

# Enesetäiendamise viisi ja kõrgema ametipositsiooni seos meeste ja naiste puhul

*Ave Roots*

## Sissejuhatus

Haridusasutustest saadav formaalharidus ei ole kindlasti piisav, et tagada vajalikud teadmised ja oskused kogu töökarjääriks ja töökohal püsimiseks, seda eriti kõrgemate ametigruppide, nagu juhid ja tippspetsialistid puhul. Kuna haridus on sellistele ametikohtadele saamisel võtmetähtsusega, siis on väga oluline ka oma teadmised ajakohasena hoida. Seetõttu on asjakohane uurida enesetäiendamise ja selle viisi ning ametipositsiooni seotust just kõrgemal ametipositsioonil olevate inimeste puhul.

Kuna enesetäiendamine võib olla nii formaalne kui ka mitteformaalne, st. see võib olla teistele inimestele nähtav või nähtamatu, annab see võimaluse võrrelda hariduse sisulist väärtust (formaalselt nähtamatu osa) ja staatusväärtust (formaalselt tunnustusena nähtav). Olulised on ka sooga seotud staatusprotsessid tööturul, määrates hariduse ja täiendusõppe mõju ametipositsioonile. Seega ongi käesoleva artikli eesmärk uurida, milline on soo ja täiendusõppe koosmõju kõrgematesse ametigruppidesse kuulumisel.

Artikli esimeses osas antakse ülevaade soo kui staatuse ning hariduse ja täiendusõppe erinevatest rollidest tööturul. Seejärel käsitletakse enda täiendamise sõltuvust haridusest, ametigrupist ja soost. Artikli teises osas tutvustatakse analüüsis kasutatavaid tunnuseid ja meetodeid. Kolmandas osas tuuakse ära põhilised erinevused enesetäiendamise viisides nii soogrupisiseselt kui ka sugude vahel. Neljandas osas selgitatakse saadud tulemusi artikli esimeses osas toodud enesetäiendamise rollidest ja tööturul toimuvatest staatusprotsessidest lähtuvalt.

## Staatuse mõju töökollektiivis

Staatuskarakteristikute ja ootusseisundite teooria toovad välja, et hinnang kellegi tulevasele panusele tööülesannete lahendamisel töökollektiivis ja panustamiseks ka võimaluse andmine tulenevad erinevatest staatust määravatest tunnustest. Seejuures on üks tugevama mõjuga tunnuseid sugu. Bergeri, Coheni ja Zeldichi formuleeritud ootusseisundite teooria (*expectation states theory*) järgi on inimestel teatud omadused, millel on staatusväärtus, ning kontekstis, kus vähemalt kaks nende tunnuste kategooriat on esindatud, põhinevad ootused konkreetsete indiviidide sooritusele neil staatuskarakteristikutel (Correll, Ridgeway 2006). See teooria peab paika olukordades, kus eesmärk saavutatakse ühistegevuse tagajärjel ning erinevate osalejate panuseid on võimalik võrrelda. Sellistele eeldustele vastab enamik kõrgematel ametikohtadel inimeste töösituatsioonidest.

Correll ja Ridgeway (2006) jagavad staatuskarakteristikud kahte kategooriasse: konkreetseteks ja hajusateks. Konkreetsete staatuskarakteristikud on seotud konkreetsete oskustega (nt. raamatupidamine), mis annavad nende oskuste omajatele kõrgema staatuse olukorras, kus neid oskusi vaja läheb (nt. eelarve planeerimine). Hajusate staatuskarakteristikute mõju aga ulatub paljudesse erinevatesse kontekstidesse ka juhul, kui ülesande täitmine vastavate

staatuskarakteristikutega otseselt seotud ei ole. Hajusad staatuskarakteristikud on näiteks sugu, rahvus, välimuse atraktiivsus ja mõningatel juhtudel võib selleks osutada ka haridus. Tulles soo kui staatuskarakteristiku juurde, on meeste staatus ühiskonnas kõrgem kui naistel (Ridgeway 1991, 1997; Berger jt. 1980). Lähtuvalt ülesannetest tulevad küll esile soolised erinevused (nt. selliste ülesannete lahendamisel, mida peetakse feminiinseteks, on naiste staatus meeste omast kõrgem), aga sooneutraalsete ülesannete puhul, mida lahendavad meestest ja naistest koosnevad segagrupid, omistatakse meestele kõrgem staatus kui naistele (Wagner, Berger 1997).

Kuna haridus ja haridusega seotud tunnused (näiteks täiendusõpe) võivad olla nii konkreetset kui ka hajusad staatuskarakteristikud (kui on tegemist konkreetse haridusega seotud tööülesannetega, siis on tegemist konkreetse staatuskarakteristikuga, kui aga erineva haridustasemega inimesed lahendavad tööülesannet, mis pole haridusega seotud, siis on tegemist hajusa staatuskarakteristikuga), siis tuleb hariduse mõju puhul arvestada ka hariduse muude rollidega tööturul. Haridus ja sugu võivad olla nii teineteist täiendavad kui ka kompenseerivad staatuskarakteristikud.

