

Töökoha leidmine sotsiaalsete võrgus- tike abil: meeste ja naiste erinevused Eesti tööjõu-uuringu tulemuste põhjal

Priit Jeenas

Inimestevahelised suhted on sotsiaalse elu lahutamatuks osaks. Peaaegu kõik, mida teeme, on mõjutatud meid ümbritsevate tegudest, hoiakutest ja reaktsioonidest meie endi käitumisviisile. Ühiskondlikud normid ja suhted kaastelguga moodustavad ülimalt olulise alustala kogu majandusel. Enne suurte kulutuste tegemist kuulatakse lähedaste ja asjatundjate soovitusi ning neid kulutusi tehakse tuttavate kaupmeeste juures, sõbrad ja sugulased aitavad töökoha otsingul – need on vaid mõned näited sellest, kuidas sotsiaalsed võrgustikud majandustulemusi mõjutavad.

Soolise võrdõiguslikkuse probleemid ei näi ka tänasel päeval lahendust leidvat. Rääkimata sellest, et teatud kultuurides polegi naistele ette nähtud samu õigusi ning vabadusi mis meestele, leidub ka demokraatlikes riikides ilminguid sellest, et naistel on põhjendamatult raskem edukas olla ja toime tulla. Olukorra parandamiseks on nii mitmedki riigid astunud märgatavaid samme. Muu hulgas on Eestis vastu võetud ka soolise võrdõiguslikkuse seadus (RT I 2004, 27, 181). Sellele vaatamata pole aga näiteks tööturul siiani suudetud kõrvaldada meeste ja naiste töötasude vahelist seletamatut lõhet (Anspal jt. 2010). Mainitud palgavahe üheks tekkepõhjuseks võib olla meeste ja naiste erinev ligipääs tööturualasele informatsioonile ning tööpakkumistele, mille allikateks võivad olla ka sotsiaalsed võrgustikud.

Käesolevas artiklis uuritakse soolisi erinevusi suhtevõrgustike kasulikkuses töökoha leidmisel. See teema on aktuaalne eelkõige ülalmainitud tendentside tõttu, andes ühe võimaluse selgitamiseks sugude erinevat toimetulekut tööturul. Ka on suure tööpuuduse korral nii avaliku elu korraldajatel kui ka kõigil tööotsijatel vaja otsuste tegemiseks teada, millised viisid on töökoha leidmiseks efektiivsemad. Igapäevaelus puutume kokku inimestega, kes on leidnud töökoha pereliikmete või tuttavate abiga, kuid pole selge, kas sellisel leidmisviisil on lisaks kergemale kandideerimisele ja võimalikule konkursi puudumisele ka tasuv tulem (näiteks kõrgema palga näol) ja kas sellisel viisil töö leidmine ning saadav tasu sõltub tööotsija soost.

Sellest lähtuvalt on käesoleva artikli eesmärk selgitada välja, kui võrd kasutavad Eesti mehed ja naised töökoha leidmiseks sotsiaalvõrgustikke ning kui tasuv selline tööotsimise viis on. Autori tehtud empiiriline analüüs tugineb Eesti tööjõu-uuringu andmete põhjal tehtud regressioonanalüüsile ning selle eesmärgiks on välja selgitada, kas suhtevõrgustike kasutamise tõenäosuses ilmneb soolisi erinevusi ning kas nende kasutamisel on seos saadava netokuupalgaga sõltuvalt soost.

Taust

Sotsiaalseid võrgustikke käsitletakse formaalselt kui sõlmpunktide (indiviidide) kogumeid, mida ühendavad nendevahelised sidemed (suhted). Üheks oluliseks näitajaks võrgustike käsitlemisel on sidemete tugevus. Granovetter (1973, 1361) määratleb sideme tugevuse muutujana, mis sõltub koos veedetud ajast, emotsionaalsest seotusest, omavahelisest usaldusest ja vastastikku osutatud teenetest. Tugevate sidemetena vaadeldakse sotsiaalsete võrgustike puhul enamasti pereliikmete- ja sõpradevahelisi suhteid ning nõrkadena suhteid tuttavatega.

Üheks tähtsaks ja intrigeerivaks aspektiks sotsiaalsete võrgustike puhul on ka Granovetteri (1973, 1363–1365) esile tõstetud nõrkade sidemete tugevuse hüpotees. Selle hüpoteesi kohaselt on nõrgad sidemed enamasti just need, mis ühendavad teineteisest eraldi seisvaid klastreid ning võimaldavad informatsiooni leviku ka laiema ringkonnadesse kui üks kitsas tutvusringkond. Me saame uudset, sealhulgas ka muidugi tööturualast informatsiooni eelkõige kaugemate tuttavate, mitte sõprade kaudu, sest see tuleb suurema tõenäosusega inimestelt, kellele me ise igapäevaselt kokku ei puutu. Seega võivad nõrgad sidemed töökoha leidmisel olulist rolli mängida. Olgugi et nõrkade sidemete tugevuse hüpotees ei pruugi igas olukorras ilmingimata paika pidada, on Granovetteri arutluse põhjal selge, et sidemete tugevus ja sellest tulenevalt indiviidi sotsiaalse võrgustiku ülesehitus, eelkõige nõrkade sidemete osakaal selles, on oluliseks teguriks konkreetse võrgustiku kasulikkuse kujundamisel.

Muude majanduslike ilmingute seas on sotsiaalsed suhted lähedalt seotud ka tootlikkusega. Kuigi majandusmudelid seovad tootlikkuse inimese enda omadustega, mida saab õppides arendada, mõjutab ka inimese positsioon grupis tema tootlikkust mitmel põhjusel. Kuna hea läbisaamine on oluline, paistavad need, kellel on firmas ees tutvusi, tootlikkuse poolest juba algul

silma ja väldivad vigu, mis teisi algajaid võivad takistada. Head töökohasisesed suhted, mis lisavad ettevõttele firmaväärtust ja mõjuvad positiivselt töökeskkonnale ning tulemustele, võivad ergutada tööandjaid uusi töötajaid võrgustike kaudu leidma, kui nad tunnevad, et kehtiv sotsiaalne kultuur toetab nende eesmärgi. (Granovetter 2005, 41)

Enamikus käsitlustes, kus uuritakse sotsiaalsete võrgustike olulisust tööturul, lähtutakse aga pigem töötajate vaatepunktist – sellest, kuidas viimane suudab elu jooksul kujunenud suhtlusvõrgustikku rakendada töötöinguil või mil määral see loob iseeneslikult võimalusi teenistust leida. Lisaks avalikele ehk formaalsetele võimalustele (ajalehekuulutused, tööportaalid, tööturuamet) saada vabanenud töökohtadest teada ja sinna kandideerida, on olemas ka võimalused, mida pakuvad sotsiaalsed võrgustikud. Inimesed võivad kuulda uutest töökohtadest sõpradelt või tuttavatelt ning lasta neil end kandideerimisel toetada, varasem tuttav võib kutsuda inimese enda alluvusse tööle, nooruk võidakse võtta vanemate ettevõttesse palgale – võimalusi on palju. Kui kuulume sotsiaalsesse võrgustikesse, jõuab tahes-tahtmata meieni teavet uute töövõimaluste kohta, otsigu me neid või ei.

Inimesed loovad ja hoiavad suhtevõrgustikke enamjaolt mittemajanduslikel eesmärkidel. Seega ei pea nad töökoha otsimisel neisse lisainvesteeringuid tegema ning võrgustike kaudu on otsimine vähem kulukas kui formaalsemaid meetodeid kasutades. Kuna varasemast eksisteerivad võrgustikud on isikute vahel ebavõrdselt jaotunud, loob see tööturul tegutsejate vahel ka ebavõrdse olukorra. (Granovetter 2005, 36)

Isiklik suhtlus on oluline ka seetõttu, et rääkides inimesega, kes on potentsiaalse töötajaga juures töötanud, saab täpset informatsiooni võimaliku töökoha kohta. Sel moel omandatud tööalast informatsiooni võib seega vaadelda kui kõrgemakvaliteedilist ja -väärtuselist võrreldes formaalsematest allikatest kogutud teabega. (Granovetter 1974, 13)

Korpi (2001) kirjutab, et sotsiaalsete võrgustike tähtsus töökoha leidmisel võib paljuski sõltuda ka ühiskonnast ning institutsionaalsetest teguritest tööturul. Enamik võrgustikeuurimusi on tehtud USA tööturu kohta. Samas pole USA-s riiklikku tööhõiveametit, erinevalt mitmetest Euroopa riikidest, nagu Rootsi, kus oma mõju tööturul toimuval tööturuametil. Neil kahe erineva institutsionaalse ülesehitusega tööturul võivad ilmned erinevused nii saadaolevas tööalases informatsioonis kui ka selle kättesaadavuse kerguses. Rootsis on kõik ettevõtjad seadusega kohustatud tööturuametile kõigist vabadest töökohtadest teada andma. Keskele tööturuametile alluvad üle riigi paiknevad tööhõivekontorid, kust on võimalik pakutavate töökohtade kohta informatsiooni saada. See tähendab, et Rootsis on tööotsijatel lihtne pääseda ligi alternatiivsele kanalile, saamaks teavet vabade töökohtade kohta üle terve riigi. Seetõttu võivad Rootsis olla sotsiaalsed võrgustikud tööturul toimuva kujundamisel vähem olulised kui mujal.

Uurides sotsiaalsete võrgustike mõju töökoha leidmisele, tuleb arvestada väga paljude erinevate muutujate ja situatsioonidega, mistõttu võivad erineda lähenemised järelduste ja leidude poolest olla küll korrektsed, kuid viidata erinevatele tulemustele – võrgustike kasulikkusele või selle puudumisele. Selle ilmestamiseks on järgnevalt kirjeldatud empiirilisi leide, milleni jõudnud autorid on probleeme erinevatest vaatepunktidest käsitletud ning sellest tulenevalt ka vastakate järeldusteni jõudnud.

