ARIADNE LÕNG

Nais- ja meesuuringute ajakiri

Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus (ENUT) · XI aastakäik 1/2, 2011

Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus

3 Individuaalne sooideoloogia – millest see sõltub? *Kairi Kasearu*
15 60–69-aastaste naiste ja meeste töötamine ja eluga rahulolu seitsmes Euroopa riigis *Mare Ainsaar*
30 Töökoha leidmine sotsiaalsete võrgustike abil: meeste ja naiste erinevused Eesti tööjõu-uuringu tulemuste põhjal *Priit Jeenas*
48 Enesetäiendamise viisi ja kõrgema ametipositsiooni seos meeste ja naiste puhul *Ave Roots*
58 Venekeelse elanikkonna eesti keele oskus, sissetulek ja tööpuudus Eestis: miks naistele on keeleoskus olulisem? *Ott Toomet*
69 Soolised erinevused sõjajärgse ja võitjate põlvkonna tööväärtustes *Andu Rämmer*
101 Töötee alustamine majandustõusu ja -languse tingimustes *Ave Roots*

Raamatud
118 Esimene akadeemiline maamärk *Andra Siibak*

120 Autoritest
121 ENUT
122 Summaries
126 About Authors
127 About ENUT

Peatoimetaja
Eve Annuk
Toimetaja
Raili Marling

Toimetuse kolleegium
Eve Annuk
Raewyn Connell
Leeni Hansson
Mirjam Hinrikus
Suzanne Lie
Krista Kaer
Veronika Kalmus
Tiina Kirss
Katrin Kivimaa
Leena Kurvet-Käosaar
Kristin Kuutma
Anne Lill
Endla Lõhkivi
Nina Lykke
Iivi Masso
Irina Novikova
Raili Marling
Tiina Raitviir
Selve Ringmaa
Kristiina Ross
Eda Sepp
Margit Sutrop
Reet Varblane

Keeletoimetaja
Riina Pihlak

Tõlkija
Raili Marling

Kujundus ja makett
Kalle Müller, Momo

Ariadne Lõng,
nais- ja meesuuringute ajakiri
ISSN 1406-6246
Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskuse
(ENUT) väljaanne, ilmub kaks korda aastas
© Ariadne Lõng, 2011

Toimetuse aadress
Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus (ENUT)
Narva mnt. 25–410
10120 Tallinn
Tel./faks 6409 173
Intemet: http://www.enut.ee
E-post: enut@enut.ee

Juhised autorile tagakaane siseküljel

Ariadne's Clew
Estonian Journal of Gender Studies
Two issues per year

Published by
The Estonian Women's Studies and
Resource Centre (ENUT)
Narva nnt. 25–410
10120 Tallinn
Estonia
Tel./fax 372/6409 173
Intemet: http://www.enut.ee
E-mail: enut@enut.ee

The publication of the present issue of the journal has been supported by the European Social Fund and the Republic of Estonia within the framework of the measure 1.3.5, "Promotion of gender equality", project no. 1.3.0502.10-0014

Ajakirja väljaandmist on toetanud
Euroopa Sotsiaalfond ja Eesti riik meetme 1.3.5 "Soolise võrdõiguslikkuse edendamine"
projekti nr. 1.3.0502.10-0014 raames

Väljaanne on eelretsenseeritav ning indekseeritav andmebaasis *European Reference Index for the Humanities* (ERIH)
Ariadne Lõng is a peer-reviewed journal indexed in *European Reference Index for the Humanities* (ERIH)

Individuaalne sooideoloogia – millest see sõltub?

Kairi Kasearu

Sissejuhatus

Eestis on sooline võrdõiguslikkus pälvinud viimastel aastatel üha suuremat avalikkuse tähelepanu. Arutelu all on meeste ja naiste võrdsed võimalused, õigused ja kohustused tööturul, hariduses ja erinevatele teenustele ligipääsul, samuti ka koduses majapidamises ning tööning pereelu ühitamisel.

Eestis on soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise seadustes sätestatud meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtted, kuid siiski on Eesti soolise palgalõhe alusel üks suurema soolise ebavõrdsusega riike Euroopas. Soolise palgalõhe peamiste põhjustena on ühelt poolt esile toodud struktuursed tingimused: tööturu sooline segregatsioon meeste ja naiste valdkondadeks, osaajaga töötamise võimalused, erinevad investeeringud inimkapitali jne. Teisalt mõjutavad soolist palgalõhet sooline diskrimineerimine ja võrdõiguslikkust toetavad hoiakud (vt. Anspal jt. 2009).

Hoolimata püsivalt suurest soolisest palgalõhest, on üldine sooideoloogia viimaste aastakümnete jooksul muutunud liberaalsemaks (Kasearu 2011). Sool põhineva ebavõrdsuse vähendamine ei saa tugineda ainult uute regulatsioonide, nt. kvootide kehtestamisele, pigem peab käitumise muutumisele eelnema muutus hoiakutes. Sotsiaalpsühholoogiliste käsitluste kohaselt eelneb käitumisele kavatsus teatud viisil käituda, kavatsus omakorda on mõjutatud aga erinevat laadi hoiakutest (Ajzen 2005). Hoiakute puhul saab eristada individuaalset hoiakut ning ühiskonnatasandil formuleeritud norme. Siinjuures on oluline märkida, et lähikeskkond, eriti perekond avaldab individuaalse hoiaku kujunemisele suurt mõju.

Käesolevas artiklis on püütud leida vastust küsimusele, kuivõrd on hoiakud sugupoolte võrdsete võimaluste suhtes seletatavad peretasandi tegurite kaudu ehk kuidas perekond kujundab sooideoloogiat. Vaatluse all on perekonnaseis, laste olemasolu, töötusekogemus, rahvus, vanus ja haridustase. Andmed pärinevad 2008. aasta Euroopa sotsiaaluuringust.

Teoreetiline taust

2006. aastal tutvustati Maailma Majandusfoorumil sugupooltevahelise lõhe indeksit (*global gender gap index* (GGI)), mis hõlmab meeste ja naiste ebavõrdsust majandussfääris, hariduse omandamisel, poliitikas osalemisel ja tervishoiuteenustele ligipääsetavuses (Hausmann jt. 2007). Seega on pööratud tähelepanu struktuursetele võimalustele suurendada naiste ja meeste võrdsust. Samas, kui asuda sugupoolte võrdsust sotsiaalpoliitiliste meetmete ja regulatsioonidega suurendama, siis tuleb arvesse võtta ka seda, kuivõrd üldised hoiakud ja väärtused toetavad meeste ja naiste võrdseid võimalusi tööturul ning töö- ja pereelu ühitamisel. Pfau-Effinger (2000) nimetab hoiakute ja väärtuste kogumit, mis kujundab naiste ja meeste rolli ühiskonnas, nende positsiooni tööturul ja kohustuste jaoutust perekonnas, sugupoolte kultuuriks (ingl. k. *gender culture*). Selline sugupoolte kultuur loob meestele ja naistele raamistiku tööturul osalemiseks, haridusalaste valikute

tegemiseks, karjääri väljavaadeteks või näiteks ka pereplaneerimiseks. Ühiskonnas kehtivat ideoloogiat võime aga vaadata kui indiviidide väärtuste ja hoiakute kogumit. Seega saab ideoloogia konstrueerimine alguse peretasandil.

Üldtuntud on Westi ja Zimmermani (1981) käsitlus sooideoloogia (ingl. k. *gender ideology*) loomisest kui protsessist. Selle lähenemise järgi taastoodavad inimesed oma igapäevasuhtluses ja -tegevustes sooideoloogiat, mis kehtestab normid ja arusaamad, kuidas sugupooled peaksid ühiskonnas käituma (Kasearu 2011). Sooideoloogia keskmes on arusaam, et igapäevategevused on jagatud kaheks eraldiseisvaks sfääriks: koduseks sfääriks, mis on traditsiooniliselt naiste pärusmaa, ja koduväliseks sfääriks, mis hõlmab tasustatud tööd ja kuulub meeste vastutusalasse (Kasearu 2011, 34). Sellise traditsioonilise soorolli orientatsiooni järgi on õige, et mehed spetsialiseeruvad väljaspool kodu töötamisele ja perekonna toel karjääri tegemisele, naised aga keskenduvad perekonnale ning nende töökarjäär jääb pigem tagaplaanile. Vastandina saab esile tuua liberaalse soorolli orientatsiooni, mis rõhutab meeste ja naiste paindlikku osalemist tööturul, vähendades seega töö- ja pereelu vahel vahetegemist (Judge ja Livingston 2008). Nii võib eeldada, et traditsioonilise sooideoloogia püsimine ühiskonnas pärsib võrdõiguslikkuse ideede levikut ja järgimist ning seega ka meeste ja naiste võrdseid võimalusi tööturul. Muidugi ei saa eitada ka vastupidist seost – võrdõiguslikkuse teadlik juurutamine ja sellega kaasnevad institutsionaalsed ettekirjutused hakkavad ise murendama traditsioonilist sooideoloogiat (Kasearu 2011, 34). Viimase väite valguses võib eeldada, et nooremad põlvkonnad võtavad traditsioonilist sooideoloogiat üha vähem omaks ning hakkavad järjest enam väärtustama sugupooltevahelist võrdset tööjaotust nii kodus kui ka väljaspool kodu. Seda kinnitavad ka Ameerikas korraldatud uuringud (Mason ja Lu 1988; Brewster ja Padavic 2000) ning Euroopa riikide võrdlus (Kasearu 2011), mis on näidanud, et sooideoloogia on aastakümnete jooksul muutunud järjest liberaalsemaks. Ühiskonnas valitsevate hoiakute muutumine on ühelt poolt seletatav sellega, et muutus toimub iga inimese individuaalses hoiakus, teisalt aga muutuvad hoiakud liberaalsemaks paratamatute demograafiliste muutuste (sünd ja surm) ehk kohortide vaheldumise tõttu (Alwin, Cohen ja Newcombe 1991), mille tulemusel traditsioonilisemad väärtused asenduvad liberaalsematega (Brewster ja Padavic 2000).

Perekonnatasandil tähendab see, et lapsed ei võta vanemate väärtusi üks-üheselt üle, vaid peresisese sotsialiseerumisprotsessi käigus toimub valikuline väärtuste ülekandumine. Seega on iga järgmine põlvkond oma vaadetelt eelmisest liberaalsem. Samas ei ole siin tegemist lihtsa lineaarse protsessiga. Carlson ja Knoester (2011) toovad esile, et laste sooideoloogia sarnaneb tugevalt bioloogiliste vanemate sooideoloogiaga. Vanemate hoiakut mõjutab aga tugevalt perekonna struktuur. Üksikvanemad on liberaalsema sooideoloogiaga kui abielus vanemad. Seetõttu julgevad autorid väita, et soolise võrdõiguslikkuse pooldamise kasv ühiskonnas tuleneb just sellest, et järjest enam lapsi kasvab üles ebatraditsioonilise struktuuriga perekondades.

Teisalt toovad Carlson ja Knoester (2011) ning Khoreva (2011) peretasandil esile paarisuhte mõju sooideoloogiale. Gary Beckeri (1981) perekonna majandusteooria järgi toimub perekonna kui üksuse parema funktsioneerimise tagamiseks, sh. sissetuleku maksimeerimiseks, paarisuhetes spetsialiseerumine. Nimelt keskendub üks partner enam töötamisele väljaspool kodu ning teine rohkem perekonna igapäevaelu korraldamisele ja pereliikmete heaolu tagamisele. Kuna selline spetsialiseerumine on mõlemale poolele kasulik ning toimub perekonna kui üksuse hüvanguks, siis on mõlemad partnerid sellise jaotusega rahul. Gary Becker ei rõhuta otsesõnu, et just naine on see, kes jääb koju. Tegemist on pigem ratsionaalse kaalutlusega, sest mitmete ühiskondlike hoiakute ja

tegurite (palgaerinevused, võimalused tööturul, lastehoid jne.) tõttu on enamasti kasulikum, kui naine on see, kes teeb perekonna nimel järeleandmisi oma tööelus. Paarisuhetes inimeste puhul on tegemist kahe leivateenijaga peremudeliga ja olenevalt ühiskonnast võidakse naise teenitavale palgale vaadata kui mehe sissetulekut toetavale lisale. Seetõttu ei ole üllatav, kui mõlemad partnerid toetavad pigem traditsioonilist sooideoloogiat, mille kohaselt väärtustatakse mehe puhul töötamist ja töökoha olemasolu rohkem kui naise puhul. Seega võib eeldada, et pereinimeste seas on rohkem neid, kes järgivad pigem traditsioonilist sooideoloogiat. Vallalised rõhutavad aga sugupoolte võrdseid võimalusi, kuna nad peavad isikliku heaolu tagamise nimel olema aktiivsed nii koduses kui koduvälises sfääris. Eriti vallaliste naiste jaoks on töötamisel teine tähendus ja seetõttu võivad nad pigem pooldada meeste ja naiste võrdseid võimalusi.

Eestis tehtud uuringud on näidanud, et keskeltläbi esindavad naised liberaalsemaid vaateid kui mehed (Hansson 2011; Kasearu 2009; Vainu, Järviste, Biin 2010). Seetõttu võib Carlsoni ja Knoesteri (2011) ning Khoreva (2011) seisukohtadest lähtudes eeldada, et kõige liberaalsemad ehk siis meeste ja naiste võrdseid võimalusi toetavamad on naised, kellel puudub püsipartner (elukaaslane/abikaasa), siia alla kuuluvad nii vallalised, lahutatud, lesed kui ka üksikemad. Meespartneri majandusliku toetuse puudumine tähendab suurenenud vajadust ise majanduslikult toime tulla, mistõttu võib eeldada, et niinimetatud üksikud naised toetavad sugupoolte võrdsuse printsiipi ainuüksi ratsionaalsetel kaalutlustel. Seevastu naised, kes elavad koos partneriga, võivad toetada pigem meeste suuremat õigust saada tööd. Seda eriti riikides, kus kahe leivateenijaga peremudel on vähem levinud või siis meeste ja naiste palgalõhe on tugevalt naiste kahjuks. Viimasel juhul on mehe palk perekonna kogusissetulekus suurema osakaaluga ja seetõttu võivad nii paarisuhtes olevad mehed kui ka naised eelistada, et säiliks pigem mehe töökoht, ning toetada seega arvamust, et töökohtade nappuse korral on meestel suurem õigus saada tööd kui naistel.

Teisalt võivad naiste üldiselt liberaalsemad hoiakud (Kasearu 2011) kanduda paarisuhtes üle meestele ja mehed võivad tänu partneri mõjule muutuda liberaalsemaks. Kui viimati nimetatud eeldus peab paika, siis esindavad vallalised mehed kõige traditsioonilisemat soorolli orientatsiooni.

Paarisuhtes inimesed jagunevad omakorda abielus ja vabas kooselus elavateks inimesteks. Varasemad uuringud on näidanud, et meeste ja naiste võrdõiguslikkuse määr koduses sfääris on vabas kooselus ja abielus erinev. Mitmed USA-s tehtud uuringud on toonud esile, et vabas kooselus mehed ja naised on kodutööd omavahel jaotanud võrdsemalt kui abielupaarid (Shelton ja John, 1993; South ja Spitze 1994). Enamasti on võrdsem jaotus saavutatud sellega, et vabas kooselus naised kulutavad kodutöödele vähem aega kui abielunaised (Bianchi jt., 2000; Shelton ja John 1993) ja vabas kooselus mehed teevad rohkem kodutöid kui abielumehed (Davis, Greenstein ja Marks 2007). Vaba kooselu võrdsust suurendav mõju kandub isegi edasi abiellu ehk siis need paarid, kes on enne abielu elanud vabas kooselus, jagavad kodutöid ka abielus võrdsemalt kui kohe abiellunud paarid (Batalova ja Cohan 2002; Baxter 2005). Samuti on leitud, et vabas kooselus naised osalevad tööturul aktiivsemalt kui abielunaised (Seltzer 2004; Bumpass ja Sweet 1989). See omakorda vähendab esimesena nimetatute panust koduses sfääris. Abielus inimestega võrreldes on vabas kooselus mehed ja naised vähem religioossed, pooldavad suuremat liberaalsust ja toetavad rollide võrdsemat jaotust perekonnas (Thornton, Axinn ja Hill 1992; Lye ja Waldrone 1997). Samuti pole nende jaoks nii oluline vastata ühiskonnas valitsevale soorollide kuvandile (Brines ja Joyner 1999). Seega võib eeldada, et vabas kooselus paarid esindavad liberaalsemat sooideoloogiat ning erinevused nende hoiakutes meeste ja naiste

soorolli suhtes on väiksemad kui abielupaaride hoiakutes. Siiski, kui vaba kooselu on ühiskonnas laialdasemalt levinud (aktsepteeritus kõrge, nooremate kohortide jaoks on vaba kooselu enne abielu pigem norm), siis erinevused vabas kooselus ja abielus inimeste vahel kaovad (nt. partnerite haridustase, Hamplova 2009) ehk teisisõnu väärtuste ja hoiakute erinevus tasandub.

Sugupooltevahelise ebavõrdsuse kui sotsiaalse nähtuse analüüsimisel tuleb võtta arvesse, kuivõrd tajutakse struktuurist tingitud ebavõrdsust üldse soolise ebavõrdsusena ehk kuivõrd sooideoloogia toetab ja õigustab valitsevat korda. Näiteks Crompton ja Lyonette (2006) toovad esile, et kodutööde ebaühtlane jaotus sugupoolte vahel viib ainult sellisel juhul töö- ning pereelu konflikti tajumiseni, kui tekib vastuolu individuaalse sooideoloogia ja tegeliku käitumise vahel. Konstruktsionistlik lähenemine eeldab, et juhul, kui partnerite tööjaotus vastab nende mõlema nägemusele soorollidest ja sooideoloogiast, siis tekivad konfliktid pere- ja tööelu ühitamisel harvemini. Seega rõhutab traditsiooniline sooideoloogia naiste suuremat panust kodus ja pere eest hoolitsemisel ning peab vähetähtsaks nende rolli leivateenijana. Strandh ja Nordenmark (2006) leidsid, et traditsioonilist sooideoloogiat esindavad naised ei pea suuremat osalemist kodutöödes ebaõiglaseks, ebavõrdseks või problemaatiliseks samas ulatuses, kui seda teevad egalitaarse sooideoloogiaga naised.

Laiendades eelnimetatud ideed ühiskonnatasandile, saame nentida, et sama kehtib soolise ebavõrdsuse tajumise kohta. Juhul kui üldine sooideoloogia on vastavuses ühiskonna institutsioonidesse sissekirjutatud struktuursete, meestele suunatud eesõigustega, siis erinevust meeste ja naiste võimaluste vahel ei tajuta soolise ebavõrdsusena. Käesoleva artikli eesmärk on välja selgitada, kuidas on sooideoloogia Eestis kujundatud perekonna kontekstis ja kuivõrd sooideoloogia varieeruvust on võimalik seletada peretasandi tegurite kaudu.

Metoodika

Analüüsi empiiriline materjal põhineb Euroopa sotsiaaluuringu 2008. aasta andmetel. Euroopa sotsiaaluuring on üleeuroopaline uuringus osalevate riikide elanikkonda vanuses 15–75 eluaastat esindav uuring, mida korraldatakse alates 2002. aastast iga kahe aasta järel. Eestis korraldati esimene uuring aastal 2004. Uuringus osalevate riikide arv varieerub aastati, kuid enamik Euroopa riike on esindatud (vt. Jowell 2009). 2008. aastal osales Eesti uuringus 1661 inimest vanuses 15–96 eluaastat, kellest 42% olid mehed ja 58% naised. Kodus räägitava peamise keele alusel jagunesid küsitletud järgmiselt: 69,4% eesti keelt rääkivad inimesed ning 30,6% mõnd teist keelt, valdavalt vene keelt (99% kõigist vastanutest, kes ütlesid, et nende kodune keel ei ole eesti keel) rääkivad inimesed.

Sooideoloogiat on vaadeldud kahe väite alusel, mis mõlemad esindavad hoiakut naiste ja meeste võrdsete võimaluste suhtes osaleda tööturul. Varasemad uuringud on näidanud, et väidetele "töökohtade nappuse korral peaks meestel olema eelisõigus tööd saada" ja "naine peaks olema valmis vähendama oma palgatööd oma pereelu nimel" antud hinnangud peegeldavad hästi riikidevahelisi erinevusi naiste tööhõives ning soolises palgalõhes, kuna need väited hõlmavad ühelt poolt arusaama, et mees on peamine leivateenija, ja teisalt diskrimineerivat hoiakut töötavate naiste suhtes (Azmat jt. 2004, viidatud Fortin 2005 kaudu). Euroopa sotsiaaluuringus on hinnang väidetele esitatud viiepunktilisel Likerti skaalal (1 - olen täiesti nõus, 2 - olen nõus, 3 - ei nõustu ega ole vastu, 4 - ei ole nõus, 5 - ei ole üldse nõus). Käesolevas analüüsis on nõustujate osakaalude esitamisel liidetud kokku vastused "olen täiesti nõus" ja "olen nõus".

Hoiakute varieeruvust on analüüsitud vastajate soo, haridustaseme, vanuse, partneri olemasolu, kooselutüübi, laste olemasolu ja töötu-

sekogemuse alusel. Haridustase on mõõdetud kolme kategooriaga (1- alg- või põhiharidus, 2- keskharidus, 3- kõrgharidus); vanus on jaotatud neljaks kategooriaks (1- 15–24-aastased, 2 - 25–44-aastased, 3 - 45–64-aastased ja 65-aastased või vanemad). Perekonnaseisu on vaadeldud partneri olemasolu alusel ehk eristatud on vastajad, kes elavad koos partneriga, ja need, kel partner puudub. Kontrollitud on ka kooselutüübi mõju ehk eristatud on vabas kooselus ja abielus inimesed. Laste olemasolu on dihhotoomne tunnus (1 - jah, on laps(ed); 2 - ei ole lapsi). Vastajad on jagatud kaheks grupiks selle järgi, kas nad on kunagi olnud töötud ja otsinud tööd kauem kui kolm kuud (1 - on olnud töötu, 2 - ei ole olnud töötu).

Tulemused

Soolised, vanuselised ja rahvusest tulenevad erinevused

Esmalt vaatame, millised on Eestis levinud hoiakud sooideoloogia suhtes, ning selgitame välja, kuivõrd need hoiakud erinevad vanusrühmade, sugupoolte ja rahvuste vahel. Tabelis 1 on esitatud väidetega nõustujate analüüs. Hindamaks rühmadevahelisi erinevusi, on aluseks võetud väidetele antud hinnangute kogujaotus ja selle hajuvuse statistiline olulisus.

Väitega "meestel peaks olema suurem õigus saada töökoht kui naistel" on enim nõustujaid 15–24-aastaste vene keelt rääkivate meeste seas, kellele järgnevad vanemaealised eesti mehed ja naised ning vene keelt kõnelevad naised. 65-aastaste ja vanemate vene keelt rääkivate meeste seas on nõustujate osakaal suhteliselt madal, kuid siinkohal ei saa olulist statistilist järeldust teha, sest see vanuserühm oli uuringus alaesindatud. Statistiline analüüs tõi esile, et vanuserühmadevahelised hoiakute erinevused on olulised meeste ja naiste puhul. Eelnimetatu ei kehti aga venekeelse elanikkonna kohta. Kõige vähem on eespool nimetatud väitega nõustujaid 25–44-aastaste meeste ja naiste hulgas. Seega võib nentida, et aktiivses tööeas inimesed pooldavad meeste ja naiste võrdseid võimalusi tööturul rohkem kui nooremaealised, alles tööturule sisenevad ja vanemaealised, tööturult lahkuvad inimesed.

	Töökohtade nappuse korral peaks meestel olema eelisõigus tööd saada						**Naine peaks olema valmis vähendama palgatööd oma pereelu nimel**					
	Mees			Naine			Mees			Naine		
Kodukeel	eesti	vene	kokku	eesti	vene	kokku	eesti	vene	kokku	eesti	vene	kokku
Vanus												
15–24	24,4	31,3	26,2	14	20,5	16	31,7	42,4	34,8	27,1	43,6	32,3
25–44	11	16,7	12,4	8,2	15,8	10,3	32,4	50,0	36,7	29,9	50,7	35,7
45–64	16,9	17,8	17,2	17,6	21,8	18,9	45,9	67,5	53,3	51,5	71,8	58,3
65+	29,2	11,1	24	29,1	28,8	29	60,9	73,0	64,5	50,6	55,1	52,1
Vanuse-rühmad kokku	18,3	18,4	18,3	17,2	21,8	18,6	41,4	59,6	46,8	41,5	58,3	46,8

Andmed: Euroopa sotsiaaluuring 2008.

Tabel 1. Väidetega nõustujate osakaal soo, koduse keele ja vanuserühmade kaupa (%).

Teise väitega ("naine peaks olema valmis vähendama palgatööd pereelu nimel") nõustub tunduvalt enam vastanuid kui esimese väitega. Ilmneb, et nõustujate hulk kasvab koos vanusega ehk vanemaealised pooldavad seisukohta, et naine peaks pühenduma perekonnale ja loobuma selle nimel töölkäimisest. Taas tuleb esile, et vanuserühmadevahelised erinevused on eestlaste puhul statistiliselt olulised, venekeelse elanikkonna puhul aga mitte.

Teine oluline küsimus on see, kui erinevad on eesti ja vene keelt rääkivate meeste ja naiste hoiakud erinevates vanuserühmades. Esimese väite puhul ilmneb, et noortest eesti keelt kõnelevatest meestest leiab ligemale üks neljandik, et meestel on eelisõigus saada töökoht, samaealistest naistes toetab seda väidet 14%. Vene keelt rääkivatest inimestest nõustub esimese väitega 31% nooremaealistest meestest ja 20% samaealistest naistest. Eesti keelt rääkivate vastajate puhul tulevad meeste ja naiste hinnangute erinevused esile kolmes nooremas vanuserühmas, vene keelt kõnelevate inimeste puhul ainult 25–44-aastaste vanuserühmas. Tabelis 1 on näha, et nõustujate osakaalud eristuvad minimaalselt, kuid mittenõustujaid on naiste hulgas 71% ja meeste hulgas 46%. Teistes vanuserühmades meeste ja naiste hoiakute vahel erinevusi ei esine.

Eesti keelt rääkivate vastajate hulgas on nooremaealised mehed ja naised eriarvamusel ka küsimuses, kas naine peaks perekonna nimel loobuma töötamisest. Kui 15–24-aastastest meestest nõustub nimetatud väitega 32% ja naistest 27%, siis mittenõustujaid on vastavalt 22% ja 45%. Vene keelt rääkivate meeste ja naiste hoiakutes selle väite suhtes statistiliselt olulisi erinevusi esile ei tule.

Järgmisena vaatame rahvusest tulenevaid erinevusi. Eestis tehtud uuringud on näidanud, et eesti keelt kõnelevate ja vene keelt kõnelevate inimeste pereloomelised hoiakud on erinevad (Kasearu 2009) ning soorollikesksed hoiakud varieeruvad (Vainu, Järviste ja Biin 2010). Järgnevalt analüüsime hoiakuid sugupoolte kaupa, keskendudes rahvusest tulenevatele erinevustele.

Eesti ja vene meeste hoiakud eristuvad esimese väite puhul vanusrühmas 25–44 eluaastat ja teise väite puhul 45–64-aastaste seas. Kui jätta vanus arvesse võtmata, siis on eesti ja vene meeste arvamused esimese väite kohta üldjoontes sarnased. Teise väite puhul ilmneb aga oluline erinevus – eestlased esindavad liberaalsemat sooideoloogiat. Ka eesti ja vene naiste arvamused esimese väite kohta on sarnased. Küll aga nõustub tunduvalt vähem eesti keelt kõnelevaid 25–64-aastaseid naisi väitega, et naised peaksid perekonna nimel loobuma töötamisest.

	Töökohtade nappuse korral peaks meestel olema eelisõigus tööd saada				**Naine peaks olema valmis vähendama palgatööd oma pereelu nimel**			
	Mees, paarisuhtes	Naine, paarisuhtes	Mees, ei ole paarisuhtes	Naine, ei ole paarisuhtes	Mees, paarisuhtes	Naine, paarisuhtes	Mees, ei ole paarisuhtes	Naine, ei ole paarisuhtes
Vanus								
15–44	11,1	11,8	23,3	12,8	32,7	36	38,8	32,7
45+	18,6	22,8	23,4	23,7	58,5	58	50,7	53,3
Kokku	15,7	17,3	23,4	19,7	48,8	47,5	42,2	45,9

Andmed: Euroopa sotsiaaluuring 2008.

Tabel 2. Väidetega nõustujate osakaal paarisuhte olemasolu alusel (%).

Seega ilmneb, et esimese väite puhul on sugupooltevahelised erinevused suuremad kui erinevused rahvuste vahel. Teise väite puhul aga tulevad esile rahvusel põhinevad kultuurilised erinevused ning meeste ja naiste arvamused ei erine.

Perekonnaseis ja laste olemasolu kui hoiakuid kujundavad tegurid

Sotsiaalkonstruktsionistliku paradigmakohaselt on sooideoloogia sotsiaalselt konstrueeritud inimeste igapäevasuhtluse kaudu. Sugupoolte erinevuste kohta käivate tõekspidamistega on võimalik põhjendada ja õigustada personaalset käitumist. Üks käesoleva analüüsi eeldus on see, et sooideoloogia varieerub sõltuvalt laste olemasolust ja individuaalsest perekonnaseisust.

Tabelis 2 on esitatud nõustujate osakaal sugupoolte kaupa ning selle alusel, kas nad elavad koos abikaasa/elukaaslasega või neil pole partnerit. Nooremas vanuserühmas tuleb selgelt esile, et ilma partnerita meeste seas on rohkem neid, kes nõustuvad väitega, et meestel on eelisõigus saada töökoht. Vanemas vanuserühmas on nõustujate osakaal suhteliselt sarnane kõigis rühmades, kuid detailsem analüüs näitas, et ilma partnerita meeste seas on rohkem neid (39%), kes ei ole eelnimetatud väitega nõus ega ka selle vastu. Samas ei suurenda partneri olemasolu inimeste nõustumist väitega, et naised peaksid olema valmis perekonna nimel katkestama töölkäimise.

Seega võime nentida, et praegusel juhul ei pea paika Beckeri lähenemisele tuginev eeldus, et paarisuhtes inimesed toetavad enam traditsioonilist sooideoloogiat. Tuleb hoopis esile, et pigem toetavad traditsioonilist sooideoloogiat ilma partnerita mehed.

Tuginedes eelnevatele uuringutele, on üks käesoleva artikli eeldus, et vabas kooselus inimeste sooideoloogia võrreldes abielus inimeste sooideoloogiaga on liberaalsem. Kuna abielus inimesed on keskmiselt vanemad kui vabas kooselus inimesed, siis jagasime uuringus osalejad hoiakute võrdlemiseks kahte vanuserühma, samuti vaatleme eraldi meeste ja naiste hoiakuid. Analüüsist selgus, et vabas kooselus ja abielus inimeste hoiakud erinevad teineteisest mõlemas vanuserühmas minimaalselt. Keskmiselt enam on vanemas vanuserühmas traditsioonilist sooideoloogiat toetavaid indiviide lesestunud inimeste hulgas.

Seega ei saa Eesti puhul rääkida vabas kooselus ja abielus inimeste maailmavaatelistest ja hoiakulistest erinevustest. Sarnasele tulemusele on jõutud ka nt. töö- ja pereelu konflikti

		Töökohtade nappuse korral peaks meestel olema eelisõigus tööd saada		**Naine peaks olema valmis vähendama palgatööd oma pereelu nimel**	
		On lapsi	**Ei ole lapsi**	**On lapsi**	**Ei ole lapsi**
Mees	15–44	11,1	20,6	34,1	36,9
	45+	16,6	21,4	51,9	60,4
	Kokku	**13,9**	**21**	**43,1**	**48,7**
Naine	15–44	13	11,2	36,7	41,9
	45+	19,5	25,1	54,9	55,9
	Kokku	**15,9**	**20,7**	**42,9**	**48,2**

Andmed: Euroopa sotsiaaluuring 2008.

Tabel 3. Väidetega nõustujate osakaal leibkonnas laste olemasolu alusel (%).

tajumist uurides (vt. Kasearu 2009). Selgituseks võib siinkohal tuua difusiooni teooria. Selle lähenemise kohaselt, kui sotsiaalse nähtuse, praegusel juhul vaba kooselu, levik ühiskonnas ületab teatava lävendi ehk piisavalt suur hulk inimesi elab vabas kooselus, siis erisused abielus ja vabas kooselus inimeste vahel vähenevad ja muutuvad ebaoluliseks (Kasearu 2010; Nazio 2008). Seega ei kehti Eesti puhul varasemate uuringute tulemused, mille kohaselt on vabas kooselus inimeste hoiakud liberaalsemad kui abielus inimeste hoiakud (Clarkberg, Stolzenberg ja Waite 1995).

Järgnevalt vaatame, kuivõrd on inimeste sooideoloogia seotud laste olemasoluga leibkonnas. Erinevused ilmnevad meeste ja naiste hoiakus sugupoolte võrdsete võimaluste suhtes. Nimelt on mehed, kelle leibkonnas kasvavad lapsed, nimetatud väitega vähem nõus kui lasteta mehed. Sama kehtib vanemasse vanuserühma kuuluvata naiste puhul. Võiks eeldada, et laste olemasolu perekonnas pigem suurendab toetust väitele, et naine peaks jääma perekonna nimel tööelust kõrvale, kuid uuringutulemused seda ei kinnita. Seega võib mõönda, et lastega kodus olemise kogemus ei muuda naiste arusaama selle kohta, kas naine peaks olema valmis perekonna nimel koju jääma.