## Haridus ja tööturg

Teadmiste omandamise võib jagada kaheks: haridusasutustes formaalhariduse omandamiseks ja enesetäiendamiseks (Livingstone 2004, 5–6; Fahr 2005). Livingstone (1997, 10) toob välja, et koolist saadav formaalharidus on väga väike osa haridusest. Väga olulise osa moodustab nii organiseeritud kursustest osavõtmine kui ka vaba ja kohati juhuslik mitteformaalne enesetäiendamine. Selle seisukohaga nõustuvad Bills ja Hodson (2007, 268), kes rõhutavad, et formaalhariduse lõpetamine töötee alguses ei anna kogu eluks vajalikke teadmisi ja oskusi, neid tuleb töökarjääri jooksul uuendada ja täiendada ning selleks pakub võimalusi erialane enesetäiendamine.

Enesetäiendamine on seotud spetsiifilise ajalise segmentatsiooniga eluteel (Schömann, Becker 1995, 248 viidatud Becker, Hecken 2005, 138 kaudu). Enesetäiendamine leiab enamasti aset töötee jooksul pärast üld- ja erialahariduse lõpetamist (Fitzenberger, Speckesser 2004, 4).

Enesetäiendamise võib jagada formaalseks (institutsionaalselt korraldatud) ja mitteformaalseks (iseseisvaks) (Livingstone 2004, 5–6; Livingstone, Fahr 2005). Fahr (2005) ning Heijden jt. (2009) leiavad, et formaalset ja mitteformaalset enesetäiendamist peaks käsitlema eraldi, sest tegemist on erinevate nähtustega, mis mõjutavad tööturu tulemeid (sissetulek, tõenäosus püsida tööturul) erinevalt.

## Enesetäiendamise roll tööturul

Saamaks selgust enesetäiendamise rollist tööturul, võiks esmalt välja selgitada, milline on hariduse roll. Hariduse rolli tööturul on käsitletud mitmeti: see loob inimkapitali, signaaliseerib töötaja produktiivsust, tagab ligipääsu teatud positsioonidele, varustab kultuurilise kapitaliga, haridussüsteem sorteerib indiviide vastavalt nende võimetele või kultuurilisele kapitalile, valmistab töötajaid ette tööandjale alluma ning loob ühiskondlikke kategooriaid (Bills 2003). Erialase täiendusõppe seisukohast on olulised inimkapitali-, signaali- ja sõelumisteooria. Allpool vaadeldakse enesetäiendamise kontekstis põhjalikumalt hariduse rolli käsitleti eelnevat teooriat.

Inimkapitaliteooria järgi varustab haridus inimesi teadmiste ja oskustega ning probleemide analüüsimise võimega, suurendades seega nende produktiivsust ja sissetulekut (Becker 1993 [1964], 19). Sama teooria kohaselt varustab erialane enesetäiendamine töötajaid vajalike oskustega ja säilitab ning suurendab nende produktiivsust kogu töökarjääri jooksul (Dieckhoff 2007). Investeermine inimkapitali annab kõrgema ja stabiil-

sema positsiooni tööturul võrreldes nendega, kes ei ole inimkapitali investeerinud või on seda teinud vähem (Fitzenberger, Speckesser 2004, 4; Abraham, Hinz 2005, 33; Becker, Hecken 2005, 137–139). Erialase enesetäiendamise kaudu jätkub inimkapitali investeerimine ja sellest tuleneb produktiivsuse ja sissetuleku kasv ning inimkapitali hävimisest hoidumine pärast formaalhariduse lõpetamist töötee jooksul.

Signaaliteooria järgi toimub tööle värbamine alati olukorras, kus pole piisavalt infot ei töövõtja ega ka tulevase töösuhte kohta. Seega sarnaneb situatsioon loteriiga: töövõtja tegelik produktiivsus selgub alles mõni aeg pärast töösuhte algust (Spence 1973). Selles olukorras üritavad tööle kandideerijad näidata oma produktiivsust mõne signaaliga, milleks on näiteks haridus ja läbitud täienduskoolitused (Becker, Hecken 2005, 138).

Eespool kirjeldatud olukorras, kus infot ei ole piisavalt, püüavad tööandjad leida produktiivseimaid töötajaid ning kasutavad selleks sõelumist. Stiglitz (1975) toob välja, et kõige enam sõelumist on koolisüsteemis, sest suur hulk infot õpilaste võimete kohta on õpetamisprotsessi kaasnähtus. Sõelumine jätkub tööturule sisenemisel ja tööturul, kus seda teevad tööandjad (Stiglitz 1975). Kui töövõtja tööturule siseneb, ei ole tööandjal infot tööle kandideerija võimete kohta, samas tööle kandideerijal on selle kohta palju enam teavet ning on tema valik, millist infot ta tööandjale annab (Stiglitz 1975). Haridus on üks tegur, millega töövõtjad saavad oma võimeid signaliseerida ja mida tööandjad saavad kasutada sõelumise alusena (Bills 2003, 445–446). Tugeva sõelumise hüpoteesi järgi haridusel sisulist väärtust ei ole, ta on oluline lihtsalt sõelumise alusena, samas kui nõrga sõelumise hüpoteesi kohaselt on inimkapitaliteooria integreeritud sõelumisteooriasse ja haridusel on topeltroll: oskuste ja teadmiste suurendamine ning signaliseerimine (sõelumise alus) (Bills 2003, 445).

