

Andmed ja meetodika

Selle artikli peamiseks algandmete allikaks on *Äripäeva* TOP-id¹; need võimaldavad avada naistegevjuhtide statistika. Ettevõtete edetabelite (TOP-ide) koostamiseks kasutab *Äripäev* Justiitsministeeriumi Registrikeskuse ettevõtete andmebaasi, mida ise ankeetide abil täiendab. TOP-ide töötlemata andmebaasid sain *Äripäeva* toimetusest; tabelarvutused tegin Excelis. Teiseks, põhjuslike seoste avamiseks kasutatud infoallikaks olid Iris Pettai ja Ivi Proosi, Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi teadlaste, 2003. a. kevadel tehtud küsitlusuuringu materjalid (Pettai 2003; Proos, Pettai 2003). Kasutasin nimetatud autorite koostatud sotsioloogias nii tüüpilisi risttabeleid ja nende juurde kuuluvaid seletusi (samas).

Äripäeva TOP-id moodustatakse toimetuse vastava töörühma poolt, paigutades neisse kõige suuremad ja edukamad firmad. Ainult Gaselli TOP-is mõõdetakse firmade kasvukiirust (käibe ja kasumi kasv kordades) kolme aasta jooksul, kiiremini kasvavad aga valdavalt väikesed firmad. Firmadele saadab *Äripäeva* TOP-i toimetuse välja ankeedi.² TOP-id on andmekogumid, mis sisaldavad kõigi firmade üld-, finants- jt andmeid, sh. tegevjuhi ja põhiomanike nimesid. Eesnime ja slaavi päritolu nimedes ka perekonnanime lõpu järgi saab selgitada firmade tegevjuhi ja omanike soo. On ka haruldase eesnimega firmajuhte ja -

omanikke, kelle sugu määrata ei oska (u. üks-kaks protsenti kõigist nimedest), nende firmad jäid analüüsist välja. Veel üks märkus: pingeritta seada ning analüüsida saab siiski vaid neid firmasid, kelle kõik andmed või enamik põhiandmeid on teada.

Selles artiklis kasutasin 2001. a. kohta käivaid TOP-e, mis on avaldatud *Äripäevas* 2002. a. Ainult naistegevjuhtidega firmade puhul analüüsisin ka 2002. a. andmetega TOP-i, mis avaldati 2003. a. augustis. Erandlik on ka firmade kasvu kiirust mõõtev nn. Gaselli TOP, kus ei mõõdetata mitte ühe, s.o.. 2001. a. olukorda, vaid jälgitakse majandusliku edukuse muutumist aastail 1999–2001. Firmad jagan viide rühma:

- Eesti 500 edukamat ettevõtet (TOP 500; kogum hõlmab kõiki vaadeldavaid tegevusvaldkondi ja regioone);
- Eesti naistegevjuhtide firmade TOP-id (2001. a. naisjuhtide TOP 60 ja 2002. a. TOP 70; kogumid hõlmavad kõiki vaadeldavaid valdkondi ja regioone);
- Eesti kõige kiiremini kasvavate firmade TOP (nn. Gaselli TOP 1999–2001, mis sisaldab 523 meeste ja 65 naiste juhitud enamasti suhteliselt väikest firmat);
- ettevõtlusvaldkondade (kahekümne valdkonna) TOP-id; firmade arv igas TOP-is kõigub 30 ja 150 vahel;
- maakondade TOP-id (2002. a. avaldati *Äripäevas* kaheksa maakonna TOP-id).

Ma ei käsitle selles artiklis kaugeltki kõiki näitajaid, mida *Äripäeva* TOP-id kui andmekogud endas sisaldavad, vaid keskendun peamiselt naistegevjuhtidega firmade osakaalu, suuruse ja edukuse vaatlemisele-võrdlemisele. Firmade suurust mõõdan keskmise töötajate arvu, realiseerimise netokäibe ja bilansimahu ning mõningal juhul ka omakapitali suuruse järgi, majandusnäitajate mõõtühikuks on TOP-ides tuhanded kroonid. Edukuse tähtsaim näitaja on kasumi suurus; peale selle sobib mõõdikuks *Äripäeva* TOP-ide toimetuse koostatud pingerida, täpsemalt firma koht TOP-is. Viimane näitaja on komplekssem ja arvestab pea kõiki majandusnäitajaid, sh. suuruse omi³. Edukuse näitajaks on ka firma käibe ja kasumi kasv kordades aastatel 1999–2001 (Gaselli TOP). Peale firmade suuruse ja edukuse vaatlen selles artiklis firmade põhiomanike koosseisu ning firmade geograafilist paiknemist.

Jagasin kõik vaatlusalused TOP-id kui üldkogumid kahte allkogumisse tegevjuhi soo järgi, arvutasin seejärel nais- ja meestegevjuhtide firmade allkogumite keskmised näitajad ning võrdlesin omavahel.

Käesoleva analüüsi nõrk koht on nais- ja meestegevjuhtidega allkogumite erinevad suurused: esimeses on firmasid tavaliselt palju vähem kui teises. Et suuremat usaldusväärtsust saavutada, jätsin põhjalikumast analüüsist välja need ettevõtlusvaldkonna või maakonna TOP-id, kus naistegevjuhtidega firmasid oli seda tüüpi firmade koguarvust 9% ja vähem.

Ettevõtlusvaldkonna juhtide soolist koosseisu võrdlen käesolevas töös poliitika-valdkonna tippjuhtide soolise koosseisuga.

Naisjuhte haruharva

Eesti edukamate firmade TOP 500-s oli 2001. a. naistegevjuhte 5,6% (2000. a oli neid vaid 4%), maakondade TOP-ides ei tõusnud nende osakaal üle 10% ning ettevõtlusvaldkondades

oli see keskmiselt 14% (vt. joonised 1 ja 2). Nende jooniste abil on hõlbus võrrelda ettevõtlusvaldkondade ja maakondade TOP-e üle-eestilise TOP 500-ga. Selgub, et just üle-eestilisse valikusse sattunud, st. kõige suuremate ja paremate firmade juhtide seas on naisi üldiselt vähem kui ettevõtlusvaldkondade ja maakondade valikutesse sattunute seas. Gaselli TOP-is, kuhu olid koondatud ligi 600 kõige kiiremini kasvanud firmat, mis üldjuhul kuulusid väikefirmade hulka, oli naistegevjuhtide firmasid 11,1%.

Seega võib eeltoodud statistika kokku võtta ja sedastada, et 2001. a. andmetele toetudes oli firmade tegevjuhtide seas naisi 5–11%.

Erinevates ettevõtlusvaldkondades oli naistegevjuhtide osakaal erinev, küündides audiitorfirmade puhul 54%-ni ja jäädes suhteliselt suureks ka turismi-, koolitus-, rõivatööstus-, tootlustus-, majutus-, kirjastus-, jaekaubandus- ja tekstiilitööstusfirmade puhul (loetelu on alanevas järjekorras, vt. joonis 1). Samas polnud ühtegi naisjuhiga ettevõtet saematerjali-tootmisfirmade seas ning neid oli vähe – mõni üksik – ehitus-, ehitusmaterjalitootmis-, sõidukimüügi-, autotranspordi- ja ekspedeerimisfirmade hulgas.