Töötusekogemus ja haridustase

Ka inimeste isiklikud kogemused tööturul, nt. töötusekogemus, võivad mõjutada nende hoiakut sugupoolte võrdsete võimaluste suhtes. Seejuures on mõju naiste ja meeste puhul erinev. Võiks eeldada, et töötusekogemus suurendab naiste trotsi ja mittenõustumist meeste eelisõigusega saada tööd. Meeste puhul võiks aga töötusekogemus pigem suurendada nende soovi vähendada naiste arvel tööturul konkurentsi. Uuringuandmed aga eespool toodud eeldust ei kinnita, sest nii meeste kui ka naiste puhul ei suurenda töötusekogemus nõustujate osakaalu.

Teisalt võiks eeldada, et naised, kes on olnud töötud, suhtuvad pooldavamalt naise kojujäämisesse perekonna nimel. Uuringuandmed kinnitavad seda väidet: töötusekogemusega naistest toetab eelmainitud seisukohta 54%, töötusekogemuseta naistest nõustub sellega aga 45%.

Kui me aga eeldame, et töötusekogemusega ja -kogemuseta inimesed on hariduse, soo, paarisuhte olemasolu ja vanuse alusel täpselt ühesugused, siis leiame, et ainult töötusekogemus ei avalda hoiakutele mingisugust mõju. Seega töötusekogemusega naiste puhul tuleb nende erinev sooideoloogia esile seetõttu, et nad erinevad töötuskogemuseta naistest mõne eespool loetletud tunnuse alusel.

Võib eeldada, et indiviidi haridustase mõjutab oluliselt sooideoloogiat ja arusaamu soorollidest. Võrreldes kõrgharidusega inimestega on madalama haridustasemega inimeste seas enam neid, kes toetavad pigem traditsioonilist sooideoloogiat. Väidetega mittenõustujaid on kõrgharidusega naiste seas 30 protsendipunkti võrra rohkem kui põhiharidusega naiste seas. Meeste puhul on erinevus mõnevõrra väiksem, jäädes 23 protsendipunkti juurde. Kõrghariduse ja keskharidusega inimesi võrreldes tuleb esile, et meeste puhul on hinnangute erinevus suurem kui naiste puhul.

Kui vaadata naisi ja mehi eraldi, siis on individuaalne haridustase oluline sooideoloogiat mõjutav tegur. Võrreldes madalama haridustasemega naistega on kõrgharidusega naiste seas rohkem neid, kes ei nõustu nimetatud väidetega. Meeste puhul on seos haridustasemega olemas ainult hoiaku suhes, et meestel on eelisõigus saada töökoht. Nende puhul ei mõjuta haridustase seda, kuivõrd nõustutakse väitega, et naine peaks perekonna heaolu nimel koju jääma.

Samuti on oluline esile tuua, et eesti keelt rääkivate vastajate puhul sõltus sooideoloogia haridustasemest suuremal määral kui vene keelt kõnelevate vastajate puhul.

Kokkuvõtlikult saab nentida, et sooideoloogia varieerub enim vanuse ja haridustaseme alusel. Madalama haridusega ja vanemaeali-

sed inimesed pooldavad pigem traditsioonilist sooideoloogiat, mille kohaselt meestel peaks olema eelisõigus saada töö ning naised peaksid katkestama töötamise perekonna nimel. Naised ei nõustu meeste eelisõigusega saada töökoht. Samas on sugupoolte arvamus naiste kojujäämise kohta sarnane. Viimati nimetatud hoiaku puhul tuli aga esile erinevus koduse keele alusel. Võrreldes eesti keelt rääkivate inimestega suhtuvad vene keelt rääkivad inimesed soosivamalt seisukohta, et naised peaksid perekonna nimel tööelu katkestama.

Arutelu ja kokkuvõte

Hinnates meeste ja naiste võrdseid võimalusi ja õiguslikku positsiooni ühiskonnas, ei tohiks vaatluse alt välja jätta üldist sooideoloogiat ehk soosterotüüpseid ja soorollilisi hoiakuid. Sooideoloogia on üks oluline komponent liikumises suurema soolise võrdõiguslikkuse suunas. Käesolev artikkel keskendus küsimusele, millised indiviidi ja perekonnaga seotud tegurid kujundavad individuaalset sooideoloogiat.

Oluline on vaadata, kui suur on lõhe naiste ja meeste hoiakute vahel. Nooremaealised naised pooldavad tunduvalt enam sugupoolte võrdsust kui samaealised mehed. Naiste liberaalsemate hoiakute taga nähakse asjaolu, et naised on järjest rohkem tunginud meeste pärusmaale, nt. osalemine tööturul, seevastu mehed on oma käitumist vähem muutnud ning traditsioonilised naistetööd, nagu lastehoid ja kodutööd on endiselt naiste kanda (Riley 2003). Seega antud juhul saab struktuurimuutuse kaudu (st. naiste tööhõivet toetavad meetmed) seletada individuaalsete hoiakute teisenemist. Naiste hoiakute teisenemine on toimunud kiiremini ja on sammu võrra ees meeste sooideoloogiast. See aga võimaldab tõstatada küsimuse, kas paarisuhtes kanduvad naiste liberaalsemad hoiakud meestele üle ehk siis kuivõrd partnerid kujundavad teineteise sooideoloogiat. Samuti saab küsida, kas siin võib täheldada üldlevinud sooideoloogia konstrueerimise (ingl. k. *doing gender*) põhimõtetele vastassuunalist tendentsi – nimelt ei liigu naised pere loomise käigus mitte traditsioonilisema soorolli ja sellega kaasneva ideoloogia suunas, vaid muutus toimub hoopis meeste hoiakutes ehk paarisuhe muudab nende vaateid liberaalsemaks. Kui esmapilgul võiks seda isegi kinnitada, siis tegelikkuses tuleb võtta arvesse mitmeid aspekte.

Esiteks näitas artikli aluseks olev uuring, et ilma partnerita ja paarisuhtes meeste sooideoloogia erinevus tuleneb suures osas nende erinevast sotsiaalsest taustast, nimelt on paarisuhtes mehed kõrgema haridusega. Teine oluline aspekt on hoiakute ja tegeliku käitumise vaheline konflikt. Isegi kui naiste ja meeste võrdseid võimalusi väärtustatakse, ei pruugi see tähendada, et töö- ja pereelu ühitamisel oma tõekspidamisest ka juhindutakse (Hochschild 1989). Tuginedes Showsi ja Gersteli (2009) uuringutulemustele võib nentida, et kuigi kõrgema haridusega ning paremini tasustatud töökohtadel töötavad mehed toetavad naiste ja meeste võrdsust nii koduses kui ka avalikus sfääris, esindavad nad ise traditsioonilist peremudelit. Seevastu töölisklassi kuuluvad ja traditsioonilisi soorolle pooldavad mehed osalevad laste kasvatamises tunduvalt rohkem. Sellise vastuolu üks seletus tuleneb taas "*doing gender*" lähenemisest ehk teisisõnu maskuliinsuse kui ühe identiteedi komponendi konstrueerimise alus on erineva sotsiaalse staatusega meeste puhul erinev. See tähendab, et kõrgema haridusega mehed ei vaja oma maskuliinsuse ja sooidentiteedi konstrueerimiseks traditsioonilist sooideoloogiat, küll aga vajavad seda madalama haridustasemega mehed ehk siis "*doing gender*" toimub hoiakute tasandil. Teisalt tähendab see, et "traditsioonilised sooideaalid valitsevad endiselt inimeste mõtteid ja tundeid, kuid uus majanduslik ja sotsiaalne reaalsus juhib nende käitumist" (Coltrane 1998, viidatud Loscocco ja Spitze 2007, 937 kaudu).

Põhinedes käesoleva uuringu tulemustele, võib üldjoontes kinnitada, et iga järgmise põlv-

konna hoiakud on eelnevate põlvkondade hoiakutest liberaalsemad. Nooremad põlvkonnad võõranduvad traditsioonilisest sooideoloogiast ja rõhutavad järjest enam sugupooltevahelist võrdset tööjaotust nii kodus kui ka väljaspool kodu. Tuleb siiski rõhutada, et võrreldes 25–44-aastastega pooldasid 15–24-aastased noored tunduvalt enam meeste õigust saada töökoht olukorras, kus valitseb kõrge tööpuudus. Osaliselt on see selgitatav suhteliselt kõrge noorte tööpuudusega. Kuigi 2008. aastal oli üldine tööpuudus väga madal, oli 15–24-aastaste seas tööpuudus 12%, samas kui 25–49-aastaste seas vaid 4,7% (Eesti Statistikaamet 2012). Järelikult võib suurem konkurents töökohtade pärast suurendada soostereotüüpilist mõtlemist. Tuginedes Brewsterile ja Padavicile (2000), võib eeldada, et kui meeste tööalased väljavaated tööturu muutuste tõttu kitsenevad, siis vähendab see ideoloogilist toetust naiste osalemisele tööturul. Siit kumab taas läbi soostereotüüpne lähenemine, kus mehe identiteedi aluseks on pere ülalpidaja ja leivateenija roll. Lisaks tuleb võtta arvesse, et nooremasse vanuserühma kuulujad on eas, mil alustatakse iseseisvat täiskasvanuelu ning töökoha ja isikliku sissetuleku olemasolu on seejuures esmatähtsad.

Kinnitust leidis, et sooideoloogia on kultuurispetsiifiline. Hoolimata sellest, et ühiskonna struktuursed tingimused on kõigi Eesti elanike jaoks üldjoontes samad, varieeruvad rahvuseti hoiakud soorollide suhtes. Vene keelt rääkivate inimeste seas on tunduvalt rohkem neid, kes leiavad, et naine peaks pere heaolu nimel töötamisest loobuma. Kui võrrelda eestlasi mitte-eestlastega, siis viimaste sooideoloogia ja tegeliku käitumise vahel on suurem konflikt.

Venekeelse elanikkonna traditsioonilisema sooideoloogia juured peituvad ilmselt ajalooliskultuurilises kontekstis, kuid eitada ei saa ühiskonna praeguse sotsiaalse situatsiooni mõju, nt. ei tulene eestlaste ja mitte-eestlaste erinev osalus tööturul ainult kultuurist, vaid oma osa on ka ühiskonna struktuursetel tingimustel. Seega on üheks oluliseks järelduseks, et soorollide, sooideoloogia ja soolise võrdõiguslikkuse puhul tuleb alati silmas pidada intersektsionaalsust (vt. Koobak 2008).

Sooideoloogia liberaliseerumine toimub erinevates sotsiaalsetes gruppides erineva kiirusega. Muutuse aluseks on demograafilised protsessid, kus liberaalsemate vaadetega nooremad põlvkonnad asendavad traditsioonilisema hoiakuga põlvkondi (Alwin, Cohen ja Newcombe 1991; Brewster ja Padavic 2000), kuid nagu selgus, on vaja arvestada ka haridusest, rahvusest ja isiklikest kogemustest tulenevate eripäradega. Rohkem tähelepanu tuleks ühiskonnas pöörata erinevatele soolist võrdõiguslikkust toetavatele meetmetele, mis aitavad kaudselt kaasa sooideoloogia liberaliseerumisele.

Kirjandus

Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality and Behaviour*. Open University Press, Milton-Keynes.

Alwin, D. E.; Cohen, R. L.; Newcombe, T. M. (1991). *Political Attitudes Over the Life Span: the Bennington Women after Fifty Years.* University of Wisconsin Press, Madison, WI.

Anspal, S.; Kraut, L.; Rõõm, T. (2010). *Sooline palgalõhe Eestis. Empiiriline analüüs.* Eesti Rakendusuuringute Keskus CENTAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Tallinn. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/2_raport.pdf (4.3.2011).

Anspal, S.; Biin, H.; Kallaste, E.; Karu, M.; Kraut, L. (2009*). Sooline palgalõhe. Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade*. Eesti Rakendusuuringute Keskus CENTAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Tallinn. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/1_raport.pdf (4.3.2011).

Batalova, J. A.; Cohen, P. N. (2002). Premarital cohabitation and housework: couples in cross-national perspective. *Journal of Marriage and Family,* 64, 743–755.

Baxter, J. (2005). To marry or not to marry. Marital status and the household division of labor. *Journal of Family Issues,* 26, 300–321.

Becker, Gary Stanley (1981). *A Treatise on the Family*. Harvard University Press, Cambridge (Mass.).

Bianchi, S. M.; Milkie, M. A.; Sayer, L. C.; Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces,* 79, 191 –228.

Bracher, M.; Santow, G. (1998). Economic independence and union formation in Sweden. *Population Studies,* 52, 275–294.

Brewster, K. L.; Padavic, I. (2000). Change in gender-ideology, 1977–1996: the contributions of intracohort change and population turnover. *Journal of Marriage and Family*, 62, (2), 477–487.

Brines, J.; Joyner, K. (1999). The ties that bind: principles of cohesion in cohabitation and marriage. *American Sociological Review,* 64, 333–355.

Bumpass, L. L.; Sweet, J. A. (1989). National estimates of cohabitation. *Demography,* 26, 615–625.

Carlson, D. L.; Knoester, C. (2011). Family structure and intergenerational transmission of gender ideology. *Journal of Family Issues*, 32, (6), 709–734.

Clarkberg, M.; Stolzenberg, R. M.; Waite, L. J. (1995). Attitudes, values, and entrance into cohabitational versus marital unions. *Social Forces,* 74, (2), 609–634.

Crompton, R.; Lyonette, C. (2006). Work-life balance in Europe. *Acta Sociologica,* 49, 379–393.

Davis, S. N.; Greenstein, T. N.; Gerteisen Marks, J. P. (2007). Effects of union type on division of household labor: do cohabiting men really perform more housework? *Journal of Family Issues,* 28, 1246–1272.

Fortin, N. M. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21, 3, 416–438.

Hamplova, D. (2009). Educational homogamy among married and unmarried couples in Europe: does context matter? *Journal of Family Issues,* 30, 28–52.

Hansson, L. (2011). Gender role attitudes. *In* Vetik, R.; Helemäe, J. (eds.), *The Russian Second Generation in Tallinn and Kohtla-Järve. The TIES study in Estonia*. IMISCOE Reports, Amsterdam University Press, Amsterdam, 183–202.

Hausmann, R.; Tyson, L.; Zahidi, S. (eds.) (2007). Global Gender Gap Report. World Economic Forum, Geneva, available at: www.weforum.org/pdf/gendergap/report2007.pdf

Hochschild, A. R. (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home.* Viking Press, New York.

Jowell, R.; Central Coordinating Team (2009). European Social Survey 2008/2009. Technical Report, Centre for Comparative Social Surveys, City University, London.

Judge, T. A.; Livingston, B. A. (2008). Is the gap more than gender? A longitudinal analysis of gender, gender role orientations and earnings. *Journal of Applied Psychology,* 93, (5), 994–1012.

Khoreva, V. (2011). Gender pay gap and its perceptions. *Equality, Diversity and Inclusion: an International Journal,* 30, (3), 233–248.

Kasearu, K. (2009). *Muutuvad pereväärtused muutuvas Eestis*. Rahvastikuministri Büroo,Tartu. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/Muutuvad perevaartused muutuvas Eestis.pdf (4.3.2011).

Kasearu, K. (2010). *Structural Changes or Individual Preferences? A Study of Unmarried Cohabitation in Estonia. Dissertation*. Tartu Ülikooli Kirjastus, Tartu.

Kasearu, K. (2011). Meeste ja naiste võrdne õigus tööle – põlvkondade erinevad hoiakud Euroopa riikides. *Rmt-s* Talves, Kairi (toim.), *Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus*. Tartu Ülikool, Tartu, 33–40.

Koobak, R. (2008). Intersektsionaalsusest ehk lugusid feministliku mõtte rändamisest. *Ariadne Lõng*, 1/2, 39–50.

Loscocco, K.; Spitze, G. (2007). Gender patterns in provider role attitudes and behavior. *Journal of Family Issues*, 28, 934–954.

Lye, D. N.; Waldron, I. (1997). Attitudes toward cohabitation, family, and gender roles: relationships to values and political ideology. *Sociological Perspectives,* 40, 199–225.

Mason, K. O.; Lu, Y. (1988). Attitudes toward women's familial roles: changes in the United States, 1977–1985. *Gender & Society*, 2, 39–57.

Nazio, T. (2008). *Cohabitation, Family and Society.* Routledge, New York.

Pfau-Effinger, B. (2000). Conclusion: gender culture, gender arrangements and social change in the European context. *In* Duncan, S.; Pfau-Effinger, B. (eds.), *Gender, Economy and Culture in the European Union*. Routledge, London, 262–276.

Riley, S. C. E. (2003). The management of the traditional male role: a discourse analysis of the constructions and functions of provision. *Journal of Gender Studies,* 12, (2), 99–113.

Seltzer, J. A. (2004). Cohabitation in the United States and Britain: demography, kinship and the future. *Journal of Marriage and Family,* 66, 921–928.

Shelton, B. A.; John, D. (1993). Does marital status make a difference? Housework among married and cohabiting men and women. *Journal of Family Issues,* 14, 401–420.

Shows, C.; Gerstel, N. (2009). Fathering, class, and gender: a comparison of physicians and EMTs. *Gender & Society*, 23, 161–187.

South, S. J.; Spitze, G. (1994). Housework in marital and nonmarital households. *American Sociological Review,* 59, 327–347.

Strandh, M.; Nordenmark, M. (2006). The interference of paid work with household demands in different social policy contexts: perceived work-household conflict in Sweden, the UK, the Netherlands, Hungary and the Czech Republic. *The British Journal of Sociology,* 57, 597–617.

Thornton, A.; Axinn, W. G.; Xie, Y. (2007). *Marriage and Cohabitation.* University of Chicago Press, London.

Vainu, V.; Järviste, L.; Biin, H. (2010). Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. Uuringuraport. *Sotsiaalministeeriumi toimetised*, 1. Sotsiaalministeerium, Tallinn.

West, C.; Zimmerman, D. H. (1981). Doing gender. *Gender and Society,* 1, 125–151.

60–69-aastaste naiste ja meeste töötamine ja eluga rahulolu seitsmes Euroopa riigis

Mare Ainsaar

Sissejuhatus

Pikem eluiga ning tööealiste inimeste arvu vähenemine on seadnud paljud riigid vajaduse ette pikendada inimeste kohustuslikku tööiga ning leida mooduseid inimeste aktiivse töötahte säilitamiseks ka pärast 55. eluaastat (White paper 2012). Kui aastakümneid on nähtud eakas töötajas takistust noorte töövõimalustele ning tehtud pingutusi, et vabastada töökohti noorte jaoks, siis madal sündimus, inimeste pikenenud eluiga ning Euroopa ühiskondade jätkuv nõudlus töötajate järele on loonud unikaalse võimaluse suurendada eakate tööhõivet. Ka näitavad viimase aja uuringud, et eakate ja noorte tööhõive ei konkureeri alati omavahel, vaid pigem täiendavad teineteist (Kalwij jt. 2010).

Tervena elatud eluea pikenemine on loomas eakate hõive suurendamiseks ka reaalseid eeldusi. Eakate suuremale rakendamisele tööelus aitavad kaasa eakate inimeste varasemast parem tervis ning raske füüsilise töö osatähtsuse vähenemine kogu töös. Lisaks pensionifondi ressursside kokkuhoiule võib pensioniea tõusuga kaasneda mitmeid kaudseid positiivseid ja negatiivseid mõjusid. Eakate hõive suurenemisel on võimalik parandada nende sotsiaalset sidusust ning vaimset heaolu, sest töökollektiiv on inimesele oluliseks sotsiaalseks stimulaatoriks (Lupton jt. 2010; Brougham ja Walsh 2009), kuid arvestada tuleb ka näiteks tervisekahjude suurenemisega, suureneva vajadusega tööturuteenuste järele ja muude negatiivsete mõjudega (Leppik ja Võrk 2008; Pensioniea ... 2009).

Artiklis võrreldakse seitsme riigi eakate meeste ja naiste tööturult väljumise käitumist mõjutavaid individuaalseid tegureid ning töötavate ja mittetöötavate 60–69-aastaste inimeste eluga rahulolu. Nimelt langetavad inimesed just eelnimetatud eavahemikus kõige sagedamini palgatööst loobumise otsuse. Tööst loobumise või töö jätkamise asjaolude analüüs on kasulik tulevikutrendide ennustamiseks, inimeste käitumise paremaks mõistmiseks ning võimalike sotsiaalsete mõjude hindamiseks. Artikkel on väärtuslik ka seetõttu, et kuigi Eestis on ka varem uuritud eakate käitumist tööturul (Alloja 2007; Leppik ja Võrk 2008; Linno 2009; Pensioniea 2009), on seda vähe tehtud võrdlevalt teiste riikide eakate käitumisega. Erinevate riikide võrdluse ning isikuomadustebloki lisamine analüüsi annab parema võimaluse mõista inimeste käitumist ning kujundada tööhõive poliitikaid tulevikus.

Senised uuringud töötamise lõpetamise kohta

Feldman ja Beehr (2011) annavad oma artiklis ülevaate peamistest teaduslikus kirjanduses kasutatud teooriatest ja lähenemistest pensionile jäämise otsuse seletamise kohta. Allpool on nende poolt välja toodud lähenemised koondatud viie seletuse alla ning illustreeritud empiiriliste näidetega.

Tööst loobumist mõjutavate asjaolude seast võib välja tuua inimese individuaalse emotsionaalse seotuse oma rolliga. Otsus edasi töötada

või töötamine lõpetada sõltub rolliteooria kohaselt sellest, kuidas inimene näeb oma rolli ühiskonnas ja millise rühmaga ta ennast eelkõige samastab. Teatud rühma kuulumisega kaasnevad ühiskonnas ootuspärased tegevused. Tegevuse-eelistused võivad sõltuda sellest, kas ennast seostatakse eelkõige töö, perekonna või näiteks kirikuga. Kuigi eakate käitumise uurimisel ei ole positiivse rühma eelistamine leidnud seni empiirilist tõestust, on arvatud, et inimestele meeldib ennast seostada positiivse kuvandiga rühmaga (Feldman ja Beehr 2011, 196), st. et valikute puhul mõjutab inimese otsust ka see, millisesse rühma on prestiižne kuuluda.

Ratsionaalse lähenemise järgi on tööst loobumise otsus seotud senise töökarjääri ja kujutletava pensionärirolli plusside, miinuste ja üleminekuaja hindamisega. Feldman ja Beehr (2011) väidavad, et otsustusprotsessi jooksul antakse minevikule, tulevikule ja hetkeolukorrale erinevaid hinnanguid. Väidetavalt mõeldakse tööst loobumisele esialgu pigem abstraktselt ning seda teevad rohkem need, kellel on kehv tervis, kes on jõukamad või kes on vanemad. Individuaalsetest erinevustest tulenevalt tundub mõnedele inimestele tööst loobumine rohkem või vähem kasulik või riskantne. Paljud uuringud kinnitavad ka, et pensionile jäämise otsus sõltub tööturu võimalustest (Alloja 2007) ning tööelu alternatiividest. Töö eest saadav vähene tasu (Waszkowska ja Drabek 2010) või pensionist saadav suurem kasu (Rice jt. 2011) ei motiveeri töötamist jätkama. Lisaks majanduslikule kasule võidakse arvestada ka sotsiaalsete väärtustega, nagu staatus, ajakasutus, sotsiaalne toetus, rahulolu oma tegevustega, nauding sõprade või lastega veedetud ajast või tegelemine hobidega. Tööst loobumise otsust võib mõjutada partneri tööalane staatus. On leitud, et mittetöötav partner innustab tööst loobuma ka teist eakat (Rice jt. 2011; Szinovacz ja Davey 2005). Üheks eakate tööelust loobumise põhjuseks on vanusest tulenev diskrimineerimine (Cheung jt. 2011), mis vähendab ka tööga rahulolu (Ozer ja Gunluk 2010). Tööst loobumise otsuse langetamist võib kiirendada enese tunnetamine teistsugusena (näiteks vanemana) ning töökollektiivi vähene avatus (Ellist jt. 2004). Ka organisatsioonilised muutused tööl ajendavad eakamaid sageli lahkuma (Bertrand jt. 2010). Tööst loobumist võivad soodustada ka alkoholi tarbimine, madalam enesehinnang ja ebakindlustunne (Rice jt. 2011). Tööst loobumise otsust tehes võetakse arvesse mitmeid tegureid. Seda illustreerib vastuoluline tulemus, et majanduslik kindlustatus võib olla nii tööst loobumist soodustav (Schalk jt. 2010) kui ka töötamise jätkamist soodustav (Alloja 2007) asjaolu.

Sotsiaalsete normide teooria kohaselt mõjutavad inimeste pensionile jäämise aega sotsiaalsed normid selle kohta, milline on õige vanus tööst loobuda (Potocnik jt. 2010; Warren ja Kelloway 2010). Need normid võivad olla nii ühiskonna tasandil kui ka lokaalsed ning sõltuda vahel hoopis ettevõttest või ametist. Näiteks 2006. aasta Euroopa sotsiaaluuringus küsiti paljude riikide elanikelt, mis vanuses mehed ja naised on liiga vanad, et töötada enam kui 20 tundi nädalas (Ainsaar ja Maripuu 2009). Eestis oli ülekaalus arvamus, et meeste puhul on see piir 60 eluaastat. Arvati ka, et töökarjääri võiks lõpetada isegi varem. Naiste puhul olid võrdselt esindatud arvamused, et see vanus on 60 eluaastat ja 70 eluaastat. Teistes Euroopa riikidega võrreldes oli Eestis arvamus nii eakate meeste kui ka naiste töövõime kohta siiski pigem positiivne. Paljudes teistes riikides arvati, et puhkusele võiks jääda juba palju varem.

Individuaalsete omadustega on seotud ka lähenemise ja vältimise motivatsiooni teooria. Nimelt on mõned inimesed tundlikumad positiivsete stiimulite suhtes, teised jälle keskkonna antavate negatiivsete signaalide suhtes. Negatiivsete signaalide suhtes tundlikel on käitumuslik eelistus vältida kriitilisi olukordi, samas positiivseid stiimuleid nautivad inimesed vajavad üha uusi mõjutusi. Seega on viimastel suurem tõenäosus eelistada töölkäimist, sest seal saavad

nad enam aktiveerivaid signaale, ning teistel jälle tööst loobuda, sest nad on tundlikumad negatiivsete signaalide suhtes ning eelistavad vältida võimalikke konfliktseid olukordi.

Elutsükleid analüüsiva lähenemise kohaselt käsitatakse tööst loobumist kui ootuspärast eluetappi, kuhu vananedes lihtsalt jõutakse, ning sellisel juhul ei nähta tööst loobumise otsuses midagi eripärast, sest see on seletatav inimese loomuliku arenguga.

Seega kujuneb tööelu lõpetamise aeg mitmete tööturu nõudluste ning inimeste isikliku motivatsiooni koosmõjus. Selle otsuse tegemisel on oluline roll ka riigi poliitikatel, mis omakorda kujunevad mitmete vastuoluliste huvide vastasmõjus (Fleisher ja Kniesner 1984). Eriti mõjutab pensionipoliitika naisi (Ainsaar 2011a; Alloja 2007).

Paljud uuringud näitavad, et eakate tööturul osalemine sõltub nende tervisest ehk tervis võib olla väga oluline takistus tööelu jätkamisel (Transition … 2008; Linno 2009; Alloja 2007; Rice jt. 2011; Waszkowska ja Drabek 2010; Schmitt jt. 1979; Hudson 2006; Helliwell 2003; Ainsaar 2011a). Tervis on seotud ka haridusega ning haridusest tingitud vaimse ja füüsilise võimekuse erinevused võivad vanusega isegi suureneda (Leopold ja Engelhardt 2011). Kõrgema haridusega inimesed lõpetavad töötamise enamasti hiljem kui madalama haridusega inimesed (The life … 2008; Linno 2009; Alloja 2007; Waszkowska ja Drabek 2010).

Ka naiste ja meeste tööelu lõpus on täheldatud mitmeid erinevusi. Enamasti lõpetavad naised töökarjääri varem kui mehed. See on osaliselt riikide pensionipoliitika tulemus, kuid kajastab ka meeste ja naiste eelistuste ja ressursside erinevusi. Von Bonsdorff jt. (2010) uurisid eakate meeste ja naiste töömotivatsiooni ning leidsid, et naisi mõjutasid varem pensionile jääma eelkõige tööga seotud probleemid ja madal eluga rahulolu. Ka meeste puhul ennustasid varajast pensionilejäämist negatiivsed asjaolud tööl, kuid hea tervis ja hea töövõime olid seotud tugeva sooviga jätkata töötamist. Seega võib palgatöö ise olla meeste ja naiste jaoks erineva tähendusega. Eestis on eakate inimeste siirdumist mitteaktiivsusse analüüsinud soolisest aspektist Janika Alloja (2007) oma magistritöös. Ta leidis, et mehed, kelle leibkonnas oli rohkem eakaid liikmeid, töötasid kauem, aga naised seevastu jäid varem pensionile. Ülalpeetavate laste suurem arv leibkonnas innustas võrdselt nii mehi kui ka naisi töötamist jätkama.

Ka riikide vahel esineb suuri erinevusi, mis võivad tuleneda nii tööturu spetsiifikast, töökultuurist kui ka palga ja palga asendusmäära erinevustest pensionile jäämisel. 2006. aastal Eurostati eluolu-uuringu lisana korraldatud küsitlus lubas täpsemalt analüüsida naiste ja meeste tööst loobumise ja tööle jäämise põhjuseid (Ainsaar 2011a). Nimelt küsiti inimestelt, kes lõpetasid töökarjääri ja jäid pensionile, miks nad tööst loobusid. Põhjused olid jaotatud kolme rühma: (1) tööga ja töökoha olemasoluga seotud põhjused; (2) tervisega seotud põhjused; (3) pensioniga seotud asjaolud. Inimesed võisid märkida mitu vastust. Tööst loobumise otsuse puhul ei olnud naiste ja meeste põhjendustes olulisi erinevusi riikide sees, erinevused olid pigem riikide vahel. Näiteks tervisega seotud asjaolusid võtsid Eesti naised rohkem arvesse kui Soome ja Suurbritannia naised. Taani ja Rootsi naiste hinnangul olid eelnimetatud asjaolud ligikaudu sama olulised kui Eesti naiste arvates. Hispaanias oli aga tervis veel tähtsam naiste otsuse mõjutaja kui Eestis. Tunti huvi ka selle vastu, miks inimesed, kellel on õigus jääda pensionile, siiski jätkavad töötamist. Eesti paistis silma sellega, et tähelepanuväärselt suur hulk küsitletutest põhjendas töötamise jätkamist vajadusega suurendada oma sissetulekut. Seda nimetas peamiseks põhjuseks 80% nii meestest kui ka naistest.

Senised eluga rahulolu uuringud on käsitlenud valdavalt tööeas inimesi ning tulemused näitavad enamasti, et töötus teeb inimese eluga rahulolematumaks (Graham 2009; Helliwell 2003) ning töötavad inimesed on eluga enam

rahul (Schoon jt. 2005; Ainsaar 2011b). Samas on väga vähe uuritud töö mõju inimese heaolule vanemas eas. Küll on näiteks leitud, et vabatahtlik töö muudab inimese elu paremaks, peamiselt selle positiivse mõju tõttu tervisele (Burr jt. 2011). Samuti on märgitud, et sotsiaalne tegevus mõjub eakate võimetele hästi (Engelhardt jt. 2010). Arvestada tuleb ka inimese elu eesmärkidega, mis võivad eri vanuses inimestel olla erinevad. Nimelt võib eeldada, et paljud eakad inimesed loobuvad tööst, sest nad soovivad veeta rohkem aega perega või tegeleda hobidega ning rahalise kindlustatuse korral võib tööst saadav kogutulu nende jaoks väheneda.

Kas vanemaealiste naiste ja meeste eluga rahulolus on erinevusi? Näiteks Karsten (2011), kes küll mõõtis eakate naiste ja meeste erinevusi laiemalt kui ainult eluga rahulolu, leidis meeste ja naiste heaolu tasemes erinevusi, mis olid seotud sotsiaalmajandusliku staatusega. Samuti on tööga seotud ja majanduslikud asjaolud meestele tähtsamad kui naistele. Eelöeldu on kooskõlas keskealiste meeste uuringutega, mis näitavad, et meestele on töö olulisem (Clark ja Oswald 1994; Pichler 2006). Kui tervis, eesmärkide seadmine ja paindlikkus tulevad kasuks nii naiste kui ka meeste eluga rahulolule, siis majanduslikud tegurid ja töö mõjutavad mehi enam kui naisi (Kubicek jt. 2011).

Samuti on leitud, et eluga rahulolu võivad mõjutada viimase töö ning töötamise lõpetamisega seotud asjaolud (kas sunnitult või mitte), enesehinnang ja -kontroll (Schmitt jt. 1979) ning sotsiaalne kapital (Groot jt. 2010). Eakate eluga rahulolu võib olla seotud ka asjaoluga, kas nende partner töötab või mitte. Nimelt leidsid Szinovacz ja Davey (2005), et eakad mittetöötavad naised ja mehed olid enam eluga rahul, kui ka nende partner ei töötanud.

Eakate üldine eluga rahulolu tase on seotud riigi keskmise rahulolu tasemega. Riikide rahulolunäitajaid mõjutab omakorda sageli üldine majandusareng, kuid kõrge eluga rahulolu tase võib esineda väga erineva jõukusega riikides (Suldo ja Huebner 2006; Bjornskov jt. 2008). Nagu töötavate inimeste puhul, on ka eakate puhul leitud, et eluga rahulolu on seotud leibkonna sissetulekutega (Ainsaar 2011b).