Uurides seost kasutatud sideme tugevuse ja omandatud palga vahel, pole märkimisväärset seaduspärasust leitud (Bridges, Villemez 1986). Ka pole täheldatud olulist korrelatsiooni ettevõttega seotud inimeselt saadud abi ja omandatud töötasu vahel (Marsden, Hulbert 1988, 11) ning on leitud, et madalama haridusega inimeste puhul võib see olla hoopis negatiivne (Elliot 1999). Korporatsioonikaaslaste abi kasutamine ning prestiižsete ja kõrgepalgaliste töökohtade

omandamise vahel on leitud aga tugev positiivne seos (Marmaros, Sacerdote 2002). Rootsi töötute andmeid analüüsid on täheldatud, et oluliselt enam inimesi pöördus töökoha leidmiseks tugevate, mitte nõrkade sidemete poole, kuna töötuse ajal võivad tugevad sidemed olulisemaks muutuda, sest neile on ligipääs kergem ning neil on ka suurem motivatsioon aidata (Korpi 2001).

Loury (2006) kirjutab, et võrgustike kasulikkust analüüsivate empiiriliste uuringute leidude suur erinevus pole üllatav, ning väidab, et neis uurimustes, kus on leitud positiivne korrelatsioon võrgustike kasutamise ja palkade vahel, on tõenäoliselt antud hinnang kõrget palka pakkuvate kontaktide mõjule, neis aga, kus on leitud negatiivne seos, madalat palka pakkuvate kontaktide mõjule.

Inimese suhtevõrgustik kujuneb välja tema elu jooksul, sõltudes paljudest tehtud otsustest ning suurel määral ka puhtast juhusest. Mehed ja naised on nii oma huvide, iseloomu kui ka elustiili poolest niivõrd erinevad, et sugu mõjutab kahtlemata isiku sotsiaalse võrgustiku omadusi ja ülesehitust. Lähtudes eelnevast, võivad suhtevõrgustikud seega kujundada olukorda tööturul meeste ja naiste jaoks erinevalt, avaldada nende käitumisele erinevat mõju ning tekitada ka ebavõrdsust töökohtadele konkureerimisel.

Marsden (1987) on 1985. aastast pärit esindusliku valimi alusel uurinud ameeriklaste suhtevõrgustikke lähtuvalt sellest, kellega nad kõige enam arutasid eluliselt olulisi teemasid. Küsitletute suhtevõrgustikud olid soo alusel oluliselt heterogeensemad kui näiteks haridustaseme või rassi põhjal. Siiski moodustas küsitletute võrgustike keskmine sooline variatsioon umbes 70% kogu valimi soolisest variatsioonist, mis näitab, et loomulikult polnud mehed ja naised üksteise võrgustikesse täiesti ühtlaselt jaotunud. Uurides meeste ja naiste sotsiaalsete kontaktide iseärasusi, ei tule väga olulisi erinevusi esile. Suuruse poolest meeste ja naiste võrgustikud ei erine. Küll aga oli naiste tähtsamate kontak-

tide hulgas statistiliselt oluliselt rohkem sugulussidemeid ning vähem mittesugulasi. Võrgustike tiheduse ja heterogeensuse puhul ei mänginud sugu olulist rolli. 19 aastat hiljem tehtud analoogse uuringu põhjal pole USA meeste ja naiste võrgustike erinevustes midagi muutunud peale selle, et mittesugulaste hulk nende võrgustikes on võrdsustunud (McPherson jt. 2006).

Võrgustike soolise heterogeensuse puhul on üheks oluliseks aspektiks sugulaste tähtsus. Nimelt, kuna lähedased suhted sisaldavad olulisel määral sugulasi ning sugulased ühendavad inimesi tihti vastassoo esindajatega, ennekõike abikaasadega, võib kõrge soolise heterogeensuse näitaja olla põhjendatav. Kui aga analüüsi lisada kontrollmuutujana ka sugulus, tuleb ilmsiks, et vaid sugulasi arvesse võttes on võrgustikud sooliselt peaaegu ideaalselt heterogeensed, samas võrgustikes leiduvad mittesugulased on seevastu peaaesjalikult küsitletuga samast soost. (McPherson jt. 2001)

Soolise segregatsiooni puhul ametikohtadel, mis on samuti ülimalt oluline meeste ja naiste palgatasemete määramisel, on põhiküsimuseks, kas meestel ja naistel on võrdne juurdepääs suhtevõrgustikele, kas nad kasutavad neid sama tõenäosusega ning kas võrgustikud on nende jaoks võrdselt efektiivsed (Roos, Reskin 1984, 245). Küsimus pole seega mitte ainult ligipääsus, vaid ka võrgustike rakendamises ning selle edukuses.

Üks põhjus, miks meestel võib suhtevõrgustike rakendamisel eelis olla, on see, et mehed seovad end töökaaslastega enam, mis annab parema võimaluse informatsiooni koguda. Nende töötunnid on pikemad, nad täidavad rohkem erinevaid töökohti ning reisivad sagedamini. Seetõttu suhtlevad nad tööalaste kontaktidega tihedamalt, koguvad seeläbi informatsiooni ning loovad kõrvalproduktina laialdased tööalased võrgustikud. Ka võib meestel olla mitteametlikele suhtevõrgustikele parem ligipääs tänu kamraadlusele töökohal ja ühistele vabaajategevustele, mis leiavad tõenäoliselt

aset klubides ja spordirajatistel. Naised on neist tegevustest sageli välja jäetud. (Petersen jt. 2000, 769)

Hanson ja Pratt (1991) on vaadelnud meeste ja naiste ametialast segregatsiooni geograafilisest lähtepunktist. Tööalase segregatsiooni tulemusena domineerivad mehed ühtedes ja naised teistes ametites ning neid ameteid iseloomustavad erinev palgatase ning karjäärireedelil edinemise võimalused. Segregatsiooni tekkimisele võivad aga kaasa aidata sugude erinevad töötamisviisid. Autorid kirjutavad, et varasemate uuringute põhjal leiavad naised tööalast informatsiooni pigem teistelt naistelt, sugulastelt, tööga mitteseotud ning kohalikelt kontaktidelt. Hansoni ja Pratti uuringu tulemustest selgub, et naised, kes töötasid aladel, kus domineerisid naised või mis olid sooliselt integreeritud, said madalamat palka kui need, kes töötasid valdkondades, kus domineerisid mehed. Viimased olid kasutanud töökoha leidmiseks ülejäänud naistest vähem formaalseid meetodeid, veidi enam mõjuvõimuta kontakte ning tunduvat enam mõjuvõimsaid tutvavaid. See tulemus viitab sotsiaalsete võrgustike olulisusele naiste ligipääsul nn. meeste ametitele. Hanson ja Pratt lähtusid domineeriva soo kindlaksmääramisel sellest, kummast soost oli enam kui 70% vaadeldavas ametis töötavatest inimestest. Sugulased ja tutvavad, kelle abi kasutati, kaldusid olema töötaja sookaaslased. Vaid 9% meestest sai abi naiselt, samas kui 34% naistest pöördus mehe poole. See võib viidata, et meestuttavatest on töökoha leidmisel enam kasu ning meestel, kellel on teistele töötavatele sookaaslastele kergem ligipääs, võib tööturul seetõttu teatav eelis olla. Naiste kasutatud suhtevõrgustikud on olnud pigem pere- ja kogukonnakesksed. Mehed on aga rohkem kui naised kasutanud selliste tööga seotud tutvavate ja sõprade abi, kes ei pärine kogukonnast ega töökohalt.

Üks inimese elu olulisi etappe, mis tõenäoliselt avaldab erinevat mõju meeste ja naiste sotsiaalelule, on laste saamine ja kasvatamine.

Sellega kaasnevad kohustused võtavad tihti ära aja ja energia, mida on vaja suhtevõrgustike säilitamiseks, ning tõmbavad vanemad olemasolevatest tutvusringkondadest välja, kui tegemist pole just näiteks sugulussidemetega. Munch jt. (1997) väidavad, et lastekasvatusele on meeste ja naiste võrgustikele erinev mõju eelkõige ajalooliselt väljakujunenud sotsiaalsete rollide tõttu, mille alusel peetakse vanemaksolemist pigem naiste ülesandeks. Ka on meeste ja naiste suhtevõrgustikud asukohapõhiselt erineva olemusega. Naistel on need pigem keskendunud kodusele, meestel ametialasele sfäärile ning pingelisel lastekasvatuse ajal võivad need erinevused akumuleeruda, eelkõige naiste veelgi kodusemaks muutumise tõttu.