Selgub, et ettevõtlusvaldkondade ja juhtide soolise kuuluvuse seost otsides kohtab sedasama soolist segregeeritust, mis valitseb tööjõu rakendatuses majandusharuti üldiselt: näiteks hariduses ja õmblustööstuses töötavad naised, transpordis ja metallitööstuses aga mehed. Mitte alati põhjusel, et seda nõuab tehnika-tehnoloogia ja eeldab töötajate eriharidus, vaid tänapäeval peamiselt sellepärast, et nii on tavaks ja põhjusel, et naiste majandusharudes on palgad madalad.

Ettevõtlusvaldkondade TOP-ide järgi otsustades lubatakse valdkondades, mis on omal ajal kodust ühiskondlikku sfääri kandunud, juhi kohale naine (koolitus, rõivatööstus, majutus, tootlustus), osa valdkondi on soo suhtes neutraalsed (turism, kirjastamine, jaekaubandus), osa aga nõuab tingimata meesjuhti (transport, ehitus ja ehitusmaterjalitööstus).

Ka väljaspool majandust on olukord samasugune. Soolist segregatsiooni kohtab riigi täitev- ja seadusandliku võimu juures. Valitsuses täitsid naisministrid aastail 1992–2003 enamikul juhtudest sotsiaal-kultuurilist funktsiooni. Või võtkem riigiametite peadirektorid, kelle kohad on samuti täidetavate funktsioonidega sooliselt seotud: vaid “pehmete”, s.t. sotsiaal-kultuuriliste funktsioonidega ametite peadirektorid on naised. Ka riigikogus olid 2003. a. kõige naisterohkemad sotsiaalkomisjon ja kultuurikomisjon. Nagu selgub, on osa riigi funktsioone meil otsekui enesestmõistetavalt kuulutatud feminiinseiks – need on sotsiaal-kultuurilised ja rahvastikuga seotud funktsioonid ja neid võivad naised juhtida, osa on suhteliselt neutraalsed, sh. majandus ja infrastruktuur, nende etteotsa võib panna nii naise kui mehe (pannakse siiski mees), osa on aga kuulutatud täiesti maskuliinseks. Viimased on seotud peamise võimuga – rahaga – või siis sise- ja väliskaitsega, ning neid juhivad reeglina mehed. Ojuland välisministrina on erand, mis kinnitab reeglit.

Tegevjuht esindab omanike võimu majanduses. Kuid võim majanduses, mida tervikuna võib pidada sooliselt neutraalsesse valdkonda kuuluvaks, on magus ja kallis, kallim veel kui poliitikas. Kui viimase kahe valimise tulemusena valiti riigikogusse naisi 17,8% (1999) ja 18,8% (2003) ning valitsuses oli 1992–2003. a. naisi keskmiselt 12,3% valitsuskabineti koosseisust (Juhan Partsi valitsuses küll vähem – 7,1%), siis Eesti edukamate ja suuremate

ettevõtete TOP 500-s, nagu eespool märgitud, leidis viimaseil aastail firmade tegevjuhtide seas naisi vaid 4–6%. Kohalike omavalitsuste volikogudesse valiti kahel viimasel valimisel (1999 ja 2002) naisi täpselt ühepalju – 28,3% (Raitviir, 2003b). Linna- ja vallavolikogu esimeestena töötas neist 2003. a. jaanuari seisuga siseministeeriumist saadud omavalitsusjuhtide ja -sekretäride aadressi- ja telefoninimekirjade järgi vastavalt 15,4% ja 12,4%, linnapeade ja vallavanematena vastavalt 10,3% ja 11,9%. Maakondlikes TOP-ides oli 2001. a. andmeil naistegevjuhte, nagu eespool selgus (vt. joonis 2), vaid 5,4–9,7%.

Kohaliku omavalitsuse tasand kipub poliitika tipptasandil olema patriarhaalsem kui Eesti riigi tasand. Majanduses aga, otsustades *Äripäeva* TOP-ide järgi, on pea ühtmoodi ülipatriarhaalsed nii kohalikud omavalitsused kui riik.

Naised juhivad väiksemaid firmasid

Suuremate firmade, s.t. suurema töötajate arvu, suurema käibe ja kasumiga ettevõtted on koondatud Eesti TOP 500 nimistusse. Enamikku neist juhivad tegevjuhina mehed. TOP 500-s on niivõrd vähe naistegevjuhtidega firmasid (5,6%, nagu eespool märgitud), et neid ei saa võrrelda meestegevjuhtidega firmadega. Võrdluseks kasutatakse naisjuhtide TOP-e – TOP 60 (2001) ja TOP 70 (2002), mis samuti on omasuguste seas suurimad.

Võrdlusest selgub, et naistegevjuhtidega firmad on oluliselt väiksemad kui meestegevjuhtidega firmad ja seda nii töötajate arvult, realiseerimise netokäibelt kui bilansimahult, vt. tabel 1 ja joonis 3.

Kui vaadata tabelis 1 sellist suuruse näitajat nagu töötajate keskmine arv, saab selgeks, et naisjuhtide TOP 60 ja TOP 70, nagu ka TOP 500 (meesjuhid) esindavad Eesti mõistes suhteliselt suuri firmasid, kuid Gaselli TOP esindab väikeseid firmasid. Suuremates naisjuhtide firmades, mis paiknevad TOP 60-nes ja TOP 70-nes, on keskmiselt u. 100 töötajat, kuid väiksemates, Gaselli TOP-i naisjuhtide firmades, vaid 15,5 töötajat. Seevastu suuremates meesjuhtide firmades, mis leiduvad Eesti TOP 500-s, on töötajaid keskmiselt ligi 270, väikestes, Gaselli TOP-i omades, ligi 20. Gaselli TOP-i meesjuhtide firmadest on vaid väikese osa firmade (13 firmat 523-st) töötajate arv üle 100 ja kõige suuremas firmas on vaid 199 töötajat. Siit järeldus – olgu tegu suuremate või väiksemate firmadega, igal juhul on meesjuhtide firmad keskmiselt suuremad kui naisjuhtide omad.

Joonisele 3 on paigutatud need ettevõtlusvaldkonnad ja maakonnad, kus naistegevjuhtidega firmade osakaal on 9% ja rohkem. Sellelt jooniselt on näha, et naistegevjuhtidega firmad edestavad suuruse poolest meestegevjuhtidega firmasid erandjuhtumeil, milleks on turismi- ja mööblitootmine (viimasel juhul küll üheainsa väljapaistva firma toel), või on naiste juhitud firmad meeste juhitud firmadega suuruselt enam-vähem võrdsed (koolitus).

Mitmes valdkonnas või maakonnas oleksid naiste ja meeste juhitud firmad suuruselt märksa võrdsemad, kui meesjuhtidega firmade seast välja võtta üksikud kõige suuremad (enamasti rahvusvahelised) firmad. Siin võib leida kaudset analoogiat poliitikaga. Tippoliitikud, kes valimistel koguvad väga palju hääli ja saavad riigikogusse isikumandaadiga, on valdavalt mehed. Ringkonna- ja kompensatsioonimandaadiga parlamenti pääsenud naised said 2003. a. riigikogu valimistel keskmiselt aga isegi rohkem hääli, kui samasse rühma kuulunud mehed.