Kui kandideeritakse tundmatu tööandja juurde tööle, siis on erialane täiendusõpe lisasignaali omandatud eriharidusele, kuid täiendusõppe signaliseeriv roll on oluline ka olemasoleval töökohal, näidates pühendumust ja kompetentsust ning aidates seega suurendada ülenevat mobiilsust ja stabiilsust töökohal.

Formaalse enesetäiendamise puhul peaks tulema esile enesetäiendamise signaali efekt, mida võiks nimetada ka staatuse efektiks koos lisanduva inimkapitaliga, kui lähtuda signaaliteooria nõrgast versioonist, või ilma lisanduva inimkapitalita, kui lähtuda teooria tugevast versioonist<sup>1</sup>, sest enesetäiendamisest jääb tunnistus ja ka märged elulookirjeldusse ning seda on võimalik näha nii tööandjal kui ka kolleegidel. Mitteformaalne enesetäiendamine kajastub ainult lisanduvast inimkapitalis, sest sellega ei kaasne ei tunnistust ega infot elulookirjelduses ning tööandja ja kolleegid ei pruugi sellest teada.

## Erialase täiendusõppe olulisus hariduse ja ametigrupi järgi

Neil, kelle haridustase on kõrgem, on kalduvus osaleda enam ka täiendusõppes (Livingstone 1999, 7; Schömann, Becker 1995). Lynch (1994, 5) märgib, et mida kõrgemal ametikohal ollakse, seda enam osaletakse ametialastel täienduskoolitustel. Bills ja Hodson (2007, 261) ning Livingstone (2004, 10, viidates Livingstone'ile 2002) on leidnud, et juhid ja tippspetsialistid osalevad erialases täiendusõppes enam kui teiste ametigruppide esindajad. Livingstone (1999, 16) lisab, et madalamate ametigruppide esindajad osalevad järjest enam elukestvas õppes, kuid selgelt vähem ametialasel enesetäiendamisel. Fahr (2005) toob välja, et haritumatele inimestele toob enesetäiendamine ka tööturul palgalisa näol enam kasu kui madalama haridusega inimestele.

Inimkapitaliteooria järgi osalevad kõige haritumad inimesed teistest enam erialases täiendusõppes seetõttu, et nad on omandanud

teistest parema õppimisvõime ja nad otsustavad sagedamini kursustel osaleda, sest see suurendab nende produktiivsust rohkem kui vähem haritud indiviidide produktiivsust (Fitzenberger, Speckesser 2004, 5). Fahr (2005) nõustub selle väitega, kuid lisab, et tööturul saadavatest kasudest veelgi olulisem põhjus on see, et haritumatele inimestele lihtsalt meeldib vaba aega veeta tegevustega, mis neid ühtlasi ka ametialaselt arendavad.

Signaaliteooria järgi osalevad kõige haritumad töötajad erialases täiendusõppes kõige enam, sest tööandjate jaoks on haridus signaal, mis näitab paremat õppimisvõimet ja seega kõige suuremat võimalikku täiendusõppest saadavat kasu töötaja produktiivsuse suurendamiseks (Becker, Hecken 2005, 141).

## Kõrgemad ametigrupid ja haridus

Eelneva põhjal tuleb selgelt välja, et juhtide ja tippspetsialistidena töötavad inimesed on need, kes kõige enam täiendusõppes osalevad. Samuti on nende kõrge ametikoht otseselt seotud kõrge haridustasemega, eriti tippspetsialistide puhul. Seetõttu on soo ja täiendusõppe koosmõju kõige parem uurida just nendes ametirühmades.

Li (2002, 264) toob Goldthorpe'le viidates välja, et juhid ja tippspetsialistid peaksid ka omavahel haridustaseme poolest erinevama. Samas leiab Li (2002, 264), et aastatel 1973–1992 on Suurbritannias toimunud juhtide professionaliseerumine, mis tähendab, et juhtide haridustase on tõusnud ja võrdsustunud tippspetsialistide haridustasemega. Eestis on juhtide ja tippspetsialistide haridustase veidi erinev ning erinevused ei ole aja jooksul muutunud. Kättesaadavad on 1997.–2010. aasta andmed, mille kohaselt on võrreldes juhtidega keskkoolijärgse haridusega (keskkoolijärgne kutseharidus, keskeriharidus, rakenduslik kõrgharidus ja akadeemiline kõrgharidus) tippspetsialistide 20 protsendipunkti võrra enam ning kõrgharidusega (bakalaure-

use-, magistri- või doktorikraad) tippspetsialistide juhtidest 25 protsendipunkti võrra enam (Statistikaamet).