Rakendades suhtevõrgustike omaduste mõõtmisel analoogseid meetodeid eespool mainitud Marsdeni (1987) töös kasutatutega, tegid Munch jt. (1997) USA keskosa kümne linna elanikest moodustatud valimi põhjal regressioonanalüüsi, mille tulemusena ilmnis, et meeste puhul pole statistiliselt olulist seost pere noorima lapse vanuse ning võrgustike suuruse ega suhtlemistiheduse vahel. Ootuspäraselt naiste sotsiaalne aktiivsus aga langeb. Ilmneb, et alates lapse sünnist hakkab kontaktide arv ja suhtlemistihedus vähenema, saavutades põhja siis, kui noorim laps on kolmeaastane. Seejärel pööravad näitajad tõusule ning saavutavad esialgse taseme umbes siis, kui noorim laps saab kümneaastaseks. Vaadeldes aga lähedaste suhete võrgustike struktuuri lapsekasvatamise aastate jooksul, ilmnevad olulisemad muudatused hoopis meeste puhul. Naiste puhul ei toimu statistiliselt olulisi muutusi sõltuvalt noorima lapse vanusest ei sugulaste, teiste naiste ega ka sõprade osakaalus kontaktide hulgas. Meestel toob aga lapse sünd ja tema kasvuaeg kuni kolmanda eluaastani kaasa märgatava sugulaste ja naiste osakaalu kasvu. Samal ajal väheneb sõprade osakaal ning saavutab statistiliselt olulise langustaseme noorima lapse viiendal eluaastal. Naiste ja meeste erinevate rollide tõttu lapse-

kasvatases paigutuvad nad seega sel ajavahemikul infovoogude ja sotsiaalsete võrgustike suhtes erinevatesse positsioonidesse. Need iseärasused võivad tekitada lahknevusi sugude tegevuse tulemuslikkuses elu jooksul. Intensiivne lapsekasvatus, eriti lapse koolieeliku eas, piirab naiste sotsiaalseid võimalusi, vähendades nii nende kontaktide arvu kui ka suhtlemise sagedust. Kui eeldada, et struktuursed erinevused suhtevõrgustikes akumuleeruvad elu jooksul, siis tundub, et lapse kasvatamise ajal süvenevad need veelgi. See on oluline teadmine meeste ja naiste võrgustikes toimuvate muutuste mõistmisel. (Munch jt. 1997, 518)

Seniste empiiriliste leidude alusel võib seega öelda, et meeste ja naiste suhtevõrgustikes ilmneb teatav sooline homofiilsus, mis pole samas loomulikult nii suur, kui see on näiteks rassi puhul. Naistel on võrgustikes pigem enam sugulasi ning kogukonnaga seotud kontakte. Meestel on võrgustikud aga töökesksema ja sisaldavad rohkem sõpru, võimaldades sidemetel katta suurema geograafilise ala ning ka ulatuda sotsiaalsetes sfäärides kaugemale. Eelkirjeldatu võib anda meestele naiste ees teatava eelise tööturul. Ka on ilmne, et isiklike suhete abi kasutamine on kaldu meeskontaktide suunas. See viitab meeste võimalikule ülemvõimule tööalastes suhtevõrgustikes, kuna tundub, et neilt saab rohkem abi, ning tänu võrgustike soolisele homofiilsusele saavad mehed sookaaslaste pakutavale infole kergemini ligi. Meeskontaktide abi mängib töökoha leidmisel olulist rolli ka naistel, kes töötavad meeste poolt domineeritud ametialadel ning keda võib pidada teiste naistega võrreldes eeliseisundis olevaks, eelkõige tänu kõrgemale keskmisele töötasule. Need naised, kel puudub ligipääs laialdasele ja kasulikku informatsiooni jagavale meeskontaktide võrgustikule, peavad toetuma pigem kohalikele kontaktidele, milles domineerivad naised. See võib aga omakorda süvendada soolist segregatsiooni teatud ametialadel ning hoida naisi ebasoodsamas olukorras. Ka on naiste keerukama

toimetuleku juures oluline silmas pidada, et neil lasub lastekasvatamise koorem, mis võib nende võrgustiku suurust vähendada ja teha tööturule naasmise veelgi komplitseeritumaks.

Eelneva alusel võib seega eeldada, et meestel on võrreldes naistega tööturul sotsiaalsete võrgustike kasutamisel teatavad eelised. Kuid nagu eespool kirjeldatud empiiriliste uuringute tulemuste suur varieeruvus näitab, võib võrgustike mõju tööotsingute tulemustele sõltuda vägagi palju vaadeldavast ühiskonnast, uurimismetoodikast ning sellest, milliste näitajate vahelisi seoseid uuritakse. Seega oleks eelnevate teoreetiliste ja empiiriliste leidude põhjal ennatlik konkreetsel tööturul ilmnevaid tulemusi ennustada. Järgnevalt vaatlleb autor Eesti tööjõu-uuringu andmeid, uurimaks võrgustike kasutamist ning selle võimalikku kasulikkust meeste ja naiste jaoks Eesti tööjõuturul.

Andmed, uurimismeetod, kirjeldav statistika

Käesoleva artikli empiiriline osa põhineb Eesti tööjõu-uuringu (ETU) andmetel, mis on kogutud aastatel 2000–2010, seejuures on välja jäetud 2000. aasta esimese kahe kvartali andmed ning 2010. aasta andmetest on kasutatud vaid esimese kvartali andmeid. Varasemad andmed olid küll kättesaadavad, kuid 2000. aastal tehti olulisi muudatusi andmete kogumise ja registreerimise meetodites ning autor pidas andmete võrreldavuse ja metodoloogilise ühtsuse huvides olulisemaks uurida viimase kümnendi andmeid. Ka võib pidada sajandivahetust sobivaks ajahetkeks, mil Eesti majanduses oli lõppenud ülemineku-aeg. ETU puhul on tegemist valikuuringuga, kus andmed kogutakse isikutelt ning mille üldkogumi moodustavad kõik Eestis elavad tööealised isikud ehk inimesed vanuses 15–74 (Eesti tööjõu-uuring ... 2009, 1–2).

Ajavahemiku 2000–2010 kohta on ETU andmebaasis kokku 160 184 vaatlust. Käes-

oleva töö valimi moodustavad 10 914 küsitletut, kelle puhul oli fikseeritud nii tööleidmisviisi kui ka palganumber. Andmebaasi ja valimi mahu vahel on suur erinevus eelkõige seetõttu, et tööleidmisviisil on fikseeritud vaid neil hõivatutel, kes on asunud uuele töökohale küsitlusele eelnenud viimase 12 kuu jooksul. Seetõttu võib valim sisaldada enam isikuid, kes vahetavad töökohti mingil põhjusel sagedamini kui teised ehk eelkõige noori. Andmebaasist on valimisse võetud vaid inimesed vanuses 18–65, et vähendada hariduse omandamise ning pensionieas töötamisega seotud ekstreemsemate vaatluste mõju tulemustele. Spetsiifilist selekteerimist mõne muu näitaja alusel ei toimunud.

Kuna käesolevas töös on tähelepanu pööratud tööleidmisviisidele ning eelkõige sellele, kas töökoht on leitud võrgustikke kasutades või formaalsel teel, on olulisim küsitletuid iseloomustav näitaja binaarne muutuja, mis liigitab ETU metoodikal põhinevad tööleidmisviiside kateooriad kaheks: võrgustike kasutamine ning formaalsed meetodid.

Võrgustike kasutamist märkivateks kateooriateks valiti järgmised tööleidmisviisid, sulgudes sel moel töö leidnute osakaal valimis:

- sugulaste või tuttavate kaudu töö otsimine (44,1%),
- pereettevõttes või -talus tööle asumine (0,2%),
- parema tööpakumise saamine ilma otsimata (7,9%).

Võrgustike mittekasutamist ehk formaalseid otsingumeetodeid märgivad ülejäänud kateooriad:

- tööpakkumiskuulutusele vastamine (16,2%),
- tööotsimiskuulutuse avaldamine (1,1%),
- tööandjaga otsene kontakteerumine (24,4%),
- tööturuamet (1,2%),
- eratöübörs (0,3%),
- enda ettevõtte või talu asutamine (0,5%),

- endisele töökohale asumine pärast ajateenistuse lõppu (0,1%),
- lapsepuhkuselt naasmine endisele tööle (1,3%),
- seoses organisatsiooni sulgemise või reorganiseerimisega saadud töö (2,1%),
- kõrvaltöö muutumine põhitööks (0,5%).

Kuna kategooria “muud” puhul pole alati selge, kas küsitletu võib selle all mõelda mõnda muud tööleidmisviisi võrgustike kaudu või formaalsel teel, jäeti nii vastanud valimist välja. Peab märkima, et sotsiaalseid võrgustikke kasutanute määratlemine eeltoodud moel ei pruugi sajaprotsendiliselt hõlmata kõiki sõpradelt ja tuttavatelt abi saanud ning võib sisaldada ka neid, kelle tööleidmisviisi võib väita pigem formaalne olevat. Parema pakumise saamine ilma otsimata võib viidata näiteks töötajate ülemeelitamisele (ingl. k. *headhunting*), mil varasem kontakt värbajaga puudub, ning otsene kontakteerumine tööandjaga võib olla võimalik tänu sellele, et tööandja kuulub töötaja sotsiaalsesse võrgustikku. Samas usub autor, et keskmiselt näitavad eelnevalt toodud kolm vastusevarianti võrgustike kasutamist kõige kindlamalt. Tõenäoliselt rakendatakse Eesti töturul töötajate ülemeelitamist suhteliselt vähe ning seda võib teataval määral pidada ka ametialaste võrgustike põhiseks nähtuseks. Inimesed, kes said töökoha, pöördudes otse tuttava tööandja poole, võivad samas vastata, et said töökoha sõprade või tuttavate kaudu. Eeldatavasti on võrgustike kasutamist märkiva muutuja kindlaksmääramisel välja jäetud gruppide seas keskmiselt enam neid, kelle jaoks küsimustikku märgitud tööleidmisviisid liigituvad formaalseks, ning kaasatud kolme grupi puhul pigem mitte. Ka on taolist metoodikat kasutatud varem (Raudvere 2009). Allpool on “sotsiaalsete võrgustike kasutamine” ja “sõpradele–tuttavatele–perele tuginemine” kasutusel sünonüümidenä, kuna analüüsis on eristatud vaid formaalsed ning mitteformaalsed tööleidmisviisid täpsemaid alajaotusi arvestamata.