Kõigi naiste keskmine häälte arv ühe naise kohta jäi aga alla meeste vastavale keskmisele (Raitviir 2003b, 99). Asi on tippliidrites: kui suurimad häältekogujad välja jätta, jaguneksid valijate hääled sooliselt märksa võrdsemalt.

Võrreldes naistegevjuhtidega firmade andmeid 2001. ja 2002. a. kohta (vastavalt TOP 60 ja TOP 70, vt. tabel 1), selgub, et 2002. a. valikusse võetud firmad on pisut väiksemad. Töötajate arvu erinevus polegi suur, tähelepanuväärsem on bilansimahu, aga ka realiseerimise netokäibe erinevus.

TABEL 1. Nais- ja meestegevjuhiga firmade põhinäitajate keskmised

| | Naistegevjuht | | | Meestegevjuht | |
|------------------------|-----------------|-----------|------------------|-----------------|------------------|
| | Suuremad firmad | | Väiksemad firmad | Suuremad firmad | Väiksemad firmad |
| | TOP 60 | TOP 70 | Gaselli TOP | TOP 500 | Gaselli TOP |
| | 2001 | 2002 | 1999-2001 | 2001 | 1999-2001 |
| | 60 firmat | 70 firmat | 65 firmat | 462 firmat | 523 firmat |
| Töötajate arv | 104,8 | 99,8 | 15,5 | 267,7 | 19,7 |
| realiseerimise | | | | | |
| netokäive (tuh. kr.) | 86 279,2 | 76 425,5 | | 278 241,9 | |
| puhaskasum (tuh. kr.) | 5 148,6 | 5 501,5 | | 97 332,3 | |
| bilansimaht (tuh. kr.) | 58 455,8 | 39 345,6 | | 187 413,1 | |
| omakapital (tuh. kr.) | | 25 331,5 | | | |

See tabel kajastab ka üle-eestiliste naiste (TOP 60 ja TOP 70) ja meeste juhitud firmade (TOP 500) keskmise suuruse erinevusi.

Meesjuhtide firmad majanduslikult edukamad

Meestegevjuhtide firmade suuremat edukust näitavad puhaskasumi keskmine suurus (vt. joonis 4) ning enamasti ka koht TOP-is (joonis 5). Kasumi suurus sõltub teadagi paljudest asjaoludest, sh. firma suurusest laias mõttes. Kasumi poolest olid 2001. a. üledukad naisjuhiga mööblitootmis- ja turismifirmad.

Kui võrrelda naisjuhtide TOP-e 2001. ja 2002. a. andmeil (tabel 1), selgub, et keskmine kasum ettevõtte kohta on ajas kasvanud, vaatamata sellele, et teised näitajad on alla läinud.

Kuigi TOP 500 hõlmas vähe naiste juhitud firmasid (28, mis moodustas firmadest ainult 5,6% ning mille alusel olulisi järeldusi teha ei saa), jäid ka seal naistegevjuhiga firmad kasumi poolest meestegevjuhiga firmadele alla. Koha poolest TOP-is, mis on edukuse koondnäitaja, olid naisjuhiga firmad TOP 500-s meesjuhiga firmadest eespool, s.t. nad olid tunnistatud paremaks.

Jooniselt 5 selgub, et 11 juhul 16-st on nii majandusvaldkondade kui mõne vaatlusaluse maakonna meesjuhiga firmade koht TOP-is naisjuhiga firmast eespool (koht on väiksem), s.t. neid on peetud edukamateks. Naisjuhiga firmade keskmine TOP-ikoht oli parem arvuti-, koolitus-, mööblitootmis-, tekstiilitööstus- ja muidugi turismifirmade puhul. Kui neli neist edukast naiste juhitud firmast ei jäänud suuruselt meeste juhitud firmadest maha, siis viies – tekstiilitööstusfirmade rühma koht TOP-is – näitab, et ka väikesed firmad võivad olla edukad.

Gaselli TOP hõlmab valdavalt väikesi firmasid (vt. tabel 1), sest just need kasvavad suurematest firmadest kiiremini. Gaselli TOP-i firmade käibe kasvas 2,14 korda ja kasum 5,65 korda aastail 1999–2001, kusjuures naiste ja meeste juhitud firmade käibe kasvus suuri erinevusi polnud. Meestegevjuhiga firmade kasum kasvas siiski pisut kiiremini. Keskmine koht TOP-is oli meestegevjuhiga firmadel mõnevõrra parem kui naisjuhiga firmadel. Sellest järeldub, et kasvu kiirus on meestegevjuhiga firmades suurem kui naistegevjuhiga firmades, kuid erinevus pole väga suur.

Firmaomanikud kipuvad olema mehed

Võrreldes TOP 500 arvukat meesjuhtide rühma (2001. a. andmed) naistegevjuhtide TOP-ide kahe rühmaga (2001. ja 2002. a. andmed) põhiomanike koosseisu järgi, selgub, et naistegevjuhiga firmades on omanike seas naisi mitmeid kordi sagedamini kui meesjuhtidega firmades (tabel 2). Sama võib märkida Gaselli TOP-i firmade omanike kohta. See seaduspärasus tuleb peamiselt asjaolust, et 60–80% firmade põhiomanik või üks põhiomanikest on ühtlasi nende firmade tegevjuht. Suuremates firmades on see tendents levinud vähem, väiksemates rohkem, ning see kehtib ühtviisi nii mees- kui naistegevjuhiga firmade puhul. Meesomanik või -omanikud (viimasel juhul on omanikke kaks või rohkem) panevad oma firmale naisjuhi haruharva, kuid naisomanik või naisomanikud võivad sagedamini mehe tegevjuhiks panna. Kokkuvõtteks eespool märgitule: kui naine tahab saada firmajuhiks, peab ta ise omanikuna firma asutama.

Kõige laiemalt levinud omanikerühma moodustavad väiksemate firmade (vt. tabel 2, Gaselli TOP) puhul eraomanikud, suuremate firmade (Eesti TOP 500, naistegevjuhtide TOP 60 ja TOP 70) puhul aga firmad või Eesti riik, kusjuures riigi osakaal pole selles rühmas suur. Kategooria „ühistu liikmed, tootjad, eraisikud jms.“ kujutab endast ebamäärast rühma, mille sisu pole päris selge, kuid teada on siiski pisut rohkem, kui kategooria “andmeid ei avaldata” korral.

2002. a. naistegevjuhtide TOP-is on võrreldes eelmise aasta TOP-iga kasvanud palju naisomanike osakaal ning veidi meesomanike osakaal. Firma ja/või riigi osakaal aga kahanes. Kas need tendentsid on juhuslikud või jäävad püsima, pole esialgu teada.