## Soolised erinevused täiendusõppes osalemisel ja selle mõjus kõrgematele ametipositsioonidele kuulumisel

Bills ja Hodson (2003, 261) väidavad, et soolised erinevused erialases täiendusõppes ei ole päris selged ning vajavad edasist uurimist. Lynch'ile (1991) viidates toovad Bills ja Hodson (2003, 261) välja, et varem osalesid mehed täiendusõppes rohkem kui naised, kuid need trendid on muutunud. Arulampalam jt. (2003) on leidnud, et üldiselt on Euroopas naistel meestega võrreldes väiksem tõenäosus osaleda erialases täiendusõppes, aga Soome, Hispaania, Taani ja Itaalia naised osalevad erialases täiendusõppes enam kui mehed. Soolised erinevused avalduvad ka selles, millal tööteel täiendusõppes osaletakse. Naised osalevad erialases täiendusõppes kogu töötee jooksul, kuid meeste osalus väheneb töökarjääri jooksul (töökarjääri alguses osaletakse täiendusõppes rohkem ja töökarjääri lõpul vähem) (Arulampalam jt. 2003).

Titma jt. (2010) on longituudandmete põhjal uurinud karjäärimobiilsust ning leidnud, et erialastel kursustel käimine mõjutab küll naiste karjääri, kuid meeste oma mitte. Mida rohkem on naised käinud erialastel kursustel 1990. aastate esimesel poolel, seda suurem tõenäosus on neil olla juhi või tippspetsialisti ametikohal 1990. aastate lõpus ja 2000. aastate esimesel poolel. Siinkohal tuleb aga mainida, et Titma jt. (2010) uurimuses ei ole kasutatud esinduslikku valimit (uuritud on vaid üht põlvkonda ja sellest ka haritumat osa). Samuti tuleb rõhutada, et kursustel osaleti just 1990. aastate alguses, mis oli aga kõige intensiivsemate ühikondlike muutuste ajajärk.

Järgnevalt esitatakse Eesti tööjõu-uuringul põhinev analüüs, kus uuritakse soo ja täiendus-õppe mõju juhi või tippspetsialisti ametikohal olemisele.

## Andmed, tunnused ja meetodid

Analüüsis kasutati Eesti tööjõu-uuringu (ETU) 2003.–2010. aasta andmeid, sest neil aastatel küsiti nii formaalse kui ka mitteformaalse erialase enesetäiendamise kohta. Analüüsiti ainult 20–64-aastaseid vastanuid, kes küsitluse ajal töötasid. Neid oli kokku 70 151. Meeste ja naiste osakaal oli võrdne.

Analüüsimeetodina on kasutatud logistilist regressioonanalüüsi:

$$\text{logit}(p_i) = \ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = \beta_0 + \beta_1 x_{1,i} + \dots + \beta_k x_{k,i}.$$

Sõltuvate tunnustena on kasutatud juhi (ISCO kood 1) ametikohal olemist võrreldes kõigi teiste ametipositsioonidega ja tippspetsialisti (ISCO kood 2) ametikohal olemist võrreldes kõigi teiste ametipositsioonidega. Sageli pannakse ametirühmade puhul juhid ja tippspetsialistid ühte gruppi kui kõrgematel ametikohtadel valgekraed (Erikson, Goldthorpe 1993 [1992]; Li 2002). Gerber ja Hout (2004, 681) on aga leidnud, et juhte ja tippspetsialiste peaks siiski eraldi käsitlema, sest nende võim ja ka spetsialiseerumise tase on erinevad: tippspetsialistid on spetsialiseerunud täitma kitsa valdkonna ülesandeid, mida ettevõtte omanikud ise teha ei saaks, samas põhinevad juhtide ülesanded suuremal võimul, kuid nende tööülesandeid võiksid täita ka ettevõtte omanikud. Gerber ja Hout (2004, 681) toovad samuti välja, et ka värbamistaktikad on tippspetsialistid ja juhtide puhul erinevad: kui tippspetsialistide värbamine põhineb nende haridusel, siis juhtide värbamise juures on võrgustik olulisem. Lähtudes Statistikaameti eespool toodud andmetest on Eestis juhtide ja tippspetsialistide haridustaust erinev. Ka teistes

Eestit puudutavates uurimustes on käsitletud tippspetsialiste ja juhte eraldiseisvate kihtidena (Pals, Tuma 2004; Titma jt. 2003; Titma, Roots 2006; Titma jt. 2007). Juhte on andmestikus 12% ja tippspetsialiste 14%. Juhtide seas on naised 37% ja mehi 63% ning tippspetsialistidest on 71% naised ja 29% mehed.