	Pensioniiga 2006 (Romans 2007)		**Pensioni neto asendusmäär 2005 (Current... 2006)**	**Töötamise kultuur, töötab vanuses 50-54 2006 (Eurostat)**		**Pensionile jäämise mediaanvanus 2005 (Romans 2007)**	
	naine	**mees**		**mees**	**naine**	**mees**	**naine**
EE	59	63	41,1	78,8	84,0	65,0	61,4
FI	65	65	62,6	79,6	82,2	61,5	60,7
SE	61-67	61-67	71,4	86,2	82,4	63,9	63,3
DK	65-67	65-67	71,5	87,0	81,7	62,2	60,1
UK	60	65	82	84,5	74,6	63,8	60,3
ES	65	65	97,2	84,4	49,9	62,6	59,5
DE	65	65	63	80,4	64,0	61,6	59,9

EE- Eesti, FI- Soome, SE – Rootsi, DK – Taani, UK – Suurbritannia, ES- Hispaania, DE-Saksamaa

Tabel 1. Seitsme riigi võrdlus mõnede pensionile jäämise aja seisukohast oluliste tunnuste alusel.

Metoodika

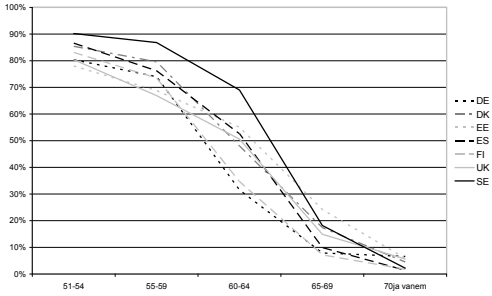
Analüüsimaks töötamise jätkamist mõjutavaid asjaolusid vanuses 60–69, kasutame Euroopa sotsiaaluuringu (ESS) 2004, 2006, 2008–2009 andmekogumise vooru integreeritud andmebaasi. Võtame vaatluse alla inimesed vanuses 60–69 eluaastat, sest see on kõige tavapärasem eavahemik, mil nii mehed kui ka naised langetavad tööst loobumise otsuse (Ainsaar 2011c). Eesti meeste ja naiste käitumist võrreldakse veel kuue riigi – Soome, Rootsi, Taani, Suurbritannia, Hispaania ja Saksamaa meeste ja naiste käitumisega. ESS andmete võrdlus ametliku Eurostati tööst loobumise üldise statistikaga (vt. Ainsaar 2011c) andis hea kooskõla, seega võib ESS andmeid lugeda heaks allikaks selle teema analüüsiks. Integreeritud andmebaasis oli kokku üle kuue tuhande 60–69-aastase vastaja. Samuti olid kõikide riikide valimid piisavalt esinduslikud selleks, et teha analüüs riikide kaupa. Logistilise regressioonimudeliga analüüsiti, kuidas assotsieerub vanus, hinnangud oma tervisele, sissetulekud, haridustase, elukoht (suurlinn, väikelinn, linnalähedane maa, küla), pereliikmete arv, partneri olemasolu, isikuomadused, diskrimineerimise tunnetamine ning viimane ametialane positsioon (juht või tavatöötaja) töötamisega või mittetöötamisega 60–69 aasta vanuses. Mudelite headuse analüüsiks lisati tunnuseid mudelitesse ükshaaval ning mudelite tegemisel ei kasutatud kaale. Mõned tunnused, mis ei andnud statistiliselt olulisi tulemusi või ei parandanud mudeli kirjeldusjõudu, jäeti pärast kontrollimist kõrvale. Selleks et analüüsida, kas töötamine selles vanuses mõjutab eluga rahulolu, kasutati lineaarset regressioonimudelit, kuhu lisati vanus, hinnangud oma tervisele ja majanduslikule toimetulekule, partneri töötamine, diskrimineerimise tunnetamine, kodakondsus, teiste usaldamine, sotsiaalsete kontaktide sagedus, kuriteo ohvriks langemise hirm ja televiisori vaatamise sagedus.

Analüüsiks valiti seitse riiki põhimõttel, et esindatud oleksid erineva töökultuuri ja -poliitikaga piirkonnad (tabel 1). Pensionile jäämise mediaanvanus näitab, et kõigis seitsmes võrreldavas riigis lahkuvad inimesed tööturult suhteliselt eakatena (tabel 1). Riigid erinevad siiski pensioni asendusmäära ja ametliku pensioniea poolest. Olulised erinevused on ka naiste ja meeste tööhõive tasemes vanuses 50–54. See vanus, enne tavapärast pensionile jäämise aega, on omamoodi soolise töökultuuri näitaja. Näiteks Eestis ja Soomes töötab 50–54-aastaselt vähem mehi kui naisi, aga Hispaanias on sama vanade meeste tööhõive kaks korda suurem kui naistel. Rootsi ja Taani paistavad silma suhteliselt võrdse meeste ja naiste tööhõivega vanuses 50–54.

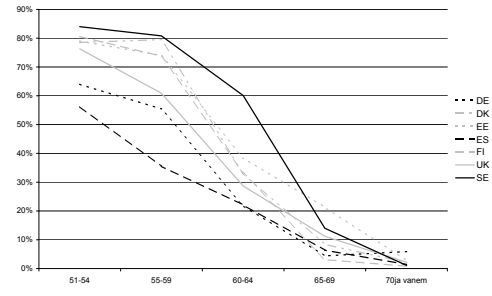
Tööst loobumist mõjutavad tegurid

60–69-aastaste tööhõives ilmnevad riigiti olulised soolised erinevused. Enamasti jätkab selles vanuses töötamist vähem naisi kui mehi (joonised 1 ja 2), erandiks on vaid Soome, kus töötavate meeste osatähtsus on madal ning väga sarnane naiste omaga. Meeste töötamine enne 60-aastaseks saamist on suhteliselt sarnane kõigis riikides. Silma paistab vaid Saksa ja Soome meeste mõnevõrra varasem lahkumine tööturult (joonis 1). Naiste seas on erinevused suuremad (joonis 2). Naiste puhul mõjutab tulemust ka naiste töökultuur ehk üldine tööhõive. Näiteks Rootsi ja Eesti naiste tööhõive on kogu elu jooksul, st. ka vanuses 60–69 teiste riikide naiste hõivega võrreldes kõrgem.

60–69-aastased inimesed võivad töötada väga erineva töökoormusega. Joonis 3 annab ülevaate, milline oli ESS-i valimis olnud 60–69-aastaste inimeste töökoormus kas enne tööst loobumist (mittetöötavad) või küsitluse nädalal (töötavad). Ootuspäraselt näeme, et kõigis riikides töötasid palgatööd jätkavad eakad inimesed nädalas vähem, kui see oli vastava soo esindajatel tavaks enne palgatööst loobumist ehk siis tavapäraselt. Kõige suuremad ajalised



Joonis 1. 51-aastaselt ja vanemalt töötavate meeste osatähtsus seitsmes Euroopa riigis.
(Andmed: ESS 2004-2008)



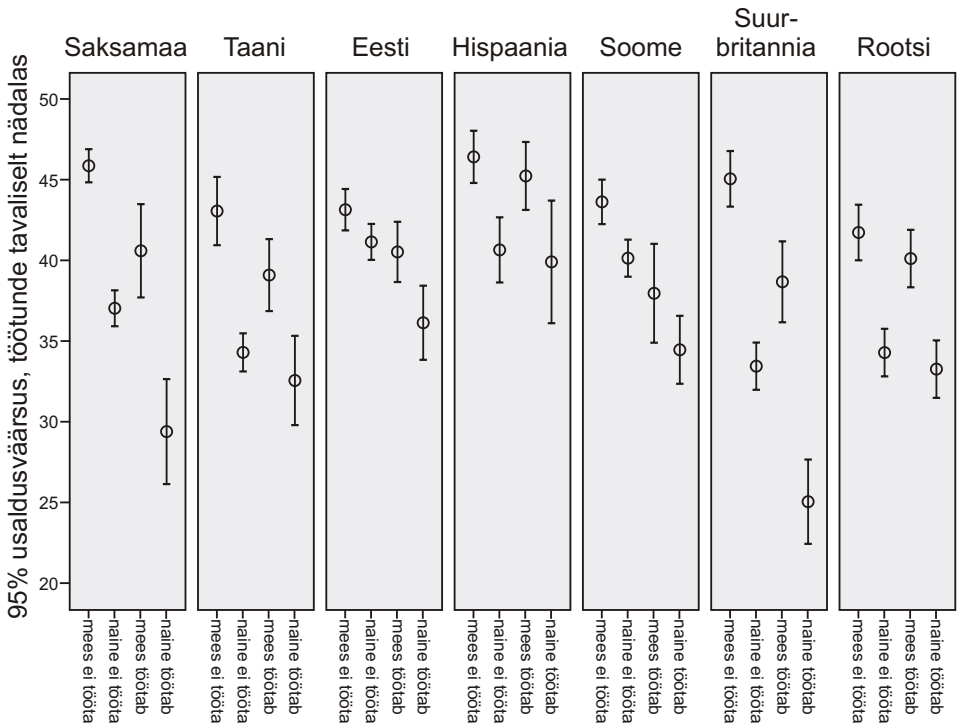
Joonis 2. 51-aastaselt ja vanemalt töötavate naiste osatähtsus seitsmes Euroopa riigis.
(Andmed: ESS 2004-2008)

Mehed	**DE**	**DK**	**EE**	**ES**	**FI**	**UK**	**SE**
Halb tervis	0,679	0,757	0,368	0,629	0,561	0,598	
Kõrgem vanus	0,736	0,770	0,769	0,630	0,664	0,725	0,631
Kehv sissetulek	0,732	0,305	0,317	0,670	0,415	0,615	0,504
Kõrgem haridus	1,496	1,543	1,964				1,450
Elukoht maal						1,464	
Pereliikmete arv		0,757				1,451	
Amet				1			
Naised							
Halb tervis	0,671		0,730	0,513	0,542	0,688	0,550
Kõrgem vanus	0,736	0,698	0,827	0,723	0,581	0,766	0,661
Kehv sissetulek		0,404	0,298			0,672	0,632
Kõrgem haridus			1,565	0,718			1,228
Elukoht maal			0,802		0,783		
Pereliikmete arv						0,522	0,591
Amet				1			

Tabel 2. Tegurid, mis seostuvad töötamise jätkamisega 60-69-aastastel meestel ja naistel (logistiline regressioon, ainult statistiliselt oluliste riskide suhe 95% tõenäosusega).

erinevused tavalise töönädala ja eaka inimese töönädala vahel on Saksamaal ja Suurbritannias, samal ajal kui Hispaanias ja Rootsis erinevusi peaaegu ei ole.

Töötavate eakate inimeste tööhõive on erinevates riikides väga erinev. Kõikides riikides töötavad eakad mehed töötundide poolest rohkem kui naised – enamasti umbes 40 tundi nädalas. Seejuures on kõige pikemad töönädalad Hispaania eakatel meestel. Eakate meeste töötundide arv ei erine riigiti siiski nii palju kui naiste töötundide arv. Ka 60–69-aastastest naistest on



Joonis 3. Palgatöö tundide hulk 60-69-aastastel inimestel tavalises nädalas enne tööst eemale jäämist (ei tööta) ja viimasel nädalal (töötab).

kõige pikemad töönädalad Hispaania naistel, seevastu Suurbritannia naised töötavad keskmiselt 25 tundi nädalas ning suhteliselt väike on ka Saksamaal töötavate naiste keskmine koormus. Erinevused töötundide arvus kajastavad töötava eaka inimese töönädala intensiivsust, mis võib mõjutada ka töö tähendust eaka jaoks.

Tabel 2 annab ülevaate asjaoludest, mis eristasid töötavaid eakaid mittetöötavatest eakatest. Kaks tähtsamat tunnust, mis eristasid neid kahte rühma, olid tervis ja vanus. Tervis ja vanus olid kõigis riikides olulised tööturuga seotuse ennustajad. Tööturul jätkavad peaaegu kõikjal osalemist pigem nooremad ja parema tervisega inimesed, ainult Rootsi töötavatel ja mittetöötavatel meestel ja Taani töötavatel ja mittetöötavatel naistel ei ilmnenud olulisi erinevusi hinnangutes oma tervisele. Järgnevate tunnuste lisamine parandas mudelite kirjeldusjõudu vaid vähesel määral.

Ka hinnangud oma pere sissetulekutele olid enamasti seotud töötamise/mittetöötamise asjaoluga. Töötavad inimesed pidasid ootuspäraselt oma majanduslikku olukorda paremaks. See on küll loogiline tulemus, kuid vastuolus hüpoteesiga, et just majanduslikult paremini kindlustatud inimesed otsustavad tööst loobuda. Samuti on oluline märkida, et Taani, Hispaania ja Soome töötavad ja mittetöötavad naised ei eristunud sissetulekule antud hinnangute poolest ehk nii töötavad kui ka mittetöötavad naised hindasid oma sissetulekuid nendes riikides sarnaselt.

Partneri olemasolu seostus töötamisega vaid meestel ning ainult kahes riigis – Eestis ja

Suurbritannias. Nimelt töötasid need mehed, kellel oli partner, suurema tõenäosusega kui need mehed, kellel partnerit polnud. Kuna eelnimetatud tunnus ei lisanud mudelile märgatavalt seletusjõudu, jäi see lõplikust mudelist välja.

Kontrolliti ka diskrimineerimise tunnetamise mõju töötamise tõenäosusele. Diskrimineerimise ja eakate inimeste töötamise/mittetöötamise vahel ei leitud siiski ühtegi olulist seost. Mudeleid kontrolliti ka diskrimineerimise erivorme, sh. diskrimineerimist vanuse alusel lisades, kuid ka need ei andnud mitte üheski riigis head alust eakate töötamise või mittetöötamise seletamiseks.

	Mehed	**Naised**
Saksamaa	Olulised on uued ideed ja olla loov Ei pea tugevat valitsust, kes kindlustaks turvalisuse, tähtsaks On oluline mõista teisi inimesi, olla tagasihoidlik Oma otsused ja vabadus vähetähtis	Oluline näidata võimeid ja olla imetletud, olla edukas, teiste austus Oluline lõbu ja meeldivaid asju otsida
Taani	Oluline olla edukas Ei pea tugevat valitsust, kes kindlustaks turvalisuse, tähtsaks Ei pea turvalist keskkonda tähtsaks	Oluline näidata võimeid ja olla imetletud. Oluline inimeste võrdne kohtlemine Ei pea turvalist keskkonda ja tugevat valitsust, kes kindlustaks turvalisuse, tähtsaks
Eesti	Oluline olla edukas	Oluline olla edukas Oluline olla tagasihoidlik
Hispaania	Ei pea turvalist keskkonda tähtsaks Ei ole tähtis loodusest hoolida	
Soome	Oluline on olla vaba ja teha oma otsused Ei ole oluline korralikult käituda ega loodusest hoolida	Oluline olla edukas, otsida seiklusi Ei ole oluline teisi aidata Oluline olla tagasihoidlik
Suurbritannia	Selektiivsus puudub	Oluline näidata võimeid ja olla imetletud Ei pea tähtsaks turvalist keskkonda ega valitsust, kes kindlustaks turvalisuse Ei ole oluline mõista teisi inimesi Lojaalsus sõpradele, traditsioonidest hoolimine ega loodusest hoolimine ei ole tähtis
Rootsi	Oluline näidata võimeid ja olla imetletud Oluline hästi aega veeta	Oluline näidata võimeid ja olla imetletud, olla edukas, teiste austus Ei pea turvalist keskkonda ega reeglite järgimist tähtsaks

Tabel 3. Isikuomadused, mis iseloomustavad töötavaid 60-69-aastaseid inimesi enam kui mittetöötavaid. Mudel tervis+ vanus+ isikuomadus (oluline 95% tõenäosusega).

Haridus oli paljudes riikides seotud töötamise jätkamisega, kuid ainult Eestis ja Rootsis andis see järjekindlalt samu tulemusi nii meeste kui ka naiste puhul. Kui üldiselt töötasid parema haridusega eakad inimesed suurema tõenäosusega, siis Hispaania naiste puhul ilmnes hoopis vastupidine tendents. Nimelt jätkasid Hispaanias töötamist pigem madalama haridusega naised. Kuigi hariduse- ja tervisetunnuse vahel on enamasti tugev seos, kadus mudelis pärast haridusetunnuse sisestamist vaid Taani naistel tervisetunnuse tähtsus ja haridusetunnus ise jäi statistiliselt ebaoluliseks.

Elukohatunnus võib väljendada tööturu võimalustest tingitud asjaolusid, mis kas julgustavad töötamist jätkama või siis tööst loobuma. Elukoht osutus oluliseks vaid kolmes mudelis ning tulemused olid meeste ja naiste puhul vastuolulised. Näiteks väiksemates linnades ja maal elavad Inglise mehed pigem jätkasid töötamist, samal ajal kui väiksemates kohtades elavad Eesti ja Soome naised loobusid tööst. Paljude riikide puhul muutis elukohatunnuse lisamine haridusetunnuse ebaoluliseks, mis näitab, et inimeste elukoha ning hariduse vahel on seos. Elukoha lisamine mudelisse parandas mudelit tervikuna siiski vähe. Samuti ei andnud erilisi tulemusi inimeste ametialase staatuse lisamine.

Kokku kirjeldas lõplik mudel (tabel 2) suhteliselt hästi Eesti ja Rootsi meeste ja Soome naiste (üle 40%) ning üle 30% Taani, Hispaania ja Soome meeste ja Eesti, Rootsi ning Hispaania naiste töötamise/mittetöötamise erisustest vanuses 60–69. Saksa ja Suurbritannia naiste puhul jäi kirjeldusjõud alla 20% ning Saksa meeste ja Taani naiste puhul 20% ja 30% vahele.

Kokkuvõttes võib täheldada, et mõned tunnused olid töötavatele meestele omasemad kui naistele. Näiteks hindasid kõik töötavad ja mittetöötavad mehed sissetulekute tähtsust kõrgemalt kui naised, mis viitab veel kord asjaolule, et tööl on meeste enesehinnangule olulisem mõju kui naiste enesehinnangule.

Isikuomadused ja töötamine

Eraldi analüüsiti erinevate isikuomaduste seost töötamise jätkamise või tööst loobumisega. Selleks vahetati mudelis, kus olid juba vanus ja tervis kui kõige olulisemad tööst loobumise ennustajad, ükshaaval erinevaid isikuomadusi Schwartzi lühendatud ESS skaalalt. Kokku kontrolliti 21 isikuomaduse seost töötamisega vanuses 60–69.

Tulemus näitas (tabel 3), et enamikus riikides oli töötavate eakate naiste eripära kohta võimalik saada rohkem informatsiooni kui meeste kohta. See võib tuleneda eakate töötavate naiste suuremast selektiivsusest ehk naised, kes on otsustanud eakana jätkata töötamist, eristuvad selgemalt oma mittetöötavatest suguõdedest. Töötavad mehed aga ei erine eriti oma mittetöötavatest sookaaslastest. Kõigis analüüsitud riikides, v.a. Hispaanias, hindasid töötavad eakad naised oma eakaaslastest enam edukust, teiste austust ning võimalust kasutada oma oskusi ja võimeid. Eesti ja Soome töötavate naiste seas esines enam ka allaheitlikumaid jooni (oluline on olla tagasihoidlik). Taani, Rootsi ja Suurbritannia töötavad naised hindasid turvalist keskkonda vähem ning olid vaadetelt liberaalsemad kui nende mittetöötavad eakaaslased.

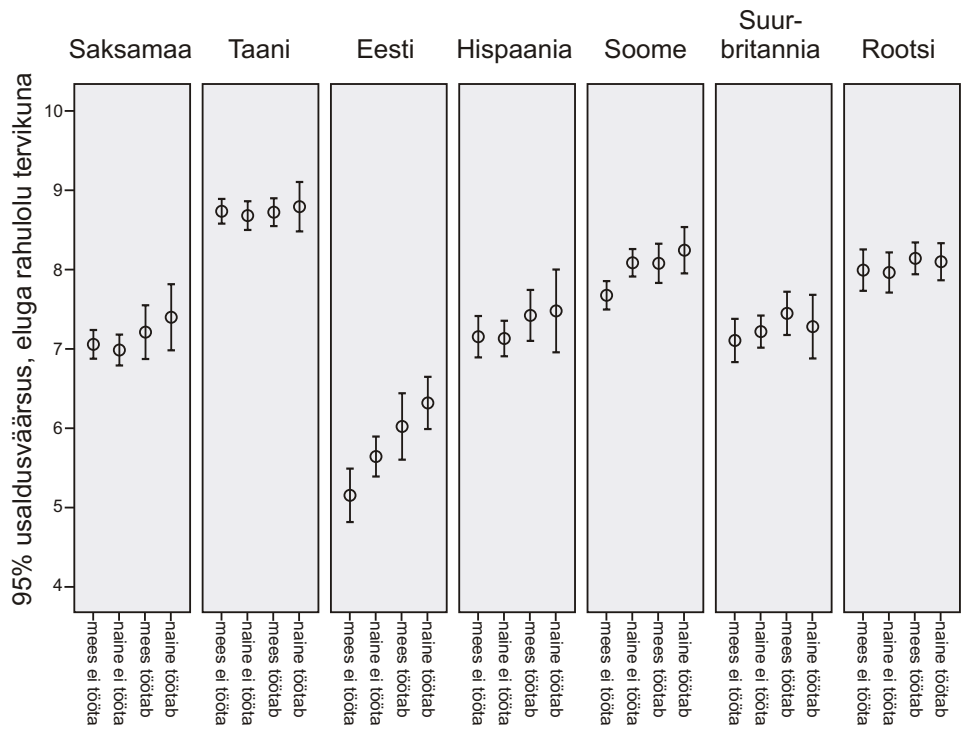
Ka töötavad mehed ei pidanud turvalisust nii oluliseks kui nende mittetöötavad sookaaslased. Samas oli ka riike (Eesti, Soome, Saksamaa), kus see tunnus ei olnud töötavatele meestele iseloomulikum. Väiksem vajadus turvalisuse järele oli ka kõigist naiste ja meeste isikuomadustest kokku kõige iseloomulikum töötava eaka iseloomustaja. Edukuse kõrgem hindamine, mis iseloomustas sageli töötavaid naisi, oli meeste rühmas iseloomulik vaid Eesti ja Taani töötavatele meestele. Teistes riikides oli edukus kas kõigi meeste jaoks võrdselt tähtis või pöörasid töötavad ja tööst eemale jäänud mehed sellele sama suurt tähelepanu. Siiski saab väita, et Rootsi töötavate meeste puhul on märgatav teatud suurem ambitsioonikus. Nad

pidasid teiste imetlust ning võimalusi hästi aega veeta tähtsamaks kui tööst loobunud mehed.

Eakate rahulolu mudelid

Eakate üldine eluga rahulolu tase on seotud riigi üldise eluga rahulolu tasemega (joonis 4), kuigi eakatel on ka oma erisused. Esialgne lihtne töötavate ja mittetöötavate 60–69-aastaste inimeste võrdlus näitas, et töötavate ja mittetöötavate eakate eluga rahulolu oli erinev ainult Eestis ja Soomes. Mõlemas riigis olid töötavad inimesed mõnevõrra enam oma eluga rahul kui mittetöötavad inimesed. Teistes riikides erinevused puudusid. Edasi hakati mudelisse ükshaaval liitma erinevaid tunnuseid, et analüüsida, millest sõltub eluga rahulolu ning milline on tunnuste omavaheline seos. Teisena lisati mudelisse sugu. Sugu ja töötamine olid alguses olulised eluga rahulolu mõjutajad vaid Eestis ja Soomes. Nimetatud riikides olid naised oma eluga rohkem rahul kui mehed, kuid ka töötamise positiivne mõju jäi oluliseks nii Soomes kui ka Eestis. Teistes riikides seosed puudusid. Järgnevate tunnuste lisamisel soo mõju Eestis ja Soomes küll kadus ning jäi oluliseks vaid Rootsis, kus eakad naised olid, arvestades ka kõiki teisi asjaolusid, oma eluga enam rahul kui eakad mehed (tabel 4). Koos tunnuste lisamisega muutus ka töötamise mõju eluga rahulolule.

Kolmandana lisati mudelisse tervisetunnus. Tervis oli oluline eluga rahulolu mõjutaja kõigis riikides (tabel 4). Tähelepanuväärne on asjaolu,



Joonis 4. Eluga rahulolu 60-69-aastaste töötavate ja mitte töötavate meeste ja naiste seas.

et tervise lisamisel muutus töötamisetunnus Soomes ja Eestis statistiliselt ebaoluliseks. Teistes riikides muutusi ei toimunud. Seega on töötavate ning mittetöötavate inimeste eluga rahulolu Eestis ja Soomes seletatav peamiselt nende rühmade erineva tervisega, mitte tööga.

Neljanda tunnusena lisatud vanus jäi lõpuks oluliseks vaid Rootsis, kus see oli positiivselt seotud eluga rahuloluga. Võttes juba arvesse sugu, tervist ja töötamist, olid vanemad inimesed Rootsis oma eluga enam rahul.

Ootuspäraselt oli ka sissetulekutunnus paljudes riikides oluline ning mõjutas eluga rahulolu. Eakad inimesed, kes andsid oma majanduslikule toimetulekule parema hinnangu, olid kõigis riikides ka oma eluga rohkem rahul. Kontrolliti ka palgatöötundide arvu mõju töötavate inimeste eluga rahulolule, kuid see ei andnud statistiliselt olulisi tulemusi ja jäeti edasistest analüüsidest välja. Ka varguse ohvriks langemise hirm ja televiisori vaatamise sagedus ei mõjutanud mitte üheski riigis eakate eluga rahulolu ning jäeti mudelist välja.

Positiivne mõju eakate eluga rahulolule oli veel sagedastel sotsiaalsetel kontaktidel, diskrimineerimise mittetunnetamisel, partneri töötamisel ning teiste inimeste usaldamisel (tabel 4). Riigi kodakondsuse puudumine andis, vastupidiselt ootustele, positiivse tulemuse Rootsis. Nimelt olid kodakondsuseta eakad inimesed Rootsis eluga rohkem rahul kui nende kodakondsusega eakaaslased. Lõplikus mudelis tekkis eakate töötamise ja eluga rahulolu vahel seos uuesti Taanis. Ilmnenud seos oli negatiivne, st. arvestades juba sissetulekute ja sotsiaalsete kontaktide rohkuse erinevustega, muutis töötamine Taani eakad inimesed eluga rahulolematumaks.

Vaid kaks tunnust – tervis ja sissetulek – andsid samasuguse tulemuse kõigis riikides. Kokku kirjeldas kümne tunnuse kombinatsioon umbes veerandi Rootsi, Eesti ja Saksamaa eakate inimeste eluga rahulolu varieeruvusest. Teistes riikides jäi kirjeldusjõud mõnevõrra nõrgemaks.

	DE	**DK**	**EE**	**ES**	**FI**	**UK**	**SE**
Töötamine 0- ei, 1-jah		-0,084					
Sugu 1-mees, 2-naine							0,070
Tervis 1-hea, 4-halb	-0,219	-0,199	-0,283	-0,147	0,082	-0,205	-0,298
Vanus							0,146
Sissetulek 1- hea, 4 halb	-0,219	-0,170	-0,215	-0,231	-0,252	-0,253	-0,281
Sotsiaalsed kohtumised 1-mitte kunagi, 7-iga päev	0,112	0,121	0,088	0,099		0,176	
Diskrimineerimine 1-jah, 2-ei			0,098	0,074	0,148		0,083
Riigi kodanik 1-jah, 2-ei							0,089
Partner töötab 1-jah, 2-ei						0,078	0,100
Inimesi saab usaldada 0-ei, 10-jah	0,100	0,135	0,206	0,181	0,138	0,104	0,063
R ruut	0,237	0,115	0,255	0,145	0,221	0,213	0,262

Tabel 4. Asjaolud, mis mõjutavad eluga rahulolu 60-69-aastastel inimestel (lineaarne regressioon, statistiliselt olulised standardiseeritud kordajad 95% tõenäosuse puhul).

Kokkuvõte

Artikli eesmärk oli analüüsida asjaolusid, mis eristavad 60–69-aastaseid töötamist jätkavaid inimesi nendest, kes on oma töökarjääri lõpetanud. Seitsme riigi eakate inimeste võrdlus näitas, et tervis ja vanus on universaalsed tegurid, mis mõjutavad tööst loobumist kõigis riikides. Otsest seost diskrimineerimise (kas vanuse vm. alusel) ja tööst loobumise vahel ei leitud, kuid see võib tuleneda asjaolust, et just negatiivseid pingeid tunnetanud inimesed ongi tööst loobunud ning uuringu ajal see neid enam ei vaevanud. Ka majanduslik toimetulek ning haridus on seotud kõrges vanuses töötamisega, kuid siin esineb enam riigi- ja soospetsiifilisi erinevusi. Enamasti annavad töötavad eakad (eriti mehed) oma majanduslikule toimetulekule parema hinnangu. Pikem haridustee suurendab tõenäosust, et inimesed jätkavad töötamist ka 60–69-aastastena.

Isikuomaduste analüüs näitas, et töötavate meeste eripära kirjeldused on tunduvalt lakoonilisemad. Nii töötavad mehed kui ka naised soovivad olla edukamad ega pea turvalist keskkonda nii oluliseks kui nende mittetöötavad sookaaslased. Samas, riigiti esineb töötava eaka iseloomuprofiilis erinevusi, mis tulenevad riikide tööturu ning meeste ja naiste töö eripäradest.

60–69-aastaste inimeste töötamise ja eluga rahulolu analüüsid näitasid, et töötamine iseenesest ei tee eakaid eluga rahulolevamaks ega rahulolematumaks. Erandiks oli vaid Taani, kus töötavad inimesed olid eluga vähem rahul. Seega saab 60–69-aastastane inimene Taanis muudest tegevustest enam rahulolu kui töötamisest. Eesti ja Soome esialgsed tulemused, mis näitasid töötavate inimeste kõrgemat eluga rahulolu, on tegelikult seletatavad töötavate inimeste parema tervise ning sissetulekuga. Kõigis riikides oli oluline mõju eakate eluga rahulolule tervisel, sissetulekutel, sotsiaalsete kontaktide rohkusel ning teiste inimeste usaldamisel. Teiste inimeste usaldamist võib seletada nii positiivsema ellusuhtumise kui ka usaldusväärsema elukeskkonnaga. Samas näitasid analüüsid, et eakate heaolu võib mõjutada ka diskrimineerimise puudumine, sugu ning partneri seotus tööturuga. Viimased tunnused olid statistiliselt olulised küll ainult üksikutes riikides ja riikide eripärasid oleks vaja edasi uurida. Eesti eakate eluga rahulolu on seotud eelkõige tervise, usalduse ja sissetuleku tasemega.

Analüüsi tulemused lubavad teha järeldusi, et tulevikus võib pensioniea tõus koos inimeste tervise ning töötamise vanuse normide muutusega olla suhteliselt valutu protsess, eriti arvestades töö iseloomu üldist muutust (Johnson jt. 2011). Nimelt näitasid analüüsid tervise väga olulist mõju töötamise soovi säilimisele eakana. Kui õnnestub suurendada tervena elatud aastate arvu, võib loota, et inimeste motivatsioon töötada vanusega ei vähene. Töötamise jätkamisel oli siiski oluliseks mõjuriks ka vanus. See võib olla seotud sotsiaalsete normidega selle kohta, millises vanuses sobib veel töötada. Kui tööiga pikeneb, peaksid ka nimetatud normid muutuma. Siiski tuleb arvestada tõsiasjaga, et eakad inimesed on mõnevõrra vähem efektiivsed töötajad (Vandenberghe 2011) ning seetõttu on vaja tööprotsesse planeerides hakata arvestama nende eripäradega.

Käesolev analüüs on saanud teoks tänu Euroopa Sotsiaaluuringu andmeid hoidva Norra sotsiaalteadusteaduste andmearhiivi (NSD) teenusele ja Innove rahastatud projekti "Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus" toetusele. Autor on tänulik ka anonüümsele retsensendile.

Kirjandus

Ainsaar, M. (2011a). Tööelu lõpp, soolised erinevused tööst loobumisel Eestis ja teistes Euroopa riikides. *Rmt-s* Toomet, O.-S.; Ainsaar, M. (toim.), *Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus*. Raport 1. Tartu Ülikool, Tartu, 75–86.

Ainsaar, M. (2011b). Eluga rahulolu mõjutavad tegurid Balti riikides. *Rmt-s* Lauristin, M. (toim.), *2010/2011 Eesti inimarengu aruanne. Inimarengu Balti rajad: muutuste kaks aastakümmet*. Eesti Koostöö Kogu, Tallinn, 82–87.

Ainsaar, M. (2011). Üle 60-aastased naised ja mehed tööturul, sooline võrdsus ja ebavõrdsus. *Rmt-s* Toomet, O.-S.; Ainsaar, M. (toim.), *Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus*. Raport 1, Tartu Ülikool, Tartu, 87–94. http://www.sh.ut.ee/983499

Ainsaar. M., Maripuu, L. (2009). *Eakate heaolu Eestis 2007 – võrdlus lastega perede ning mitte-eestlaste rühmaga*. Rahvastikuministri büroo, Tallinn. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/Eakate_heaolu_Eestis_2009.pdf

Alloja, J. (2007). *Pensionile siirdumist mõjutavad tegurid Eesti näitel*. Dissertatsiooni autoreferaat *magister artium* kraadi taotlemiseks majandusteaduses. Nr. 143. Tartu Ülikool, Tartu

Bertrand, F.; Peters, S.; Peree, F., Hansez, I. (2010). Dissatisfaction factors related to job resignation: an age-based comparative analysis. *Travail Humain*, 73, (3), 213–237.