Sellise jaotuse järgi leidis formaalsel teel töö 5079 inimest ehk 47,8% valimist ning suhtevõrgustike kaudu 5547 inimest ehk 52,2%. Tabelis 1 on toodud kasutatava valimi kirjeldava statistika näitajad lähtuvalt edasises analüüsis kasutatud olulisematest muutujatest. Mehi on valimis 5470 ehk 51,5% ning naisi 5156 ehk 48,5%. Sotsiaalsete võrgustike kaudu leidis neist töö vastavalt 55,2% ning 48,2%. Naiste palgatase on olnud meeste omast märgatavalt madalam. Lisaks sellele, et sugulaste, sõprade ja tuttavate abi kasutanute osakaal on meeste seas kõrgem, paistab nende puhul silma ka see, et nii talitanute keskmise palk on olnud peaaegu 20% suurem kui töö otsimisel formaalsetele meetoditele toetunudil. Selle taga on ühe olulise mõjurina välismaal töötanud mehed. Nimelt on Eestis töötavate meeste palk olnud tunduvalt madalam kui välismaal töötanud meeste palk ning antud valimis olnud mehed, kes välismaal töötasid, on leidnud töökoha enamasti just võrgustike kaudu. Täpsemalt töötas välismaal 51 meest, kes said töökoha formaalsete kandideerimismeetodite abil, ning 207 meest, kes leidsid töö sotsiaalsete võrgustike abil. Naiste puhul leidis formaalsete meetodite abil välismaal töö 27 naist ja sotsiaalsete võrgustike abil 37 naist. Võrdluseks on tabelis toodud ka keskmised palgad inimeste jaoks, kes töötasid Eestis, ning on näha, et kui jätta välismaal töötajad arvestamata, ilmneb suurim langus keskmises palgas võrgustike kaudu töökoha leidnud meeste seas. Samas säilib ka sel juhul märgatav vahe meeste kahe grupi keskmistes palkades. Sugulaste ja tuttavate abil töö leidnute hulgas ilmneb suurem varieeruvus keskmises palgas, mis on ka märgatav, kui vaadelda töötasude standardhälbe ja keskmise palga suhteid. Analüüsidest naiste keskmisi palkasid, paistab olukord vastupidine. Naistel, kes kasutasid töökoha leidmisel formaalseid meetodeid, on olnud veidi enam kui 9% kõrgem keskmine palk ning samuti on nende palganumbrite varieeruvus veidi suurem. Töötasude standardhälvete ja keskmiste suhteid võrreldes aga oluline erinevus puudub.

Küsitletute haridustasemeid võrreldes jääb silma, et valimis olnud naised on märgatavalt kõrgemalt haritud, eriti kui vaadata põhiharidusega küsitletute osakaalusid, mis meestel on olnud tunduvalt suuremad. Samas kui võrrelda sotsiaalseid võrgustikke ja formaalseid meetodeid kasutanute haridustasemetega, on meeste ja naiste puhul näha teatavaid sarnasusi. Mõlemal sool on võrgustikke kasutanute hulgas põhiharidusega küsitletute osakaal suurem kui formaalseid meetodeid kasutanute hulgas. Keskhariidusega inimeste osatähtsustes olulisi erinevusi ei ole. Samas on kõrghariidusega küsitletuid nii meeste kui ka naiste puhul proportsionaalselt enam just formaalseid meetodeid kasutanute seas. Nähtav on tendents, et sugulastele ja tuttavatele toetunute haridustasemetega jaotus on enam kaldu madalama hariduse poole. See leid on kooskõlas ka autori varasema uurimistööga, kus muu hulgas ilmnes, et kõrgema haridusega

inimesed, kes on kasutanud töö leidmiseks võrgustikke, teenivad keskmiselt madalamat palka (Jeenas 2010).

Meeste puhul ei ilmne olulist vahet täiskohaga töötajate osakaalus kummagi tööleidmisviisi puhul. Sotsiaalseid võrgustikke kasutanud naistest töötas täiskohaga umbes 82%, formaalsete meetodite abil töö leidnud naistest töötas täiskohaga veidi enam kui 87%. Nii meeste kui ka naiste puhul on näha, et eestlaste osakaal on formaalseid meetodeid kasutanute seas mõne protsendipunkti võrra kõrgem kui võrgustikelt abi saanute puhul. Ka ilmneb mõlema soo puhul, et sõprade ja tuttavate abi kasutanute seas on olnud väiksem osakaal neil, kes oskavad eesti keelt vähemalt rääkimise tasemel. Inglise keele rääkijate osatähtsustes pole olulisi vahesid märgata. Võrgustikke kasutanud meeste seas on 0–6-aastaste laste keskmine arv peres olnud kõrgem kui formaalsete meetodite

Näitaja		Mehed, formaalsed meetodid	Mehed, võrgustikud	Naised, formaalsed meetodid	Naised, võrgustikud
Vastanuid		2402	3068	2677	2479
Palk (EEK)	Keskmine	5632	6749	4494	4113
	Standardhälve	4268	6105	3287	3024
(vaid Eestis)	Keskmine	5384	5905	4401	3967
Vanus	Keskmine	35,4	34,2	36,4	36,6
Haridus	Põhi (%)	27	31	14	17
	Kesk (%)	61	61	66	68
	Körg (%)	12	8	20	15
Täiskohaga töö	Osakaal (%)	93	93	87	82
Eestlane	Osakaal (%)	76	74	75	71
Eesti keel	Rääkijad (%)	80	76	81	78
Inglise keel	Rääkijad (%)	35	34	40	39
0–6-a. lapsi peres	Keskmine arv	0,24	0,27	0,31	0,27

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2000–2010, autori arvutused.

Tabel 1. Kirjeldav statistika töös kasutatava valimi kohta soo ning tööleidmisviiside järgi.

poole pöördunud. Naistel on olukord aga vastupidine ning erinevus laste keskmises arvus samuti suurem. Eeltoodud kirjeldava statistika põhjal pole aga alust põhjalikumalt käsitlust jätkata ning järgnevalt pöördub autor andmeid enam süvitsi analüüsivate meetodite juurde.

Sugu ja sotsiaalsete võrgustike rakendamine töökoha leidmisel – probit-mudel

Andmete põhjalikum käsitlus tugineb regressioonanalüüsile, nagu eespool mainitud. Hindamiseks meeste ja naiste tõenäosust leida töökoht sotsiaalsete võrgustike kaudu, kasutab autor lihtsat probit-mudelit. Tegemist on regressioonanalüüsi meetodiga, mis hindab indiviidi ja tema töökoha karakteristikute korrelatsiooni tõenäosusega leida töö sotsiaalsete võrgustike abil. Põhjalikkuse nimel toob autor siinkohal ära ka mudeli analüütilise kuju, mille vahele jät-

mine ei tohiks lugejal takistada edasise analüüsi jälgimist:

$$\Pr(\text{võrgustikud}_i) = \Phi(\alpha_1 * \text{mees}_i + \alpha_2 * \text{mees}_i * \text{lapsed}_i + \alpha_3 * \text{naine}_i * \text{lapsed}_i + \beta'X_i) \quad (1)$$

kus peamine tähelepanu on indiviidi sugu tähistaval sõltumatul fiktiivsel muutujal mees. Sisuliselt on selle meetodi keskseks küsimuseks, mil määral seonduvad võrrandi paremal pool paiknevate ehk sõltumatute muutujate konkreetsete arvulised väärtused võrgustike kasutamise suurema või väiksema tõenäosusega. Lisaks on sõltumatute muutujatena lisatud indiviidi soo ja tema peres olevate 0–6-aastaste laste arvu koostõju muutujad. Eelnevalt käsitletud varasema uuringu (Munch jt. 1997) tulemustest ilmnes, et naiste ja meeste suhtevõrgustikes võivad väike- laste kasvatamise ajal toimuda teatavad muutu-

Muutuja	Mudeli number					
	1		2		3	
	Parameeter	Olulisus	Parameeter	Olulisus	Parameeter	Olulisus
Mees	0,126	***	0,120	***	0,088	***
Mees*lapsed	0,077	**	0,063	*	0,062	*
Naine*lapsed	-0,083	**	-0,072	**	-0,065	*
Isiku tunnused	X		X		X	
Aasta	X		X		X	
Täiskoht	-		X		X	
Prestiiž	-		X		-	
Asukoht	-		X		X	
Tööstusharu	-		-		X	
Amet	-		-		X	

Tabel 2. Probit-mudeli hinnangud valitud muutujate parameetritele*.

* Parameetri positiivne väärtus märgib positiivset seost võrgustike kasutamise tõenäosuse ning konkreetse muutuja väärtuse vahel, vastupidine kehtib negatiivsete väärtuste puhul. Muutuja "mees*lapsed" puhul on tegemist koostõju muutujaga, mis ilmestab ühe lisanduva lapse efekti võrgustike kasutamise tõenäosusele meeste puhul. Sama analogia kehtib naiste puhul.

Tabelis märgitud parameetrite statistiline olulisus: ***, kui $p < 0,01$; **, kui $p < 0,05$ ning *, kui $p < 0,1$.

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2000–2010, autori arvutused.

sed. Autor soovib lisaks kontrollida, kas antud valimi põhjal leiab kinnitust, et indiviidi soost sõltub seos tema laste arvu ja tõenäosuse, et ta leidis töökoha sotsiaalsete võrgustike kaudu, vahel. α_1 , α_2 ja α_3 on mainitud muutujate parameetrid, β on parameetrite vektor ning X_1 indiviidi ja tema töökohta iseloomustavate kontrollmuutujate vektor. Φ tähistab standardiseeritud normaaljaotuse jaotusfunktsiooni.

Nii mainitud probit-mudeli kui ka alljärgneva palgavõrrandipõhise mudeli puhul hinnatakse kolme spetsifikatsiooni. Esimeses neist sisaldab kontrollmuutujate vektor X_1 vaid indiviidi ennast iseloomustavaid ja tõenäoliselt ka tema võrgustikku mõjutavaid näitajaid. Tegemist on tööotsingute suhtes pigem eksogeensete muutujatega, nagu näiteks sugu ja vanus, ehk sellistega, mida indiviidi otsused tööturul ei mõjuta. Järgnevates spetsifikatsioonides lisatakse juurde leitud töökoha iseärasusi kajastavaid näitajaid, milles leidub suurema tõenäosusega ka otsinguprotsessist tingitud endogeensust. See tähendab, et mitte ainult indiviidi ja tema töökohta kirjeldavatel muutujatel pole mõju sotsiaalsete võrgustike rakendamise kasuks või kahjuks otsustamisele, vaid ka otsus nii talitada võib mõjutada konkreetse töökoha iseloomu. Mainitud endogeensus seisneb eelkõige selles, et näiteks mingi konkreetse tööstusharu puhul, kus tööle saadakse pigem sotsiaalsete võrgustike kaudu, pole teada, kas indiviid leidis töökoha seetõttu, et ta ise otsis seda võrgustike kaudu ja sattus sinna harru, või soovis ta leida töö just selles harus ning pidi seetõttu kasutama eelkõige sugulaste ja tuttavate abi.