TABEL 2. Nais- ja meestegevjuhiga firmade põhiomanike koosseis, %

| Põhiomanike kategooriad | Naistegevjuht | | | Meestegevjuht | |
|---|-----------------|--------|------------------|-----------------|------------------|
| | Suuremad firmad | | Väiksemad firmad | Suuremad firmad | Väiksemad firmad |
| | TOP 60 | TOP 70 | Gaselli TOP | TOP 500 | Gaselli TOP |
| | 2001 | 2002 | 1999-2001 | 2001 | 1999-2001 |
| Üks meesomanik | 0,0 | 2,9 | 3,1 | 8,5 | 32,3 |
| Meesomanikud | 8,2 | 10,0 | 0,0 | 12,2 | 31,0 |
| Firma + juhtiv meesomanik | 3,3 | 0,0 | 4,6 | 3,3 | 5,7 |
| Üks naisomanik | 6,6 | 5,7 | 24,6 | 0,0 | 0,6 |
| Naisomanikud | 3,3 | 5,7 | 10,8 | 0,0 | 0,2 |
| Firma + juhtiv naisomanik | 4,9 | 5,7 | 4,6 | 0,0 | 0,0 |
| Mees- ja naisomanik(ud) | 9,8 | 17,1 | 33,8 | 5,1 | 12,8 |
| Firma ja/või riik | 47,5 | 37,1 | 12,3 | 53,6 | 11,1 |
| Ühistu liikmed, tootjad, eraisikud jms. | 8,2 | 8,6 | 4,6 | 7,9 | 2,3 |
| Andmeid ei avaldatud | 8,2 | 7,1 | 1,5 | 9,4 | 4,0 |
| Kokku | 100,0 | 99,9 | 99,9 | 100,0 | 100,0 |

Kui firma põhiomanikuks on firma või riik, siis 2001. a. andmeile tuginedes võib väita, et see omanik suhtub tegevjuhi soosse suhteliselt neutraalselt. *Äripäevast* käis läbi teade, et Eestis ja teistes Balti riikides paiknevate välisfirmade allfirmade etteotsa paigutatakse naisi, eriti siis, kui tegu on sissetöötatud firmaga (näiteks toodi Statoil). Nii et jäägem naisfirmajuhtide osakaalu suurenemist ootama.

Kui jälgida tähelepanelikult omanikekategoriat „mees- ja naisomanikud“, selgub, et väikestes firmades on 50–60% sellistest omanikest perekonnanime järgi otsustades kas abielus või otsestes sugulussidemetes. Kindlasti on perekondlikkuse aste palju suurem, sest abieludele lisanduvad Eestis laialt levinud vabaabielud. Sellist perekondlikkust aga *Äripäeva* TOP-ide põhiomanike tulbas esitatud andmete abil kindlaks teha ei saa. Väikefirmad ongi valdavalt perefirmit, suuremates firmades on see vähem levinud.

Vaadeldagem mees- ja naisomanike vahelist omandi osakaalu jagunemist omanikekategorია “mees- ja naisomanikud” andmetel (tabel 3). Kaheliikmelisi omanikepaare on Gaselli TOP-is nais- ja meestegevjuhtide firmades vastavalt 59,1% ja 61,2%, s.o. üsna võrdselt; vähem on kolme- ja neljaliikmelisi omanikerühmi, suuremaliikmelisi omanikerühmi on õige vähe.

TABEL 3. Omandiosa jagunemine mees- ja naisomanike vahel omanikekategorias "mees- ja naisomanik(ud)"

| | Naistegevjuht | | | Meestegevjuht | |
|-----------------------------------|-----------------|--------|------------------|-----------------|------------------|
| | Suuremad firmad | | Väiksemad firmad | Suuremad firmad | Väiksemad firmad |
| | TOP 60 | TOP 70 | Gaselli TOP | TOP 500 | Gaselli TOP |
| | 2001 | 2002 | 1999-2001 | 2001 | 1999-2001 |
| Mehe omandiosa on palju suurem | 0,0 | 16,7 | 9,1 | 31,8 | 16,4 |
| Mehe omandiosa on suurem | 0,0 | 16,7 | 22,7 | 13,6 | 44,8 |
| Mehe ja naise omandiosa on võrdne | 33,3 | 8,3 | 40,9 | 27,3 | 28,4 |
| Naise omandiosa on suurem | 16,7 | 16,7 | 4,5 | 9,1 | 4,5 |
| Naise omandiosa on palju suurem | 33,3 | 16,7 | 9,1 | 9,1 | 1,5 |
| Omandijaotus pole teada | 16,7 | 25,0 | 13,6 | 9,1 | 4,5 |
| Kokku | 100,0 | 100,1 | 99,9 | 100,0 | 100,1 |

Suuremates firmades, nagu Eesti TOP 500, on samuti kõige rohkem levinud 2–4 liikmelised omanikerühmad, kuid seal on ka 4–6liikmelisi. Naistegevjuhtidega firmades TOP 60 ja TOP 70 on omanikekategorias, kus on nii mees- kui naisomanik(ud), suhteliselt vähelevinud. Otsides vastust küsimusele, kas suurem omandiosa on nais- või meesomanike käes, võrdlen kõige suurema omandiosaga nais- ja meesomanike paare.

Tabelist 3 selgub, et üldjuhul on meeste omandiosa suurem või palju suurem. Eriti on see nii meestegevjuhiga firmades; naistegevjuhiga firmades on omandijaotus suuremas tasakaalus. Omandijaotus meeste ja naiste vahel võrdselt u. 1/3 firmades, sh. pigem nais- kui meesjuhiga firmades.

Kas naisjuhid töötavad perifeersemates firmades?

Arvestades naiste sotsiaalselt perifeersemat seisundit ühiskonnas, võib oletada, et naistegevjuhtide firmad on seda ka territoriaalselt. Perifeerses piirkonnas, milleks on Eesti majanduses kogu Eesti väljaspool Tallinna ja Harjumaad, ei jätku piisavalt inimkapitali ning naistel peaks olema kergem juhikohta saada. Poliitikas see seaduspärasus siiski ei kehti: näiteks kohalike omavalitsuste juhtkond on üsnagi maskuliinne (vt. eespool), arvatavasti on see tingitud tugevast konkurentsist vähete juhikohtade pärast.

Tabelis 4 on mõningaid vihjeid sellele, et firmadel on naisjuhte suhteliselt rohkem väljaspool Tallinna ja Harjumaad. Esiteks paiknevad naistegevjuhtidega firmad (vt. TOP 60 ja TOP 70) võrreldes meestegevjuhtidega firmadega (Eesti TOP 500) Tallinnast kaugemal, sh. eriti

Tartus ja Tartumaal, samuti teistes Kagu-Eesti maakondades. Teiste sõnadega: kui liita Harjumaa ja Tallinna firmad, siis on selles pealinnalis-tsentraalses piirkonnas naiste juhitud firmade osakaal meeste juhitud firmade osakaalust väiksem.