Bjornskov, C.; Gupta, N. D., Pedersen, P. J. (2008). Analysing trends in subjective well-being in 15 European countries, 1973–2002. *Journal of Happiness Studies*, 9,(2), 317–330.

Brougham, R. R.; Walsh, D. A. (2009). Early and late retirement exits. *International Journal of Aging & Human Development*, 69, (4), 267–286.

Burr, J. A.; Tavares, J.; Mutchler, J. E. (2011). Volunteering and hypertension risk in later life. *Journal of Aging and Health*, 23, (1), 24–51. DOI: 10.1177/0898264310388272

Cheung, C. K.; Kam, P. K.; Ngan, R. M. H. (2011). Age discrimination in the labour market from the perspectives of employers and older workers. *International Social Work*, 54, (1), 118–136.

Clark, A.; Oswald, A. (1994). Unhappiness and unemployment. *Economic Journal*, 104, 648–659.

Current and prostective theorethical pension replacement rates (2006). Report by the Indicators Sub-Group (ISG) of the Social Protection Committee (SPC). http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/isg_repl_rates_en.pdf

Ellis, M.; Wright, R.; Parks, V. (2004). Work together, live apart? Geographies of racial and ethnic segregation at home and at work. *Annals of the Association of American Geographers*, 94, (3), 620–637.

Engelhardt, H.; Buber. I.; Skirbekk, V.; Prskawetz, A. (2010). Social involvement, behavioural risks and cognitive functioning among older people. *Ageing & Society*, 30, 779–809. DOI:10.1017/S0144686X09990626

Feldman, D. C.; Beehr, A. A. (2011). Three-phase model of retirement decision making. *American Psychologist*, 66, (3), 193–203. DOI: 10.1037/a0022153

Fleisher, B. M.; Kniesner, T. J. (1984). *Labor Economics: Theory, Evidence, and Policy*. Third edition. Prentice-Hall, Engelwood Cliffs.

Graham, C. (2009). *Happiness Around the World, the Paradox of Happy Peasants and Miserable Millionaires*. Oxford University Press, Oxford.

Groot, W.; Maassen van den Brink, H.; van Praag, B. M. S. (2007). The compensating income variation of social capital. *Social Indicators Research*, 82, 189–207.

Helliwell, J. F. (2003). How's life? Combining individual and national variables to explain subjective well-being. *Economic Modelling*, 20, 331–360.

Hudson, J. (2006). Institutional trust and subjective well-being across the EU. *Kyklos*, 59, (1), 43–62.

Johnson, R. W.; Mermin, G. B. T.; Resseger, M. (2011). Job demands and work ability at older ages. *Journal of Aging & Social Policy*. Special issue, 23, (2), 101–118.

Kalwij, A.; Kapteyn, A.; de Vos, K. (2010). Retirement of older workers and employment of the young. *Economist-Netherlands*, 158, (4), 341–359.

Karsten, H. (2011). How "successful" do older Europeans age? Findings from SHARE. *Journal of Gerontology Series B-Psychological Sciences and Social Sciences*, 66, (2), 230–236. DOI: 10.1093/geronb/gbq089

Kubicek, B.; Korunka, C.; Raymo, J. M.; Hoonakker, P. (2011). Psychological well-being in retirement: the effects of personal and gendered contextual resources. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, (2), 230–246. DOI: 10.1037/a0022334

Leopold, L.; Engelhardt, H. (2011). Education and health inequality in old age: divergence, convergence or continuity? A longitudinal study with SHARE. *Kolner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 63, (2), 207–236. DOI: 10.1007/s11577-011-0133-6

Leppik, L.; Võrk, A. (2008). *Transition costs of reformed pension systems*. PRAXIS Center for Policy Studies, Tallinn.

Linno, T. (2009). *Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuring*. Sotsiaalministeerium, Tallinn. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/VEU2009_FINAL2.pdf (30.01.2011).

Lupton, M. K.; Stahl, D.; Archer, N.; Foy, C.; Poppe, M.; Lovestone, S.; Hollingworth, P.; Williams, J.; Owen, M. J.; Dowzell, K.; Abraham, R.; Sims, R.; Brayne, C.; Rubinsztein, D.; Gill, M.; Lawlor, B.; Lynch, A.; Powell, J. F. (2010). Education, occupation and retirement age effects on the age of onset of Alzheimer's disease. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 25, (1), 30–36.

Ozer, G.; Gunluk, M. (2010). The effects of discrimination perception and job satisfaction on Turkish public accountants turnover intention. *African Journal of Business Management*, 4, (8), 1500–1509.

Pensioniea tõstmise tingivad trendid ja muudatuse peamised mõjud (2009). Sotsiaalministeerium, Rahandusministeerium, Riigikantselei, Tallinn. http://www.valitsus.ee/UserFiles/valitsus/et/uudised/taustamaterjalid/Pensioniea_t%C3%B5stmise_taustapaber_11_12_2009.doc (1.03.2010).

Pichler, F. (2006). Subjective quality of life of young Europeans. Feeling happy, but who knows why? *Social Indicators Research*, 75, 419–444.

Potocnik, K.; Tordera, N.; Peiro, J. M. (2010). The influence of the early retirement process on satisfaction with early retirement and psychological well-being. *International Journal of Aging & Human Development*, 70, (3), 251–273.
Rice, N. E.; Lang, I. A.; Henley, W.; Melzer, D. (2011). Common health predictors of early retirement: findings from the English longitudinal study of ageing. *Age and Ageing*, 40, (1), 54–61.

Romans, F. (2007). The transition of women and men from work to retirement. Statistics in focus. Population and social condition 97/2007. European Communities. Eurostat, Luxemburg. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-097/EN/KS-SF-07-097-EN.PDF (22.02.2011)

Schalk, R.; van Veldhoven, M.; de Lange, A. H.; De Witte, H.; Kraus, K.; Stamov-Roßnagel, C.; Tordera, N.; van der Heijden, B.; Zappalà, S.; Bal, M.; Bertrand, F.; Claes, R.; Crego, A.; Dorenbosch, L.; de Jonge, J.; Desmette, D.; Gellert, F. J.; Hansez, I.; Iller, C.; Kooij, D.; Kuipers, B.; Linkola, P.; van den Broeck, A.; van der Schoot, E.; Zacher, H. (2010). Moving European research on work and ageing forward: overview and agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19, (1), 76–101.

Schmitt, N.; White, J. K.; Coyle, B. W.; Rauschenberger, J. (1979). Retirement and life satisfaction quick view. *The Academy of Management Journal*, 22, (2), 282–291.

Schoon, I.; Hansson, L.; Salmela-Aro, K. (2005). Combining work and family life – life satisfaction among married and divorced men and women in Estonia, Finland, and the UK. *European Psychologist*, 10, (4), 309–319.

Szinovacz, M. E.; Davey, A. (2005). Retirement and marital decision making: effects on retirement satisfaction quick view. *Journal of Marriage and Family*, 67, (2), 387–398.

Suldo, S. M.; Huebner, E. S. (2006). Is extremely high life satisfaction during adolescence advantageous? *Social Indicators Research*, 75, 179–203.

The life of women and men in Europe. A statistical portrait (2008). Theme: population and social conditions. Collection: statistical books. European Communities, Luxembourg.

Transition from work into retirement (2008). Theme: population and social conditions. Collection: methodologies and working papers. European Communities, Luxembourg.

Vandenberghe, V. (2011). Boosting the employment rate of older men and women an empirical assessment asing Belgian firm-level data on productivity and labour costs. *Economist-Netherlands*, 159, (2), special issue, 159–191. DOI: 10.1007/s10645-011-9164-7

von Bonsdorff, M. E.; Huuhtanen, P.; Tuomi, K.; Seitsamo, J. (2010). Predictors of employees early retirement

intentions: an 11-year longitudinal study. *Occupational Medicine*, 60, (2), 94–100.

Warren, A. M.; Kelloway, E. K. (2010). Retirement decisions in the context of the abolishment of mandatory retirement. *International Journal of Manpower*, 31, (3), 286–305.

Waszkowska, M.; Drabek, M. (2010). Psychological factors for planning early retirement. *Medycyna Pracy*, 61, (5), 537–547.

White paper. An agenda for adequate, safe and sustainable pensions (2012). European Commission 55/2, Brussels.

Töökoha leidmine sotsiaalsete võrgustike 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 kaaslastega moodustavad ülimalt olulise alustala kogu majanduselus. 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 selgitamaks 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, kuivõrd 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 laiematesse ringkondadesse kui üks kitsas tutvusringkond. Me saame uudset, sealhulgas ka muidugi tööturualast informatsiooni eelkõige kaugemate tuttavate, mitte sõprade kaudu, sest see tuleb suurema tõenäosusega inimestelt, kellega 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 ilmtingimata 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 eesmärke. (Granovetter 2005, 41)

Enamikus käsitlustes, kus uuritakse sotsiaalsete võrgustike olulisust tööturul, lähtutakse aga pigem tööotsija vaatepunktist – sellest, kuidas viimane suudab elu jooksul kujunenud suhtlusvõrgustikku rakendada tööotsinguil 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 sotsiaalsetesse 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 tööandja 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 toimuvale on tööturuametil. Neil kahe erineva institutsionaalse ülesehitusega tööturul võivad ilmneda erinevused nii saadaolevas tööalases informatsioonis kui ka selle kättesaadavuse kerguses. Rootsis on kõik ettevõtjad seadusega kohustatud tööturuametile kõigist vabadest töökohtadest teada andma. Kesksele 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 erinevad 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 käsitlenud 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 kasutamise ning prestiižsete ja kõrgepalgaliste töökohtade omandamise vahel on leitud aga tugev positiivne seos (Marmaros, Sacerdote 2002). Rootsi töötute andmeid analüüsides 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 esinduslikku 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 erinenud. 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 peaasjalikult 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 karjääriredelil edenemise võimalused. Segregatsiooni tekkimisele võivad aga kaasa aidata sugude erinevad tööotsimisviisid. 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 tunduvalt enam mõjuvõimsaid tuttavaid. 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 tuttavad, kelle abi kasutati, kaldusid olema tööotsija 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 tuttavate 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 lastekasvatusel 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 ilmnes, 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 erinäoliste rollide tõttu lapsekasvatuses 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 töökesksemad 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 eelisseisundis olevaks, eelkõige tänu kõrgemale keskmisele töötasule. Need naised, kel puudub ligipääs laialdasele ja kasulikku informatsiooni jagavale meeskontaktidevõrgustikule, 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 vaatleb 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 üleminekuaeg. 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. Käesoleva töö valimi moodustavad 10 914 küsitletut, kelle puhul oli fikseeritud nii tööleidmisviis kui ka palganumber. Andmebaasi ja valimi mahu vahel on suur erinevus eelkõige seetõttu, et tööleidmisviis 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 kategooriad kaheks: võrgustike kasutamine ning formaalsed meetodid.

Võrgustike kasutamist märkivateks kategooriateks 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 tööpakkumise saamine ilma otsimata (7,9%).

Võrgustike mittekasutamist ehk formaalseid otsingumeetodeid märgivad ülejäänud kategooriad:

- tööpakkumiskuulutusele vastamine (16,2%),
- tööotsimiskuulutuse avaldamine (1,1%),
- tööandjaga otsene kontakteerumine (24,4%),
- tööturuamet (1,2%),
- eratööbörs (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 saanuid ning võib sisaldada ka neid, kelle tööleidmisviisi võib väita pigem formaalne olevat. Parema pakkumise 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 tööotsija sotsiaalsesse võrgustikku. Samas usub autor, et keskmiselt näitavad eelnevalt toodud kolm vastusevarianti võrgustike kasutamist kõige kindlamalt. Tõenäoliselt rakendatakse Eesti tööturul 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 sünonüümidena, 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 keskmine palk on olnud peaaegu 20% suurem kui töö otsimisel formaalsetele meetoditele toetunuil. 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. Analüüsides 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 haridustasemete jaotusi, on meeste ja naiste puhul näha teatavaid sarnasusi. Mõlemal sool on võrgustikke kasutanute hulgas põhiharidusega küsitletute osakaal suurem kui formaalseid meetodeid kasutanute hulgas. Keskharidusega inimeste osatähtsustes olulisi erinevusi ei ole. Samas on kõrgharidusega küsitletuid nii meeste kui ka naiste puhul proportsionaalselt enam just formaalseid meetodeid kasutanute seas. Nähtav on tendents, et sugulastele ja tuttavatele toetunute haridustasemete 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 osakaaludes 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
	Kõrg (%)	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 pöördunuil. Naistel on olukord aga vastupidine ning erinevus laste keskmises arvus samuti suurem. Eeltoodud kirjeldava statistika põhjal pole aga alust põhjalikumat 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. Hindamaks 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 jätmine ei tohiks lugejal takistada edasise analüüsi jälgimist:

$$\Pr(võrgustikud_i) = \Phi(\alpha_1 * mees_i + \alpha_2 * mees_i * lapsed_i + \alpha_3 * naine_i * lapsed_i + \beta' X_i) \quad (1)$$

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 konkreetsed arvulised väärtused võrgustike kasutamise suurema või väiksema tõenäosusega. Lisaks on sõltumatute muutujatena lisatud indiviidi soo ja tema peres olevate 0–6-aastaste laste arvu koosmõju muutujad. Eelnevalt käsitletud varasema uuringu (Munch jt. 1997) tulemustest ilmnes, et naiste ja meeste suhtevõrgustikes võivad väikelaste 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 koosmõju muutujaga, mis ilmestab ühe lisanduva lapse efekti võrgustike kasutamise tõenäosusele meeste puhul. Sama analoogia 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_i 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_i 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 abielustaatust 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 leitut, 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 töökoht 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 sugulussuhted 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 parameetrile 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. Rahvusel ja inglise keele oskusel 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 tööotsingutel toetuma pigem tutvustele. Täiskohaga töötajad on enda töökoha leidnud sugulaste ja tuttavate kaudu väiksema tõenäosusega kui osaajaga 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 tulenevale 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 ressurssidele 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 käsitluse 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 abielustaatust 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 R^2-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 parameetrile 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 osaajaga 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 sooerinevustele 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. Eelneva 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 abielus olemise koosmõju, ilmneb, et selle seos palgaga on positiivne meeste puhul, naiste puhul aga seost pole. Samas ei esinenud eelnevalt hinnatud probit-mudeli puhul abielus 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 parameetrile. 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 keskhariduse ja kõrghariduse 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 analüüsides on riigikeele oskuse osas sarnaste tulemusteni jõutud ka varem (Toomet 2011). Teiste kontrollmuutujate puhul on märkimist väärt eelkõige see, et võttes arvesse kõike regressioonimudelis kajastatut, 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 kasuteguri st 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 tööpakkumiste otsimise, tööleidmisbüroodes täidetavate formaalsuste või tööpakkuja kohta täpsustava informatsiooni kogumise näol. Muidugi pole kindlustatud, et võrgustike kaudu tööpakkumiste 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 pakkumisest võib tööotsijani jõuda ilma igasuguste temapoolsete 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 objektiivset teavet nii tööotsija 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 teabele, mis formaalseid kanaleid mööda ei levi.

Samas ei tohiks aga võrgustike kasulikkuse või laialdase tutvusringkonna puudumisest tuleneva ebasoodsas olukorras olemise kohta lõplike järelduste tegemisega rutata. Nagu eespool käsitletud empiiriliste leidude põhjal selgus, sõltuvad uuringutulemused tihtipeale sellest, millist metoodikat kasutatakse ning kuidas sotsiaalsete võrgustike rakendamist modelleeritakse. Juba eelnevalt käsitletud töös väidab Loury (2006), et empiirilised tulemused, mis tõestavad võrgustike kasulikkust või selle puudumist, ei pruugi olla teineteisele vasturääkivad, vaid võivad sõltuvalt valimist põhineda võrgustikel kui kõrget või madalat palka pakkuvatel allikatel. Seetõttu võivad ka käesolevas töös kasutatava valimi moodustanud indiviidide puhul valitseda erinevad tendentsid, mis nihutaksid palgavõrrandi mudelis leitud hinnanguid ülesse või alla, kuid seda aspekti ei saa kasutatud meetodite alusel arvesse võtta. Selleks et palgavõrrandist tulenevad hinnangud ning tehtud järeldused sotsiaalsete võrgustike kasutamise ja töötasu vaheliste seoste kohta peegeldaksid tegelikke sugudevahelisi erinevusi, peab paika pidama eeldus, et meestel ja naistel on formaalsete meetodite ning sõprade ja sugulaste abil saadavad palgapakkumised sarnaselt korreleeritud.

Töötasu suuruses kajastuvate eeliste puudumine 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 tööotsija eest kosta või teda muul moel aidata, on võrgustikest saadud teave kandideerimisel sama väärtuslik kui töökuulutusest saadud info. Lisaks pole ka teada, mida küsitletud on enda kasutatud tööleidmisviisi all täpsemalt mõelnud. Kui isik kuuleb vabast töökohast näiteks sõbra käest, kes soovitab 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 sotsiaalses ja tööalases elus. Ajalooliselt väljakujunenud peresiseste rollide ning meeste ja naiste suhtevõrgustike 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 diskrimineerimisele 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 karjäärialaselt kasulike kontaktidega on nõrgenenud. Mainitutest esimestest kaugenemine võib põhjustada naise tootlikkuse langust teatavaks ajaks pärast lapsepuhkuselt endisele 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 eelisseisundis. Nad rakendavad enda sotsiaalseid ressursse töö leidmiseks keskmiselt enam, ei kaota sellest tulenevalt töötasus (välismaale tööle minnes isegi võidavad) ning lõikavad samal ajal kasu taolise otsimisprotsessi võimalikust väiksemast kulukusest.

Kokkuvõte

Eesti tööjõu-uuringu andmetel põhineva regressioonanalüüsi tulemusena ilmnes käesolevas töös, et võttes arvesse nii indiviidi ennast kui ka tema töökohta iseloomustavaid näitajaid, kasutavad mehed töökoha leidmisel oluliselt enam sotsiaalsete võrgustike abi kui naised. Lisaks selgus, et 0–6-aastaste laste arvu suurenedes peres väheneb naistel tõenäosus 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 tõenäosusega kui naised. Kummagi soo puhul ei ilmnenud 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 tõenäosust 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). Küsitleja 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.

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 tunnistusena 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 seletatakse 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. Konkreetsed 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 osutuda ka haridus. Tulles soo kui staatuskarakteristiku juurde, on meeste staatus ühiskonnas kõrgem kui naistel (Ridgeway 1991, 1997; Berger jt. 1980). Lähtuvalt ülesandest 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 konkreetsed 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, Speckesseser 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, signaliseerib 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 olulisemad inimkapitali-, signaali- ja sõelumisteooria. Allpool vaadeldakse enesetäiendamise kontekstis põhjalikumalt hariduse rolli käsitlusi eelnimetatud teooriates.

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). Investeerimine inimkapitali annab kõrgema ja stabiil-

sema positsiooni tööturul võrreldes nendega, kes ei ole inimkapitali investeerinud või on seda teinud vähem (Fitzenberger, Speckesseser 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 lisasignaal 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[1], sest enesetäiendamisest jääb tunnistus ja ka märge elulookirjeldusse ning seda on võimalik näha nii tööandjal kui ka kolleegidel. Mitteformaalne enesetäiendamine kajastub ainult lisanduvas 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, Speckesseser 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 erinema. 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) tippspetsialiste 20 protsendipunkti võrra enam ning kõrgharidusega (bakalaureuse-, magistri- või doktorikraad) tippspetsialiste 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 ühsikondlike muutuste ajajärk.

Järgnevalt esitatakse Eesti tööjõu-uuringul põhinev analüüs, kus uuritakse soo ja täiendusõppe 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:

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

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 naisi 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. Formaalset enesetäiendamist mõõdetakse viimase nelja nädala jooksul tööalastel täiendus- või ümberõppekursustel või tööalasel konverentsil või seminaril osalemise kaudu. Mitteformaalset enesetäiendamist 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 tegelenud 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 tippspetsialist, võrreldes nendega, kes on ennast iseseisvalt täiendanud. Juhtide puhul ei ole enesetäiendamise viis oluline, peaasi, 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
Kokku	**100**	**100**	**100**	**100**

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[1]	-0,77	***	0,77	***
Naised, kes on käinud nii kursustel kui ka täiendanud ennast iseseisvalt[2]	-0,93	***	0,69	***
Naised, kes on käinud ainult kursustel[3]	-1,24	***	1,36	***
Naised, kes on täiendanud ennast ainult iseseisvalt[4]	-1,13	***	0,55	***

Märkus: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05.
Sõltuvate tunnuste taustakategooriad on kõik ülejäänud ametigrupid.
Sõltumatute tunnuste taustakategooriad: [1]mehed, kes pole ennast täiendanud; [2]mehed, kes on käinud nii kursustel kui ka ennast iseseisvalt täiendanud; [3]mehed, kes on käinud ainult kursustel; [4]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, peaasi, 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 mitmekülgselt täiendama.

Tabelist 4 selgub, et kõige väiksem sooline erinevus tõenäosuses töötada juhi ametikohal on juhul, kui ei olda ennast täiendanud (naistel on meestega võrreldes 54% võrra väiksem tõenäosus olla juht). Kõige suurem sooline erinevus tõenäosuses töötada juhina on nende vahel, kes on käinud ainult kursustel (naistel on meestega võrreldes 70% võrra väiksem tõenäosus 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 tõenäosus olla juht). Seega annab ükskõik milline enesetäiendamine meestele juhi ametikohal olemiseks selge eelise ja naistel on võimalik tekkinud vahet veidigi vähendada ise enesetäiendamisse maksimaalselt panustades.

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

Meeste ja naiste omavahelises konkurentsis toimivad juhi ja tippspetsialisti ametikohtadele pääsemisel ja seal püsimisel erinevad mehhanismid. See asjaolu, et sooline erinevus tõenäosuses 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 tõenäosuses töötada juhina tuleb esile siis, kui liituvad soost tulenev positiivne staatus ja enestäiendamisest tulenev positiivne staatus, mida on näha signaali kaudu, mille kursustel osalemine annab. Naistel on tarvis ennast võimalikult mitmekülgselt 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 sooti 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 mitmekülgselt 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 märge elulookirjeldusse ehk vahendid signaali andmiseks.

Märkused

1 Bills (2003) toob küll välja sõelumisteooria nõrga ja tugeva versiooni, kuid kuna signaaliteooria ja sõelumisteooria käivad käsikäes (sõelumisteooria kajastab tööandjate ja signaaliteooria töövõtjate käitumist samas protsessis), siis võiks sõelumisteooria 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 Sociolgy,* 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.

Fitzenberger, B.; Speckesser, S. (2004). Eine ökonomische Einordnung der Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der Aktiven Arbeitsmarktpolitik. ZEW discussion paper 04-23. Zentrum für Europäeische 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.

Venekeelse elanikkonna eesti keele oskus, sissetulek ja tööpuudus Eestis: miks naistele on keeleoskus olulisem?

Ott Toomet

Sissejuhatus

Uuringud on näidanud, et kohalikku keelt hästi oskavate sisserändajate sissetulekud on 10–30% suuremad kui neil, kes asukohamaa keelt ei oska (Chiswick ja Miller, 1995; Leslie ja Lindley, 2001; Chiswick ja Miller, 2002; Rooth ja Saarela, 2007), ka hea keeleoskusega inimeste tööhõive määr on oluliselt suurem (Rooth ja Saarela, 2007).

Enamikus keeleoskuse ja sissetuleku seoseid käsitlevates uurimustes on analüüsitud nimetatud seoseid arenenud riikides, kus immigrandid moodustavad suhteliselt noore ja väikese elanikkonnarühma. Kuid ka need üksikud uurimused, milles käsitletakse põliseid vähemuskeeli, näitavad pigem vähemuskeelte oskuse positiivset mõju tööturu tulemustele (Saarela ja Finnäs, 2003; Drinkwater ja O'Leary, 1997; Rendon, 2007; Henley ja Jones, 2005). Samas leidub informatsiooni ka negatiivse mõju kohta (Chiswick, Patrinos, ja Hurst, 2000). Paraku on kõigis nendes töödes probleemiks puudulikud andmed ja väikesed valimid.

Eesti erineb nii traditsioonilistest immigratsiooniriikidest kui ka põlisvähemustega ühiskondadest, sest siin elab noor ja suhteliselt homogeenne vähemus, kes ei ole ise enam immigrandid. Enamik praegusest Eesti venekeelsest rahvastikust on seotud nõukogude aja sisemigratsiooniga. Liiguti Nõukogude Liidu majandusruumis, kus valitsesid üsna sarnased institutsioonid ning töökultuur. Samuti oli mujalt Nõukogude Liidust pärit töötajate haridustase üpris sarnane Eesti vastavaealiste töötajate haridusega. Seetõttu erineb Eesti radikaalselt näiteks Lääne-Euroopast, kus väga suur osa immigrantidest pärineb vähem arenenud ühiskondadest. Senises erialakirjanduses käsitletutest on Baltikumi venekeelsele elanikkonnale kõige sarnasem Quebeci ingliskeelne elanikkond. Albouy (2008) näitas, et pärast keeleseaduste kehtestamist 1970.–1980. aastatel suurenes seos inglise keelt emakeelena rääkivate töötajate prantsuse keele oskuse ja sissetuleku vahel. Eesti kohta on Toomet (2011) leidnud, et vene keelt emakeelena rääkivate meeste eesti keele oskuse ning sissetuleku vaheline seos on peaaegu olematu.

Käesolev töö võrdleb Eesti tööjõu-uuringute põhjal vähemusrahvusest meeste ning naiste eesti keele oskuse ja sissetuleku vahelist seost. Lisaks uuritakse seost keeleoskuse ja tööpuuduse vahel. Autorile teadaolevalt ei ole varem võrdlevalt analüüsitud Eesti naiste ja meeste keeleoskuse ning sissetuleku ja tööpuuduse seost.

Andmed ja metoodika

Käesolevas töös kasutatakse Eesti tööjõu-uuringute (ETU) andmeid alates 2000. aasta esimesest kvartalist kuni 2010. aasta esimese kvartalini. ETU küsitlus hõlmab igal aastal ligikaudu 4000 erinevat tööealist indiviidi, kellest igaühte küsitletakse kokku 4 korral. Analüüsi valim piirneb vanusegrupiga 25 kuni 55, et vähendada haridustee, noorte tööpuuduse ning varase pensionilemineku mõju tulemustele. Nimelt

võivad töötee algus ja lõpp erineva keeleoskusega inimeste puhul märgatavalt erineda ja niiviisi muuta tulemuste tõlgendamise raskemaks. Seega keskendutakse kõige olulisemale tööeale, kus sellised probleemid on väiksemad.

Töös kasutatakse põhiliste analüüsimuutujatena inimese soo, vanuse ja tööstusharu tunnust.

Indiviidi etniline taust põhineb muutujal rahvus. Kuna ETU-s on rahvus kodeeritud ainult kas eestlane või muu, siis käsitleme allpool kõiki töötajaid, kes ei identifitseeri end eestlasena – mitte-eestlasi –, ühtse grupina. Kuna suurem osa neist peab oma esimeseks keeleks vene keelt, siis nimetame neid allpool ka venekeelseks elanikkonnaks.

Töös kasutatav muutuja sissetulek kirjeldab viimast netopalka põhitöökohal. Palk on antud pideva tunnusena kroonides. Kõrvaltööde eest saadud tasu ning muid sissetulekuid ei võeta arvesse.

Kolmas rühm muutujaid on seotud keeleoskusega. ETU-s on küsitletutel palutud hinnata kuni kuue erineva keele oskust. Vastusevariantides oli võimalik valida viie keeleoskustaseme vahel: oskuse täielik puudumine, arusaamine, rääkimine, kirjutamine ning keele kasutamine (ühe) koduse keelena. Allpool kasutame neile oskustele vastavaid numbrilisi koode, vastavalt 0, 0.333, 0.666, 1 ja 1, et andmetöötlust ning tulemuste esitamist lihtsustada. Sarnaseid numbrilisi koode on varem kasutanud Bleakley ja Chin (2004), Chiswick ja Miller (2010) ning Toomet (2011). Varasemad uuringud (vt. nt. Leping ja Toomet, 2008) on näidanud, et numbriliste koodide asemel keeletasemete kasutamine annab põhimõtteliselt samad tulemused. Käesolevas töös kasutame andmeid eesti ja inglise keele oskuse kohta.

Analüüsi lülitatakse ka hulk teisi isiku- ja töökohaspetsiifilisi tunnuseid, mis on tööturu analüüsis tavalised ning käesoleva artikli seisukohast väiksema tähtsusega. Huvitavamaid neist kirjeldatakse tabelis 1.

Põhjalikum andmete analüüs tugineb lihtsale Minceri-tüüpi palgaregressioonile, kus palga logaritmi kirjeldatakse erinevate isikuning töökohaspetsiifiliste tunnuste, sealhulgas keeleoskuse abil. Mudelis võetakse ka arvesse, et ühte isikut võib olla küsitletud mitu korda. Allpool toodud analüüsitulemused näitavad seega, kuidas seostub meid huvitav tunnus (kas sissetulek või tööpuudus[1]) keeleoskusega. Kui meid huvitavaks tunnuseks on palga logaritm, siis näitab regressioonanalüüs palgaefekti - kui mitu protsenti kõrgem palk seostub parema keeleoskusega. Kui tunnuseks on tööpuudus, siis näitab vastav regressioonikordaja seost keeleoskuse ja tööpuuduse tõenäosuse vahel protsendipunktides. Kui regressioonimudelis on ka teised kontrolltunnused, näiteks elukoht, siis peab kordajaid mõistma kui seoseid teiste tunnuste samaks jäädes. Näiteks, kui kontrolltunnusena on lisatud ka elukoht, siis näitavad tulemused sissetuleku ja keeleoskuse seoseid samas elukohas (näiteks Tallinnas). Kui elukohatunnuseid lisatud ei ole, siis võrdleme keeleoskajaid ja mitteoskajaid üle terve Eesti, sealhulgas keeleoskajaid Tallinnas mitteoskajatega Ida-Virumaal. Millised tulemused on "paremad", sõltub täpsest küsimusepüstitusest, sest näiteks Tallinnasse tööle minek võib eesti keelt oskavale idavirumaalasele olla üheks sissetuleku suurendamise võimaluseks. Igaks juhuks hoiatame siinkohal lugejat, et need tulemused ei näita tingimata põhjuslikku seost. Tõsi, parem keeleoskus võib tagada (põhjustada) parema palga, kuid positiivsel seosel võivad olla ka muud selgitused. Näiteks andekad inimesed on nii paremad keeleoskajad kui ka paremad (kõrgemapalgalised) töötajad.

Sugu, keeleoskus ja palk – kirjeldav statistika

Järgnevalt anname ülevaate kõige olulisemate muutujate keskväärtusest etniliste eestlaste

ja mitte-eestlaste jaoks (tabel 1).[2] Me jagame mitte-eestlased kahte gruppi: need, kes suudavad eesti keeles suhelda, sh. need, kes oskavad kirjutada, ja need, kellele see on kodune keel (RU 1); ning need, kes ei suuda rääkida või ei saa üldse eesti keelest aru (RU 0). Tabelist selgub hulk huvitavaid fakte. Esiteks, etniliste eestlaste ning mitte-eestlaste (kaasa arvatud hea eesti keele oskusega mitte-eestlased) vahel on suur erinevus nii sissetuleku kui ka tööpuuduse poolest. Teiseks, eesti keelt oskavad mitte-eestlased on üldiselt edukamad kui need, kes keelt ei oska. Eesti keele oskajad on pigem haritumad, räägivad paremini inglise keelt ning elavad pigem Tallinnas kui Ida-Virumaal. Nad on sagedamini pärit segaperekondadest. Kolmandaks, eesti keelt oskavate mitte-eestlaste mitmed olulised näitajad (nagu kõrgharidus, inglise keele oskus ning kõrgem amet) on peaaegu samad kui etnilistel eestlastel.

Keeleoskus ja sissetulek

Vaatleme kõigepealt seost mitte-eestlastest töötajate keeleoskuse ning sissetuleku vahel. Me hindame viit mudelit, mis erinevad üksteisest kontrolltunnuste poolest. Kõiki mudeleid on hinnatud eraldi meeste ja naiste jaoks. Tabelis 2 näitame, kuidas on seotud keeleoskus ja sissetulekud meeste ja kuidas naiste puhul. Esimene mudel, mis võtab arvesse ainult keskmise palga muutuse läbi aastate, näitab meestel väga nõrka seost sissetuleku ning eesti keele oskuse vahel (hinnang 0.023 tähendab, et vabalt eesti keelt valdavad mitte-eestlastest mehed teenivad keskmiselt 2.3% rohkem kui need, kes üldse eesti

Tunnus	**selgitus**	**Mehed**			**Naised**		
		EE	**RU 1**	**RU 0**	**EE**	**RU 1**	**RU 0**
tööpuudus	osakaal tööjõust	0.08	0.11	0.16	0.06	0.10	0.16
keskmine palk	krooni kuus	7349	6639	5710	5097	4660	3476
eesti keel	keskmine tase	0.99	0.88	0.10	1.00	0.88	0.13
inglise keel	keskmine tase	0.28	0.28	0.09	0.34	0.22	0.06
kõrgharidus		0.15	0.23	0.11	0.22	0.29	0.13
segapere		0.05	0.21	0.06	0.04	0.19	0.08
elukoht Harju		0.19	0.50	0.35	0.20	0.51	0.32
elukoht Ida-Viru		0.03	0.13	0.52	0.02	0.19	0.55
Töövaldkond ja amet:							
kaubandus		0.13	0.11	0.08	0.21	0.21	0.17
avalik sektor		0.08	0.06	0.02	0.08	0.04	0.02
sotsiaalvaldkond		0.04	0.04	0.02	0.26	0.27	0.17
tööstus		0.40	0.43	0.55	0.21	0.25	0.43
kõrgem amet		0.22	0.21	0.10	0.25	0.19	0.09

Märkused: EE – eestlased; RU 1 - mitte-eestlased, kes räägivad eesti keelt; ning RU 0 - mitte-eestlased, kes eesti keelt ei räägi. Muutujad, millel puudub selgitus, on dihhotoomsed, kus väärtus 0 näitab tunnuse puudumist ja 1 selle olemasolu.