Võrgustike kasutamist modelleerivate probit-mudelite hindamisel saadud olulisemate parameetrite hinnangud ja statistiline olulisus on toodud tabelis 2. Kuna kontrollmuutujaid on palju ning need on käesoleva uurimisküsimuse seisukohast kõrvalised, siis pole nende hinnanguid tabelites esitatud. On vaid märgitud, milliste spetsifikatsioonide puhul millised kontrollmuutujad arvesse on võetud. Mudelis

number 1 koosnes kontrollmuutujate vektor indiviidi haridust, rahvust, eesti ja inglise keele oskust ning abielustaatus näitavatest muutujatest. Lisatud olid ka vanuse viienda astme polünoom ning küsitlusaastat tähistavad fiktiivsed muutujad. Mudelis number 2 lisati eelnimetatud kontrollmuutujatele fiktiivsed muutujad, mis tähistavad täiskohaga töötamist, ametikoha prestiiži ning töökoha asukohta maakonna täpsusega. Asukohta tähistavad fiktiivsed muutujad sisaldasid ühe võimaliku väärtusena ka töötamist välismaal. Ametikoha prestiiži näitav muutuja on defineeritud kui binaarne muutuja väärtusega 1, kui küsitletu oli seadusandja, kõrgem ametnik, juhtivtöötaja, tippspetsialist, tehniline või abispetsialist, ning väärtusega 0, kui ta töötas mõnel muul ametikohal ISCO-08 koodide alusel. Kolmanda mudeli sõltumatud muutujad sisaldasid lisaks eelnevatele ka 16 erinevat tööstusharu tähistavaid fiktiivseid muutujaid NACE koodide alusel ning ametikoha prestiiži kirjeldav muutuja asendati ISCO-08 koodide põhiste konkreetset ametit tähistavate fiktiivsete muutujatega. Nii probit-mudeli kui ka alljärgneva palgavõrrandipõhise mudeli puhul on kõigi mainitud kontrollmuutujate lisamise eesmärgiks eelkõige mudeli ning vaatluse all olevate võtmemuutujate mõjude täpsem kindlaksmääramine. Kuigi mõningatel puhkudel on otstarbekas ära tuua mudelite hinnangud uurimisprobleemi seisukohalt oluliste ja märkimisväärsete kontrollmuutujate koefitsientidele, hoidub autor nende üldise kõrvalisuse tõttu laiapõhjaliste ennustuste tegemisest ja viimaste paikapidavuse kontrollimisest.

Mudelite hindamise tulemustest ilmneb, et kõigi kolme spetsifikatsiooni puhul on sugu tähistava muutuja mees parameetri hinnang positiivne ning statistiliselt oluline nivool 0,01. Kontrollmuutujate lisamisel selle absoluutväärtus väheneb. Suuremat kukkumist on näha just tööstusharu ja ametite mudelisse lisamisel, mille võivad põhjustada teatavad harude- või ametitespetsiifilised tendentsid töökohade leidmi-

ses. Probit-mudelite hindamine näitab seega, et vaadeldava valimi põhjal on mehed leidnud töökoha suhtevõrgustike abil suurema tõenäosusega kui naised. See kinnitab ka kirjeldava statistika osas leitud, et meeste seas oli sõprade ja tuttavate abi kasutanute osakaal suurem.

Varasemate empiiriliste leidude analüüsimisel tuli ilmsiks, et vanemate suhtevõrgustike kujunemisel võib mängida rolli laste (eelkõige 0–6-aastaste) arv peres. Nagu eelnevalt käsitletud Munchi jt. (1997) tööst välja tuli, ei ilmnenud nende uuringus mehe võrgustiku suuruse ja pere noorima lapse vanuse vahel olulist seost. Naistel aga võrgustiku suurus lapse nelja-aastaseks saamiseni vähenes. Kui eeldada, et indiviidi võrgustiku suurus on positiivses korrelatsioonis tõenäosusega selle kaudu tööd leida, pakuvad ka käesoleva töö probit-mudeli hinnangud mainitud leidudele teataval määral tuge, eelkõige naiste puhul.

Meestel ilmneb mudeli number 1 puhul nivool 0,05 statistiliselt oluline positiivne seos 0–6-aastaste laste arvu ja võrgustike kaudu töökoha leidmise tõenäosuse vahel. Kontrollmuutujate lisamisel olulisus väheneb, kuid säilib nivool 0,1. Naistel aga sama vanade laste arvu kasvades tõenäosus sõprade ja tuttavate kaudu töökohta leida väheneb. Seos on statistiliselt oluline nivool 0,05 mudeli kahe esimese spetsifikatsiooni puhul, kolmandas aga muutub napilt ebaoluliseks. Samas nivool 0,1 olulisus säilib. See võib viidata lapse saamisele kui naise võrgustiku suuruse ja sotsiaalse kapitali võimalikule vähendajale lapse kasvatamise ajal, mil aeg sõprade, tuttavate ja eriti töökaaslastega suhtlemiseks väheneb ning sidemed nendega võivad nõrgeneda või katkeda. Samal ajal on võimalus, et tugevnevad sidemed sugulastega, kellest aga tööelus võib vähem abi olla kui kaugematest tuttavatest, eelkõige kolleegidest, kui toetuda näiteks nõrkade sidemete tugevuse hüpoteesile. Hanson ja Pratt (1991) leidsid küll, et sugulusuhted võivad naistel aidata jõuda maskuliinseks peetavatele töökohtadele, kus nad saaksid ka kõrgemat töötasu, kuid tõenäoliselt pole

nende suhete tugevnemine lapse saamisel ja kasvatamisel niivõrd laialdane, et see varjutaks tööalaste sidemete nõrgenemisest tulenevad negatiivsed efektid naiste sotsiaalsele kapitalile. Meestel leitud positiivse seose seletuseks võib olla see, et neilt ei pruugi laste kasvatamine nii suurel määral aega nõuda ja olemasolevaid sotsiaalseid ressursse vähendada. Ka võivad suhted küll sõpradega nõrgeneda või kaduda, kuid kolleegidega alles jääda.

Kuigi ka abielusuhted võivad indiviidide sotsiaalseid võrgustikke olulisel määral kujundada, puudub antud mudeli spetsifikatsioonide hindamise tulemuste põhjal sõprade ja tuttavate abi kasutamise tõenäosuse ning abielus olemise vahel seos. Ka soo ja abielus olemise koosmõju kontrollimisel ei leitud olulist seost võrgustike kasutamise tõenäosusega. Lisaks ilmneb hinnangute põhjal, et nii kesk- kui ka kõrgharidusega inimeste tõenäosus leida võrgustiku kaudu tööd on väiksem. Sealjuures on kõrgharidusega inimeste jaoks hinnang parameetritele absoluutväärtuselt oluliselt suurem. Ka sellele tendentsile viitas varasem kirjeldav statistika, mille põhjal oli võrgustikke kasutanute seas suhteliselt enam põhiharidusega ning vähem kõrgharidusega inimesi kui formaalsetele meetoditele toetunute hulgas. Rahvuselt ja inglise keele oskusele puudub oluline seos tööleidmisviisidega kõigi kolme spetsifikatsiooni puhul. Samas eesti keelt vähemalt rääkimise tasemel oskavad inimesed kasutavad sotsiaalseid võrgustikke töö leidmisel keskmiselt vähem, mis võib viidata sellele, et inimesed, kes ei oska riigikeelt, peavad töötusolukorras pigem tutvustele. Täiskohaga töötajad on enda töökoha leidnud sugulaste ja tuttavate kaudu väiksema tõenäosusega kui osajaga töötajad. Märkimisväärne on juba eelnevalt mainitud tendents, mis leiab kinnitust ka probit-mudelite hindamisel, et välismaal töötamise ja suhtevõrgustike kaudu töö leidmise vahel on tugev positiivne seos.

Seega ilmneb probit-mudeli hindamise tulemustest, et vaadeldud ajavahemikul töö-

turul osalenud meestel on naistega võrreldes olnud suurem tõenäosus leida töökoht sotsiaalsete võrgustike kaudu. See võib viidata ülal korduvalt käsitletud meeste võrgustikest tulevale teatavale eelisele tööturul, millele võivad kaasa aidata nii nende laialdasemad tööalased võrgustikud, suurem pereväliste suhete osakaal ning keskmisest suurem teiste edukate meeskontaktide osatähtsus võrgustikes. Need aspektid võimaldavad paremat ligipääsu laialdastele karjäärialase info ressursidele ning võivad suurendada meeste kalduvust just sel moel tööd leida. Samas ei tohiks järelduste tegemisega naiste ebasoodsas olukorras olemise kohta rutata, kuna tööotsimisprotsessi täielikud tagamaad jäävad varjatuks. Näiteks võib meeste suurem tõenäosus võrgustike poole pöörduda viidata hoopis muude võimaluste puudumisele, nagu seda varem käsitletud Loury (2006) tööski võrgustike kasutamise ühe võimaliku põhjusena mainiti. Lisaks pole senise analüüsi põhjal selge tööleidmisviisi seos omandatava töötasuga, mille kõrge väärtus on märk edukast tööleidmisprotsessist. Teatud tööleidmisviisi kasutamise positiivne seos saadava palgaga võib aga viidata sel moel omandatavale eelisele. Järgnevalt liigubki autor töö leidmisel sotsiaalsete võrgustike rakendamise tulukuse analüüsi juurde.