Sõltumatud tunnused, mille mõju juhi ja tippspetsialisti ametikohal olemisele uuritakse, on formaalses ja mitteformaalses erialases enesetäiendamises osalemine. Formaalsel enesetäiendamisel mõeldakse viimase nelja nädala jooksul tööalastel täiendus- või ümberõppekursustel või tööalasel konverentsil või seminaril osalemise kaudu. Mitteformaalsel enesetäiendamisel näitab see, kui vastaja on viimase nelja nädala jooksul õppinud iseseisvalt, kasutades trükitud materjale: erialakirjandust, teadusajakirju jm.; arvuti abil, kasutades interaktiivseid programme, internetti; kasutades arvutit või muud elektroonilist materjali; käies enesetäiendamise eesmärgil raamatukogus või mujal materjalide saamiseks või õppinud muul viisil iseseisvalt. Nende tunnuste põhjal on koostatud tunnus, mis kajastab erinevaid enesetäiendamise viise. 78% vastajatest ei ole ennast viimase 4 nädala jooksul üldse täiendanud, 18% on ennast täiendanud vaid iseseisvalt, 1% on käinud ainult kursustel ja 3% vastajatest on teinud mõlemat: käinud nii kursustel kui ka täiendanud ennast iseseisvalt. Eraldi on analüüsitud ka soo ja enesetäiendamise viisi koosmõju.

Kontrolltunnusena on regressioonanalüüsi lisatud veel haridustase kui otseselt nii ametipositsiooni kui ka enesetäiendamisega seotud tunnus ja küsitlusaasta, et erinevused aastate vahel kontrolli alla võtta.

## Tulemused

Tabelis 1 on toodud välja, kui palju kõrgematel ametipositsioonidel olevad mehed ja naised on käinud erialastel kursustel ning tegele-  
lenud iseseisva enesetäiendamisega.

Tabelist 1 selgub, et juhtidest ja tippspetsialistidest meeste ja naiste enesetäiendamise struktuur on väga sarnane. Kõige suuremad erinevused ilmnevad nende puhul, kes on käinud nii kursustel kui ka iseseisvalt ennast täiendanud. Neid on naiste seas 4 protsendipunkti võrra enam. Tippspetsialistide puhul avaldub kõige suurem erinevus iseseisvalt ennast täiendanute seas, mehi kuulub sellesse rühma 6 protsendipunkti võrra rohkem kui naisi.

Tabelist 2 selgub, et naistel on meestest 60% võrra väiksem tõenäosus olla juht, samas on neil meestest kaks korda suurem tõenäosus olla tippspetsialist. Neil, kes ei ole ennast täiendanud, on 30% võrra väiksem tõenäosus olla juht ja 50% võrra väiksem tõenäosus olla tipp-

spetsialist, võrreldes nendega, kes on ennast iseseisvalt täiendanud. Juhtide puhul ei ole enesetäiendamise viis oluline, peaaasi, et oldaks ennast täiendanud. Tippspetsialistide hulka on kõige suurem tõenäosus kuuluda neil, kes on ennast täiendanud nii kursustel kui ka iseseisvalt. Neil on tõenäosus olla tippspetsialist 1,22 korda suurem kui neil, kes on ennast vaid iseseisvalt täiendanud. Samas on ainult kursustel käinute tõenäosus olla tippspetsialist 20% võrra väiksem kui neil, kes on ennast ainult iseseisvalt täiendanud. Seega tundub, et juhtide puhul on oluline, et oldaks ennast täiendanud, kuid enesetäiendamise viis ei ole oluline, tippspetsialistide puhul on aga oluline ka enesetäiendamise viis.

	Juht		Tippspetsialist	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised
Ei ole end täiendanud	66	63	52	53
Nii kursustel kui ka iseseisvalt ennast täiendanud	3	7	6	9
Käinud ainult kursustel	2	3	1	3
Ainult iseseisvalt ennast täiendanud	29	27	41	35
<b>Kokku</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Tabel 1.** Enesetäiendamise viis soo ja ametipositsiooni järgi (%).

	Juht		Tippspetsialist	
	B		B	
Naine	-0,93	***	0,75	***
Ei ole end täiendanud	-0,39	***	-0,70	***
Nii kursustel kui ka iseseisvalt ennast täiendanud	0,07		0,20	***
Käinud ainult kursustel	0,10		-0,22	*

Märkus: \*\*\*  $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$ .

Sõltuvate tunnuste taustakategooriad on kõik ülejäänud ametigrupid. Enesetäiendamise tunnuse taustakategooria on ainult iseseisev enesetäiendamine.

Kontrolltunnused on haridus ja küsitlusaasta.

**Tabel 2.** Peamõjudega logistilise regressiooni mudelid.

	Juht				Tippspetsialist			
	Mehed		Naised		Mehed		Naised	
	B		B		B		B	
Ei ole end täiendanud	-0,47	***	-0,28	***	-0,85	***	-0,62	***
Nii kursustel kui ka iseseisvalt ennast täiendanud	-0,05		0,22	**	0,14		0,24	***
Käinud ainult kursustel	0,23		0,05		-0,79	***	-0,04	

Märkus: \*\*\*  $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$ .

Sõltuvate tunnuste taustakategooriad on kõik ülejäänud ametigrupid.

Enesetäiendamise tunnuse taustakategooria on ainult iseseisev enesetäiendamine.