Tabel 1. Valimis olevate 25–55-aastaste eestlaste ja mitte-eestlaste muutujate keskväärtused eesti keele oskuse järgi.

keelt ei oska[3]). Tulemus ei ole statistiliselt oluline ning muutub elukoha regiooni lisamisel praktiliselt nulliks. Olematu seos mitte-eesti meeste eesti keele oskuse ning sissetuleku vahel kinnitab põhimõtteliselt järeldust, milleni Toomet (2011) oma töös jõudis. Selline tulemus ei ole tavapärane ning viitab asjaolule, et vähemusrahvusest meeste jaoks on eesti keele oskus Eesti tööturul oluliselt vähem tähtis kui kohalik keel immigrantide jaoks USA-s või Lääne-Euroopas.

Naistel seostub eesti keele oskus sissetulekuga positiivselt kõigis mudelites (tabel 2). Tõsi, hariduse ning regiooni muutujate lisamine vähendab mõju 13 protsendilt 9 protsendile. Muutuse põhjus on ilmselt selles, et paremini eesti keelt oskavad naised on ka kõrgemini haritud ja elavad sagedamini Tallinnas. Töökohta kirjeldavate muutujate lisamine vähendab positiivset efekti veelgi, viidates asjaolule, et osa keeleoskuse positiivsest mõjust realiseerub paremate töökohtade kaudu.

Erinevalt eesti keele oskusest on inglise keele oskuse seos mitte-eestlaste palgaga tugev nii meeste kui ka naiste puhul ning kõigis mudelites statistiliselt oluline. Vahe on eriti rabav meeste puhul, kuid ka naistel on inglise keele efekt tugevam kui eesti keele oma. Ka varasemad uuringud on kinnitanud inglise keele oskuse olulisust maades, kus see ei ole riigikeel (Grin ja Sfreddo, 1998; Grin, 2001). Praeguses analüüsis on aga huvitav asjaolu, et inglise keele oskuse ja palga seos on tugevam kui riigikeele oskuse seos palgaga, ja seda nii meeste kui ka naiste jaoks.

Mudel:	**1**		**2**		**3**		**4**		**5**	
Mehed: sõltuv muutuja logaritm palgast										
eesti	0.023		0.023		0.009		0.007		-0.001	
	0.020		0.021		0.022		0.021		0.020	
inglise	0.309	***	0.245	***	0.194	***	0.178	***	0.184	***
	0.030		0.032		0.033		0.031		0.029	
Naised: sõltuv muutuja logaritm palgast										
eesti	0.131	***	0.110	***	0.086	***	0.055	***	0.051	***
	0.015		0.015		0.016		0.016		0.015	
inglise	0.279	***	0.161	***	0.122	***	0.090	***	0.102	***
	0.024		0.025		0.025		0.023		0.024	
aeg	+		+		+		+		+	
isikutunnused			+		+		+		+	
regioon					+		+		+	
amet, haru							+		+	
töösuhe									+	

Märkused: standardhälbed on kaldkirjas.
Isikutunnused sisaldavad vanust, perekonnaseisu, laste olemasolu, sünnikohta (Eesti või muu), segaperekonna tunnust ning haridust. Regioon sisaldab elukoha piirkonda (Harjumaa, Ida-Virumaa, Kagu-Eesti, muu). Amet ja haru on ameti ning majandusharu tunnused. Töösuhte kontrolltunnused sisaldavad ettevõtte omandistaatust, suurust, töökogemust selles ettevõttes ning osaajaga tööd.
*** - tunnus on satistiliselt oluline tasemel 0.01.

Tabel 2. Mitte-eestlastest töötajate eesti keele oskuse seos palgaga.

Keeleoskus ja tööpuudus

Järgmisena vaatleme mitte-eestlastest meeste ja naiste keeleoskuse seoseid tööpuuduse kogemisega (tabel 3). Nii nagu me eespool käsitlesime palka, hindame ka nüüd kolme erinevat mudelit, lisades neisse erineval arvul kirjeldavaid tunnuseid (kaks viimast palgamudelit on seotud töökoha tunnustega, neid me töötute puhul ei hinda). Kõigis mudelites on eesti keele mõju iseloomustavad kordajad vahemikus -0,04...-0,05. See tähendab, et hästi eesti keelt valdavate vene keelt emakeelena rääkivate tööealiste inimeste tööpuudus on 4–5 protsendipunkti võrra väiksem kui nendel, kes eesti keelt ei valda. Tulemus on kõigis mudelites silmapaistvalt stabiilne. Võrdluseks, seos inglise keele oskusega on minimaalne, meestel mudelis 1 nähtav oluline efekt kaob, kui võtta arvesse ka teised isikutunnused, nagu haridus ja elukoht.

Seega, erinevalt sissetulekust on seos riigikeeleoskuse ning tööpuuduse vahel laias laastus sarnane teistes analüüsides saadud tulemustele (Rooth ja Saarela, 2007) ning ka varasematele Eesti analüüsidele (Lindemann ja Saar, 2009).

Mitte-eestlastest töötajad ei ole Eestis regionaalselt ega tööstusharude vahel ühtlaselt jaotunud. Seega võivad nõrgad üleriigilised seosed varjutada suuri piirkondlikke erinevusi. Selle hüpoteesi kontrollimiseks hindame mudelit eraldi kolmes regioonis: Harjumaal, Ida-Virumaal ning ülejäänud Eestis. Selline jaotus hõlmab nii piirkonna, kus venekeelne elanikkond on enamuses (Ida-Virumaa), piirkonna, kus etnilised venelased moodustavad ligikaudu poole elanikkonnast (Harjumaa), kui ka maakonnad, kus nad on vähemuses (ülejäänud Eesti). Samuti eristame seitse majandusharu ning kolm ametitaset. Tööstusharud grupeerime järgmi-

Mudel:	**1**		**2**		**3**	
Mehed, sõltuv muutuja tööpuudus						
eesti	-0.0422	***	-0.0431	***	-0.0465	***
	0.0111		0.0113		0.0120	
inglise	-0.0484	***	-0.0265		-0.0198	
	0.0161		0.0171		0.0176	
Naised, sõltuv muutuja tööpuudus						
eesti	-0.0583	***	-0.0546	***	-0.0434	***
	0.0108		0.0109		0.0115	
inglise	-0.0139		-0.0062		-0.0013	
	0.0167		0.0179		0.0181	
aeg	+		+		+	
isikutunnused			+		+	
regioon					+	

Märkused: standardhälbed on kaldkirjas.
Isikutunnused sisaldavad vanust, perekonnaseisu, laste olemasolu, sünnikohta (Eesti või muu), segaperekonna tunnust ning haridust. Regioon sisaldab elukoha piirkonda (Harjumaa, Ida-Virumaa, Kagu-Eesti, muu).
*** - tunnus on satistiliselt oluline tasemel 0.01.

Tabel 3. Mitte-eestlaste keeleoskuse seos tööpuudusega.

selt: primaar (põllundus, kalandus, mäendus – ISIC 3 kategooriad A, B, C), tööstus (D, E, F), kaubandus (G, H), finants (J, K), avalik (L), sotsiaal (M, N) ja muu (I, O, P, Q). Ametid jagame juhtivtöötajateks (ISCO koodid 1,2), keskmisteks (3,4,5,0, võrdlusgrupp) ning lihttöötajateks (6,7,8,9). Hindame siinkohal kahte keeleoskuse ja sissetuleku seose mudelit, ühte mitte-eestlastest meeste ja teist naiste jaoks. Lisaks tööstusharudele ja ametitele kasutame samu kontrollmuutujaid nagu mudelis 3 ja tabelis 2.

Eesti keele oskust puudutavad tulemused on toodud tabelis 4. Toodud koefitsiente tuleb tõlgendada kui eesti keelt hästi oskava ja mitte oskava mitte-eestlase palga erinevust protsentides keskmises ametis vastavas majandusharus. Nagu näha, on tulemused erialati ja regiooniti erinevad. Meeste puhul ilmnes positiivne seos keeleoskuse ja sissetuleku vahel finantssektoris

	Sõltuv muutuja: palga logaritm											
	Mehed						**Naised**					
	Harju		**Ida-Viru**		**Muu**		**Harju**		**Ida-Viru**		**Muu**	
primaar	0.348		-0.138		-0.137		0.383		-0.014		-0.279	*
	0.359		0.112		0.188		0,31		0.159		0.135	
kaubandus	0.045		-0.261	*	-0.102		0,05		0.078		-0.012	
	0.104		0.145		0.181		0.049		0.076		0.078	
finants	0.232	**	0.162		-0.460	**	0.385	***	-0.617	***	-0.139	
	0.114		0.157		0.233		0.077		0.115		0.178	
avalik	0.461	**	0.301	**	0.410		0.201	**	0.114		0.106	
	0.179		0.117		0.330		0.102		0.120		0.156	
sotsiaal	-0.134		0.446	**	-0.301		0.194	***	0.207	***	0.109	
	0.163		0.177		0.198		0.059		0.052		0.107	
muu	-0.092		0.064		-0.081		0.045		0.210	**	0.057	
	0.082		0.112		0.143		0.056		0.086		0.098	
tööstus	0.021		0.038		-0.245	*	0.106	**	0.012		0.140	
	0.080		0.084		0.139		0.053		0.056		0.092	
kõrge amet	0.144		-0.026		0.140		-0.030		0.032		-0.167	
	0.094		0.095		0.163		0.057		0.062		0.109	
madal amet	-0.003		-0.035		0.252	*	-0.135	***	-0.048		-0.006	
	0.075		0.082		0.134		0.051		0.067		0.086	
vaatlusi	2850		2604		1330		3483		2970		1589	

Märkused: standardhälbed on kaldkirjas.
Kontrollmuutujateks on aeg ning isikutunnused (vaata selgitusi tabelites 2 ja 3).
*** - tunnus on statistiliselt oluline tasemel 0.01, ** - 0.05, * - 0.1.

Tabel 4. Eesti keele oskuse seos sissetulekuga regioonide, tööstusharude ning ametite kaupa (kontrollrühmaks on eesti keele oskuseta keskmise ametiga mitte-eestlased).

Harjumaal, avalikus halduses kahes piirkonnas ning sotsiaalvaldkonnas ainult Ida-Virumaal. Naiste puhul ilmneb eelnimetatud positiivne seos samades valdkondades, mis meestel ning lisaks veel tööstuses ja muudes majandusharudes. Tundub, et need valdkonnad, kus meeste eesti keele oskusel on positiivne efekt, on kõige olulisema positiivse seosega ka naiste jaoks. Avalikus halduses ning sotsiaalsektoris on valdavalt riigisektori töökohad, kus kehtivad riigikeele valdamise nõuded. Mitte-eestlastest meestest töötab finants- ja avalikus sektoris vaid väike osa, sotsiaalvaldkonnas töötab aga umbes veerand vähemusrahvustest naistest. Üldiselt erinevad tulemused piirkonniti palju, väljaspool Harjumaad on positiivseid efekte vähe ning hinnangud üsna ebatäpsed. Tugevad negatiivsed efektid (näiteks finantssektoris väljaspool Harjumaad) võivad olla seotud asjaoluga, et andekamad ja hea eesti keele oskusega finantssektori töötajad on neist piirkondadest Tallinna liikunud.

Segregatsioon: eesti keele kasutamine töö juures

Eelnevast selgus, et mitte-eestlastest naistel on eesti keele oskuse seos sissetulekuga märgatavalt suurem kui meestel. Nüüd püüame vahet teha kahe võimaliku seletuse vahel: esiteks on võimalik, et mitte-eestlastest mehed töötavad valdavalt venekeelses kollektiivis, naised aga paljuski segakollektiivis (rahvuslik segregatsioon töökohal on naistel väiksem). Teiseks võivad vene mehed töötada niisugustes ametites, kus pole vaja (eesti keeles) suhelda, naised aga töötavad suhtlemist nõudvatel töökohtadel, mis tähendab, et erinevused sissetuleku ja keele seoses on põhiliselt tingitud töökohtadevahelisest soolisest segregatsioonist. Selleks kasutame 2008. aasta integratsiooni monitooringu andmeid. Integratsiooni monitooring on küsitlus, mis on orienteeritud Eesti erinevate rahvusgruppide etniliste suhete analüüsile. 2008. aasta küsitluse tegi uuringukeskus SaarPoll. Valim hõlmas 1500 inimest, neist umbes 500 pidasid ennast mitte-eestlasteks. Samade andmete alusel on Prits (2010) leidnud, et nii eesti- kui venekeelsed töötajad saavad töö juures suuremalt jaolt hakkama oma emakeelega. Soolisi erinevusi tolles töös aga ei uuritud.

Küsitlus sisaldab kaht käesoleva uurimuse seisukohast väga huvitavat küsimust. Need on "Millises keeles suhtlevad Teie töökohas töötajad omavahel?" ja "Milliseid keeli Teil tööl vaja läheb?". Esimene neist küsimustest võimaldab analüüsida, kas vene keelt rääkivad mehed töötavad naistega võrreldes tõenäolisemalt venekeelses kollektiivis, teine aga näitab, kas naised peavad töö juures rohkem eesti keeles suhtlema (kas töökaaslaste või klientidega). Tabelis 5 on näha vastajate osakaal, kes kasutavad kolleegidega suhtlemisel peamiselt eesti keelt ja kellel on töö juures eesti keelt vaja. Nagu näha, kasutavad naised eesti keelt mõneti rohkem kui mehed, eriti kolleegidega suheldes.

	Eesti keele vajadus töökohal	**Eesti keel suhtlemiskeelena töökollektiivis**	**Vaatluste arv**
mehed	53.0	15.0	120
naised	61.9	22.2	108

Märkus: protsent vastajatest, kellel on töökohal eesti keelt vaja (1. veerg) ja kes suhtleb töökohal peamiselt eesti keeles (2. veerg).

Tabel 5. Eesti keel töökohal: vajadus osata eesti keelt ning eesti keel peamise suhtlemiskeelena.

Järgnevalt hindame regressioonimudeli abil tõenäosust, et töökohal on vaja osata eesti keelt ja et töökohal suheldakse kolleegidega peamiselt eesti keeles. Seejuures võtame arvesse ka teised tegurid, nagu haridustaseme ning töökoha geograafilise asukoha. Tulemused on näha tabelis 6.

Tabelist nähtub, et mitte-eestlastest naised kasutavad eesti keelt töökohal rohkem kui mehed. Samade isikutunnuste juures on 26% rohkematel naistel vaja töö juures eesti keelt kasutada, ka kolleegidega suhtlemisel on vahe 16% naiste kasuks (see hinnang ei ole küll eriti täpne). Me näeme veel, et eesti keele kasutamine on olulisem kõrgharidusega töötajatele, kuid Harjumaal ja eriti Ida-Virumaal kasutatakse eesti keelt palju vähem kui mujal. Kokkuvõttes paistab, et mehed on seotud nii teistsuguste töödega (neil on eesti keelt vähem vaja) kui ka teistsuguste kollektiividega (kolleegidega suheldakse eesti keeles vähem). Olulisem tundub olevat neist esimene – sooline segregatsioon, rahvusliku segregatsiooni roll on nõrgem.

Arutelu

Eelnev analüüs näitas, et mitte-eestlastest töötajate eesti keele oskuse seos sissetulekuga on väike. Keeleoskusel on sissetulekule positiivne mõju majandusharudes, kus kehtivad riigikeeleoskuse nõuded, lisaks ka finantssektoris Harjumaal. Meestega võrreldes on efekt naistel märgatavalt suurem. Miks on seos palju nõrgem, kui mujal maailmas tehtud taolistes uurimustes tavaliselt on leitud ja miks on efekt meeste jaoks peaaegu olematu? Toome välja kaks võimalikku seletust. Esiteks, segregatsioon – töökohad on suuresti jagunenud nii naiste ja meeste töökohtadeks kui ka eesti keelt emakeelena rääkivate inimeste ja vene keelt emakeelena rääkivate inimeste töökohtadeks, kus vajadus osata teist keelt on väike. Teiseks, eesti ja vene rahvusest elanikkonnal võib olla küllalt erinev arusaam sellest, mida tähendab oskus eesti keelt rääkida ja kirjutada – eesti keele oskus, mis on mitte-eestlaste meelest hea, võib olla eesti keelt emakeelena rääkijate hinnangul vilets.

Eesti keele oskuse ja sissetuleku vahelise seose seletamiseks on kolm võimalust. Esiteks, kuna keeleoskus võimaldab paremini töötada, peaks eksisteerima põhjuslik positiivne seos keeleoskuse ning sissetuleku vahel. Teiseks on võimalik ka tagurpidi põhjuslik seos, st. kõrgem sissetulek võimaldab inimestel eesti keele paremini selgeks saada. Kolmandaks võib olla olu-

	Eesti keele vajadus töökohal			**Eesti keel suhtlemiskeelena töökollektiivis**		
naine	0.262	**	0.117	0.162	*	0.094
algharidus	-0.001		0.079	0.108	*	0.064
kõrgharidus	0.201	**	0.082	0.132	**	0.067
Harjumaa	-0.276	***	0.083	-0.462	***	0.067
Ida-Virumaa	-0.527	***	0.091	-0.473	***	0.073
R^2	0.260			0.283		
vaatlusi	228			228		

Märkused: standardhälbed on kaldkirjas.
Mudelis olid kontrollmuutujateks perekonnaseis, eriala, sektor (avalik/era) ja vanus, ükski nendest ei osutunud statistiliselt oluliseks.
*** - tunnus on statistiliselt oluline tasemel 0.01, ** - 0.05, * - 0.1.
Arvväärtused näitavad eesti keele vajajate osakaalu suurenemist või vähenemist antud isikutunnuse korral teiste tunnuste samaks jäädes.

Tabel 6. Regressioonimudeli hinnangud eesti keeles suhtlemisele ja vajadusele osata eesti keelt töö juures.

line roll selektsioonil, asjaolul, et andekamad ja haritumad inimesed oskavad paremini eesti keelt ja teenivad samal ajal ka kõrgemat palka. Seega peaks vaadeldav seos (eelnev analüüs ei võimalda neil kolmel mehhanismil vahet teha) näitama kõigi mehhanismide summat.

Asjaolu, et meeste puhul positiivset mõju ei ole, osutab sellele, et eesti keele oskusest võib mitte-eestlastest meestöötajatele olla vähe abi. Töötatakse peamiselt venekeelses kollektiivis ning klientidega suheldakse vähe. Nõrk seos osutab ka, et eesti keele õppimise ja sissetuleku seosed ei ole Eestis tugevad. Ka majanduslikud stiimulid keeleõppeks on nõrgad, finantssektor, avalik haldus ning sotsiaalvaldkonnad hõivavad vaid väikese osa vene meestest.

Naiste puhul on olukord märgatavalt erinev. Naised töötavad rohkem niisugustes ametites (nagu sekretärid või müüjad), kus suhtlemine on oluline. See tähendab ka eesti keele oskuse suuremat produktiivset rolli. Lisaks on küllalt suur osa naistest tööl sotsiaalvaldkonnas, kus kehtivad kohustuslikud riigikeeleoskuse nõuded. Naiste töökollektiivid on ka mõnevõrra vähem rahvuslikult segregeerunud.

Ülalpool näitasime ka, et tööpuuduse ennustamisel on keeleoskusel nii meeste kui ka naiste jaoks ühesugune ja oluline mõju. Keeleoskuse tugev seos tööpuudusega ning nõrk seos palgaga viitavad sellele, et keeleoskus aitab teatud tüüpi inimestel vältida tööpuudust. Nende hulgas domineerivad madalapalgalised töötajad. Vastupidiselt on inglise keele oskuse tähtsus suurem palgaskaala ülemises otsas, kus töötuks jääjate osa on väike (Toomet 2011), ametites, kus on madalamad palgad, inglise keelt eriti ei vajata, madalapalgalised jäävad aga sagedamini töötuks. Asjaolu, et inglise keele oskuse ja palga vahel on meestel märksa tugevam seos kui naistel, võib olla seotud meeste üleesindatusega juhtivatel töökohtadel ning inglise keele oskuse defitsiidiga – venekeelse elanikkonna inglise keele oskus on märgatavalt nõrgem kui eesti keele oskus (vaata tabel 1).

Miks ei suuda isegi eesti keelt rääkivad mehed hästi tasustatud töökohtadele jõuda? Üheks võimalikuks seletuseks on erinev arusaam sellest, mida tähendab hea keeleoskus – keelt emakeelena rääkijad võivad seda mõista hoopis teisiti kui võõrkeelena rääkijad. Varasemad uurimistulemused näitavad, et ka asukohariigi keelt hästi oskavate sisserändajate hulgas on nende sissetulekud, kes seda keelt emakeelena räägivad, märgatavalt suuremad (nt. soomerootslased Rootsis, Rooth ja Saarela, 2007). Võrdluseks, kuna inglise keel on mõlemale etnilisele grupile võõrkeel, võib kõigil olla sarnane arusaam sellest, milline keeleoskus on hea.

Puududa võib ka sotsiaalne võrgustik, mis aitaks realiseerida keeleoskuse eeliseid. Kui isiklikud suhted on olulisemad just paremate töökohtadele saamisel, aitaks see osaliselt seletada venekeelse elanikkonna madalamat sissetulekut ja vähest esindatust juhtivatel ametikohtadel. Kas sotsiaalsed võrgustikud võiksid seletada meeste ja naiste eesti keele oskuse erinevat seost sissetulekuga? See on võimalik, kui nii mehed kui ka naised leiavad kõrgepalgalise töö sotsiaalsete võrgustike abil. Kuna ettevõtete juhtkondades domineerivad mehed, siis on nii naised kui ka vähemusgrupid häid töökohti vahendavatest võrgustikest ühtviisi ära lõigatud. Seega on vene ja eesti naised meestega võrreldes sarnases positsioonis ja erinevalt tutvustest mängivad tööalased oskused, sealhulgas keeleoskus, suuremat rolli. Analoogiline võiks olla seletus eesti keele oskuse positiivsele rollile meeste sissetulekuskaala alumises otsas. Kuna madalapalgalised töökohad on juhtkonnast pigem sotsiaalselt kaugel, võivad ka seal mängida olulisemat rolli tegelikud oskused. Teine võimalik seletus on asjaolu, et eestlased ja mitte-eestlased ei taha koos töötada. On hästi teada, et vähemuste esindajatel on raskem pääseda ligi nii töö- kui ka korteriturule (vaata näiteks Bertrand ja Mullainathan, 2004; Bosch, Carnero, ja Farré, 2010) ja tundub tõenäoline, et olukord võiks olla sarnane ka Eestis. Samas peaks etni-

liste eesti ja vene meeste märgatav sissetulekuerinevus (Leping ja Toomet, 2008) motiveerima vene mehi Eesti ettevõtetes töötama. Naiste ja madalapalgaliste meeste puhul tuleneks palga ja keeleoskuse positiivne seos jällegi suuremast sotsiaalsest distantsist – otsustajatele (enamasti eesti meestele) läheb vähem korda madalapalgaliste töötajate etniline taust (kuna nad puutuvad nendega vähe kokku), samas kui naiste töölevõtmisel mängivad meestevahelised võrgustikud väikest rolli.

Kokkuvõte

Käesolevas töös analüüsiti eesti keele oskuse seost mitte-eestlaste tööpuuduse ja palgaga Eestis. Töö tugineb Eesti tööjõu-uuringu andmetele aastatest 2000–2010, mis sisaldavad vastaja enda hinnangut oma eesti ja inglise keele oskusele, palka põhitöökohal ning rahvust. Kasutati ka 2008. aasta integratsiooni monitooringu 2008 andmeid, mis annavad informatsiooni eesti keele kasutamise kohta töökohal.

Tulemused näitavad, et mitte-eestlastest meestel ei ole eesti keele oskus seotud kõrgema sissetulekuga, kuid naistel kaasneb korraliku eesti keele oskusega umbes 9% kõrgem palk. Mõlema soo jaoks kaasneb eesti keele oskusega 4–5 protsendipunkti võrra madalam tööpuudus. Võrdluseks, inglise keele oskuse ja sissetuleku vaheline seos on mitte-eestlastest meestel väga tugev, naistel mõnevõrra tugevam kui eesti keele oskuse ja sissetuleku vaheline seos. Tööpuuduse juures ei mängi inglise keele oskus aga mingit rolli.

Tulemused näitavad vene naiste suuremat esindatust suhtlemisega seotud ametites (nagu müüjad ja sekretärid), kus keeleoskust on rohkem vaja, ning avaliku sektori töökohtadel, kus kehtivad riiklikult kehtestatud keeleoskuse nõuded. Meeste töökohtade suur segregatsioon viitab sotsiaalsete võrgustike olulisele rollile töö saamisel ning etniliste gruppide puudulikule oskusele koos olla ja koos tegutseda.

Edaspidi võiks põhjalikumalt uurida eesti- ja venekeelse elanikonna sotsiaalseid suhteid. Oleks huvitav teada, kuivõrd annab eesti keele oskus ligipääsu eestikeelse elanikkonna võrgustikele, millises olukorras sõprussuhted tekivad ja milline on maailmavaateliste erinevuste roll suhete (mitte)tekkimisel. Lisaks oleks vaja täpsemat, näiteks keeletestidepõhist informatsiooni keeleoskuse kohta. Senine analüüs vihjab, et korralik eesti keele oskus ei ole võrdsetel alustel töötamiseks piisav.

Märkused

1 Tööpuuduse all mõistame siin individuaalset seisundit tööturul (töötu või hõivatud), mitte makromajanduslikus statistikas levinud töötuse määra.

2 Suur hulk tabelis toodud tunnuseid (need, millel puudub selgitus) on dihhotoomsed, st. nende väärtus on 0 tunnuse puudumisel ja 1 tunnuse olemasolul. Dihhotoomsete muutujate keskväärtus näitab tunnuse esinemissagedust.

3 Erinevalt tabelist 1 tuleb hinnangut tõlgendada eesti keelt vabalt oskavate (sh. kirjutamine) inimeste ning eesti keelt mitteoskavate(ei saa aru) inimeste sissetuleku erinevusena.

Kirjandus

Albouy, D. (2008).The wage gap between Francophones and Anglophones: a Canadian perspective 1970–2000. *Canadian Journal of Economics*, 41, (4), 1211–1238.

Berman, E.; Lang, K.; Siniver, E. (2003). Language-skill complementarity: returns to immigrant language acquisition. *Labour Economics,* 10, 265–290.

Bertrand, M.; Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review,* 94, (4), 991–1013.

Bleakley, H.; Chin, A. (2004). Language skills and earnings: evidence from childhood immigrants. *Review of Economics and Statistics,* 86, (2), 481–496.

Bosch, M., Carnero, M. A.; Farré, L. (2010). Information and discrimination in the rental housing market: evidence from a field experiment. *Regional Science and Urban Economics,* 40, (1), 11–19.

Chiswick, B. R.; Le, A. T.; Miller, P. W. (2008). How immigrants fare across the earnings distribution in Australia and the United States. *Industrial and Labor Relations Review,* 61, (3), 334–373.

Chiswick, B. R.; Miller, P. W. (1995). The endogeneity between language and earnings: international analyses. *Journal of Labour Economics,* 13, (2), 246–288.

Chiswick, B. R.; Miller, P. W. (2002). Immigrant earnings: language skills, linguistic concentrations and the business cycle. *Journal of Population Economics,* 15, 31–57.

Chiswick, B. R.; Miller, P. W. (2010). Occupational language requirements and the value of English in the US labor market. *Journal of Population Economics,* 23, (1), 353–372.

Chiswick, B. R.; Patrinos, H. A.; Hurst, M. E. (2000). Indigenous language skills and the labor market in a developing economy: Bolivia. *Economic Development and Cultural Change,* 48, (2), 349–367.

Drinkwater, S. J.; O'Leary, N. C. (1997). Unemployment in Wales: does language matter? *Regional Studies,* 31, (6), 583–591.

Grin, F. (2001). English as economic value: facts and fallacies. *World Englishes,* 20, (1), 65–78.

Grin, F.; Sfreddo, C. (1998). Language-based earinigs differentials on the Swiss labour makret: is Italian a liability? *International Journal of Manpower,* 19, (7), 520–532.

Henley, A.; Jones, R. E. (2005). Earnings and linguistic proficiency in a bilingual economy. *The Manchester School,* 73, (3), 300–320.

Leping, K.-O.; Toomet, O. (2008). Emerging ethnic wage gap: Estonia during political and economic transition. *Journal of Comparative Economics,* 36, (4), 599–619.

Leslie, D.; Lindley, J. (2001). The impact of language ability on employment and earnings of Britain's ethnic communities. *Economica,* 68, (272), 587–606.

Lindemann, K.; Saar, E. (2009). Mitte-eestlased Eesti tööturul. *Rmt-s* Lauristin, M. (toim.), *Inimarengu aruanne 2008.* Eesti Koostöö Kogu, Tallinn, 95–99.

Prits, K. (2010). Eesti- ja venekeelse töökeskkonna roll lõimumisprotsessis. Magistritöö. Tartu Ülikool, Tartu.

Rendon, S. (2007). The Catalan premium: language and employment in Catalonia. *Journal of Population Economics,* 20, (3), 669–686.

Rooth, D.-O.; Saarela, J. (2007). Native language and immigrant labour market outcomes: an alternative approach to measuring the returns for language skills. *International Migration & Integration,* 8, 207–221.

Saarela, J.; Finnäs, F. (2003). Unemployment and native language: the Finnish case. *Journal of Socio-Economics,* 32, (1), 59–80.

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

Soolised erinevused sõjajärgse ja võitjate põlvkonna tööväärtustes

Andu Rämmer

Sissejuhatus

Naised on juba aastakümneid moodustanud olulise osa tööjõust nii Lääne-Euroopas kui ka endistes Ida-Euroopa sotsialismimaades. Selle tagajärjel on vähenenud naiste sõltuvus meestest ja suurenenud nende majanduslik iseseisvus. Ometi osundavad statistilised palganäitajad järjekindlalt süstemaatilistele soolistele erinevustele töö tasustamises. Naiste madalamaid sissetulekuid on seostatud nende suurema leplikkusega. On ilmne, et tööorientatsioonid haaravad endasse eriilmelisi suundumusi. Headeks indikaatoriteks naiste eelistuste seostest muutuvate töötingimustega on soolised erinevused väärtushinnangutes.

Enamik empiirilistest väärtusuuringutest käsitleb inimeste suhtumist töösse. Pole üllatav, et sellele suurt tähelepanu pööratakse, sest töö tähtsust mitte ainult sissetulekute esmase allika, vaid ka sotsiaalse staatuse, tarbimisharjumuste, tervise ja perekonnaelu kujundajana pole võimalik alahinnata.

Kuigi väärtusi on sõltuvalt erinevustest uuringumetodoloogias defineeritud mõnevõrra erinevalt, valitseb uurijate seas konsensus nende kontseptsiooni põhiseisukohtades, mille kohaselt loetakse väärtusteks suhteliselt püsivaid tunnetega seonduvaid arusaamu ja uskumusi, mis osundavad peamistele elu eesmärkidele ning nende eesmärkide saavutamiseks õigeks peetavatele viisidele (Smith ja Schwartz 1997).

Töö erinevate aspektide väärtustamisele on alates Rosenbergi noorte elukutsevaliku uuringust (1957) palju tähelepanu pööratud. Töövalikukriteeriumid on olnud tähtsal kohal ka alates 1980. aastate algusest korraldatavas rahvusvahelises võrdlevas Euroopa väärtusuuringus, erinevate maade elanike hinnangute alusel on võrreldud nende ühiskondade töössesuhtumist (nt. Ester, Braun ja Vinken 2006; Rämmer 2008b; Rämmer 2011).