Sugu, sotsiaalsete võrgustike rakendamine töökoha leidmisel ja saadav töötasu – palgavõrrandipõhine mudel

Eesti tööjõu-uuringu tulemustest lähtuvalt hinnatakse käesolevas töös tööleidmisviiside tulukust indiviidi omandatud netokuupalga alusel. Mitmekülgsema ja eeldatavalt ka usaldusväärsema käsitlemise tagamiseks kasutab autor lineaarset palgavõrrandit, mis modelleerib indiviidi netokuupalga korrelatsiooni teda ja tema töökohta iseloomustavate karakteristikutega.

Mudeli analüütiline kuju, mille lugeja võib soovi korral taas vahele jätta, on järgmine:

$$\ln(w_i) = \alpha_0 + \alpha_1 * mees_i + \alpha_2 * mees_i * võrgustik_i + \alpha_3 * naine_i * võrgustik_i + \beta'X_i + u_i \quad (2),$$

kus w_i on indiviidi netokuupalk Eesti kroonides. Sõltumatuteks muutujateks on indiviidi sugu tähistav fiktiivne muutuja mees, vastavalt võrgustikke kasutanud meest ja naist tähistavad fiktiivsed muutujad ning X_i kui indiviidi ja tema töökohta iseloomustavate muutujate vektor. β on selle parameetrite vektor ning u_i jääkliige. Analoogselt probit-mudeliga on ka antud juhul sõltumatute muutujate hulgas indiviidi soo ja 0–6-aastaste laste arvu koosmõju muutujad. α_0 on konstant ning α_1 , α_2 ja α_3 mainitud muutujate parameetrid. Palgavõrrandi mudelit hinnati samuti kolme erineva spetsifikatsiooni puhul, lisades ka kontrollmuutujaid samas järjekorras. Mudeli number 1 puhul koosneb kontrollmuutujate vektor seega indiviidi haridust, rahvust, eesti ja inglise keele oskust ning abielustaatus näitavatest muutujatest, vanuse viienda astme polünoomist ning küsitlusaastat tähistavatest fiktiivsetest muutujatest. Mudelis number 2 kontrolliti ka tööaega, ameti prestiiži ja asukohta ning kolmandas täpsustati ametikoha kirjeldust ja lisati tööstusharu fiktiivsed muutujad.

Siinkohal on oluline silmas pidada, et palgavõrrandi mudelisse jääb sisse tööleidmisviisi valiku endogeensuse probleem. Nimelt vaadeldakse siin sotsiaalsete võrgustike kasutamise või mittekasutamise valikut eksogeense muutujana, mis pole muudest teguritest mõjutatud. Andmetest on näha vaid seda, millist tööleidmisviisi indiviid tegelikult kasutas, kuid otsimisprotsess, eelkõige erinevate otsimismeetodite kasutamine, jääb varjatuks. Ei ole võimalik selgeks teha, milliseid tööleidmisviise otsija üldse üritas rakendada ning mitmete tuttavatega kontakteeruda. Ka pole midagi teada kõigi võimalike saadud palgapakkumiste ega tööotsija

võrgustiku struktuuri kohta, millel on praegusel juhul kahtlemata oluline roll.

Mudeli spetsifikatsioonide hindamisel saadud olulisemate parameetrite hinnangud ja statistiline olulisus on toodud tabelis 3. Nagu probit-mudeli puhulgi, pole kontrollmuutujate hinnanguid tabelis esitatud. Kõik mudelid ise on statistiliselt olulised ning R²-põhiselt on ka kirjeldatuse tase mikroandmete kohta üpris hea. Vaadeldes parameetrite hinnangute väärtusi mudeli esimese spetsifikatsiooni korral, ilmneb meestel sotsiaalsete võrgustike kaudu töö leidmisel statistiliselt oluline positiivne seos omandatud netokuupalgaga. Samas muutub seos kontrollmuutujate lisamisel ebaoluliseks. See on seletatav juba varasemalt mainitud tendentsiga, et enamik välismaal töötavatest ja kõrget palka teenivatest meestest on leidnud töökoha just sotsiaalsete võrgustike kaudu. Kui eemaldada

mudeli number 1 hindamisel valimist need, kes välismaal töötasid, puudub meeste puhul statistiliselt oluline seos võrgustike kasutamise ja saadava töötasu suuruse vahel. Seetõttu kaob esialgu leitud positiivne seos, kui kontrollida mudelis number 2 töökoha asukohta, milles ühe väärtusena on fikseeritud ka välismaal töötamine.

Naiste puhul ilmnevad aga vastupidised tendentsid. Nimelt on neil esimese mudeli hinnang võrgustike kasutamise parameetritele negatiivne ning statistiliselt oluline nivool 0,01. Kontrollmuutujate lisamisel seos nõrgeneb. Mudeli 2 puhul jääb see nivool 0,1 oluliseks. Kontrollides mudelis 3 ka ametikohta ja tööstusharu, muutub seos sotsiaalsete võrgustike kasutamise ja saadava palga vahel aga ebaoluliseks. Seose nõrgenemise taga mudeli 2 puhul on tööaja arvesse võtmine, sest nagu ülal käsit-

	Mudeli number					
	1		2		3	
R ²	0,426		0,607		0,628	
Muutuja	Parameeter	Olulisus	Parameeter	Olulisus	Parameeter	Olulisus
Mees*võrgustik	0,046	***	-0,002		-0,007	
Naine*võrgustik	-0,056	***	-0,022	*	-0,01	
Mees	0,313	***	0,281	***	0,216	***
Mees*lapsed	0,052	***	0,033	***	0,028	**
Naine*lapsed	-0,076	***	-0,021	*	-0,021	*
Isiku tunnused	X		X		X	
Aasta	X		X		X	
Täiskoht	-		X		X	
Prestiiž	-		X		-	
Asukoht	-		X		X	
Tööstusharu	-		-		X	
Amet	-		-		X	

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2000–2010, autori arvutused.

Tabel 3. Palgavõrrandi mudeli hinnangud valitud muutujate parameetritele*.

* Parameetri positiivne väärtus märgib positiivset seost netokuupalga ning konkreetse muutuja väärtuse vahel, vastupidine kehtib negatiivsete väärtuste puhul. * - muutujate sisu selgituseks vt. tabeli 2 allmärkust.

Tabelis märgitud parameetrite statistiline olulisus: ***, kui p < 0,01; **, kui p < 0,05 ning *, kui p < 0,1.

letud probit-mudeli hinnangutest selgus, leidsid töökoha võrgustike kaudu pigem täiskohaga, mitte osaaajaga töötanud inimesed, kes loomulikult teenisid väiksemat netokuupalka. Seda kinnitab ka mudeli number 2 hindamine ilma täistööaega tähistava fiktiivse muutujata, mil seos võrgustike kasutamise ja töötasu suuruse vahel jääb naistel negatiivseks ja statistiliselt oluliseks nivool 0,01. Kolmanda mudeli puhul kaovad tööstusharude- ning ametitespetsiifilised tendentsid naiste erinevates palgatasemetes sõltuvalt kasutatud tööleidmisviisist. Samuti ilmneb, et mehed teenivad keskmiselt oluliselt kõrgemat netokuupalka kui naised. Kuigi vahe väheneb kontrollmuutujate lisamisel, säilib vaid soo erinevustele omistatav palkade erinevus ka mudeli kolmanda spetsifikatsiooni puhul, kus see on umbes 24,1%.

Eelnevalt oli vaatluse all laste arvu seos sotsiaalsete võrgustike abil töö leidmise tõenäosusega meeste ja naiste puhul kui üks võimalikest indikaatoritest, näitamaks laste saamise ja kasvatamise olulisust vanemate sotsiaalelu kujundamisel. Kontrollimaks, kas järglaste saamisel võib olla oluline seos ka saadava palgaga, lisas autor soo ja 0–6-aastaste laste arvu koosmõju muutujad sõltumatute muutujate hulka ka palgavõrrandi hindamisel. Meeste puhul ilmneb statistiliselt oluline positiivne seos laste arvu ja saadava palga vahel mudeli iga spetsifikatsiooni korral. Kontrollmuutujate lisamisel seose tugevus nõrgeneb, kuid jääb siiski oluliseks usaldusnivool 0,05. Kuigi probit-mudeli põhjal oli meestel positiivne seos laste arvu ja võrgustike kasutamise vahel, kuid oluline seos omandatud palganumbril ja sugulaste ning tuttavate abi rakendamisel puudub, pole ka leitud laste arvu ja palga positiivne seos tõenäoliselt tingitud laste kasvatamise mõjust sotsiaalsetele ressurssidele.

Naiste puhul on aga suurem laste arv seotud keskmiselt madalama kuupalgaga. Mudeli esimese spetsifikatsiooni puhul on seos nivool 0,01 oluline. Alates mudelist number 2 aga nõrgem ning oluline vaid nivool 0,1. Eelnevalt

probit-mudeli põhjal selgus, et naised, kellel oli rohkem 0–6-aastaseid lapsi, kasutasid töökoha leidmiseks sotsiaalsete võrgustike abi keskmiselt vähem. Palgavõrrandi hindamistulemused näitavad aga, et sõprade ja tuttavate abi kasutamine on naiste puhul seotud pigem madalama kuupalgaga. Seega ei tulene naiste palga langus laste arvu kasvades tõenäoliselt sotsiaalsete võrgustikega seotud ilmingutest, sest järglaste kasvatamise korral võivad nende sotsiaalsed ressursid küll väheneda, kuid keskmiselt ei ilmne nende ressursside kasutamisest niikuinii mingit kasu kõrgema palga näol. Laste arvu ja palga negatiivse seose põhjusena võib nimetada ühiskonnas laialdaselt tähelepanu leidnud murekohta, et tööandjad ei taha lastega naisi tööle võtta, mis vähendab viimaste konkurentsivõimet tööturul ja sunnib neid töötama madalama palgaga kohtadel. Teisalt pole lapsi kasvataval naisel töökoha valiku puhul tõenäoliselt prioriteediks mitte võimalikult kõrge palk, vaid näiteks selle lähedus koolidele ja lasteaedadele ning paindlik töögraafik.