TABEL 4. Nais- ja meestegevjuhiga firmade geograafia, %

| Linnad ja maakonnad | Naistegevjuht | | | Meestegevjuht | |
|---------------------|-----------------|----------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|
| | Suuremad firmad | | Väiksemad firmad | Suuremad firmad | Väiksemad firmad |
| | TOP 60 2001 | TOP 70 2002 | Gaselli TOP 1999-2001 | TOP 500 2001 | Gaselli TOP 1999-2001 |
| Tallinn | 59,0 | 40,8 | 35,4 | 58,2 | 31,5 |
| Harjumaa | 3,3 | 2,8 | 6,2 | 9,4 | 7,3 |
| Tartu ja Tartumaa | 16,4 | 15,5 | 15,4 | 8,6 | 18,4 |
| Ida-Virumaa | 6,6 | 2,8 | 6,2 | 3,0 | 4,2 |
| Pärnu ja Pärnumaa | 3,3 | 9,9 | 10,8 | 3,8 | 9,4 |
| Lääne-Virumaa | 1,6 | 1,4 | 6,2 | 2,6 | 4,2 |
| Põlvamaa | 3,3 | 4,2 | 3,1 | 1,1 | 1,9 |
| Võrumaa | | | 1,5 | 1,7 | 3,1 |
| Valgamaa | 4,9 | 5,6 | 3,1 | 0,9 | 2,7 |
| Viljandimaa | 1,6 | 8,5 | 0,0 | 2,8 | 3,6 |
| Saaremaa | | 2,8 | 7,7 | 1,5 | 6,3 |
| Hiiumaa | | | 0,0 | 0,9 | 0,8 |
| Läänemaa | | 2,8 | 6,2 | 1,1 | 4,2 |
| Raplamaa | | 1,4 | 1,5 | 1,9 | 1,3 |
| Järvamaa | | | 0,0 | 1,7 | 1,3 |
| Jõgevamaa | | 1,4 | 1,5 | 0,9 | 3,1 |
| Kokku | 100,0 | 100,0 | 100,1 | 100,1 | 100,1 |

Naistegevjuhtide firmade (TOP 60 ja TOP 70) omavahelise võrdlemise teeb raskeks asjaolu, et naistegevjuhtide firmade geograafiline levik oli 2001. ja 2002. a. andmetel väga erinev.

Kui suuremad firmad paiknevad äärmiselt pealinnakeskselt e. tsentraalselt, siis väikeste firmade leviku järgi (Gaselli TOP) seda märkida ei saa – viimasel juhul on see palju ühtlasem. Ka ei saa juhul, kui tegu on suuremate firmadega, väita, et naistegevjuhtidega firmad on perifeersemad – väiksematest naisjuhtidega firmadest paikneb 41,6% Tallinnas ja Harjumaal, meesjuhtidega firmade puhul on see protsent 38,8. Gaselli TOP-i firmade puhul torkab silma hoopis uus, kuigi suhteliselt nõrgalt väljenduv tendents: naisjuhtidega firmasid on rohkem Kirde-Eestis Ida- ja Lääne-Virumaal, aga ka Läänemaal ja Saaremaal. Tartus ja Tartumaal on naistegevjuhiga firmade osakaal meestegevjuhiga firmade osakaalust isegi väiksem.

Et nais- ja meesjuhtidega firmade geograafilise paiknemise seaduspärasuses selgust saada, on vaja firmade asukoha andmeid pikemaajaliselt jälgida. Äripäeva TOP-ide andmetel on olukord väga kirju ja raskesti seletatav. Täie kindlusega ei saa ka väita, et naisjuhiga firmad on perifeersemad – seda on 2001. a. andmeil vaid suuremad firmad.

Äripäeva TOP-ide analüüsi tulemuste kokkuvõte: naistefirmade olukord on halvem

Äripäeva TOP-ide analüüsist selgub, et Eesti kõige suurema käibega firmades ja firmarühmades

- on naistegevjuhte meestegevjuhtidega võrreldes väga vähe. Eesti edukamate ettevõtete loetelus (TOP 500) oli neid u. 4-6%, maakondade TOP-ides 5–10%, väikestes firmades u. 11% (Gaselli TOP) ja mitmesugustes ettevõtlusvaldkonna firmades keskmiselt 14%;
- on ettevõtlusvaldkonnad sooliselt tugevasti segregeeritud. Audiitor-, turismi-, koolitus-, rõivatööstus-, toidlustus-, majutus- ja kirjastusfirmade juhtidena töötab naisi suhteliselt sageli (54–21%), samas kui neid pole üldse või leidub väga vähe saematerjalitootmis-, ehitus-, ehitusmaterjalitootmis-, sõidukimüügi-, autotranspordi- ja ekspedeerimisfirmade hulgas (0–5%). Ülejäänud firmades on naisjuhte keskmisel määral (5–20%);
- on naistegevjuhtidega firmad võrreldes meesjuhtidega firmadega töötajate arvu, realiseerimise netokäibe ja bilansimahu järgi otsustades väiksemad;
- on naistegevjuhtidega firmad võrreldes meesjuhtidega firmadega kasumi järgi mõõdetuna vähemedukad; meesjuhiga firmadega võrreldes on naisjuhiga firmad väljapaistvalt edukamad vaid kahes valdkonnas – mööblitootmises (võib-olla juhuslikult ja ajutiselt) ja turismis. Koha poolest TOP-is on edukamaid valdkondi rohkem – viies valdkonnas (arvutiasjandus, koolitus, mööblitootmine, tekstiilitööstus ja turism) on naiste keskmine koht TOP-is parem kui samades meeste juhitud firmades;
- esineb naisjuhte palju sagedamini neis firmades, millel on ainult naisomanikud või kus omanike seas on naisi. Enamasti on peamine naisomanik firma tegevjuht ise. Meesomanikud eelistavad meesjuhte. Meesjuhtidega firmade omanike seas naisi peaaegu pole. Firma või riik kui omanik näib suhtuvat tegevjuhi soosse neutraalsemalt kui seda teevad eraomanikud;
- paiknevad suurema käibega naisjuhtide firmad sagedamini perifeersetel aladel, sh. eriti Kagu-Eestis. Kõige kiiremini kasvavad firmad (vt. Gaselli TOP) on aga väikefirmad ja neis koonduvad naisjuhtidega firmad just tsentraalsesse piirkonda, s.o. Tallinna ja Harjumaale;
- kasvas meesjuhtidega firmade kasum aastail 1999–2001 (vt. Gaselli TOP) pisut kiiremini kui naisjuhtidega firmade kasum.

Äripäeva TOP-ide analüüsi tulemusel paljastunud naistegevjuhtidega firmade ebasoodsama olukorra põhjuste selgitamiseks ei anna käesolev statistiline analüüs selgeid vastuseid.

Teoreetilisi seletusi otsimas

Tõenäoliselt pole asjaolu, et naistegevjuhte on vähe, et nende juhitud firmad on väiksemad ja vähemedukad, otseselt seotud majanduse ja juhtimisega, vaid naiste seisundiga ühiskonnas ja avalikus elus üldse. Enne tasakaalu saavutamist majanduse juhtimises tuleks leida vastused küsimusele, miks ei peeta Eestis ja paljudes teistes riikides naisi meestega võrdseiks, miks pole neil ikka veel meestega võrdseid võimalusi? Vastavalt küsitluse andmetele hindab 83% eesti naistest ja 76% eesti meestest meeste sotsiaal-majanduslikku positsiooni ühiskonnas, sõltuvalt sissetulekust ja tööalasest staatusest, kõrgemaks kui naistel (Pettai 2003).

Naised moodustavad suure osa ühiskonnast. Eestis on nad paljude ühiskonnaelu valdkondade – sh. poliitika ja majanduse – juhtimisest kõrvale tõrjutud.