Pärast Rosenbergi uurimust tehtud töö sotsiaalpsühholoogilisi aspekte käsitlevaid uuringuid põhjalikult analüüsinud Mortimer ja Lorence (1995) märgivad, et paljudes empiirilistes uurimustes on tööväärtusi grupeeritud erisuguste motiveerivate väljundite põhjal ehk töö eest oodatavate hüvede kaudu. Nad kirjeldavad Rosenbergi kasutusele võetud tööorientatsioonide kolmeosalist struktuuri erinevate modaalsuste kaudu. Neist esimesena võib välja tuua tööprotsessist tulenevad loomuomased hüved, mida saab iseloomustada tööülesannete sooritamisega kaasnevate eneseteostusvõimaluste kaudu, mis võivad väljendada näiteks avatust muutustele, autonoomsusetaotlust, huvisid, arengut, loomingulisust. Sellise modaalsusega tööväärtusi nimetatakse eneseväljenduslikeks ehk ekspressiivseteks. Teise sama olulise modaalsusena märgitakse töö kaudu vahendatult saavutatavaid hüvesid, nagu turvatunne ja sissetulekud, karjäärivõimalused ja prestiiž. Taolisi, olemuselt materiaalseid väärtusi nimetatakse instrumentaalseteks ehk vahendväärtusteks. Kolmanda modaalsusena käsitletakse

suhetega seonduvaid hüvesid, mis peegeldavad orienteeritust suhetele kaastöötajatega, soovi toetada ühiskonda või aidata teisi inimesi. Sarnane tööväärtustestruktuur on ilmnenud ka Eestis korraldatud tööväärtuste uuringutes (Titma ja Helemäe 1996; Titma 1979). Ka Roe ja Ester (1999) Tilburgi Ülikooli Tööjõu Uurimise Instituudist lähtuvad oma ülevaates tööväärtuste kolmeosalisest struktuurist. Nad viitavad sellele, et tööväärtused ei suuna inimesi mitte ainult töösituatsioonides, vaid neil on keskne roll ka elukutsevalikul ja töörahulolus. Tööväärtuste all võib mõista nii töö eest saadavatele hüvedele omistatud olulisust kui ka mitmesuguseid sotsiaalselt ihaldatud töökäitumise viise. Üldistavalt võib öelda, et tööväärtused on olulisteks töösse suhtumise indikaatoriteks.

Erinevad väärtuste uurijad on üksmeelel selles, et tulenevalt töö iseloomu universaalsusest on tööstusriikide töölistel sarnased tööväärtused (Mortimer ja Lorence 1995). Töö iseloomu kujundavad nii ühiskonna ülesehitus kui ka ettevõtetes rakendatavad erisugused juhtimisstiilid ja organisatsioonikultuuri erinevused. Leitakse, et kuigi eri maade tööväärtused võivad erineda, on nende olemus ja neid kujundavad faktorid võrreldavad.

Zanders (1994) täheldas viitteistkümmend lääneriiki haaranud tööväärtuste uuringus meeste ja naiste väärtushinnangute sarnasust ning sooliste erinevuste taandumist 1980. aastatel. Elizur (1994) leidis, et kuigi meeste ja naiste tööväärtused on sarnase struktuuriga, võib nende väärtushinnangute tähtsus sooliselt varieeruda. Kuigi naised hindasid sotsiaalseid väärtusi meestest kõrgemalt, ei ilmnenud instrumentaalsete ja eneseväljenduslike väärtuste tähtsustamises analoogseid soolisi eelistusi. Näiteks mehed väärtustasid töötasu naistest veidi kõrgemalt, kuid mitmeid eneseväljenduslikke väärtusi tähtsustasid ühtedes maades mehed ning teistes naised vastassugupoole esindajatest kõrgemalt.

Tööväärtuste uuringud Eestis

Kuigi esimene töössesuhtumise uuring tehti Eestis juba 1922. aastal (Kuks 1934), algas süstemaatiline tööväärtuste uurimine 1960. aastate keskpaigas, mil sai alguse tööväärtuseelistusi uuriv Eesti longituuduuring (vt. ka Titma 2001). Eestis 1960. aastate keskel alguse saanud noorte tööväärtuste empiirilistest uuringutest põhjaliku ülevaate teinud Saarniit (2000) toob esile, et 1960. ja 1970. aastate noori iseloomustas nende tööväärtuste hierarhia suhteline püsivus. Tollaste erinevuste ulatus pole kaugeltki võrreldav alates 1980. aastate algusest ilmnenud nihetega. Selle ajani domineerisid noorte kutseväärtuste hierarhias üldkultuurilise ja kutsealase enesearendamise ning eneseväljendusega seotud väärtused. Saarniit väidab, et alates 1980. aastate algusest kaasnes iga noortepõlvkonna sotsialiseerumisega nende väärtusteadvuse mõõdukas pragmatiseerumine. Need uuringud näitasid, et reeglina suurenes orienteeritus näiteks ainelistele ja positsiooniga seotud väärtustele ning mõnevõrra vähenes altruistlik suundumus. 1983. aasta koolilõpetajate küsitlusest välja kasvanud longituuduuringus (vt. ka Titma 2002) väärtushierarhiate nihkeid uurinud Saarniit märgib, et põlvkonnasisesed muutused on põlvkondadevahelistest tunduvalt aeglasemad.

Ilmnes, et 1990. aastate noored hindasid varasemast märksa madalamalt eneseväljenduslikke ja altruistlikke väärtusi. Samal ajal on nende jaoks olulisemad sotsiaalse positsiooniga seotud väärtused (prestiiž, karjäär) ning ainelise heaoluga seonduv (materiaalne kindlustatus). Taolisi väärtustehierarhias toimunud muutusi nimetab Saarniit väärtusteadvuse individualistlikuks pragmatiseerumiseks. Ta toob välja kaks individualistlikkuse aspekti. Esiteks on vähenenud nooremate põlvkondade orienteeritus ühiskondlikule altruismile. Teiseks on samal ajal suurenenud isikliku ainelise heaolu ja karjääriga seonduvate väärtuste tähtsus. Pragmatiseerumine viitab Saarniidu käsitluses aineliste ja

üldkultuuriliste väärtuste tasakaalu muutustele viimaste kahjuks. Soolistele erinevustele väärtushinnangutes Saarniit tähelepanu ei pööranud.

Erinevaid töössesuhtumist kujundavaid tegureid on uurinud Helemäe, Saar ja Vöörmann (2000). Hilisemad väärtuste kujunemist käsitlenud analüüsid (Rämmer ja Titma 2002) näitavad, et olulisemateks väärtusi kujundavateks teguriteks on sugu ja haridus.

Ka 1980. aastate alguses ja 1990. aastate lõpus tehtud koolilõpetajate tööväärtuste võrdluses ilmnesid olulised soolised nihked just varem stabiilsena püsinud eneseväljenduslikes väärtustes (Rämmer 2005). Kui nõukogude ajal ei ilmnenud hinnangutes enesetäiendamisele ja oma võimete kasutamisele olulisi soolisi erinevusi, siis sotsiaalsete muutuste järgses Eestis väärtustasid neiud töö eneseväljenduslikke aspekte noormeestest oluliselt rohkem. Taolistes muutustes võib ühelt poolt näha naiste kiiremat reaktsiooni muutunud oludele, kuid teisalt ka püüdu suurendada kindlustunnet riskiühiskonna väljakutsete vastu, sest enesetäiendamine võimaldab muutuvas keskkonnas paremini kohaneda (Rämmer 2006). Samas jäi õhku küsimus, kas eelnimetatud muutus on üleminekuaja fenomen või uutes oludes kujunenud püsivam suundumus. Ka möödunud kümnendi teisel poolel korraldatud koolilõpetajate uuringust selgus, et neiud tähtsustavad eneseväljenduslikke väärtusi noormeestest rohkem. (Rämmer 2009). Kuid samal kümnendil Euroopa sotsiaaluuringu andmete põhjal tehtud kümne maa täiskasvanud elanike tööväärtuste võrdlev analüüs (Rämmer 2008b) süstemaatilisi soolisi erinevusi kogu ühiskonna eneseväljenduslikes väärtustes ei leidnud.

Saarniidu tööde kõrval on eestlaste kalduvus hinnata kõrgelt materiaalseid väärtusi leidnud kinnitust ka rahvusvahelistes uuringutes (Inglehart 2006). Inglehart väidab, et väärtused kujunevad välja noores eas sotsialiseerumise käigus ühiskondlike tingimuste mõjul. Igal nüüdisaegses modernses ühiskonnas sotsialiseerunud põlvkonnal on oma kujunemisaastate kogemusi ja üleelamisi haarav ning väärtuseelistusi kujundav unikaalne kollektiivne mälu. Materiaalsete väärtuste suurt tähtsust 1990. aastatel kommunistliku ülemvõimu alt vabanenud Ida-Euroopas põhjendab Ingelhart ühiskonna institutsioonide kokkuvarisemisest tingitud postkommunistliku šokiga.

Uurimisküsimused

Alates 1960. aastate keskpaigast Eestis süstemaatiliselt mõõdetud tööväärtusi on analüüsitud mitmetes töödes. Kajastatud on väärtuste struktuuri (Saarniit 1997) ja hierarhiaid (Saarniit 2000) ning uuritud ka väärtusi kujundavaid tegureid (Titma ja Rämmer 2001; Rämmer ja Titma 2002). Kuigi need tööd on rõhutanud sotsiaalsete tingimuste mõju väärtuste kujunemisele, pole soolisi erinevusi eestlaste tööväärtustes põhjalikult uuritud.

Kui eeldada analoogselt lääneriikides tehtud uuringutega, et väärtused on kujunenud välja juba teismeeas ning edaspidi toimub vaid nende kohandumine teisenevate keskkonnatingimustega, siis võiks muutuvate ühiskondlike olude mõju inimeste käekäigule olla kõige parem uurida eluteede uuringute alusel. Veelgi enam, kuna aja käsitlus longituuduuringutes võimaldab jälgida samades inimestes aset leidvaid ealisi muutusi (Menard 2002), siis annavad 1960. ja 1980. aastatel keskhariduse omandajate eluteede uuringud võimaluse jälgida võrreldavas vanuses inimeste väärtuste dünaamikat erinevates ühiskondlikes tingimustes. Samade inimeste väärtushinnangute uurimine võimaldab ühelt poolt eristada ühiskondlike muutuste mõju domineerivatest ealistest eelistustest. Teisalt ei võimalda aastakümnete jooksul tehtud eluteede uuringud mitte ainult kõrvutada nõukogudeaegseid ja hilisemaid väärtushinnanguid, vaid aitavad heita pilku ka kiirete sotsiaalsete muutuste ajajärgul toimunud muutustele eelistustes.

Mortimer ja Lorence (1995, 508–510) märgivad, et mitmete uurimuste kohaselt hindavad naised töö sisukust sama kõrgelt kui mehed. 1980. aastate teise poole tööstustööliste uuringud näitasid, et naised võivad teatud juhtudel väärtustada tööga kaasnevat eneseteostust meestest isegi kõrgemalt. Mitmed märgid näitavad, et eriti kõrgema palga pärast meeste aladeks peetavates ametites töötavad naised on hakanud üha sarnasemalt meestega hindama tööprotsessiga kaasnevaid tööst tulenevaid loomuomaseid hüvesid. Vaatamata laialt levinud soostereotüüpsele arvamusele, mille kohaselt naised peavad perekonda tööst tähtsamaks, on leitud tööl käivate naiste töörolle uurides, et nad väärtustavad töötamist meestega võrdväärselt. Ilmnes, et naised peavad töötamist oma minaidentiteedi seisukohalt meestest isegi tähtsamaks. Sõltuvalt töö iseloomust võivad naised tööasjade pärast meestest rohkem muretseda ja teha tööl meestest suuremaid pingutusi. Teistes uurimustes leiti, et naised on oma eelistuste väljendamisel meestest ekspressiivsemad.

Rämmeri (2005) 1980. alguse ja 1990. aastate teise poole koolilõpetajate tööväärtuste võrdlusest ilmnes, et kui majanduslikult stagneeruvate 1980. aastate alguses polnud soolisi erinevusi pideva enesetäiendamise ja oma võimete kasutamise tähtsustamises, siis nõukogudejärgsel ajal hindasid neiud neid noormeestest kõrgemalt. Võib eeldada, et nõukogudejärgsel ajal hindavad ka täiskasvanud naised meestest kõrgemalt nii pidevat enesetäiendamist kui ka erialaste teadmiste ja oskuste pidevat täiendamist ning oma võimete kasutamist.

Rämmeri ja Titma (2002) tööväärtusi kujundavate tegurite analüüsist ilmnes, et nii 1966. aasta kui ka 1983. aasta koolilõpetajate eneseteostuse orientatsioonides on kesksel kohal loovus ja originaalsus ning oluliseks eneseteostust prognoosivaks teguriks on haridus ehk teisisõnu hindavad kõrgharidusega inimesed loovust ja originaalsust madalama haridustasemega inimestest olulisemaks. Sugu ei osutunud kummagi põlvkonna puhul oluliseks prediktoriks. Samas võiks eeldada, et kuna traditsiooniliselt on mehed olnud rohkem tööle ja naised kodule pühendunud, siis võiks ka loomingulisus olla varasemates uuringutes meeste poolt mõnevõrra kõrgemalt väärtustatud, hilisemates uuringutes võiks see aga olla naiste jaoks olulisemaks muutunud. Eeldame, et 1960. ja 1970. aastatel, mil tööväärtushierarhiad püsisid suhteliselt stabiilsetena (vt. Saarniit 2000), hindasid mehed loovust ja originaalsust naistest veidi kõrgemalt, kuid alates 1980. aastatest, mil sai alguse väärtusteadvuse pragmatiseerumine, võiks ka loomingulisuse väärtustamine naiste seas muutuda varasemast märksa olulisemaks.

Nüüdisaegse töömaailma uuringutes on üha sagedamini mainitud võõrandumist ehk seisundit, kus töötaja ei suuda enam oma tööpanust lõpp-produktis eristada. Võiks arvata, et oma töö resultaatide nägemine ja meeldiva alaga tegelemise võimalus on tähtsamad kõrgema kvalifikatsiooniga töötajatele. Tulenevalt tehnoloogilise keerukuse suurenemisest kõrgemat haridust nõudvatel töökohtadel võiks eeldada ka nende hinnangute olulisuse tõusu kõrgema kvalifikatsiooniga töötajate seas. Kuna tehnoloogiliste arengutega puutuvad võrdselt kokku nii mehed kui ka naised, siis eeldame, et olulisi soolisi erinevusi hinnangutes oma töö resultaatide nägemisele ja meeldiva alaga tegelemise võimalustele ei ilmne.

Traditsioonilised soorollid eeldavad, et mehed on töö juures orienteeritud rohkem rahateenimisele ja naised peaksid eeldatavasti keskenduma rohkem selle erinevatele rahulolu pakkuvatele aspektidele. Kuid Mortimer ja Lorence (1995) märgivad, et üha sagedamini on tavapärastes meeste ametites töötavad naised hakanud sarnaselt meestega hindama kõrgemalt töö eest saadavaid tööväliseid hüvesid. Kuigi Mortimeri ja Lorence'i hinnangul ei erine naiste reaktsioon töötingimustele meeste omast, töötavad naised samas sageli vähemtasustatud

ametites ning nende karjäärivõimalused on tihti piiratud (Wallace ja Pichler 2007).

Erinevatel aegadel Eestis tehtud analüüsid annavad traditsiooniliste soorollide püsimise kohta tööväärtustes erinevaid tulemusi. Toetudes Euroopa väärtusuuringu andmetele, märgib Rämmer (2011), et Eestis hindasid mehed töö valikul selle eest saadavat head töötasu naistest olulisemaks vaid nõukogude aja lõpul 1990. aastate alguses, hiljem statistiliselt olulisi soolisi erinevusi ei täheldatud. Samas viitab Rämmer (2008b) 2004. aasta Euroopa sotsiaaluuringule, kus mehed hindasid kõrget sissetulekut rohkem kui naised ning pidasid seda olulisemaks valikukriteeriumiks. Võiks eeldada, et aja jooksul on Eestis sugupoolte erinev suhtumine töö tasustamisse küll taandunud, kuid ei ole lõplikult kadunud.

Erinevatel elukutsetel on erinev prestiiž. Näiteks on Eesti noored läbi aegade hinnanud kõrgeimalt keerukamat ettevalmistust nõudvaid elukutseid, nagu teadlase ja arsti ametit (Rämmer 2009). Võib eeldada, et lähtuvalt tavapärastest soorollidest kalduvad mehed hindama staatust kõrgemalt kui naised. Eeldame, et mehed väärtustavad rohkem nii hea tööga kaasnevat tuttavate ja sõprade tunnustust kui ka kõrget ühiskondlikku positsiooni. Tõenäoliselt peavad kõrget ühiskondlikku positsiooni olulisemaks just keerukamat ettevalmistust nõudvate elukutsete esindajad.

Traditsiooniliselt on mehed töötanud väljaspool kodu ja kindla töökoha olemasolu on olnud stabiilse teenistuse seisukohalt oluline. Kuna nõukogude ajal oli teatav töö kõigile garanteeritud, siis ei olnud tollal ka muret tööga tuleviku kindlustamise suhtes ning võib eeldada, et kui tollal mingeid soolisi erinevusi oligi, siis oli valitud tööga rahuliku ja stabiilse tuleviku kindlustamine pigem meeste mure. Olukord muutus kardinaalselt, kui riigisotsialismilt mindi üle turumajandusele, sest pärast seda sai töökoha kindlus oluliseks turvatunde tagajaks. Rämmer (2008b) osutab, et Euroopa sotsiaaluuringu andmetel ei ilmne enamikus riikides töökoha püsivusele antud hinnangutes soolisi erinevusi. Kümnest riigist, kus uuring tehti, ilmnesid statistiliselt olulised soolised erinevused vaid Taanis ja Ungaris. Tulenevalt inimeste ebakindluse suurenemisest töökoha olemasolu suhtes võib siiski eeldada, et turumajanduslikus ühiskonnas võiksid naised tunda meestest rohkem muret töökoha olemasolu pärast

Varasemad analüüsid (Titma ja Helemäe 1996) näitavad, et vaid väike osa küsitletutest on väärtustanud ametialast tõusu ja võimalust juhtida teisi inimesi. See pole ka imekspandav, sest ühelt poolt taunis nõukogude ideoloogia "karjerismi", teisalt oli vaid väheste elukutsete esindajatel vaja teiste inimeste tööd korraldada. Juhtivasse ametisse pääsemiseks oli nõukogude ajal vaja kõrgharidust. Eeldame, et kõrgema haridusega mehed väärtustavad naistest enam ametialast tõusu ja teiste inimeste juhtimise võimalusi.

Nõukogude ideoloogias ei olnud puhas ja füüsiliselt kerge töö soositud. Töö puhtust ja füüsilist kergust on erinevates uuringutes neiud noormeestest kõrgemalt hinnanud (Rämmer 2008b; Rämmer 2009). Ilmselt on siin tegemist suuresti soorollist tulenevate hinnangutega. Võib eeldada, et sõltumata ajast, vanusest ning haridustasemest hindavad naised töö puhtust ja kergust meestest oluliselt kõrgemalt.

Naisi peetakse tavapäraselt ka meestest sotsiaalsemateks. Mortimer ja Lorence kirjutavad, et uurimustes on leitud, et naised väärtustavad häid inimsuhteid rohkem kui mehed. Ka Eestis on mitmetes töödes (Rämmer 2005; Rämmer 2009) leitud, et nii nõukogude ajal kui ka turumajanduslikus ühiskonnas hindasid neiud noormeestest oluliselt kõrgemalt võimalusi olla kasulik nii teistele inimestele kui ka kogu ühiskonnale. Varasemates tööväärtuste uuringutes eristati inimestevahelisest solidaarsusest ning sotsiaalsetest ja altruistlikest väärtustest parema ülevaate saamiseks kasulikkust teistele inimestele kasulikkusest rahvamajandusele, ning esi-

mest hinnati ilmselgelt teisest kõrgemalt (Titma ja Rämmer 2001). Kuigi hiljem hakati inimestele kasulikkuse asemel mõõtma kasulikkust ühiskonnale, väärtustati altruismi siiski endiselt rohkem (Rämmer ja Titma 2002). Eeldame, et kõigis sotsiaalseid väärtusi väljendavates väidetes võiksid naiste hinnangud olla meeste hinnangutest kõrgemad.

Andmekogumine ja metoodika

Järgnevalt võrreldakse kahes longituuduuringus osalenute väärtushinnanguid. Tegemist on 1966. ja 1983. aastal keskhariduse omandanute ehk unikaalsetel andmetel baseeruva kahe hariduskohordi võrdlusega, mis võimaldab jälgida ligi nelja aastakümne jooksul Eestis aset leidnud muutusi töössesuhtumises.

1. Sõjajärgne põlvkond

1966. aastal tehtud keskkoolilõpetajate ankeetküsitluses vastas Rosenbergi (1957) eesti keelde kohandatud 11 väitest koosnevale kolmepallilisele tööväärtuste küsimustikule 2142 abiturienti. Uuringus osalejad olid sündinud enamasti 1948. aastal ja olid küsitluses osalemise ajal enamasti 18-aastased. Kuigi tegemist on lääneriikides põhjalikult uuritud beebibuumi põlvkonna eakaaslastega, on nende kujunemist ja eluteed mõjutanud hoopis teistsugused tegurid. 37% uuringus osalenutest olid mehed ja 63% naised. Keskharidusega piirdunud respondentide seas jäi vastajate sooline koosseis järgnevatel andmekogumisetappidel samaks, kuid kõrghariduse omandanute valimis oli mehi ligikaudu 40% ja naisi 60%.

1969. aastal korraldatud küsitlus jagunes kaheks, kuna osa respondente olid üliõpilased ja osa töölisnoored. Esmalt küsitleti neid noori, kes olid asunud edasi õppima ülikoolis. Kolmepallilisele tööväärtuste küsimustikule vastas 1591 tudengit, ankeet koosnes 10 tööväärtusi hindavast küsimusest. Samal ajal üliõpilaste uurimisega hindas kolmepallilisel skaalal kümmet tööväärtust ka 400 keskhariduse omandamise järel tööle asunud noort. Uuringu ajal olid respondendid valdavalt 21-aastased.

Kolmas etapp korraldati 1973. aastal, mil intervjueeriti neid 1966. aasta keskkoolilõpetajaid, kes olid lõpetanud ülikooli ja töötasid noorte spetsialistidena. Kolmepallilisel skaalal hindas 11 erinevat tööväärtusi väljendavat väidet 797 enamasti 25 aasta vanust respondenti.

Neljandas etapis küsitleti taas nii kesk- kui ka kõrgharidusega vastajaid. Küsitlus toimus 1979. aastal, kui respondendid olid valdavalt 31-aastased. Kaheteistkümnest küsimusest koosnevale tööväärtuste küsimustikule vastas 1410 respondenti. Kõiki väiteid hinnati kolmepallilisel skaalal.

Pärast sõda sündinud põlvkonna longituuduuringu viies etapp korraldati 1991. aastal, mil kasutati juba neljapallilist väärtusteskaalat. Selleks et varem kogutud andmeid oleks parem uutega võrrelda, teisendati need kolmepallilisele skaalale. Kokku vastas kaheteistkümnest eestikeelsest küsimusest koosnevale tööväärtuste küsimustikule 1266 inimest, kes olid enamasti 43-aastased.

2. Võitjate põlvkond

1983. aastal alanud keskhariduse omandajate jätku-uuringus osalejaid on nimetatud üleminekuaja tingimustes eduka kohanemise tõttu ka võitjate põlvkonnaks (Titma 2002). Longituuduuringu esimeses etapis täitis tööväärtuste küsimustiku 2407 eesti keelt rääkivat vastajat. Enamik vastajatest olid tollal 18-aastased. Euroopa põlvkonnauuringutes nimetatakse Eestis suurte ühiskondlike muutuste künnisel ellu astunute eakaaslasi enamasti X-põlvkonnaks, kuid beebibuumijärgse väiksearvulise põlvkonna iseloomustamiseks on kasutatud ka väljendit *baby bust* generatsioon (Ester, Braun ja Vinken 2006). 47% respondentidest olid mehed

ja 53% naised. Keskharidusega piirdunud respondentide seas jäi vastajate sooline koosseis järgnevatel andmekogumisetappidel samaks, kuid kõrghariduse omandanute valimis oli mehi ligikaudu üks ja naisi ligikaudu kaks kolmandikku.

1987. aastal täitis 1753 eesti keelt rääkivat vastajat sama tööväärtuste küsimustiku. Intervjueerimise ajal olid nad valdavalt 22-aastased. Osa neist oli alustanud õpinguid ülikoolis, teised aga siirdunud tööturule.

1992./1993. aastal toimus kolmas longituuduuringu etapp. Tööväärtuste küsimustiku täitis 1694 eesti keelt kõnelevat respondenti. Suurem osa neist olid 27-aastased.

1997. aastal osales uuringus 1711 eesti keelt rääkivat respondenti, kes olid enamasti 32-aastased.

2004. aasta lõpul ja 2005. aasta alguses täitis eestikeelse tööväärtuste küsimustiku 1255 valdavalt 39-aastast respondenti.

Enamikul 1983. aasta longituuduuringu etappidel hinnati 16 erineva töövalikukriteeriumi tähtsust, vaid 1997. aastal koosnes tööväärtuste ankeet 14 küsimusest.

Mõlema hariduskohordi meeste ja naiste väärtushinnanguid võrreldi sõltumatute rühmade t-testiga, statistiliste erinevuste olulisust kontrolliti Kruskal-Wallise testiga.

Lähtuvalt eespool kirjeldatud modaalsustest (vt. Mortimer ja Lorence 1995; Ester, Braun ja Vinken 2006) on tööväärtused jagatud kolme gruppi, mis kätkevad eneseväljenduslikke, instrumentaalseid ja sotsiaalseid aspekte.

Soolised erinevused eneseväljenduslikes väärtustes

Vaatleme esmalt eneseväljenduslike väärtuste muutusi ajas ja neis ilmnenud soolisi erinevusi. 1966. aastal keskkooli lõpetanute tööväärtuste dünaamika omandatud hariduse alusel on toodud ära lisas 1. Näeme, et 1970. aastatel langes eneseväljenduslike väärtuste tähtsus mõnevõrra, kuid hiljem tõusis taas. Pideva enesetäiendamise võimalust hinnati 1960. aastatel eneseväljenduslikest väärtustest kõige enam. Tabel 1 näitab, et 1960. aastatel pidasid koolitüdrukud ja tudengineiud pideva enesetäiendamise võimalust olulisemaks kui noormehed. Järgnevatel kümnenditel ei olnud soolised erinevused enam statistiliselt olulised. Laulva revolutsiooni ajal, kui suurenes ühiskondlik optimism, hinnati ka enesetäiendamist sõltumata soost ja haridusest võrdväärselt. Lisas 2 ära toodud võitjate põlvkonna eelistustes ilmnevad süstemaatilised erinevused keskharidusega piirdunud ja ülikooliõpinguid alustanud noorte hinnangute vahel ning kõrgharidusega vastajate poolehoid enesetäiendamise võimalustele suureneb kuni kolmekümnendate eluaastateni. Tabelist 1 näeme, et 1983. aasta koolilõpetajate seas ilmnevad statistiliselt olulised soolised erinevused alles 1990. aastate teisel poolel keskharidusega vastajate seas, kuid sellele järgneva aastakümne keskpaigal ilmnevad ka kõrgharidusega vastajate seas reljeefsed erinevused enesetäiendamise tähtsuses. Lisast 2 näeme, et sooliste erinevuste süvenemist 2004. aastal põhjustab langus meeste hinnangutes.

Sõjajärgne põlvkond väärtustas eneseväljenduslikest väärtustest kõige madalamalt loovust ja originaalsust. Kuigi 1960. aastate lõpul hindasid töölisnoored üliõpilastest loomingulisust madalamalt, väärtustasid kõrgharidusega respondendid seda keskharidusega vastajatest alates 1970. aastate lõpust mõnevõrra kõrgemalt. Tabel 1 osundab, et 1966. aasta hariduskohordi esindajate seas väärtustasid küll kõrgharidusega mehed 1970. aastatel loovust naistest märksa rohkem, kuid hiljem need erinevused taandusid. Joonisel 1 on kujutatud soolised erinevused võitjate põlvkonna hinnangutes võimalusele olla loov ja originaalne haridustaseme järgi. 1983. aasta hariduskohordis ilmnesid juba haridustasemest tulenevad märkimisväärsed

erinevused – alates ülikooliõpingutest väärtustasid kõrghariduse omandanud inimesed loovust ja originaalsust keskharidusega vastajatest märksa kõrgemalt. Tabelist 1 näeme, et võitjate põlvkonnas oli sooliste erinevuste struktuur varasemast põlvkonnast erinev. Abituuriumis hindasid neiud loovust noormeestest märksa kõrgemalt, kuid hiljem väärtustasid vaid keskharidusega naised kreatiivsust kõrgemalt kui sama haridustasemega mehed. Kõrgharidusega vastajate seas statistiliselt olulisi soolisi erinevusi ei ilmnenud.

1966. aasta hariduskohordis hinnati võimalust kasutada oma võimeid suhteliselt stabiilselt, vaid 1970. aastate lõpul hindasid keskharidusega töötajad seda kõrgema haridusega inimestest madalamalt. Tabel 1 näitab, et sõjajärgses põlvkonnas ilmnesid statistiliselt olulised erinevused vaid 1960. aastate lõpus, kui tudengineiud hindasid oma võimete kasutamise võimalusi meesüliõpilastest kõrgemalt. Võitjate põlvkonna hinnangutes ilmnesid taas olulised haridustasemest tulenevad erinevused. Alates ülikooliõpingutest väärtustasid kõrgharidusega vastajad oma võimete realiseerimise võimalust keskharidusega inimestest märksa kõrgemalt. Selles kohordis ilmnesid süstemaatilised ja statistiliselt olulised erinevused alles 1990. aastate teisel poolel, kui madalama haridustasemega naised väärtustasid oma võimete kasutamise võimalusi kõrgemalt kui mehed. 2004. aastal ilmnesid analoogsed soolised erinevused ka kõrgharidusega vastajate seas.

1983. aasta hariduskohordi eluteeuuringus pöörati eneseväljenduslike väärtuste uurimisele rohkem tähelepanu kui sõjajärgse põlvkonna longituuduuringus. Lisast 2 näeme,

Joonis 1. Töö peaks andma võimaluse töötada loominguliselt (võitjate põlvkonna hinnangute keskmised omandatud hariduse järgi skaalal 1…4).

et hinnangud erialaste teadmiste ja oskuste pideva täiendamise võimalustele on väga sarnased hinnangutega pideva enesetäiendamise võimalustele. Ka siin ilmnesid analoogsed erinevused kõrg- ja keskharidusega vastajate arusaamades. Kõrgharidusega vastajad väärtustasid erialast enesearendamist tõusvas joones kuni kolmekümnendate eluaastate alguseni. Samuti ilmnesid statistiliselt olulised soolised erinevused 1990. aastate lõpul, kuid siin avaldusid need esmalt kõrgharidusega vastajate seas. 2004. aastal väärtustati erialast enesearendamist meeste tugevasti langenud hinnangute tõttu juba mõlemas haridusgrupis naiste poolt kõrgemalt, eriti reljeefsed erinevused ilmnesid kõrgharidusega vastajate seas.

Kõige kõrgemalt hindas võitjate põlvkond meeldiva alaga tegelemise võimalusi, neis hinnangutes ilmnesid taas eespool kirjeldatud haridustasemest tulenevad erinevused. Tabelist 1 selgub, et juba abiturientide seas väärtustasid neiud eriala huvitavust ja vaheldusrikkust noormeestest märksa kõrgemalt ning analoogsed soolised erinevused jäid püsima keskharidusega vastajate seas ja ilmnesid kõige tugevamalt 2004. aastal. Kõrgharidusega respondentide hinnangutes ilmnesid taolised soolised erinevused vaid 1990. aastate teisel poolel.

Hinnangud võimalusele näha oma töö resultaate tõusid aja jooksul pisut, ainsad statistiliselt olulised soolised erinevused ilmnesid vaid keskharidusega piirdunud uuringus osalejate seas 1980. aastate teisel poolel ja 2004. aastal.

Soolised erinevused instrumentaalsetes väärtustes

Kõige rohkem uuriti põlvkondade vahel võrreldavaid vahendväärtusi. Lisast 1 on näha, et 1966. aasta hariduskohordis väärtustasid hea teenistuse võimalusi suhteliselt võrdselt nii keskmise kui ka kõrgema haridusega inimesed. Pärast kooli lõpetamist tõusis palga tähtsus veidi, kuid vähenes mõnevõrra 1970. aastatel ning 1990. alguseks suurenes taas. Tabel 1 näitab, et sõjajärgses põlvkonnas hindasid nii keskharidust omandavad kui ka ülikoolis õppivad noormehed sissetulekuid kõrgemalt kui tütarlapsed. Analoogsed traditsioonilised soolised erinevused ilmnesid ka 1970. aastate lõpul nii keskmise kui ka kõrgema haridusega vastajate seas, kuid 1990. aastate alguses neid enam ei avaldunud.

Tabel 1. Varasema ja hilisema hariduskohordi tööväärtushinnangute keskmiste erinevused soo alusel (statistiline olulisus tasemel **p<0,05**). Naiste kõrgemad hinnangud on tähistatud miinusmärgiga.