Ametlikult või vabaabielus olevad isikud teenivad teistest keskmiselt kõrgemat palka. Seos on statistiliselt oluline mudeli kõigi spetsifikatsioonide puhul. Kui kontrollida ka soo ja abielu olemise koosmõju, ilmneb, et selle seos palgaga on positiivne meeste puhul, naiste puhul aga seost pole. Samas ei esinenud eelnevalt hinnatud probit-mudeli puhul abielu olemisel olulist seost sotsiaalsete võrgustike kasutamisega, seda ka mitte koosmõjus sooga. Seega ei ole meestel ilmnev positiivne seos abielu ja palganumbri vahel tõenäoliselt tingitud abieluga kaasnevast võimalikust võrgustiku laienemisest, sest abielus olles ei kasuta nad rohkem sõprade ja tuttavate abi ning isegi, kui nad seda teeksid, ei kaasneks sellega töötasu tõusu, nagu näitab palgavõrrandi hinnang võrgustike kasutamise parameetritele. Pigem võib positiivset seost seletada analoogselt laste arvu ja palga seose võimaliku põhjendusega, et mehed, kes teenivad rohkem, on enam valmis peret looma, või meestel, kes on abielus,

on suurem motivatsioon pere toitmiseks kõrgemat töötasu otsida.

Kontrollmuutujatest on parameetrite hinnangud positiivsed ja statistiliselt olulised muu hulgas keskhärduse ja kõrghärduse ning täiskohaga töötamise ja kõrgema prestiižiga ametikohtade puhul, nagu oodata võis. Ka on teeninud eesti rahvusest inimesed teistest keskmiselt enam. Iga mudeli spetsifikatsiooni korral ilmneb oluline positiivne seos inglise keele oskuse ja saadava palga vahel, kuid eesti keele oskuse ja töötasu vahel seost pole. ETU andmeid analüüsid on riigikeele oskuse osas sarnaste tulemusteni jõutud ka varem (Toomet 2011). Teiste kontrollmuutujate puhul on märkimist väärt eelkõige see, et võttes arvesse kõike regressioonimudelid kajastatud, on välismaal töötajate palgad keskmiselt enam kui kaks korda kõrgemad kui Tallinnas ja Harjumaal töötajate palgad.

Arutelu

Tehtud regressioonanalüüsi põhjal ilmneb seega, et Eesti tööjõuturul on mehed leidnud sotsiaalsete võrgustike abil töökoha suurema tõenäosusega kui naised. Nagu eespool mainitud, võib see ühelt poolt viidata meeste teatavale eelisele sotsiaalsete ressursside kasutamisel tööturul, teisalt aga muude võimaluste või konkurentsivõime puudumisele formaalsete meetodite abil kandideerimisel. Uurimaks, kas sõprade ja tuttavate abi kasutamine töökoha leidmisel võib kummalegi soole kasu tuua, hinnati palgavõrrandit. Tulemused viitavad sellele, et meestel pole suhtevõrgustike kasutamisega edu või ebaedu – vähemalt palganumbris kajastuvat – kaasnenud. Puudub statistiliselt oluline vahe erinevaid tööleidmisviise kasutanud meeste keskmistes palgatasemetes, mis seab kahtluse alla väite, et sõprade ja tuttavate poole on pöördutud teiste rahuldavate võimaluste puudumisel. Lisaks ilmnes andmete analüüsist, et mehed, kes töötavad välismaal, on sinna tööle saanud tõenäoliselt just tänu tutvustele. Kuna välismaal hõivatutel oli

palgavõrrandi mudeli hindamise alusel keskmiselt enam kui kaks korda kõrgem palk kui isegi Tallinnas ja Harjumaal hõivatutel, on see üheks selgeks näiteks võrgustike võimalikust kasutegurist kõrgema töötasu saamisel.

Naistel esines palgavõrrandi hinnangutes aga teatav negatiivne seos sotsiaalsete võrgustike kasutamise ja saadud palga vahel, mis samas kadus, kui võeti arvesse ka ametikohta ja tööstusharu. Arvestades, et naistel on väiksem tõenäosus sõprade ja tuttavate abi kasutada ning et taoliselt talitanutel võib kaasneda sellega madalam töötasu, annab leitu tuge seisukohale, et naised siiski võivad olla meestega võrreldes tööturul ebasoodsamas olukorras ka sotsiaalsete võrgustike iseärasuste tõttu. Soolisi erinevusi võrgustike kasutamise tõenäosuses ei kaotanud muu hulgas ka ametikoha, tööstusharu, indiviidi haridustaseme või keeleoskuse arvestamine. Seega võivad ka Eesti tööturul paika pidada varasemate tööde põhjal käsitletud ilmingud, mille järgi on meeste sotsiaalsed võrgustikud tööturul pigem kasulikumad kui naiste omad.

Kuigi mudelite hindamistulemuste põhjal ei selgunud olulisi seoseid sõprade ja tuttavate abi kasutamise ning saadud töötasu suuruse vahel kummagi soo puhul, viitab meeste suurem tõenäosus võrgustike poole edukalt pöörduda neile saadaolevatele laialdasematele sotsiaalsetele ressurssidele, mis võivad nii mõningalgi määral naiste ees eelise anda. Suhtevõrgustikest saadav kasu seisneb kas või selles, et uue töökoha otsimisel võivad need aidata toime tulla väiksemate ressursi- ja ajakuludega, sest pole vaja kasutada formaalseid meetodeid. Viimased nõuavad tõenäoliselt suuremaid pingutusi, näiteks tööpakumiste otsimise, tööleidmisbüroodes täidetavate formaalsete või tööpakkuja kohta täpsustava informatsiooni kogumise näol. Muidugi pole kindlustatud, et võrgustike kaudu tööpakumiste saamiseks pole vaja vaeva näha. Ka sõpradele helistamine, vanade suhete ülessoojendamine ning sel moel otsimise süstematiseerimine võib nõuda märkimisväärset vaeva. Samas võivad

sotsiaalsed võrgustikud siiski pakkuda teatavaid eeliseid kas või seetõttu, et teave heast pakkumise-
st võib töötajani jõuda ilma igasuguste tema-
poolsete pingutusteta, eriti kui tema tuttavad
teavad, et tal on tööd vaja. Sel juhul võib loota
ka töötaja ja töökoha suuremale sobivusele, sest
informatsiooni levitajal on tõenäoliselt objektiiv-
set teavet nii töötajale kui ka pakutava ameti ja
nendevahelise kooskõla kohta. Kui aga mainitud
abilisel asjakohast informatsiooni pakutava koha
iseärasuste kohta pole, võimaldavad laialdased
suhtevõrgustikud siiski ligipääsu täpsemale tea-
bele, mis formaalseid kanaleid mööda ei levi.

Samas ei tohiks aga võrgustike kasulikkuse
või laialdase tutvusringkonna puudumisest tule-
neva ebasoodsas olukorras olemise kohta lõplike
järeltulemuste tegemisega rutata. Nagu eespool käsit-
letud empiiriliste leidude põhjal selgus, sõltu-
vad uuringutulemused tihtipeale sellest, millist
metoodikat kasutatakse ning kuidas sotsiaalsete
võrgustike rakendamist modelleeritakse. Juba
eelnevalt käsitletud töös väidab Loury (2006), et
empiirilised tulemused, mis tõestavad võrgus-
tike kasulikkust või selle puudumist, ei pruugi
olla teineteisele vasturääkivad, vaid võivad sõltu-
valt valimist põhineda võrgustikel kui kõrget
või madalat palka pakkuvatel allikatel. Seetõttu
võivad ka käesolevas töös kasutatava valimi
moodustanud indiviidide puhul valitseda eri-
nevad tendentsid, mis nihutaksid palgavõrrandi
mudelis leitud hinnanguid ülesse või alla, kuid
seda aspekti ei saa kasutatud meetodite alusel
arvesse võtta. Selleks et palgavõrrandist tulene-
vad hinnangud ning tehtud järeltulemused sotsiaal-
sete võrgustike kasutamise ja töötasu vaheliste
seoste kohta peegeldaksid tegelikke sugudevahe-
lisi erinevusi, peab paika pidama eeldus, et mees-
tel ja naistel on formaalsete meetodite ning sõp-
rade ja sugulaste abil saadavad palgapakkumised
sarnaselt korreleeritud.

Töötasu suuruses kajastuvate eeliste puudu-
mine võrgustike kasutamisel võib viidata vähesele
kasuliku tööalase informatsiooni levikule Eesti
elanike, eelkõige naiste tööalastes võrgustikes.

Teisalt võib seal küll liikuda ohtralt teavet vabade
töökohtade kohta, kuid kui sõber või tuttav ei saa
või ei taha töötajale eest kosta või teda muul moel
aidata, on võrgustikest saadud teave kandideeri-
misel sama väärtuslik kui töökuulutusest saadud
info. Lisaks pole ka teada, mida küsitlused on
enda kasutatud tööleidmisviisi all täpsemalt
mõelnud. Kui isik kuuleb vabast töökohast näi-
teks sõbra käest, kes soovib kandideerida, kuid
edasine toimub formaalsel moel, on ilmselge, et
sotsiaalsel võrgustikul on töö leidmisele olnud
suur mõju, kuid lõpptulemuses see ei kajastu.