Kontrolltunnused on haridus ja küsitlusaasta.

**Tabel 3.** Enesetäiendamise viisi mõju soogrupisiseselt juhi ja tippspetsialisti ametikohal olemisele logistilise regressiooni mudelites.

	Juht		Tippspetsialist	
	B		B	
Naised, kes pole ennast täiendanud <sup>1</sup>	-0,77	***	0,77	***
Naised, kes on käinud nii kursustel kui ka täiendanud ennast iseseisvalt <sup>2</sup>	-0,93	***	0,69	***
Naised, kes on käinud ainult kursustel <sup>3</sup>	-1,24	***	1,36	***
Naised, kes on täiendanud ennast ainult iseseisvalt <sup>4</sup>	-1,13	***	0,55	***

Märkus: \*\*\*  $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$ .

Sõltuvate tunnuste taustakategooriad on kõik ülejäänud ametigrupid.

Sõltumatute tunnuste taustakategooriad: <sup>1</sup>mehed, kes pole ennast täiendanud; <sup>2</sup>mehed, kes on käinud nii kursustel kui ka ennast iseseisvalt täiendanud; <sup>3</sup>mehed, kes on käinud ainult kursustel; <sup>4</sup>mehed, kes on täiendanud ennast ainult iseseisvalt.

Kontrolltunnused on haridus ja küsitlusaasta.

**Tabel 4.** Soo ja enesetäiendamise viisi interaktsioon logistilise regressiooni mudelites.

Tabeli 3 põhjal saab öelda, et neil meestel ja naistel, kes ennast üldse täiendanud ei ole, on kõige väiksem tõenäosus olla juht või tippspetsialist. Meeste puhul ei ole juhi ametikohal olemise prognoosimisel oluline, kuidas ollakse ennast täiendanud, peaaasi, et ollakse. Samas on tippspetsialistide ametikohal olemisel oluline just iseseisev enesetäiendamine. Mehed, kes on ennast ainult iseseisvalt täiendanud, ei eristu neist meestest, kes on ennast täiendanud nii iseseisvalt kui ka kursustel. Samas on neil meestel, kes on käinud ainult

kursustel, 55% võrra väiksem tõenäosus olla tippspetsialist, võrreldes nende meestega, kes on ennast iseseisvalt täiendanud. Naiste puhul prognoosib enesetäiendamise viis sarnaselt nii juhi kui ka tippspetsialisti ametikohal olemist. Ainult kursustel käijad ja ainult iseseisvalt ennast täiendanud teineteisest ei erine, küll aga eristuvad need, kes on ennast täiendanud nii iseseisvalt kui ka käinud kursustel. Seega peavad naised, selleks et jõuda kõrgematele ametikohtadele, ennast võimalikult mitmekülgsesti täiendama.

Tabelist 4 selgub, et kõige väiksem sooline erinevus töenäosuses töötada juhi ametikohal on juhul, kui ei olda ennast täiendanud (naistel on meestega võrreldes 54% võrra väiksem töenäosus olla juht). Kõige suurem sooline erinevus töenäosuses töötada juhina on nende vahel, kes on käinud ainult kursustel (naistel on meestega võrreldes 70% võrra väiksem töenäosus olla juht). Nende puhul, kes on ennast mingilgi viisil täiendanud, on sooline erinevus kõige väiksem nende seas, kes on käinud nii kursustel kui ka iseseisvalt ennast täiendanud (naistel on meestega võrreldes 60% võrra väiksem töenäosus olla juht). Seega annab ükskõik milline enesetäiendamine meestele juhi ametikohal olemiseks selge eelise ja naistel on võimalik tekkinud vahet veidigi vähendada ise enesetäiendamise maksimaalselt panustades.

Kõige suurem sooline erinevus töenäosuses töötada tippspetsialistina on nende puhul, kes on käinud ainult kursustel. Sellisel juhul on naistel ligi neli korda suurem töenäosus olla tippspetsialist kui meestel. Kõige väiksem sooline erinevus töenäosuses olla tippspetsialist on nende vahel, kes on ennast vaid iseseisvalt täiendanud. Sel juhul on naistel meestest 1,7 korda suurem töenäosus olla tippspetsialist.

## Diskussioon

Analüüsitulemustest selgub, et enesetäiendamise viis mõjutab mehi ja naisi täiesti erinevalt ning meeste puhul on mõju erinev ka juhi ja tippspetsialisti ametikohal olemise prognoosimisel. Meeste puhul on juhi ametikohale pääsemiseks oluline, et oldaks ennast täiendanud, kuid enesetäiendamise viis pole oluline, tippspetsialisti ametikohale pääsemiseks on aga oluline, et oldaks ennast täiendanud just iseseisvalt. Eelkirjeldatud erinevus tuleneb ilmselt sellest, et nii juhi kui ka tippspetsialistina töötavatel meestel on küll vaja oma teadmisi pidevalt uuendada, kuid neil pole tarvidust oma teadmisi signaliseerida ja seega pole neil vaja

ka formaalset enesetäiendamist ega selle kohta saadavat tunnustust. Samas võib olla tegemist ka asjaoluga, et meeste puhul on haridustunnuste kõrval veel muid olulisi tunnuseid, mis mõjutavad kõrgematesse ametirühmadesse kuulumist. Mitmed autorid on leidnud, et meeste puhul on juhi või tippspetsialisti ametikohal töötamisel kognitiivsetest võimetest hoopis tähtsamad isikuomadused (Titma jt. 2010; Bihagen 2011).