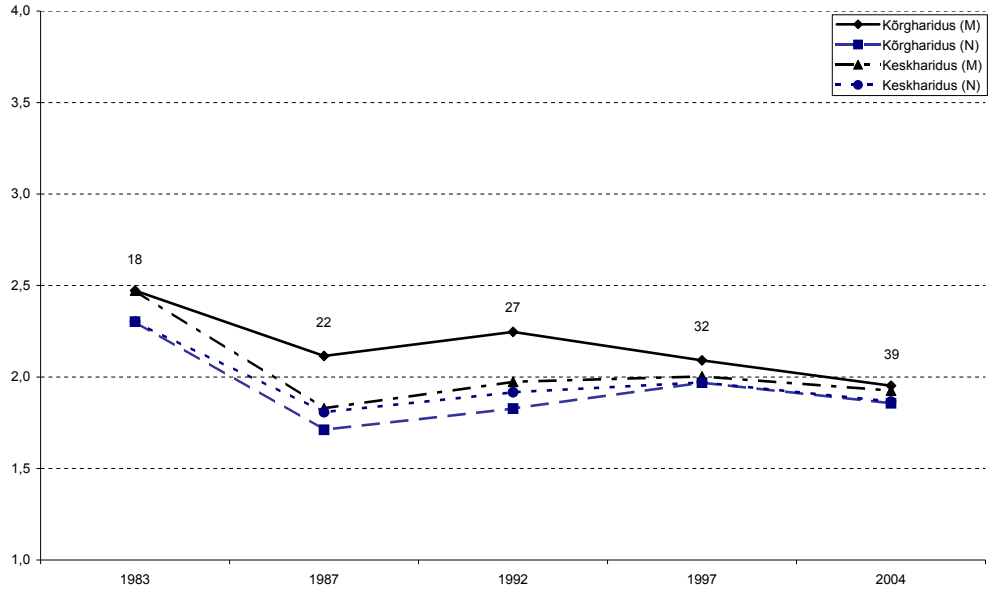
	haridus	**kesk**	**kõrgem***	**kesk**	**kõrgem**	**kesk**	**kõrgem**	**kesk**	**kõrgem**	**kesk**
	vanus	**18/18**	**21/22**	**21/22**	**25/27**	**-/27**	**31/32**	**31/32**	**43/39**	**43/39**
	aasta	**1966/1983**	**1969/1987**	**1969/1987**	**1973/1992**	**-1992**	**1979/1997**	**1979/1997**	**1991/2004**	**1991/2004**
pidev enesetäiendamine	varasem	**-0,06**	**-0,13**	-0,02	-0,07	-	-0,06	-0,01	-0,03	0,00
pidev enesetäiendamine	hilisem	-0,01	0,01	0,00	0,08	-0,03	0,00	**-0,13**	**-0,24**	**-0,20**
loovus ja originaalsus	varasem	0,02	0,03	0,04	**0,15**	-	**0,18**	0,09	0,05	-0,02
loovus ja originaalsus	hilisem	**-0,14**	-0,07	**-0,17**	0,06	**-0,14**	0,01	**-0,13**	-0,12	**-0,12**
kasutada oma võimeid	varasem	-0,01	**-0,08**	0,01	0,02	-	0,01	0,05	0,03	0,02
kasutada oma võimeid	hilisem	-0,04	0,09	-0,03	0,02	-0,03	-0,02	**-0,07**	**-0,12**	**-0,16**
-	varasem	-	-	-	-	-	-	-	-	-
pidev erialane enesetäiendamine	hilisem	-0,04	0,04	0,01	0,07	-0,06	**-0,12**	-0,06	**-0,19**	**-0,21**
-	varasem	-	-	-	-	-	-	-	-	
meeldiva alaga tegelemine	hilisem	**-0,15**	-0,06	**-0,14**	0,00	**-0,08**	**-0,11**	**-0,08**	-0,05	**-0,20**
-	varasem	-	-	-	-	-	-	-	-	-
oma töö resultaatide nägemine	hilisem	-0,03	0,10	**-0,10**	0,08	0,01	-	-	0,02	**-0,14**
hea teenistus	varasem	**0,14**	**0,06**	0,06	0,07	-	**0,09**	**0,14**	0,01	0,02
hea teenistus	hilisem	**0,15**	**0,16**	**0,08**	0,03	**0,07**	0,03	0,03	0,04	-0,04
tuttavate ja sõprade tunnustus	varasem	**-0,09**	0,03	0,01	-0,04	-	0,07	0,04	0,08	0,06
tuttavate ja sõprade tunnustus	hilisem	**0,16**	**0,30**	**0,26**	**0,31**	**0,29**	**0,15**	**0,17**	0,07	**0,29**
kõrge ühiskondlik positsioon	varasem	0,09	**0,18**	0,06	0,13	-	**0,19**	0,02	**0,20**	0,02
kõrge ühiskondlik positsioon	hilisem	**0,15**	**0,40**	0,02	**0,42**	0,06	0,12	0,03	0,10	0,06
rahulik ja stabiilne tulevik	varasem	**0,08**	**0,09**	0,05	**-0,13**	-	0,06	0,05	-0,05	-0,03
rahulik ja stabiilse tulevik	hilisem	0,04	0,03	0,05	0,00	**0,08**	-0,05	**-0,07**	0,02	-0,02
ametialane tõus	varasem	-	-	-	**0,17**	-	**0,24**	-0,02	**0,27**	-0,05
ametialane tõus	hilisem	**0,14**	**0,44**	-0,08	**0,35**	0,00	0,07	0,01	-0,06	-0,05

võimalus juhtida inimesi	varasem	0,01	0,12	0,02	0,15	-	0,19	0,04	0,35	0,08
-	hilisem	-	-	-	-	-	-	-	-	-
puhas ja füüsiliselt kerge töö	varasem	-0,02		-0,15	-	-	-0,12	-0,23	-0,17	**-0,27**
puhas ja füüsiliselt kerge töö	hilisem	**-0,08**	**-0,15**	**-0,48**	-0,10	**-0,19**	**-0,24**	**-0,09**	**-0,44**	**-0,30**
-	varasem	-	-	-	-	-	-	-	-	-
mõningane vabadus tööaja kasutamisel	hilisem	**0,17**	0,05	-0,10	**0,17**	**0,11**	0,10	**0,13**	-0,06	0,00
kasulikkus teistele inimestele	varasem	-	**-0,17**	-	**-0,19**	-	**-0,09**	-0,05	**-0,05**	**-0,06**
kasulikkus teistele inimestele	hilisem	**-0,25**	0,01	**-0,16**	-0,02	**-0,11**	-0,13	**-0,08**	-0,32	-0,08
kasulikkus rahvamajandusele	varasem	-0,01	0,02	0,06	0,05	-	**0,11**	0,02	0,08	-0,09
kasulikkus ühiskonnale	hilisem	**-0,14**	0,08	**-0,12**	0,07	0,07	-	-	**-0,25**	-0,06
suhelda inimestega	varasem	-	-	-	-	-	-	-	-	-
suhelda inimestega	hilisem	**-0,26**	**-0,37**	**-0,32**	**-0,19**	**-0,31**	**-0,27**	**-0,24**	**-0,22**	**-0,14**

* Respondendid olid selles uuringuetapis osalemise ajal veel üliõpilased.

Lisast 2 näeme, et alates kooli lõpetamisest hindavad 1983. aasta hariduskohorti kuuluvad respondendid vahendväärtustest kõige kõrgemalt head teenistust. Võitjate põlvkonnas hakkasid juba keskhariduse omandamise järel piirjooni võtma haridusest tulenevad eelistused. Nimelt kaldusid noored töötajad väärtustama töötasu ülikooli astunud respondentidest kõrgemalt. Nii abiturientide kui ka üliõpilaste ja noorte tööliste seas ilmnesid esialgu samuti traditsioonilised soolised erinevused. Edaspidi need aga taandusid, kui esmalt kõrg- ja seejärel ka keskharidusega naised hakkasid üha enam väärtustama head töötasu. Viimased statistiliselt olulised soolised erinevused ilmnesid 1990. aastate alguses.

Sõjajärgses põlvkonnas vähenes tuttavate ja sõprade tunnustuse saavutamise olulisus pärast keskkooli lõpetamist, kuid tõusis taas pöördeliste 1990. aastate alguses. Silmatorkavaid erinevusi kõrg- ja keskharidusega vastajate hinnangutes ei ilmnenud. Tabelist 1 võib järeldada, et ainsad olulised soolised erinevused sõjajärgses põlvkonnas ilmnesid keskkooli lõpetamise ajal, kui neidude jaoks oli tunnustuse saavutamine olulisem kui noormeeste jaoks. 1983. aasta hariduskohordis hinnati pärast keskhariduse omandamist sõprade tunnustuse olulisust samuti madalamalt. Keskharidusega noorte töötajate tunnustusvajadus oli 1980. aastate lõpul veidi kõrgem kui üliõpilastel. Kuigi 1990. aastate alguses olid erineva haridustasemega vastajate hinnangud suuresti sarnased, hindasid kümnendi teisel poolel keskharidusega vastajad tuttavate ja sõprade tunnustust juba olulisemaks kui kõrgharidusega respondendid. Võitjate põlvkonda kuuluvad keskharidusega mehed hindasid tuttavate ja sõprade tunnustust oluliselt tähtsamaks kui sama haridustasemega naised, vaid kõrgharidusega respondentide seas polnud soolised erinevused 2004. aastal statistiliselt olulised.



Joonis 2. Töö peaks andma võimaluse saavutada kõrget positsiooni ühiskonnas (võitjate põlvkonna hinnangute keskmised omandatud hariduse järgi skaalal 1…4).

Näeme lisast 1, et nõukogude ajal (kuni 1990. aastate alguseni) polnud töö rahuliku ja stabiilse tuleviku kindlustamise seisukohalt inimeste jaoks kuigi oluline. Tabel 1 osundab, et süstemaatilisi soolisi erinevusi hinnangutes töökoha kindluse olulisuse kohta üldiselt ei ilmnenud. Kuigi 1966. aastal hindasid noormehed töö abil tuleviku kindlustamist olulisemaks kui neiud, pidasid juba 1970. aastate alguses kõrgharidusega naised seda olulisemaks eesmärgiks kui mehed. Hoopis teistsugune suundumus avaldub hilisema põlvkonna suhtumises, sest pärast nõukogude aja lõppu muutus töökoha kindlus inimeste jaoks üha olulisemaks. Eriti tähtis on see keskharidusega vastajate jaoks. Ka võitjate põlvkonnas ilmnesid mõningad kõikuva iseloomuga soolised erinevused. 1990. aastate alguses väärtustasid keskharidusega mehed tuleviku kindlustamist märksa kõrgemalt kui naised, kuid turumajanduse algusaastatel oli töökoha kindlus märksa olulisemaks mureks pigem naiste jaoks.

Sõjajärgne põlvkond hindas kõrge ühiskondliku positsiooni saavutamise võimalusi eespool kirjeldatud vahendväärtustest märksa madalamalt. 1970. aastateks vähenes veidi staatuse tähtsus, kuid hiljem suurenes see uuesti. Kõrgharidusega inimesed tähtsustasid sotsiaalset positsiooni küll veidi rohkem kui madalama haridustasemega respondendid, kuid erinevused polnud kuigi suured. Pärast keskkooli lõpetamist ilmnesid süstemaatilised statistiliselt olulised soolised erinevused vaid kõrgema haridusega respondentide seas, kus mehed hindasid staatuse parandamise võimalusi palju kõrgemalt kui naised.

Lisast 2 on näha, et hilisemas põlvkonnas hinnati vahendväärtustest kõrge ühiskondliku positsiooni saavutamise võimalusi kõigis küsitlustes kõige madalamalt. Pärast keskhariduse omandamist langesid sellele antud hinnangud veelgi. Joonisel 2 on kujutatud võitjate põlvkonna hinnangud ühiskonnas kõrge positsiooni saavutamise kohta soo ja haridustaseme järgi. Näeme, et kõrgharidusega mehed hindavad seda kõrgemalt kui keskharidusega mehed ja nii kesk- kui ka kõrgharidusega naised. Vastajate kolmekümnendates eluaastates langevad juba mõlema haridustasemega meeste ja naiste hinnangud. Tabel 1 kinnitab, et statistiliselt olulised soolised erinevused ilmnesid 1980. aastate lõpul ja 1990. aastate alguses keskhariduse omandamise järel ainult kõrgema haridusega vastajate seas, hiljem ei ilmnenud kummagi haridustasemega rühmas hinnangutes statistiliselt olulisi erinevusi.

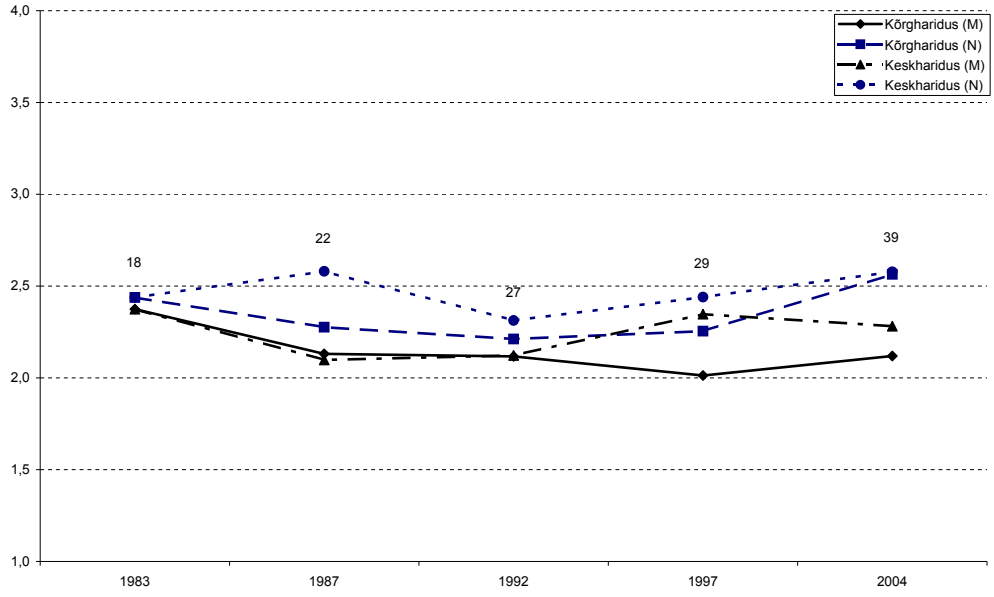
Suhtumist ametialase tõusu võimalustesse hakati uurima alles 1970. aastatel. Näeme lisast 1, et ka karjäärivõimalusi hinnati nõukogude ajal üsna madalalt. Üldjuhul hindasid kõrgema haridusega inimesed võimalust ametialaselt tõusta kõrgemalt kui keskharidusega töötajad, vaid 1990. aastate alguses pidasid keskharidusega naised karjäärivõimalusi olulisemaks kui nende kõrgharidusega sookaaslased. Tabelist 1 on näha, et traditsioonilisele soorollile omased statistiliselt olulised erinevused ilmnesid vaid kõrgharidusega vastajate hinnangutes. 1983. aasta koolilõpetajate seas langes ametialase tõusu tähtsus veidi 1980. aastatel, kuid tõusis uuesti 1990. aastatel ja hiljem ning naiste hinnangud tõusid kiiremini kui meeste omad. Erineva haridustasemega vastajate hinnangutes olulisi erinevusi ei ilmnenud. Selle kohordi hinnangutes ilmnesid olulised soolised erinevused keskhariduse omandamise ajal. Samuti võib kuni 1990. aastate alguseni märgata soolisi erinevusi kõrgharidusega vastajate hinnangutes.

1966. aasta koolilõpetajate elutee uuringus hinnati ka töö kaudu avanevaid võimalusi juhtida inimesi. Võimalusi juhtida teisi inimesi ihaldas väike hulk vastajaid, sõjajärgse põlvkonna puhul oli see karjäärivõimaluste kõrval kõige madalamalt hinnatud vahendväärtuseks. Märkimisväärseid erinevusi kõrgema ja keskmise haridusega vastajate hinnangutes ei täheldatud. Küll aga ilmnesid süstemaatilised soolised erinevused kõrgharidusega vastajate hinnangutes:

alates 1960. aastate lõpust kuni 1990. aastate alguseni hindasid mehed võimalust juhtida inimesi oluliselt kõrgemalt kui naised.

Töö puhtuse ja kerguse olulisust lasti 1966. aasta hariduskohordis keskkooli lõpetamise järel hinnata vaid noortel töötajatel, kuid 1970. aastate lõpul uuriti ka kõrgharidusega töötajate suhtumist. Suhteliselt madalates hinnangutes kuigi olulisi haridustasemest tulenevaid erinevusi ei ilmnenud. Küll aga väärtustasid nii keskmise kui ka kõrgema haridusega naised alates 1960. aastate lõpust töö puhtust ja kergust oluliselt rohkem kui mehed. Ka 1983. aasta hariduskohordis oli hinnang töö puhtuse ja kerguse olulisuse kohta madal. Pärast keskhariduse omandamist langesid vastajate hinnangud veelgi, pärast 1990. aastate algust aga tõusid mõnevõrra. Sellegipoolest jäid nii keskmise kui ka kõrgema haridusega vastajate hinnangud võrdväärselt madalateks. Suhtumises töö kergusesse ilmnesid joonisel 3 kujutatud olulised soolised erinevused juba lõpuklassis ning jäid prevaleerima ka hilisemal eluteel. Tabelist 1 selgub, et vaid 1990. aastate alguses ei olnud kõrgema haridusega vastajate hinnangutes soolised erinevused statistiliselt olulised.

1983. aasta hariduskohordi uuringus hinnati ka tööaja paindlikkuse olulisust. Hinnangud püsisid keskhariduse omandamise järel pikka aega stabiilsetena, kuid langesid veidi 1990. aastate teisel poolel ning tõusid järgmise kümnendi keskpaigaks. Kuigi väga suuri haridustasemest tulenevaid erinevusi hinnangutes ei ilmnenud, kaldusid kõrgharidusega respondendid paindlikku tööaega kõrgemalt väärtustama kui keskharidusega vastajad. Sooliste eelistuste puhul on raske mingit kindlat tendentsi välja tuua. Tabelis 1 ära toodud statistiliselt olulised erinevused näitavad, et pigem kalduvad mehed eelistama teatud vabadust tööaja kasutamisel. Meeste suurem püüe sõltumatuse poole ilmnes esmalt abituuriumis, kuid analoogsed soolised



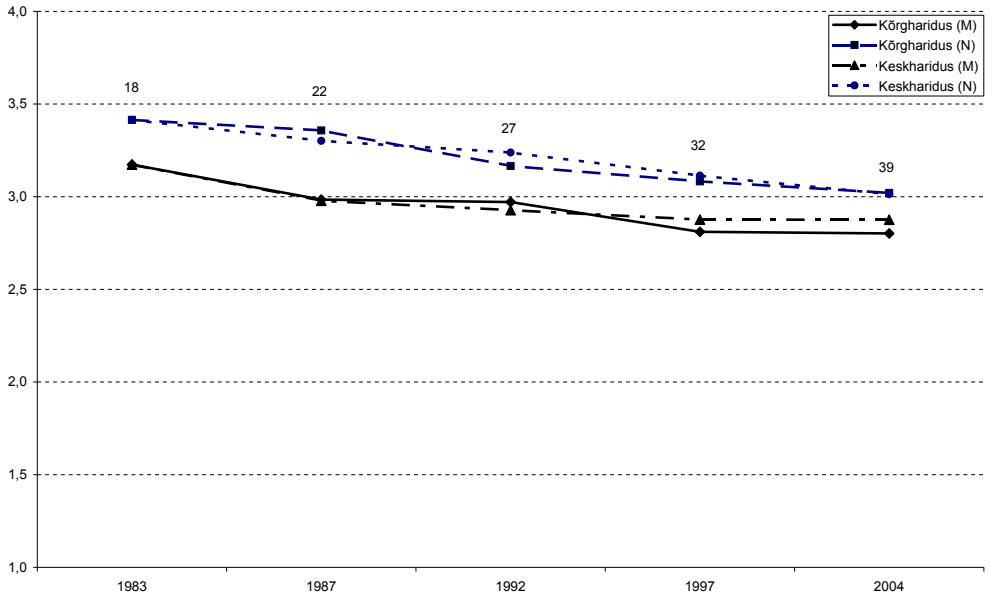
Joonis 3. Töö peaks olema puhas ja füüsiliselt kerge (võitjate põlvkonna hinnangute keskmised omandatud hariduse järgi skaalal 1…4).

erinevused tulid taas esile alles 1990. aastate alguses haridusest sõltumata kõigi vastajate seas. Keskharidusega meessoost respondendid pidasid paindlikku tööaega ka 1990. aastate lõpus märksa olulisemaks kui naissoo esindajad, hiljem aga olulisi erinevusi ei ilmnenud.

Soolised erinevused sotsiaalsetes väärtustes

Sõjajärgse põlvkonna puhul on sotsiaalsetest väärtustest kõige pikemaajalisemalt uuritud hinnanguid võimalusele olla töö kaudu tollasele majandussüsteemile kasulik. Lisast 1 näeme, et hinnangud langesid järsult keskkooli lõpetamise järel eelkõige üliõpilaste seas. Kuigi alates 1970. aastate lõpust hinnatakse kasulikkust niinimetatud rahvamajandusele ehk riigisotsialistlikule majandussüsteemile taas kõrgemalt, on haridustasemest tulenevad erinevused hinnangutes peaaegu olematud. Samuti ei ilmnenud peaaegu üldse soolisi erinevusi, vaid 1970. aastate lõpus hindasid mehed kasulikkust riigimajandusele kõrgemalt kui naised. 1983. aasta hariduskohordis paluti uuringus osalenutel hinnata võimalust olla töö kaudu kasulik ühiskonnale. Sotsiaalsetest väärtustest osutus see juba keskhariduse omandamise ajal kõige vähem väärtustatuks ning hinnangud langesid kuni 1990. aastate alguseni veelgi. Statistiliselt olulised erinevused tulid esile esmalt 1980. aastatel, kui koolilõpetajate ja keskharidusega noorte tööliste seas hindasid naised võimalust olla kasulik tollasele ühiskonnale kõrgemalt kui mehed. Analoogsed statistiliselt olulised erinevused ilmnesid ka 2004 aastal kõrgharidusega töötajate seas.

Eristamaks suhtumist rahvamajandusse suhtumisest inimestesse uuriti nõukogude ajal ka hinnanguid võimalusele olla kasulik teistele inimestele. Need hinnangud olid juba kõrgemad. Tabelist 1 näeme, et naised väärtustasid altruismi rohkem kui mehed, vaid 1970. aastate



Joonis 4. Töö peaks andma võimaluse suhelda inimestega (võitjate põlvkonna hinnangute keskmised omandatud hariduse järgi skaalal 1…4).

lõpul ei olnud soolised erinevused keskharidusega vastajate hinnangutes statistiliselt olulised. Lisast 2 selgub, et 1983. aasta hariduskohordis hinnati sotsiaalsetest väärtustest püsivalt kõige kõrgemalt võimalust olla kasulik teistele inimestele. Keskharidusega vastajad olid kõrgharidusega respondentidest mõnevõrra altruistlikumad. Näeme, et kuni 1990. aastate alguseni olid nii keskmise kui ka kõrgema haridusega meeste hinnangud suhteliselt stabiilsed, seega tulenesid soolised erinevused just keskharidusega naiste tõusnud hinnangutest. Taasiseseisvunud Eestis hakkasid kõrgema haridusega meeste hinnangud langema ning 2004. aastal olidki suurimad soolised erinevused just kõrgharidusega respondentide hinnangutes.

Võimalusi suhelda tööl teiste inimestega hindasid 1983. aasta koolilõpetajad kõrgelt ning need hinnangud muutusid vähe. Joonisel 4 on kujutatud soolised erinevused võitjate põlvkonna hinnangutes võimalusele suhelda tööl teiste inimestega, seejuures on arvestatud ka vastajate haridustaset. Näeme, et kuigi vanuse suurenedes vähenes selle olulisus mõlemast soost vastajate arvates, siis hindasid naised haridustasemest, vanusest või ühiskondlikust korrast sõltumata sotsiaalsust kõrgemalt kui mehed.

Arutelu ja kokkuvõte

Analüüside eesmärgiks oli võrrelda soolisi erinevusi tööväärtustes kahe hariduskohordi hinnangute alusel. Lähema vaatluse alla võeti 1966. aasta keskkoolilõpetajate hinnangud kuni 1990. aastate alguseni ning 1983. aastal keskhariduse omandanute hinnangud kuni 2004. aastani. Vaadeldavad longituuduuringud võimaldasid kirjeldada sooliste eelistuste dünaamikat kahe erineva majandussüsteemiga ühiskonnas nelja kümnendi jooksul. Peamiseks eesmärgiks oli võrrelda, kas ja kui palju sõltuvad soolised eelistused ühiskondlikest muutustest ja ealistest teguritest. Olemasolevate andmestike iseärasustest tulenevalt osutus võimalikuks võrrelda vähemalt keskmise haridusega inimeste väärtushinnanguid, parema võrreldavuse huvides jäeti hilisema põlvkonna analüüsidest välja vene keelt rääkivate vastajate hinnangud. Parem andmete kvaliteet võimaldab käsitleda põhjalikumalt võitjate põlvkonna väärtushinnangute dünaamikat.

Eeldasime, et nõukogudejärgsel ajal hindasid täiskasvanud naised meestest kõrgemalt nii pideva enesetäiendamise kui ka erialaste teadmiste ja oskuste pideva täiendamise võimalust ning oma võimete kasutamist. Tõepoolest, naised hindasidki nii 1990. aastate teisel poolel kui ka sellele järgnenud kümnendil eneseväljenduslikke väärtusi kõrgemalt kui mehed. Eriti reljeefsed soolised erinevused ilmnesid 2004. aastal ning need olid põhjustatud peamiselt langusest (eelkõige kõrgharidusega) meeste hinnangutes. Kui 1990. aastate lõpul ilmnesid olulised soolised erinevused erineva haridustasemega rühmades, siis ka järgmisel kümnendil väärtustasid enesetäiendamist ja oma võimete kasutamist meestest kõrgemalt nii keskmise kui ka kõrgema haridusega naised.

Beck (2005) viitab naiste soorolli muutumisele, rõhutades, et meeste sooroll on jäänud samal ajal suuresti muutumatuks. Naised ei tõtta nüüdisaegses industriaalühiskonnas enam kiiresti peret looma nagu varem põllumajanduslikus ühiskonnas, vaid nad püüavad kindlustada oma tulevikku hea hariduse omandamisega, mis võimaldab neil hiljem ka oma tööalast karjääri edendada.

Rämmer (2005) täheldas siin ilmnenud põlvkonnasiseste erinevustega analoogsete suundumuste esiletulekut nõukogude aja ja sellele järgnenud aja koolilõpetajate väärtushinnangute võrdluses. Ta märkas, et soolised nihked toimusid just eesti rahvusest noorte neidude hinnangutes, seega ei pruugi selline suundumus mitte-eestlaste puhul ilmneda. Kohortide võrdlus näitab, et pikemas perspektiivis on tegemist sügavamate nooremapoolset eestikeelset elanikkonda puudutavate ühiskondlike muutuste tagajärgedega.

Meie analüüsid kinnitavad ka Saarniidu (2000) tõdemust, et põlvkondadevahelised väärtusemuutuste erinevused on kiiremad kui põlvkondadesisesed. Samuti kinnitavad need Ingleharti (2006) seisukohta, et elutingimused kujundavad väärtusi.

Tööturu olukord on pärast nõukogude aja lõppu kardinaalselt muutunud. Kui riigisotsialistlikus majandussüsteemis oli kõige lihtsam töö garanteeritud kõigile inimestele, sõltumata nende oskustest ja võimekusest, siis turumajandusele üle läinud Eestis eeldab hea töö saamine ja säilitamine kvalifikatsiooni omandamist ja pidevat enesetäiendamist. Tänapäevases järjest keerulisema tehnoloogiaga töömaailmas ei räägita üha enam mitte ainult vajaliku hariduse omandamisest, vaid ka täiendusõppest ning professionaalsetest oskustest, mis eeldavad pidevat uuendustega kaasaskäimist. Tööalase ettevalmistuse ühe peaeesmärgina nähakse konkurentsivõimet tööturul. Naised tunnetavad meestest teravamini, et konkurentsile avatud turumajandusliku Eesti ettevõtetes tuleb vähegi tulusama töökoha saamiseks ning sellel püsimiseks vajaliku kvalifikatsiooni ja oma konkurentsivõime säilitamiseks ennast pidevalt täiendada näiteks erinevatel täiendkoolitustel osalemise kaudu. Ühiskondlike tegurite tähtsust kinnitas ka Elizuri (1994) tööväärtuste võrdlusuuring, mis näitas, et soolised erinevused hinnangutes enesetäiendamisele ja oma võimete kasutamisele võivad erinevates maades olla erinevad.

Analüüside tulemused näitavad, et soolised erinevused pideva enesetäiendamise ja oma võimete kasutamise väärtustamises ilmnesid õppurite seas ka 1960. aastate lõpul. Ühelt poolt võib öelda, et naistudengite puhul oli tegemist haridusliku eliidiga, paljudest neist said hiljem tippspetsialistid (Helemäe, Saar ja Vöörmann 2000). Teisalt saab neid erinevusi selgitada ka tollal domineerinud mõtteviisiga. Nõukogude ajal valitsenud ideoloogias rõhutati, et töö pakub enesearendamise võimalusi. Isiksuse igakülgne areng oli ametliku propaganda teljeks. Küllap mõjutas ka hilisema kohordi kõrgharidusega naiste hinnanguid tippspetsialistide suur osakaal uuringus osalejate seas.

Eeldasime, et 1960. ja 1970. aastatel hindasid mehed loovust ja originaalsust veidi kõrgemalt kui naised ning et alates 1980. aastatest, mil sai alguse väärtusteadvuse pragmatiseerumine, võis ka loomingulisuse hindamine naiste seas varasemast märksa olulisemaks muutuda. Tõepoolest, varasema põlvkonna hinnangutes ilmnesid meeste kõrgemad hinnangud 1970. aastatel, kuid hilisemas kohordis väärtustasid juba lõpuklassi tüdrukud loovust ja originaalsust rohkem kui noormehed. Edaspidi ilmnesid statistiliselt olulised soolised erinevused vaid keskharidusega vastajate hinnangutes. Kuigi kõrgharidusega respondentide hinnangutes olulisi soolisi erinevusi ei ilmnenud, olid need oluliselt kõrgemad kui uuringus osalenud madalama haridustasemega osalenute hinnangud.

Saarniidu (2000) esile toodud väärtusemuutused ei puudutanud ainult muutusi väärtushierarhiates, vaid hõlmasid ka soolisi nihkeid. Mortimeri ja Lorence'i (1995) täheldatud soolised nihked eneseteostuse väärtustamisel ilmnesid ka 1983. aasta hariduskohordi hinnangutes. Ülikooli lõpetanud naised väärtustasid loovust sama haridustasemega meestega võrdselt, kuid keskmise haridusega vastajatest väärtustasid naised seda rohkem kui mehed. Küllap peituvad taoliste väärtuseelistuste põhjused siin ühelt poolt juba keskkoolijärgses eristumises, kui koolisüsteemi läbinud poisid on omandanud kas kutsehariduse või ülikooli kasuks otsustanud. Ilmselt on ka keskhariduse omandanud tüdrukute seas palju neid, kes ülikooli ukse taha jäädes tööl eneseteostusvõimalustest puudust tunnevad.

Samuti eeldasime, et olulisi soolisi erinevusi hinnangutes oma töö resultaatide nägemise ja meeldiva alaga tegelemise võimalustele ei ilmne. Ühelt poolt hindasid kõrgema haridusega inimesed neid aspekte kõrgemalt. See pole üllatav, kuna neil on paremad väljavaated leida vahel-

dusrikas ja huvitav amet, kus on võimalik pälvida suuremat tunnustust. Teisalt väärtustasid kõigis longituuduuringu etappides keskharidusega naised meeldiva alaga tegelemise võimalust rohkem kui mehed. 1990. aastate lõpus ilmnesid analoogsed erinevused ka kõrgema haridusega respondentide hinnangutes. Soolised erinevused oma tööpanuse väärtustamises avaldusid keskharidusega töötajate hulgas 1980. aastate lõpul ja 2004. aastal, kuid majanduslike ümberkorralduste ajal neid ei ilmnenud.

Eeltoodu viitab sellele, et eriti kõrgema kvalifikatsiooniga töötajad tunnevad end tööst võõrandununa. Mõnevõrra üllataval moel puudutab võõrandumine keskharidusega inimeste seas naisi teravamini kui mehi. Ilmselt kalduvad selles haridusrühmas olevad naised võtma tööd meestest rohkem südamesse. Samas osutavad varasemad (Täht ja Unt 2002) analüüsid, et naised on tööläbirääkimistel järeleandlikumad, kaldudes seetõttu meestest kergemini vastu võtma viletsamaid töid. Kohortide võrdlus kinnitab samuti Mortimeri ja Lorence´i (1995) tähelepanekuid selle kohta, et naised võivad väärtustada tööga kaasnevat eneseteostust isegi kõrgemalt kui mehed. Hansson (2009) järeldab Statistikaameti tehtud tööjõu-uuringute põhjal, et meeste ja naiste kriteeriumid töö tähenduse hindamisel on sarnased.

Eneseväljenduslike väärtuste puhul on kõige tähelepanuväärsemaks eripäraks see, et kõrgharidusega inimesed väärtustavad neid rohkem kui madalama haridustasemega inimesed. Soolistest erinevustest aga väärib märkimist, et pärast nõukogude aja lõppu on eneseväljenduslikud väärtused muutunud naiste jaoks järjest olulisemaks.

Eeldasime, et aja jooksul on Eestis traditsioonilised erinevused töö tasustamisel, mille järgi peavad mehed head töötasu naistest olulisemaks, küll taandunud, kuid ei ole lõplikult kadunud. Tõepoolest, tavapärased soolised erinevused hinnangutes töö tasustamisele ilmnesid vaid varasema kohordi hinnangutes kuni 1970. lõpuni ja hilisemas kohordis kuni 1990. aastate alguseni, kui keskmise haridusega mehed töö tasustamist märksa rohkem väärtustasid kui naised.