Probit-mudeli hindamise tulemustest ilmnes
ka, et naistel vähenes tõenäosus leida töökoht
sugulaste või tuttavate abil, kui 0–6-aastaste laste
arv nende peres suurenes. Leid kinnitab laste
saamise ja kasvatamise olulisusest naiste sotsiaal-
ses ja tööalases elus. Ajalooliselt väljakujunenud
peresiseste rollide ning meeste ja naiste suhte-
võrgustike erineva asukohapõhise olemuse tõttu
avaldab laste kasvatamine nende võrgustikele
ka erinevat mõju. Naistel on võrgustikud pigem
koduse elu, suguvõsa ning naabruskonnaga
seotud, meestel ametialased ning nimetatud ajal
võivad erinevused võimenduda, eelkõige naiste
kodusemaks muutumise tõttu. See võib panna
naised tööturul veelgi ebasoodsamasse olukorda.
Lisaks võimalikule tööandjatepoolsele diskri-
mineerimisele ja hirmule, et lapsega naine võib
töölt enam puududa, avaldab lapse kasvatamine
tõenäoliselt negatiivset mõju ka naise sotsiaalsele
võrgustikule ning selle kaudu rakendatavatele
ressurssidele. Ühelt poolt raskendab see tööturule
naasmist, sest sidemed endiste kaastöötajate
ning teiste karjäärilisel kasulike kontaktidega
on nõrgenenud. Mainitust esimestest kauge-
nemine võib põhjustada naise tootlikkuse lan-
gust teatavaks ajaks pärast lapsepuhkusel endi-
sele kohale tagasitulekut, viimaste vähenemine
võrgustikus tähendab aga uute tööpakkumiste
võimalike allikate kadumist. Teiselt poolt tuleb
naisel lapse saamisele eelnenud tootlikkust ja
edukust taganud sotsiaalse kapitali taastamiseks
teha lisapingutusi uute kontaktide loomisel ja

endiste ülessoojendamisel. Laste kasvatamine kui ülimalt oluline aeg mehe ja naise elus võib järelikult lisaks eelnevalt mainitud teguritele veelgi süvendada vahet nende sotsiaalsete võrgustike ametialases kasulikkuses. Samas ei pruugi mainitud vahe nii palju suureneda, kui lapsevanemad suudavad koormuse jaotada moel, mil nad viibivad tööturul ja sealt eemal võrdsel määral.

Käesoleva töö tulemusena on seega leitud, et Eesti tööjõu-uuringu andmete põhjal kasutavad Eestis elavad mehed töökoha leidmisel sotsiaalsete võrgustike abi keskmiselt enam kui naised. Samas ei ilmne kummagi soo jaoks sugulaste või tuttavate abi kasutamisest tulenevat eelist või ebaedu, mis kajastuks omandatud töötasu suuruses. See aga ei tähenda, et sotsiaalsete võrgustike kaudu töö otsimisel puuduksid teatavad muud eelised, nagu väiksemad ressursikulud otsimisel või parem sobitumine töökohale, mida eespool korduvalt käsitletud on. Töös tehtud regressioonimudelite hindamise tulemused kinnitavad eespool toodud varasemaid leide ja seisukohti, et mehed on tänu sotsiaalsetele võrgustikele tööturul teatavas eelises seisundis. Nad rakendavad enda sotsiaalseid ressursse töö leidmiseks keskmiselt enam, ei kaota sellest tulenevalt töötasus (välismaale tööle minnes isegi võivad) ning lõikavad samal ajal kasu taolise otsimisprotsessi võimalikust väiksemast kulukusest.

Kokkuvõte

Eesti tööjõu-uuringu andmetel põhineva regressioonanalüüsi tulemusena ilmnis käesolevas töös, et võttes arvesse nii indiviidi ennast kui ka tema töökoha iseloomustavaid näitajaid, kasutavad mehed töökoha leidmisel oluliselt enam sotsiaalsete võrgustike abi kui naised. Lisaks selgus, et 0–6-aastaste laste arvu suurenedes peres vähenes naistel töenäosus leida töökoht just sugulaste ja tuttavate abil. Uurimuse tulemused osutasid meeste puhul sotsiaalsete võrgustike kaudu töö leidmise ja omandatud netokuupalga vahelisele positiivsele seosele. Naistel kaasnes sellega aga

keskmisest madalam töötasu. Samas oli seos statistiliselt väheoluline. Meeste puhul oli laste arvu ja omandatud töötasu vahel positiivne seos. Naistel tähendas aga laste arvu suurenemine pigem väiksemat palganumbrit. Võttes arvesse analüüsi tulemusi, ei seostanud autor aga nimetatud ilminguid mõjuga, mida laste kasvatamine võib suhtevõrgustikele avaldada.

Käesolevas töös tehtud regressioonanalüüsi tulemusena selgus seega, et Eestis elavad mehed on leidnud töökoha sotsiaalsete võrgustike abil keskmiselt suurema töenäosusega kui naised. Kummagi soo puhul ei ilmnunud aga, et sugulaste ja tuttavate abi kasutamisega kaasneks kõrgem või madalam töötasu, mis viitaks sellest tulenevale eelisele või ebaedule. Meeste suurem kalduvus leida töökoht sotsiaalsete võrgustike abil võib siiski osutada nende sotsiaalsete ressursside teatavale suuremale kasulikkusele võrreldes naiste sotsiaalsete ressurssidega. Suhtevõrgustike kaudu töökoha otsimine ning kandideerimine võib pakkuda olulist aja- ja ressursisäästu, laialdasemat teavet pakkumiste kohta, suuremat töenäosust olla edukas ning paremat sobivust töökohale. Olulisteks teguriteks, mis võivad takistada erinevuste vähenemist meeste ja naiste võrgustike tööalases kasulikkuses, on muu hulgas suhtevõrgustikes ning töökohtadel esinev sooline segregatsioon ning laste saamine ja kasvatamine, kuna naised on sellega tavapäraselt rohkem hõivatud kui mehed ning seetõttu võib laste kasvatamine vähendada naiste sotsiaalset kapitali veelgi.

Autori esitatud seisukohtade paikapidavuse kontrollimiseks ning Eesti tööjõu-uuringu tulemuste mitmekülgsemaks analüüsimiseks pakuks oluliselt paremaid võimalusi kasutatavas mudelis tööleidmisviisi valiku endogeensuse arvestamine ning erinevate tööleidmisviiside abil saadavate palgapakkumiste ja nende vastuvõtmise modelleerimise ühendamine ühte selektsioonimudelisse. Seda on ETU tulemuste põhjal küll varem tehtud, kuid varasemate andmetega ning lähtudes eestlaste ja muulaste sotsiaalsete võrgustike võrd-

lemisest (Raudvere 2009). Taoline lähenemisviis aitaks kahtlemata selgitada ja uurida meeste ja naiste erinevaid tööleidmisviise ning seda, miks üldse kalduvad inimesed suhtevõrgustikke tööotsinguil kasutama ja millised on tehtud valikute tagajärjed.

Kirjandus

Anspal, S.; Kraut, L.; Rõõm, T. (2010). Sooline palgalõhe Eestis. Empiiriline analüüs. Praxis, Centar, Tallinn, 131. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/2_raport.pdf

Bridges, W. P.; Villemez, W. J. (1986). Informal hiring and income in the labor market. *American Sociological Review*, 51, (4), 574–582.

Eesti tööjõu-uuring 2010 (2009). Küsitaja juhend. Eesti Statistikaamet, Tallinn, 35. <http://www.stat.ee/public/files/aruandevormid/2010/407011376-juhend.pdf>

Elliot, J. R. (1999). Social isolation and labor market insulation: network and neighborhood effects on less-educated urban workers. *The Sociological Quarterly*, 40, (2), 199–216.

Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78, (6), 1360–1380.

Granovetter, M. (1974). *Getting a Job: a Study of Contacts and Careers*. Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.

Granovetter, M. (2005). The impact of social structure on economic outcomes. *The Journal of Economic Perspectives*, 19, (1), 33–50.

Hanson, S.; Pratt, G. (1991). Job search and the occupational segregation of women. *Annals of the Association of American Geographers*, 81, (2), 229–253.

Jeenas, P. (2010). *Töökoha leidmine sotsiaalsete võrgustike abil: Eesti tööjõu-uuringu tulemuste põhjal*. Uurimistöö. Tartu Ülikool, majandusteaduskond, rahvamajanduse instituut. Tartu Ülikool, Tartu.

Korpi, T. (2001). Good friends in bad times? Social networks and job search among the unemployed in Sweden. *Acta Sociologica*, 44, (2), 157–170.

Loury, L. D. (2006). Some contacts are more equal than others: informal networks, job tenure, and wages. *Journal of Labour Economics*, 24, (2), 299–318.

Marmaros, D.; Sacerdote, B. (2002). Peer and social networks in job search. *European Economic Review*, 46, 870–879.

Marsden, P. V. (1987). Core discussion networks of Americans. *American Sociological Review*, 52, (1), 122–131.

Marsden, P.; Hulbert, J. S. (1988). Social resources and mobility outcomes: a replication and extension. *Social Forces*, 66, (4), 1038–1059.

McPherson, M.; Smith-Lovin, L.; Brashears, M. E. (2006). Social isolation in America: changes in core discussion networks over two decades. *American Sociological Review*, 71, (3), 353–375.

McPherson, M.; Smith-Lovin, L.; Cook, J. M. (2001). Birds of a feather: homophily in social networks. *Annual Review of Sociology*, 27, 415–444.

Munch, A.; McPherson, M.; Smith-Lovin, L. (1997). Gender, children and social contact: the effects of childrearing for men and women. *American Sociological Review*, 62, (4), 509–520.

Petersen, T.; Saporta, I.; Seidel, M. D. L. (2000). Offering a job: meritocracy and social networks. *The American Journal of Sociology*, 106, (3), 763–816.

Raudvere, K. (2009). *Sotsiaalsete võrgustike tähtsus töö leidmisel Eesti näitel*. Magistritöö. Tartu Ülikool, majandusteaduskond, rahvamajanduse instituut. Tartu Ülikool, Tartu.

Roos, P. A.; Reskin, B. F. (1984). *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*. National Academy Press, Washington, D.C., 313.

Soolise võrdõiguslikkuse seadus (2004). Vastu võetud Riigikogus 7. aprillil 2004. a. *Riigi Teataja*, I osa, 2004, nr. 27, art. 181. <https://www.riigiteataja.ee/akt/13223681>

Toomet, O. (2011). Learn english, not the local language! Ethnic Russians in the Baltic States. *American Economic Review*, 101, (3), 526–531.