Sotsiaalse kapitali mõttes, olgu siis ühiskonna või üksikisiku tasandi seisukohalt (vt. Putnam 1993, Putnam 1995, Bourdieu 1986; vt. ka Hansson 2001), vähendab naiste vähene kaasamine ühiskonna sotsiaalset kapitali ja kahandab naise kui üksikisiku arenemisvõimalusi, mis omakorda vähendab sotsiaalset kapitali ja sellega seoses nõrgendab ühiskonna sotsiaalset sidusust. Käesoleval ajal ei ole Eesti see sotsiaalse kapitali poolest rikas maa, mida iseloomustaks elanike, s.t. nii meeste kui naiste aktiivne osavõtt ühiskonnaelust ja sotsiaalsete probleemide lahendamisest ning sotsiaalse usalduse kõrge tase. Tavaliselt on sotsiaalne aktiivsus (nt. aktiivne sekkumine valimistel, kuulumine seltsidesse, osavõtt juhtimisest ja otsustamisest jne.) seotud sotsiaalse usaldusega – kui üks on suur, on seda ka teine (Putnam 1993; Putnam 1995).

Bourdieu käsitleb sotsiaalset kapitali instrumentaal-analüütilisel tasandil ning lähtuvalt indiviidist ja tema võimalustest. Sotsiaalsed võrgustikud määravad ära indiviidi toimetuleku ja eduka elutrajektoori (Bourdieu 1986). Tähtis on õige päritolu ja sugulaste-sõprade-tuttavate kuulumine õigesse seltskonda. Enamik eesti naisi ei ulatu kunagi kõrgtaseme juhtimisvõrgustikeni, ja kui ulatub, on nende seisund seal meestest halvem, nagu näitab *Äripäeva* TOP-ide analüüs.

Sotsiaalseis võrgustikes jagavad inimesed samu väärtusi ja identiteeti, liikmete vahel on usaldus ja solidaarsus. Kui sellist toetavat-abistavat võrgustikku pole, on inimesed sotsiaalselt tõrjutud. Selle artikli andmeanalüüsi tulemusena võib väita, et eesti naisjuhid on tõrjutud olekus ka juhtimisvõrgustiku sees. Selge on aga tõsiasi – Eesti ühiskonna sidususe tugevnemisele ei tule naiste kui laias laastus poolte ühiskonnaliikmete tõrjumine kasuks.

Äripäeva TOP-ide analüüsil kipub esmapilgul naisjuhtide vastase argumendina silma torkama tõsiasi, et naisjuhtide firmad on väiksemad ja suuremas osas ka vähem edukad. Referentgrupi teooria kohaselt on inimese jaoks tähtsam subjektiivne, mitte aga objektiivne edukus (Diener, Suh 2000). See, kuidas naisjuhid peaksid end tundma, sõltub võrdlusest referentgrupiga ja inimestega enda ümber (ibid.). Naisjuhid pole majanduses meesjuhtidega sama edukad võib-olla sellepärast, et ühiskonnale ja naistele endile on seda mõtet pidevalt sisendatud ja see on üle kandunud objektiivsele tegelikkusele; võib-olla ka sellepärast, et naistele antakse firma juhtida siis, kui meesjuhid pole sellega hakkama saanud, või siis, kui firma pole suur ja edukas, või kui see asub perifeerias, kus suurema firma jaoks sobivate juhikandidaatide valik on väike. Kui naisjuhte võrrelda teiste naistega, siis tuleb neid kahtlemata pidada üliedukaiks.

Kui aga võrrelda meesjuhtidega, siis on uhkuseks vähem põhjust. Eesti meesjuhtidele aga tundub arvatavasti enesestmõistetav, et nende firmad on suuremad ja edukamad.

Võib-olla on põhjus haridustaseme erinevuses? Haridus on edu saavutamise vältimatu tingimus, kuid Euroopa arenenud riikides pole selles osas naistel ja meestel olulist vahet (Inglehart 1997). Suurt vahet pole ka Eestis, ehkki siin on naised meestest mõnevõrra haritumad. *Äripäeva* TOP-ide nais- ja meesjuhtide hariduslikku tausta on küll käsitletud, kuid mitte soolisest vaatepunktist (Roosalu 2002). Tõenäoliselt pole kahe vaadeldava soorühma vahel erinevused märkimisväärsed, või kui on, siis naiste kasuks. Sellegipoolest tunnevad naisjuhid meestest suuremat vajadust täienduskoolituse järele, tõenäoliselt vajadusest tõsta enesehinnangut ning konkurentsivõimet. Et olla võrdsena tajutud, peab aga naine olema mehest parem. See tähendab, et võrdne konkurents meestega eeldab naiselt paremat haritust ja suuremat võimekust. Nii arvas küsitletud naisettevõtjaid 59% (Proos, Pettai 2003). Hea haridus ja täiendkoolitus annab ka suurema enesekindluse, mida napib just naistel .

Arutlegem veel subjektiivse ja objektiivse edukuse üle. Sotsioloogilise uuringu „Ühe põlvkonna elutee“ IV etapi tulemusena (andmed koguti 1998. a., jätkates 1965. ja 1966. a. sündinud põlvkonna uurimist) tehti kindlaks, et vaadeldud põlvkonna liikmed ei jagunenud edukuse hinnangul soo järgi (Õun 2002, 57–77). Ka arenenud riikides on leitud, et sugu (nagu ka rahvus, vanus ja asulatüüp) on näitajad, millel on vaid nõrk seos subjektiivse heaoluga (Veenhoven 1995). Objektiivsed ametlikud statistilised andmed ja ka minu *Äripäeva* TOP-ide firmategevjuhtide uuring kinnitavad aga, et ametite hierarhias on kõrgemad positsioonid hõivanud just mehed. Seega võib objektiivsetele näitajatele tuginedes mehi edukamaks pidada: ametialane staatus ja sissetulek on meestel valdavalt kõrgem. Nagu selgus viidatud edukuseuuringust, on edukate rühmas ülekaalus juhtivtöötajad ja tippspetsialistid (Õun 2002, 69).

Sellest arutelust koorub oletus, et naiste tagasihoidlikum objektiivne tööalane edukus sõltub subjektiivsetest asjaoludest. Naine lähtub aastatuhandeid kehtinud edukusemudelist, et naise edukus tähendab ennekõike tugevat perekonda ja terveid lapsi, tööalasel ja avaliku eluga seotud positsioonil on väiksem tähtsus. Juhtiva tööalase positsiooni ja suure sissetuleku puudumine ei takista naist end edukaks pidamast ka sellepärast, et ta lähtub tegelikest võimalustest, mitte utoopiast. Naine lähtub faktist, et ühiskonnas on juba kord nii, et tööalasel on mehed juhtijad ja otsustajad. Naisel pole välja kujunenud sellist ideaalina võetavat eesmärki nagu meestel – saada ise juhiks ja/või otsustajaks. Naine lähtub minevikust ja olevikust, kus tal pole olnud vabadust valida.

Naise jaoks on juhtivale ametikohale pürgimisel peatakistuseks ta enda soovimatus.