Naiste puhul on juhi ja tippspetsialisti ametikohal olemise mehhanism sama, sõltudes enesetäiendamise viisist. Mida mitmekülgsemalt ennast täiendada, seda suurem on töenäosus pääseda kõrgematele ametikohtadele.

Meeste ja naiste omavahelises konkurentsis toimivad juhi ja tippspetsialisti ametikohtadele pääsemisel ja seal püsimisel erinevad mehhanismid. See asjaolu, et sooline erinevus töenäosuses töötada juhina on kõige väiksem juhul, kui ei olda ennast täiendanud, näitab selgelt enesetäiendamise ebavõrdsust suurendavat mõju. Meeste puhul tuleb esile ka positiivsete staatuste liitumise efekt. Kõige suurem sooline erinevus töenäosuses töötada juhina tuleb esile siis, kui liituvad soost tulenev positiivne staatus ja enesetäiendamisest tulenev positiivne staatus, mida on näha signaali kaudu, mille kursustel osalemine annab. Naistel on tarvis ennast võimalikult mitmekülgsesti täiendada (omada nii signaali kui ka kompetentsust, mis saavutatakse iseseisva enesetäiendamise kaudu), et kõige efektiivsemalt konkureerida ennast mingilgi viisil täiendanud meestega.

Tippspetsialisti ametikohal töötamiseks annab naistele meestega võrreldes kõige suurema eelise kursustel käimine, samas kui sooline erinevus on kõige väiksem iseseisva enesetäiendamise puhul. Eelkirjeldatud erinevusi võiks seletada sellega, et situatsioonis, kus signaal enesetäiendamise kohta puudub (mitteformaalse enesetäiendamise korral), on meestel soo staatusest tulenev eelis. Olukorras, kus signaal enesetäiendamise kohta on olemas (formaalse enesetäiendamise korral), võib naiste eelis



meeste ees tuleneda sellest, et kuna suurem osa tippspetsialistidest on naised ja seetõttu võib Wagnerist ja Bergerist (1997) lähtudes pidada seda valdkonda pigem feminiinseks, siis ei ole naiste staatus seal nii madal kui pigem maskuliinseks peetavas valdkonnas (näiteks juhtide ametirühm, kus mehed on enamuses).

## Kokkuvõte

Käesolevast artiklist selgus, et kuigi mehed ja naised täiendavad ennast sarnastel viisidel ja ka sarnases suurusjärgus, on siiski kõrgematesse ametigruppidesse kuulumise prognoosimisel enesetäiendamise viisi mõju sootri erinev.

Enesetäiendamise viisist tulenevaid soolisi erinevusi kõrgematel ametipositsioonidel asumisel seletab kõige paremini signaaliteooria ja staatuskarakteristikute teooria kombinatsioon.

Meestel on tööturul kõrgematesse ametigruppidesse kuulumisel kasu eelkõige nende kõrgest sooga seotud staatusest, sellele liituvad formaalsest enesetäiendamisest tulenev signaal ja sisulisest enesetäiendamisest tulenev kompetentsus. Staatus annab meestele eelised eriti just juhi positsiooni saavutamisel ja sellel püsimisel.

Naised peavad tööturul kõrge positsiooni saavutamiseks ja sellel püsimiseks ennast väga mitmekülgsesti täiendama: olulise tähtsusega on nii formaalne kui ka mitteformaalne enesetäiendamine. Kompetentsuse ja signaali kombinatsioon annab naistele kõige paremad võimalused konkureerida juhi positsiooni pärast ennast mingil viisil täiendanud meestega. Signaal, mis tööandjale ja kolleegidele oma pädevuse kohta antakse, on naiste puhul palju olulisem kui meeste puhul. Seetõttu on naiste jaoks formaalne enesetäiendamine väga tähtis, sest sellest jäävad tunnistus ja märged elulookirjeldusse ehk vahendid signaali andmiseks.

## Märkused

- 1 Bills (2003) toob küll välja söelumisteooria nõrga ja tugeva versiooni, kuid kuna signaaliteooria ja söelumisteooria käivad käsikäes (söelumisteooria kajastab tööandjate ja signaaliteooria töövõtjate käitumist samas protsessis), siis võiks söelumisteooria tugeva ja nõrga versiooni sisu kasutada ka signaaliteooria puhul.

## Kirjandus

Abraham, M.; Hinz, T. (2005). Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. In Abraham, M.; Hinz, T. (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 17–68.

Arulampalam, W.; Booth, A. L.; Bryan, M. L. (2003). *Training in Europe*. Institute for Social and Economic Research, University of Essex, Colchester.