Rahvas pole enam naisjuhtide vastu

Sotsiaalministeeriumis 17. 06. 2003 koos olnud naisettevõtluse seminaril “Naiste positsioon ettevõtluses ja otsustajate seas. Barjäärid ja eelarvamused Eesti ühiskonnas” osalenud naised pakkusid välja naisjuhi kehva seisundi seletamiseks järgmisi põhjusi:

- naistel ja meestel on erinevad varjatud koostöövõrgustikud. Meeste oma asub kõrgemal tasandil ja teises nišis. Nt. suitsunurgas või saunas otsustavad mehed ära, kes saab tegevjuhiks;
- privatiserimise käigus läksid aastail 1988–1993 paljud ettevõtted nõukogudeaegsele juhtkonnale, seega meesomanikele. Viimased määravad tegevjuhiks mehe;
- naisjuhtide puudumise või vähesuse tingimustes raisatakse inimressursi, kuid mehed kui otsustajad ei märka seda või ei hooli sellest eelarvamuse või konkurentsihirmu tõttu;
- naistel pole sageli perekonna (mehe) toetust ja mõistmist; meesjuhi puhul on loomulik, et naine-lapsed toetavad;
- puudub tahe võtta vastutust;
- naistel on madal enesehinnang.

Viimase teguri kohta toodi ka näide: üht vaba ministrikohta pakuti nii sobiva ettevalmistusega meestele kui naistele, kusjuures kümnest naisest kaheksa ütles kohe ära ja kaks lubas järele mõelda, kuid kümnest mehest seitse oli pikemata nõus, vaid üks-kaks neist kavatses seda võimalust kaaluda.

Kolm suuremat takistust naisettevõtjate teel nende endi arvates ongi (alanevas järjekorras) töö ja perekonnaelu ühitamine, hirm ärilise riski ees ja vajadus meestega võrdse positsiooni saavutamiseks meestest võimekam olla. Arvestatavate takistustena nimetati veel naiseeskujude puudumist, enesekindluse puudumist ning asjaolu, et ärikonsultandid ei tunne valdkondi, milles naised tegutsevad (Proos, Pettai 2003). Naisettevõtjate, sh. naisjuhtide arvates vajavad naised oma positsiooni säilitamiseks ja parandamiseks peale koolituskursuste head lapsehooldusteenust, naisettevõtjate võrgustiku loomist, isikliku mentori olemasolu ja riiklikult tagatud pangalaene või laenu tagavate fondide olemasolu. Viimane on tähtis naistele, kes on oma ettevõtjate alguses või seisavad vajaduse ees firmat laiendada.

Mida see mõjutaks, kui naised oleks otsustajate seas praegusest enam, küsiti 2003. a. kevadtalvel tehtud uuringus nii võimalike positiivsete kui negatiivsete tagajärgede kohta. Nõusoleku määr etteantud vastustele on protsentides järgmine (Proos, Pettai 2003):

| | <i>Naised</i> | <i>Mehed</i> |
|---|---------------|--------------|
| Suureneb naiste enesekindlus ja eneseusk | 88 | 81 |
| Naised toovad endaga kaasa sallivust ja sõbralikkust, millest on praegu suur puudus | 80 | 76 |
| Lapsed võivad hooletusse jääda | 68 | 75 |
| Halvneb perekliima. Naistel jääb pere jaoks vähem aega | 79 | 84 |
| Kahaneb naiselikkus. Naised võimu juures muutuvad meheliikeks | 46 | 64 |

Eeltoodud loetelu kolm viimast argumenti kajastavad traditsioonilisi hirme ja eelarvamusi, mis on eesti ühiskonnas käibel.

Samas küsitluses uuriti inimeste arvamust selle kohta, miks Eestis töötab vastutusrikastel ametikohtadel vähe naisi. Senised hinnangulised takistused seisnevad nii naiste kui meeste meelest peamiselt ettekujutuses, et naine peab pühendama end vaid kodule ja perele ning eelarvamustes, et naine ei saa juhikohal hakkama ja et meesjuht on parem. Et need seisukohad on hakanud murenema, selgub nõusolevast hinnangust mitmetele seisukohtadele (% , samas):

| | <i>Naised</i> | <i>Mehed</i> |
|---|---------------|--------------|
| Naistele sisendatakse maast madalast, et neil tuleb pühenduda kodule ja perele, mitte tööle ja karjäärile | 63 | 62 |
| Naised ei ole karjäärist huvitatud | 47 | 49 |
| Naised ei taha olla kõrgemal positsioonil kui mehed | 27 | 32 |
| Naised tunnevad ebakindlust mehi juhtides | 40 | 48 |
| Naisjuhtidel on raske saavutada sellist võimu ja autoriteeti kui meesjuhtidel | 62 | 67 |

Küsitletuist ligi pooled (47%) naistest ja ligi kolmandik (31%) meestest arvas, et tähtsatel ametikohtadel peaks naisi rohkem olema kui praegu. Nõnda arvanud naised ja mehed ütlesid uurijate pakutud naisjuhtide osakaalu tõstmise meetmetega tutvudes, et see või teine meede aitaks (% , samas):

| | <i>Naised</i> | <i>Mehed</i> |
|---|---------------|--------------|
| Tagada juurdepääs ettevõtete juhtkondadesse ja valitavatesse nõukogudesse, kehtestada mn. kvoodid | 78 | 67 |
| Vajalik on seadus, mis tagaks võrdväärse konkurentsi ja kus tööandjad ei saaks eelistada mehi töölevõtmisel ja edutamisel | 89 | 76 |
| Riiklike programmidega soodustada naiste esiletõstmist(spetsiaalsed koolitusprogrammid, toetused jne.) | 77 | 61 |
| Luaa täiendavaid võimalusi töö- ja pereelu ühitamiseks (ehitada juurde lasteaedu, võimaldada isadel jääda koju lapsi hooldama jms.) | 83 | 78 |
| Kodune töökoorem jaotada võrdselt abikaasade vahel | 82 | 69 |
| Sisendada tüdrukutele juba maast madalast, et ka neist võiksid tulevikus saada tippjuhid ja otsustajad | 84 | 77 |

Kvootidega seoses võib mainida, et näiteks Norras on riiklike firmade nõukogudes naisi niigi 46%, kuid nüüd sätestatakse seadusega, et neid peab seal kõikides firmatüüpides, ka erafirmades, olema vähemalt 40% (Norra paneb naised... 2003, 14). Mis puutub aga soolise võrdõiguslikkuse seaduse vastuvõtmisse, siis seda on riigikogus menetletud juba mitu koosseisu ning see seadus on kevadtalvel 2004 ikka vastu võtmata. Mõte naiste ja meeste võrdõiguslikkusest tundub riigikogus esindatud parteidele võõras. Pole välja tehtud naiste soovist seadus vastu võtta, kuigi naisorganisatsioonide surve sellele on tugev.

Ülaloodud küsitlustulemused näitavad, et paljud naised ja mehed on aru saanud, et naised on juhtivatel ametikohtadel liiga vähe. Miks on olukord selline ning mida teha, et naised seal rohkem oleks, selles suhtes polegi erinevad soopooled väga erineval arvamusel - naiste ja meeste ankeedivastused ei lahkne tavaliselt rohkem kui 10%. See viitab asjaolule, et mehed ei moodusta neis küsimustes naistele vastasrinnet, rühma, kellega naistel tuleb ilmtingimata võidelda. Mehed on valmis selleks, et senisest rohkem naised tuleks juhtima ja otsustama (Päärt 2003).

Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi teadlaste Iris Pettai ja Ivi Proosi arvates peab ühiskond juhtivatel kohtadel naised enesestmõistetavamaks poliitikas kui majanduses ja kohalikes omavalitsustes (Eelrand 2003). Ühiskondlik arvamus kaldub üha rohkem sinna poole, et juhtivatel peaks olema rohkem naised ning see tooks kasu ühiskonnale.

Vaadeldud sotsioloogilise uurimuse tulemustest võiks olla kasu ka majanduses töötavate naisjuhtide olukorra seletamisel ja parandamisel. Seda muidugi juhul, kui olukorda tahetakse tõepoolest muuta ja kui naised ise tahavad olla juhid ning otsustajad. Kui sellele senisest rohkem tähelepanu ei pöörata, siis pole lähemal ajal majanduses naisjuhtide osakaalu hüppelist suurenemist oodata.

Lähtuvalt sotsiaalse kapitali ja sotsiaalse sidususe teoreetilistest ideedest tuleks naisjuhte edaspidi senisest rohkem paigutada firma tegevjuhi kohale⁴.

Märkused

¹ Äripäeva TOP-ide materjale on teadustöös kasutatud ka varem, selgitamaks hariduse tähtsust firmajuhi edukuses (Roosalu 2002).

² Nt. naistegevjuhiga ettevõtete TOP 70 (2002. a. andmed) osalemisankeedi said kõik naistegevjuhid, kelle firma oli eelmisel aastal ilmunud Äripäeva TOP-ides ja kelle ettevõtte aastakäive oli vähemalt 10 miljonit krooni. Ankeet avaldati ka Äripäevas. Ettevõtted reastati käibe, käibe kasvu, kasumi, kasumi kasvu, rentaabluse ja varade tootlikkuse edetabelitesse. Iga koht järjestuses andis kohale vastava arvu punkte, mis liideti. Nii saadi koht koondTOP-is. Võitis kõige vähem punkte saanud ettevõtte.

³ Vt. eelmine märkus.

⁴ Naisjuhtide olukorra analüüs 2002. ja 2004. a Äripäevas ilmunud TOPide andmeil lubab teha järgmised järeldused:

Naistegevjuhtide osakaal firmades püsib ühtlaselt madal ega ole nimetamisväärselt suurenenud.

- Gaselli TOP 1999-2001. andmeil oli väikestes ja kiiresti arenevates firmades naistegevjuhte 10,9%, siis Gaselli TOP 2001-2003 – 11,4%.
- Eesti edukamate ettevõtete TOP 500 (koondab suuri firmasid) oli naistegevjuhte 2001. a andmeil 5,6% ja 2003. a 5,7%.
- Põhjalikum ettevõtlusvaldkondade ja maakondade firmade võrdlev analüüs seisab veel ees. Olemasolevad andmed lubavad loota naistegevjuhtidega firmade osakaalu väikest tõusu.

Naistegevjuhtide osakaal viitab selgesti ettevõtlusvaldkondade püsivale segregatsioonile – auditeerimis-, turismi- koolitus-, rõiva- ja toitlustusäri- võivad naised tegelda suuremal määral, kuid transpordi-, transpordivahendite-, ehitus- ja ehitusmaterjalideäri- peaaegu mitte. Naistegevjuhtide vähenemine rakendamise firmades ja ettevõtlusvaldkondade jätkuv sooline segregatsioon peegeldab naiste olukorda otsustamises ja juhtimises, sh poliitikas, Eesti riigis üldse.

Nais- ja meestegevjuhtidega firmade suuruse ja majandusedukuse erinevused püsivad. Nii 2001 kui 2003. a andmeil on naistegevjuhtidega firmad väiksemad töötajate arvult, realiseerimise netokäibelt ja omakapitali suuruselt. Kuna nad on väiksemad, on ka kasum väiksem. Miks see nii on, pole selge. Tõenäoliste põhjuste selgitamiseks oleks vaja läbi viia ekspertanalüüs.

Kirjandus

Bourdieu, Pierre (1986). The Forma of Capital. In J.G. Richardson (ed.), *Handbook of Theory and Research for Sociology of Education*. Greenwood, New York.

Diener, Ed; Suh, Eunkook M. (2000). *Culture and Subjective Well-being*. MA, MIT Press, Cambridge.

Eelrand, Helen (2003). Naised oodatud poliitikas, aga mitte äris. *Eesti Päevaleht*, 20.06, 7.

Hansson, Leeni (2001). Sotsiaalse kapitali rollist tänapäeva Eestis. *Eesti inimarengu aruanne 2001*. TPÜ RASI, Tallinn, 16–19.

Inglehart, Roland (1997). *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic and Political Changes in 43 Societies*. Princeton University Press, Princeton.

Naistegevjuhiga ettevõtete TOP 70. *Metoodika* (2003). Äripäeva eriväljaanne *Juhtimine*, august, 5 (19), 41.

Norra paneb naised juhtkonda (2003). *Eesti Päevaleht* 17. 06, 14.

Putnam, Robert D. (1993). The Prosperous Community. Social Capital and Public Life. *The American Prospect*, vol. 4, no. 13, March 21.

Putnam, Robert (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy* 6 (1), 65–78.

Päärt, Villu (2003). Sugude võrdsuse seadustamist pooldab kolmveerad eestlastest. *Postimees* 20. 06, 4.

Raitviir, Tiina (2003a). Naised juhikohal haruldased. *Äripäeva* eriväljaanne *Juhtimine*, august, 5 (19), 39, 43, 47.

Raitviir, Tiina (2003b). Eesti naised võimu juures. *Riigikogu Toimetised (RiTo)* 7, 96–103.

Roosalu, Triin (2002). Haridus juhi töölase edu tegurina. *Rmt-s* Ellu Saar (koost., toim.), *Trepist alla ja üles: edukad ja ebaedukad postsotsialistlikus Eestis*. Teaduste Akadeemia Kirjastus, Tallinn, 145–164.

Veenhoven, Ruut (1995). *A Comparative Study of Satisfaction with Life in Europe*. Eötvös University Press, Budapest.

Õun, Merle (2002). Subjektiivset edu ja ebaedu mõjutavad faktorid. *Rmt-s* Ellu Saar (koost., toim.), *Trepist alla ja üles: edukad ja ebaedukad postsotsialistlikus Eestis*. Teaduste Akadeemia Kirjastus, Tallinn, 59–77.

Käsikirjalised materjalid

Gaselli TOP 100 andmebaas 1999–2001. *Äripäev*.

Naisjuhtide TOP 70 andmebaas 2003. *Äripäev*.

Pettai, Iris (2003). *Naiste positsioon ettevõtluses ja otsustajate seas. Barjäärid ja eelarvamused Eesti ühiskonnas*. Eesti Avatud Ühiskonna Instituut. Sotsiaalministeeriumis 17. 06 peetud seminari materjalid.

Proos, Ivi, Pettai, Iris (2003). *Naised ettevõtluses*. Eesti avalikkuse suhtumine naisettevõtjatesse: positiivsed ootused ja hirmud. Avalikkuse valmisolek potentsiaalseid ettevõtjaid toetada ja aidata. Eesti Avatud Ühiskonna Instituut. Raplas 17.10 peetud seminari materjalid.

Äripäeva TOP-ide andmebaas 2002. *Äripäev*.