Becker, G. S. (1993 [1964]). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. The University of Chicago Press, Chicago, London.

Becker, R., Hecken, A. (2005). Berufliche Weiterbildung – arbeitsmarktsoziologische Perspektiven und empirische Befunde. In Abraham, M.; Hinz, T. (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Bihagen, E. (2011). Personality and transitions to the labour market elite. Ettekanne konverentsil "Life course dynamics and the mechanisms of social inequality." 29. august–2. september, Turku.

Bills, D. B. (2003). Credentials, signals, and screens: explaining the relationship between schooling and job assignment. *Review of Educational Research*, 73, (4), 441–469.

Bills, D. B.; Hodson, R. (2007). Worker training: a review, critique, and extension. *Research in Social Stratification and Mobility*, 25, 258–272.

Berger, J.; Rosenholz, S. J.; Zelditch, M. J. (1980). Status organizing processes. *Annual Reviews of Sociology*, 6, 479–508.

- Correll, S. J.; Ridgeway, C. L. (2006). Expectation states theory. In Delmater, J. (ed.), *Handbook of Social Psychology*. Springer, New York, 29–51.
- Dieckhoff, M. (2007). Does it work? The effect of continuing training on labour market outcomes: a comparative study of Germany, Denmark, and the United Kingdom. *European Sociological Review*, 23, (3), 295–308.
- Erikson, R.; Goldthorpe, J. H. (1993 [1992]). *The Constant Flux*. Clarendon Press, Oxford.
- Fahr, R. (2005). Loafing or learning? The demand for informal education. *European Economic Review*, 49, 75–98.
- Fitzbenberger, B.; Speckesser, S. (2004). Eine ökonomische Einordnung der Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der Aktiven Arbeitsmarktpolitik. ZEW discussion paper 04-23. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim. <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp0423.pdf>
- Gerber, T. P.; Hout, M. (2004). Tightening up: declining class mobility during Russia's market transition. *American Sociological Review*, 69, (5), 677–703.
- Li, Y. (2002). Falling off the ladder? Professional and managerial career trajectories and unemployment experiences. *European Sociological Review*, 18, (3), 253–270.
- Livingstone, D. W. (1997). The limits of human capital theory: expanding knowledge, informal learning and underemployment. *Policy Options*, July/August, 9–13.
- Livingstone, D. W. (1999). *Exploring the Icebergs of Adult Learning: Findings of the First Canadian Survey of Informal Learning Practices*. Centre for the Study of Education and Work, University of Toronto, Toronto.
- Livingstone, D. W. (2004). Introduction: dimensions of learning and work in the knowledge society. In Livingstone, D. W.; Sawchuk, P. H. (eds.), *Hidden Knowledge. Organized Labour in the Information Age*. Garamond Press, Toronto.
- Lynch, L. M. (1994). Introduction. In Lynch, L. M. (ed.), *Training and the Private Sector*. University of Chicago Press, Chicago, 1–24.
- Pals, H.; Tuma, N. B. (2004). Entrepreneurial activities in post-Soviet societies. *International Journal of Sociology*, 34, (2), 11–38.
- Ridgeway, C. L. (1991). The social construction of status value: gender and other nominal characteristics. *Social Forces*, 70, (2), 367–386.
- Ridgeway, C. L. (1997). Interaction and the conservation of gender inequality: considering employment. *American Sociological Review*, 62, (2), 218–235.
- Schömann, K.; Becker, R. (1995). Participation in further education over the life course: a longitudinal study of three birth cohorts in the Federal Republic of Germany. *European Sociological Review*, 11, (2), 187–208.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87, (3), 355–374.
- Statistikaamet. Eesti Statistikaameti koduleht. <http://www.stat.ee> (18.09.2011).
- Stiglitz, J. E. (1975). The theory of “screening”, education, and the distribution of income. *The American Economic Review*, 65, (3), 283–300.
- Titma, M.; Roots, A. (2006). Intragenerational mobility in successor states of the USSR. *European Societies*, 8, (4), 493–526.
- Titma, M.; Roots, A.; Soidla, I. (2010). Gender differences in intragenerational mobility: the case of Estonia. *European Sociological Review*, 26, (3), 337–350.
- Titma, M.; Tuma, N. B.; Roosma, K. (2003). Education as a factor in intergenerational mobility in Soviet society. *European Sociological Review*, 19, (3), 281–297.
- Titma, M.; Tuma, N. B.; Roots, A. (2007). Adolescent agency and adult economic success in a transitional society. *International Journal of Psychology*, 42, (2), 102–109.
- van der Heijden, B.; Boon, J.; van der Klink, M.; Meijs, E. (2009). Employability enhancement through formal and informal learning: an empirical study among Dutch non-academic university staff member. *International Journal of Training and Development*, 13, (1), 19–37.
- Wagner, D. G.; Berger, J. (1997). Gender and interpersonal task behaviors: status expectation accounts. *Sociological Perspectives*, 40, (1), 1–32.