Rämmer (2008a) põhjendab materiaalsete väärtuste tähtsust nõukogudejärgsel ajal ühelt poolt siirdeühiskonnas valitseva suurema ebakindlustundega, teisalt aga asjaoluga, et defitsiidiühiskonnast pääsenud inimestel avanes siis võimalus hankida endale tarbeesemeid, millest nad varem vaid unistada võisid. Nõukogudejärgses Eestis on töö valdavale osale inimestest endiselt peamiseks elatusvahendite hankimise ja elustandardi säilitamise viisiks (Hansson 2009). Kõrgharidusega mehed said majandustõusust ka suurt materiaalset kasu. Materiaalset olukorda siirdeajal on põhjalikult kirjeldanud Helemäe, Saar ja Vöörmann (2000). 1960. aastatest kuni 1980. aastateni diferentseeris haridus ainult naiste sissetulekuid, väikseim vahe oli kõrgema haridusega meeste ja naiste palga vahel. Alates 1990. aastatest hakkas haridustase ka meeste palka mõjutama. Rämmeri (2011) hilisemate analüüside valguses saab väita, et suhtumist sissetulekuid puudutavate traditsiooniliste sooliste erinevuste taandumisse võib seletada Eesti siirdeprotsesside eripäradega, sest erinevad uuringud võivad anda erinevaid tulemusi. Näiteks 2008 aastal läbiviidud Euroopa Väärtusuuring tõi välja täiskasvanud elanikkonna suhtumises palka küll soolised erinevused, kuid need ei olnud eriti suured. Kuigi võitjate põlvkonnas pidasid keskharidusega inimesed sissetulekuid tähtsamaks kui kõrgharidusega inimesed, ei ilmnenud nende hinnangutes turumajanduslikku ühiskonda astunud Eestis enam olulisi soolisi erinevusi. Samas on ka teistsuguste tulemustega uuringuid. Täht ja Unt (2002) väidavad, et töökohavahetusel on meeste palgaootused kõrgemad kui naistel ja ka paljud naised jagavad sellist vaadet, et mehed peaksid saama kõrgemat palka (Helemäe, Saar ja Vöörmann 2000). Ka 2004. aasta Euroopa sotsiaaluuringus (Rämmer 2008b) pidasid eesti mehed töö eest saadavat

sissetulekut palju tähtsamaks kui naised. Sellest tulenevalt võib eeldada, et lähitulevikus võivad ka teistes uuringutes ilmneda analoogsed traditsioonilised soolised erinevused. Pole kahtlust, et võitjate põlvkonna longituuduuringus osalejad kuuluvad kõrgemalt haritud ja suhteliselt edukamasse elanikonnarühma. Olulist rolli palgahoiakute kujunemisel mängib ka erialane stratifikatsioon. Kuigi Helemäe, Saare ja Vöörmanni (2000) sõnul oli selle põlvkonna naistel tavapäraselt meestest raskem juhi ametisse jõuda, töötas suur osa neist tippspetsialistidena ja nad olid ka madalama positsiooniga inimestest paremini tasustatud.

Eeldasime, et mehed väärtustavad nii töö kaudu saavutatavat tuttavate ja sõprade tunnustust kui ka kõrget ühiskondlikku positsiooni rohkem kui naised. Samuti eeldasime, et kõrget ühiskondlikku positsiooni väärtustavad keerukamat ja põhjalikumat ettevalmistust ehk kõrgemat haridust nõudvate elukutsete esindajad. Tõepoolest ilmnesid statistiliselt olulised soolised erinevused sõjajärgse põlvkonna kõrgharidusega esindajate hinnangutes kõrge ühiskondliku positsiooni tähtsuse kohta. Kõrgharidusega meeste hinnangud olid kogu uuringu vältel oluliselt kõrgemad kui ülejäänute hinnangud. Teiste inimeste tunnustuse väärtustamises selliseid soolisi erinevusi ei ilmnenud. Ka võitjate põlvkonnas väärtustasid kõrgharidusega mehed alates 1980. aastate lõpust kuni üleminekuajani ühiskondlikku positsiooni palju rohkem kui naised, kuid hiljem erinevused vähenesid. Tõenäoliselt korvas võitjate põlvkonna tunnustusvajaduse see, et pärast turumajandusele üleminekut saavutasid nad ühiskonnas kõrge positsiooni. Huvitaval kombel väärtustasid 1983. aasta hariduskohordis nii kõrg- kui ka keskharidusega mehed töö kaudu saavutatavat sõprade tunnustust nii nõukogude ajal kui ka hiljem kõrgemalt kui sama haridustasemega naised. Seega leidis kinnitust, et ihaldatava positsiooni ja tunnustuse suurem tähtsus ei sõltu mitte niivõrd haridusest, vaid soost.

Eeldasime, et nõukogude ajal oli tööga rahuliku ja stabiilse tuleviku kindlustamine pigem meeste mure ning turumajanduslikus ühiskonnas tunnevad naised meestest rohkem muret töökoha olemasolu pärast. Selgus, et selliseid süsteemseid soolisi erinevusi nõukogude ajal ei ilmnenud. 1960. aastate keskkoolilõpetajate seas olid noormeeste hinnangud neidude omadest küll oluliselt kõrgemad, kuid 1970. aastate alguses väärtustasid kõrgharidusega naised tööga tuleviku kindlustamise võimalusi oluliselt rohkem kui mehed ning hiljem ei esinenud selle põlvkonna hinnangutes olulisi soolisi erinevusi. Hilisema põlvkonna hinnangutes ilmnesid olulised soolised erinevused turvalisust kõrgemalt väärtustanud keskharidusega vastajate seas 1990. aastate algul, kui töökoha kindlus oli meeste jaoks suuremaks mureks. Sama kümnendi lõpus oli olukord aga vastupidine – keskharidusega naised väärtustasid töökoha kindlust rohkem kui mehed. Seega võib öelda, et eeldused leidsid kinnitust vaid osaliselt.

Pole üllatav, et töökoha kindlus on viimaste kümnendite jooksul palju olulisemaks muutunud. Kui nõukogude ajal oli riigitööl käimine kõigile kohustuslik ja riik kindlustas kõigile kindla töökoha, siis turumajanduslikus Eestis on ühelt poolt inimestel endil võimalus oma oskuste, teadmiste ja vilumuste ning kogemuste piires isiklikku töökarjääri kujundada, teisalt aga valitseb nõukogude ajaga võrreldes märksa suurem ebakindlus töökoha säilimise suhtes. Helemäe (2005) väidab, et arenenud majandusega maades on madalama haridusega inimestel kvalifitseeritumatest raskem tööturul püsida. Muutustele ühiskonna mentaliteedis osutasid juba 1990. aastatel ka muutused ühiskondlikes diskursustes. Kui veel 1980. aastate lõpuni andis ametlik ideoloogia mõista, et riik kannab hoolt inimeste käekäigu eest, siis järgmisel kümnendil valitsevaks muutunud liberaalse ideoloogia järgi vastutab inimene oma tuleviku kindlustamise eest ise. Beck (2005) nimetab taolist isiklikest valikutest sõltuvat ühiskonda riskiühiskonnaks.

Töine tegevus annab inimestele võimaluse seada sihte ja akumuleerida vahendeid oma elu korraldamiseks ja tuleviku kindlustamiseks. Taoliste individuaalsete valikute tegemine paneb inimeste õlule oluliste tagajärgedega riske, mida varem maandas riik. Kindel töökoht kompenseerib turuühiskonnas järsult suurenenud turvalisusevajadust ning üleminekuühiskonnas on kindla töökoha olemasolu naiste jaoks samavõrra oluline kui meestele. Naiste muutunud tööturuootustele viitab ka Tähe ja Undi (2002) tõdemus, et nõukogudejärgsel ajal on suurenenud nende naiste osakaal, kelle arvates ei tohiks meestel enam olla tööturul eelisõigusi. Meie oletus väärtushinnangutes avalduvate sooliste erinevuste kohta leidis siiski vaid osaliselt kinnitust. Seda võiks selgitada Tähe ja Undi välja toodud naiste madalama töötuse määra ja väiksema töö kaotamise riskiga. Samuti on naiste seas enam neid, kelle töötasu baseerub kindlal kuupalgal (Helemäe 2006).

Eeldasime, et kõrgema haridusega mehed väärtustavad ametialast tõusu ja võimalust juhtida teisi inimesi rohkem kui naised. Tõepoolest, kõrgharidusega mehed hindasid karjääri ja juhtimisvõimalusi kõrgemalt kui sama haridustasemega naised. Eriti meestele omased eelistused ilmnesid selle sõjajärgse põlvkonna hinnangutes, kel oli ülikooliharidus, kuid ka hilisemas kohordis avaldusid kõrgharidusega respondentide seas kuni 1990. aastate alguseni olulised soolised erinevused. Kõrgharidusega naiste hinnangud positsiooni ja staatuse olulisusele sarnanesid keskharidusega meeste ja naiste hinnangutega. Karjäär väljendab oma olemuselt maskuliinsust, võimu suurenemist. Samuti annab juhi positsioon suurema vabaduse oma tööaega kontrollida. Kohortide võrdluse põhjal võib öelda, et nõukogude ajal oli tööalane staatus kõrgharidusega meeste jaoks tähtsam kui madalama haridustasemega meeste ja nii kõrg- kui ka keskharidusega naiste jaoks, kuid hiljem enam olulisi erinevusi ei esinenud. Ülaltoodu näitab, et hinnanguid mõjutas võitjate põlvkonna reaalne edukus nõukogudejärgsel ajal.

Nõukogude ajal edutati inimesi formaalsete näitajate alusel. *Laissez-faire* reeglite järgi ümberorienteerunud Eestis löödi see süsteem 1990. aastatel põhjalikult segi. Ametiredelil edasijõudmise aluseks sai esmalt iga inimese võimekus tööülesannetega toime tulla, sageli osutusid otsustava tähtsusega faktoriteks isiklik läbilöögivõime ning inimestevahelised sotsiaalsed võrgustikud. Paas (2005) väidab, et 1990. aastatel moodustasid kõige olulisema osa lähemast tutvusringkonnast, kelle poole võis abi saamiseks pöörduda, töökaaslased ning perekonnatuttavad. Ka Kazjulja (2002) toob välja, et pärast majanduse ümberstruktureerimist sai enamik tööturul hõivatutest oma viimase töökoha mitteformaalseid kanaleid kasutades. Helemäe, Saar ja Vöörmann (2000, 159) kirjutavad, et sõltumata tegevusala soolisest segmenteeritusest suurenes üleminekuajal meesoost juhtide arvukus mõlemas põlvkonnas. Seega võib öelda, et mõlema põlvkonna kõrgharidusega mehed olid orienteeritud kuni majanduse turumajanduslikele alustele ümberstruktureerimiseni nii kõigist madalama haridusega inimestest kui kõrgharidusega naistest rohkem võimuga seostuvatele ametitele ning töökohavahetusega on neil naistest suurem tõenäosus ka karjääriredelil edasi liikuda. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring (Helemäe 2006) näitas, et Eestis valitseva ühiskondliku arvamuse kohaselt on mehed rohkem karjäärile orienteeritud kui naised. Võib eeldada, et kõrgharidusega meeste karjääriootusi võiks turumajandusega kohandumise ajal langetada taolised turumajanduslikus ühiskonnas kättesaadavaks muutunud kompensatsioonimehhanismid, nagu suurenenud sissetulekud ja muutused edutamismehhanismides. Samal ajal võiks siingi naiste mõnevõrra suurenenud ootusi põhjendada osaliselt Tähe ja Undi (2002) tähelepanekuga, et naiste seas on suurenenud ootused sooliselt võrdsetele võimalustele tööturul. Võib öelda, et meie eeldus meeste suuremast

orienteeritusest karjäärile ja sellega kaasnevale võimule leidis kinnitust.

Eeldasime, et sõltumata ajast, vanusest ning haridustasemest hindavad naised töö puhtust ja kergust oluliselt kõrgemalt kui mehed. Tõepoolest selgus, et sõltumata ühiskonnakorrast väärtustasid naised töö puhtust ja füüsilist kergust rohkem kui mehed. Üksnes 1990. aastate teisel poolel hindasid keskharidusega mehed eelnimetatud väärtusi pisut kõrgemalt kui kõrgharidusega naised.

Samas ei ole Rämmeri (2005) poolt täheldatud 1980. aastate alguse ja 1990. aastate teise poole koolilõpetajate väärtushinnangute võrdluses ilmnenud töö kerguse tähtsuse suurt tõusu võitjate põlvkonna seas aset leidnud, Tõenäoliselt on kokkupuuted reaalse töömaailmaga teinud siin oma korrektiivid. Kuna kõrgharidust eeldavad tööd on juba oma olemuselt füüsiliselt kergemad ja puhtamad, siis võib eeldada, et madalama haridusega inimeste jaoks on tegemist nii-öelda puudusväärtusega ehk siis nad tajuvad kõrgemalt haritutest suuremat lõhet tegelikkuse ja ihaldusväärse vahel. Küllap on suurem osa soolisest variatiivsusest seletatav soorollidega, on ju nende kohaselt ühelt poolt naistele omasem hoida korda ja puhtust, ning teisalt on ka füüsiliselt raskemad tööd olnud läbi aegade meeste pärusmaaks, sõltumata sellest, kas tegu on riigisotsialistliku või turumajandusele orienteeritud majandusega. Seega võib öelda, et meie eeldus leidis täielikku kinnitust.

Kuigi instrumentaalsetes väärtustes on palju maskuliinsust, võib olulisema suundumusena välja tuua vanusest, haridusest või ühiskonnakorrast sõltumatut naiste kalduvust eelistada puhtamat ja füüsiliselt kergemat tööd. Kuigi võitjate põlvkonnas hindasid mehed haridusest ja vanusest sõltumata tuttavate ja sõprade tunnustust oluliselt tähtsamaks kui naised, ei saa neis hinnangutes ilmnenud sooliste erinevuste alusel siiski ühiskondlike tegurite tähtsust välistada, sest võrreldavas vanuses sõjajärgse põlvkonna esindajate väärtushinnangutes selliseid soolisi erinevusi ei ilmnenud. Soolised erinevused hinnangutes ametialasele karjäärile ja ühiskondlikule positsioonile sõltusid sõjajärgse põlvkonna puhul haridustasemest ning võitjate põlvkonna puhul kujundasid neid tugevasti ühiskondlikud muutused. Kuigi nõukogude ajal hindasid mehed head teenistust kõrgemalt kui naised, tõusid hilisemal ajal ka naiste hinnangud ning pärast majandusreforme olulisi soolisi erinevusi enam ei ilmnenud. Seega võib öelda, et ühiskondlikud tegurid osutusid haridusest ja soost olulisemateks instrumentaalseid väärtusi kujundavateks teguriteks.

Eeldasime, et kõigis mainitud aspektides hindavad naised sotsiaalseid väärtusi kõrgemalt kui mehed. Kohortide väärtushinnangute analüüsid päris üheselt seda siiski ei kinnita. Kuigi mõlema põlvkonna esindajad hindasid kõige kõrgemalt võimalust olla kasulik teistele inimestele, väärtustasid sõjajärgse põlvkonna naised altruismi märksa rohkem kui mehed. Sarnane suundumus ilmnes ka võitjate põlvkonnas, aga seal peamiselt keskharidusega vastajate seas. 1990. aastatel vähenes altruismi väärtustamine nooremas kohordis eriti kõrgharidusega meeste seas. Naiste hinnangute pikaajaline langus lõppes pärast sajandivahetust ja seejärel hakkasid nende hinnangud järsult tõusma. 2004. aastal, hoogustuva majanduskasvu ajal ilmnesid statistiliselt olulised erinevused ka kõrgharidusega vastajate seas ning need olid siis ka eelnevatest suurimad. Sõjajärgse põlvkonna uuringus osalenutel paluti hinnata võimalust olla töö kaudu kasulik rahvamajandusele. Enese kasulikkust riigisotsialismile väärtustasid üliõpilased vähem kui töölisnoorted. 1970. aastatel kaldusid mehed seda kõrgemalt hindama kui naised. 1983. aasta koolilõpetajate jätku-uuringus osalenute hinnangutes võimalusele olla kasulik ühiskonnale ilmnesid erisuunalised muutused. Kuni 1990. aastate alguseni oli peamiseks hinnanguid diferentseerivaks teguriks haridus ning keskharidusega vastajate hinnangud olid kõrgemad. Samuti hindasid keskharidusega noored

naised kuni 1980. aastate lõpuni kasulikkust ühiskonnale ka sama haridustasemega meestest kõrgemalt. 2004. aastaks olid hinnangud muutunud: kuigi kõrgharidusega meeste hinnangud olid jäänud 1990. aastate algusega samale tasemele, olid kõrgharidusega naiste hinnangud järsult tõusnud ning nad väärtustasid kasulikkust ühiskonnale märksa rohkem kui kõik mehed ja keskharidusega naised. Seega võib öelda, et sajandivahetusel on sotsiaalsete väärtuste tähtsus tõusnud eelkõige kõrgharidusega naiste seas. Ka võimalusi suhelda tööl teiste inimestega hindasid palju kõrgemalt naised, haridustasemest tulenevad erinevused polnud sooliste kõrval kuigi märkimisväärsed.

Naiste tööde iseloomu mõjutab tugevasti ametite horisontaalne segregatsioon ehk siis naised töötavad suurema tõenäosusega feminiinses segmendis (Helemäe, Saar ja Vöörmann 2000), mille töökohad on suures osas näiteks avalikus sektoris. Rämmer (2011) toob kahe kümnendi jooksul tehtud Euroopa sotsiaaluuringu alusel välja sotsiaalsete väärtuste osatähtsuse tõusu nii Ida-Euroopas laiemalt kui ka Eestis. Kaasa (2011) leidis viimases, 2008. aasta uuringus osalenud maade analüüsis seoseid sotsiaalsete tööväärtuste ja ebakindluse vältimise (lojaalsus tööandjale, ebamäärastes olukordades täpsete juhiste otsimine, töötajatevaheliste konfliktide ja konkurentsi vältimine) vahel. Samuti seostus sotsiaalsete väärtustega vähene inimestevaheline usaldus ja tagasihoidlik osalus vabatahtlikes organisatsioonides. Tema sõnul hindavad madala sotsiaalse kapitaliga maade elanikud sotsiaalseid tööväärtusi kõrgemalt. Kahjuks ei õnnestu meil eluteeuuringute andmestike iseloomust tulenevalt taoliste seoste ilmnemist soolises plaanis kontrollida. Samas on võitjate põlvkonna puhul tegemist elanikkonna harituma osaga, nad eristuvad ülejäänud täiskasvanud elanikkonnast ka neile üleminekuajal avanenud eneseteostusvõimaluste poolest ja seetõttu võib ka eeldada mõnevõrra teistsuguseid seoseid sotsiaalsete väärtuste vahel. Kohortide võrdlus kinnitab siiski Mortimeri ja Lorence´i (1995) tõdemust, et naised hindavad häid inimsuhteid kõrgemalt kui mehed. Kohortide võrdlused näitasid, et sõltumata vanusest või ühiskondlikust korrast hindasid naised sotsiaalseid väärtusi kõrgemalt kui mehed.

Vaatamata sellele, et nõukogudeaegsetes uuringutes fikseeritud väärtushinnangutes väljendub tollastele küsimustele (sõnastusest tulenevalt) antud vastustes märkimisväärselt sotsiaalset soovitavust ja normatiivsust, annavad hinnangute soolised erinevused aimu kujunevate väärtuseelistuste dünaamikast. Ühiskonnale kasulikkuse väärtustamise tõlgendamisel tuleb arvesse võtta, et muutunud pole mitte ainult ühiskonnakord ja riik, vaid teisenenud on ka alused, millest lähtuvalt saab interpreteerida eri aegadel antud hinnanguid. Ühiskonnale kasulikkusest veelgi keerulisem on mõtestada nõukogudeaegseid vastuolulise iseloomuga hinnanguid kasulikkusele rahvamajandusele. Ometi ilmnevad nendele küsimustele antud vastustes seaduspärased soolised vastamismustrid. Nägime, et kuigi kasulikkust teistele inimestele hinnati nõukogude ajal püsivalt kõrgemalt kui kasulikkust ühiskonnale, on hinnangutevahelised erinevused 2004. aastal juba palju väiksemad. Seegi nihe kinnitab Ingleharti (2006) väidet, et muutused väärtustes on tingitud muutustest elutingimustes.

Olulisema suundumusena sotsiaalsetes väärtustes võib välja tuua naiste suurema sotsiaalsuse. Tõsi küll, konkreetsed naiste ja meeste väärtushinnangud võivad sõltuda ühiskondlikest teguritest. Viimased põhjustasid näiteks soolisi erinevusi erineva haridustasemega inimeste hinnangutes altruismile. Samas ei sõltunud naiste kõrgemad hinnangud võimalusele suhelda inimestega ei haridusest ega ühiskondlikest teguritest.

Kahes longituuduuringus ilmnenud hinnangute võrdlus võimaldas meil kõrvutada ligilähedases vanuses ja võrreldava haridustasemega uuringus osalenute väärtushinnanguid.

Kahjuks on ülalkirjeldatud longituuduuringud ainsad andmestikud, mille põhjal saab eestlaste tööväärtusi viimastel kümnenditel süstemaatiliselt analüüsida. 1966. aasta keskkoolilõpetajate uuring võimaldas jälgida nõukogudeaegseid väärtushinnanguid 1990. aastate alguseni, mil vastajad olid enamjaolt 43-aastased. 1983. aastal keskhariduse omandanute jätku-uuringus koguti võrreldavaid andmeid kuni 2004. aasta lõpuni, mil respondendid olid enamasti 39-aastased ja nende väärtushinnangutes peegeldub ka üleminekuaeg kuni majanduskriisile eelnenud buumini. Väärtushinnangutest järelduste tegemist piiras ühelt poolt vastajate haridustase. Kõik respondendid olid sõltuvalt olemasoleva andmestiku eripärast vähemalt keskmise haridusega ning seetõttu ei anna need uuringud ka esinduslikku ülevaadet Eesti täiskasvanud elanikkonnast. Teisalt pole fikseeritud ka kõiki väärtushinnanguid igal andmekogumisetapil, samuti varieerusid veidi küsimuste sõnastused. Eriti raskendas see varasema põlvkonna kümnenditetaguste hinnangute analüüsimist.

Analüüsid näitasid, et oluliseks väärtuste determinandiks oli haridus. Kuna 1960. aastatel polnud keskharidus veel kohustuslik, siis kujutasid tollased keskkoolilõpetajad endast juba kõrgharidusele orienteeritud hariduseliiti ja seetõttu ei osutunud ka haridustase kuigi esinduslikuks väärtusi diferentseerivaks teguriks. Hoopis olulisemaks väärtuste eristajaks osutus haridustase 1983. aastal keskhariduse omandanute seas, sest tollal oli keskharidus kõigile kohustuslik. Vöörmanni (2005) sõnul on haridusgruppide väärtushinnanguid tugevasti kujundanud juba keskharidust andva koolitüübi valikul alguse saav tööalane sooline segregatsioon. Samuti näitasid analüüsid, et üldjuhul on ühiskondlikud muutused ealistest iseärasustest märksa olulisemateks väärtuste determinantideks. Nõukogude perioodil ja sellele järgnenud ajal on tööväärtusi kujundanud mõnevõrra erinevad tegurid, 1990. aastate alguses ilmnenud eelnevatest ja järgnevatest suundumustest erinevad hinnangud tähistavad üleminekuaega ka ühiskonna väärtusteadvuses. Hariduskohortide võrdluses ilmnes, et vanusest olulisemateks väärtusi kujundavateks teguriteks osutusid ühiskondlikud muutused. Samas näitasid aastakümnetepikkused stabiilsed soolised erinevused sotsiaalsetes väärtustes ning suhtumises töö puhtusesse ja kergusesse, et siire riigisotsialismist vabaturumajandusse ei mõjuta sugugi kõiki eelistusi.

Võib nõustuda Esteri, Brauni ja Vinkeni (2006) tõdemusega, et ühiskonna tööviljakuse suurendamisel on võtmetähtsusega eelkõige muutused kõrge kvalifikatsiooniga töötajaid motiveerivates eneseväljenduslikes tööväärtustes. Seetõttu on rõõmustav näha eneseteostuslike väärtuste tähtsuse tõusu naiste eelistustes viimastel kümnenditel. Seda, kas möödunud kümnendil naiste seas kasvanud altruism võiks tähendada sotsiaalse sidususe suurenemist ühiskonnas, on veel vara öelda. Soolise lõhe ületamiseks peaks ka meeste mõttelaadis muutus toimuma. Käesolevas artiklis kirjeldatud analüüside põhjal võib täheldada, et väärtushinnangud on olulisteks ühiskonnas toimuvate arengute indikaatoriteks ja väärivad edaspidigi põhjalikke uuringuid.

Kirjandus

Beck, U. (2005). *Riskiühiskond. Teel uue modernsuse poole.* Tartu Ülikooli Kirjastus, Tartu.

Elizur, D. (1994). Gender and work values: a structural analysis of work outcomes. *Journal of Social Psychology,* 134, (2), 201–212.

Ester, P.; Braun, M.; Vinken, H. (2006). Eroding work values? *In* Ester, P.; Braun, M.; Mohler, P. (eds.), *Globalization, Value Change, Generations.* Brill, Leiden, Boston, 89–113.

Hansson, L. (2009). Töö tähendus ja töö iseloom. *Rmt-s* Hansson,L. (toim). *Töö, kodu ja vaba aeg. Argielu Eestis aastatel 1985–2008.* TLÜ rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, Tallinn.

Helemäe, J.; Saar, E.; Vöörmann, R. (2000). *Kas haridusse tasus investeerida? Hariduse selekteerivast ja stratifitseerivast rollist kahe põlvkonna kogemuse alusel.* Teaduste Akadeemia Kirjastus, Tallinn.

Helemäe, J. (2005). Täishõivejärgset töömaailma diferentseerivad tegurid. *Rmt-s* Kenkmann P.; Saarniit, J. (toim.), *Põlvkonnad muutuvas ajas*. Tartu Ülikooli Kirjastus, Tartu, 201–223.

Helemäe, J. (2006). Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2005. Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, Sotsiaalministeerium, Tallinn. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/SVO_monitooring_2005.pdf (23.1.2012)

Inglehart, R. (2006). East European value systems in global perspective. *In* Klingemann, H.-D.; Fuchs, D.; Zielonka, J. (eds.), *Democracy and Political Culture in Eastern Europe.* Taylor and Francis Group, Routhledge, London, 67–84.

Kaasa, A. (2011). Work values in European countries: empirical evidence and explanations. *Review of International Comparative Management*, 12, (5), 852–862.

Kazjulja, M. (2002). Kuidas saada hea töö: sidemete olulisus sajandilõpu tööturul. *Rmt-s* Saar, E. (toim.), *Trepist alla ja üles: edukad ja ebaedukad postsotsialistlikus Eestis.* Teaduste Akadeemia Kirjastus, Tallinn, 108–125.

Kuks, A. (1934). *Eesti koolinoorsoo ideaalid*. Keskvangimaja trükikoda, Tallinn.

Menard, S. (2002). *Longitudinal Research*. Sage, London.

Mortimer, J. T.; Lorence, J. (1995). Social psychology of work. *In* Cook, K. S.; Fine, G. A.; House J. S. (eds.), *Sociological Perspectives on Social Psychology*. Allyn and Bacon, Needham Heights, Massachusetts, 497–523.

Paas, T. (2005). Sotsiaalse võrgustiku piirjooni lähimas tutvusringkonnas. *Rmt-s* Kenkmann P.; Saarniit, J. (toim.), *Põlvkonnad muutuvas ajas*. Tartu Ülikooli Kirjastus, Tartu, 259–279.

Roe, R. A.; Ester, P. (1999). Values and work: empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: an International Review*, 48, (1), 1–21.

Rosenberg, M. (1957). *The Nature of Human Values*. Free Press, New York.

Rämmer, A.; Titma, M. (2002). Tööorientatsioonide teisenemist mõjutavad tegurid. *Rmt-s* Titma, M. (toim.), *30- ja 50-aastaste põlvkonnad uue aastatuhande künnisel*. Tartu Ülikooli Kirjastus, Tartu, 209–252.

Rämmer, A. (2005). Soolisi ja rahvuslikke erinevusi kahe kümnendi Eesti koolilõpetajate tööväärtustes. *Rmt-s* Kenkmann, P.; Saarniit, J. (toim.), *Põlvkonnad muutuvas ajas*. Tartu Ülikooli Kirjastus, Tartu, 45–81.

Rämmer, A. (2006). Naiste võim tulekul? *Haridus*, 5–6, 9–12.

Rämmer, A. (2008a). Teel tagasi Läände: eestlaste hoiakud ja väärtused post-sovjetlikul ajastul. *Rmt-s* Rämmer, A. (toim.), *Vaateid teelahkmelt. Sotsioloogia, sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika aktuaalseid probleeme Eestis.* Tartu Ülikooli Kirjastus, Tartu, 32–64.

Rämmer, A. (2008b). Tööväärtused Eestis Ida- ja Lääne-Euroopa maade võrdluses. *Rmt-s* Ainsaar, M., Kutsar, D. (toim.), *Eesti Euroopa võrdlustes*. EV Sotsiaalministeerium, Tallinn, 83–100.

Rämmer, A. (2009). Eesti koolinoorte väärtused. *Rmt-s* Sutrop, M.; Valk, P.; Velbaum, K. (toim.), *Väärtused ja väärtuskasvatus. Valikud ja võimalused 21. sajandi Eesti ja Soome koolis.* Tartu Ülikooli Eetikakeskus, Tartu, 83–117.

Rämmer, A. (2011). Tööväärtused võrdlevas perspektiivis. *Rmt-s* Talves, K. (toim.), *Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus*. Tartu Ülikool, Tartu, 69–91. http://www.sh.ut.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=1129020/Sooline+ebavõrdsus+tööelus_kogumik2.pdf (20.11.11)

Saarniit, J. (2000). Väärtusteadvus ja selle muutused. *Rmt-s Eesti noorsooraport: Eesti noorsoopoliitika ülevaade*. EV Haridusministeerium, Tallinn, 217–225.

Smith, P. B.; Schwartz, S. H. (1997). Values. *In* Berry, J. W; Kagitcibasi, C.; Segall, M. H. (eds.), *Handbook of Cross-Cultural Psychology. Volume 3: Social Behavior and Applications.* Allyn and Bacon, London, 77–118.

Zanders, H. (1994). Changing work values. *In* Ester, P.; Halman, L.; de Moor, R. (eds.), *The Individualizing Society Value Change in Europe and North America.* Tilburg University Press, Tilburg, 129–153.

Titma, M.; Helemäe, J. (1996). Occupational values of Estonian generations. *In* Titma, Mikk; Silver, B. D.; Anderson, B. A. (eds.), Estonia's transition from State Socialism: Nationalities and Society on the Eve of Independence. Part 3: Social and Economic Life. *International Journal of Sociology,* 26, 44–75.

Titma, M.; Rämmer, A. (2001). Elukutseväärtuste ealine dünaamika ja seda kujundavad faktorid. *Rmt-s* Titma, M. (toim.), *Sõjajärgse põlvkonna elutee ja seda kujundanud faktorid.* Tartu Ülikooli Kirjastus, Tartu, 181–224.

Titma, M. (1979). Formation of young people's orientations towards work. *Acta Sociologica,* 22, (4), 345–359.

Titma, M. (2001). *Sõjajärgse põlvkonna elutee ja seda kujundanud faktorid.* Tartu Ülikooli Kirjastus, Tartu.

Titma, M. (2002). *30- ja 50-aastaste põlvkonnad uue aastatuhande künnisel.* Tartu Ülikooli Kirjastus, Tartu.

Täht, K.; Unt, M. (2002). Soost tulenev ambivalentsus Eesti tööturul. *Rmt-s* Saar, E. (toim.), *Trepist alla ja üles: edukad ja ebaedukad postsotsialistlikus Eestis.* Teaduste Akadeemia Kirjastus, Tallinn, 126–144.

Vöörmann, R. (2005). Põlvkonna sooline diferentseerumine. *Rmt-s* Kenkmann P.; Saarniit, J. (toim.), *Põlvkonnad muutuvas ajas.* Tartu Ülikooli Kirjastus, Tartu, 224–245.

Wallace, C.; Pichler, F. (2007). Working conditions and quality of work. A comparison of Eastern and Western Europe. *In* Alber, J.; Saraceno, C.; Fahey, T. (eds.), *Handbook of Quality of Life in the Enlarged European Union*. Taylor and Francis Group, Routledge, London, 162–174.

Lisa 1. Sõjajärgse põlvkonna tööväärtushinnangute sooline dünaamika (hinnangute keskmised, skaala 1…3).

Töö peaks võimaldama…		**Keskmine**					**Standardhälve**				
	Vanus	**18**	**21**	**25**	**31**	**43**	**18**	**21**	**25**	**31**	**43**
	Haridus / aasta	**1966**	**1969**	**1973**	**1979**	**1991**	**1966**	**1969**	**1973**	**1979**	**1991**
pidevat enesetäiendamist	Kõrgharidus (mees)	2,86	2,69	2,60	2,47	2,93	0,37	0,53	0,52	0,52	0,27
	Kõrgharidus (naine)	2,92	2,83	2,67	2,54	2,97	0,28	0,43	0,48	0,51	0,20
	Keskharidus (mees)	2,86	2,82	-	2,32	2,92	0,37	0,41	-	0,52	0,27
	Keskharidus (naine)	2,92	2,83	-	2,34	2,92	0,28	0,39	-	0,54	0,31
luua ja olla originaalne	Kõrgharidus (mees)	2,49	2,27	2,24	2,32	2,89	0,65	0,69	0,64	0,61	0,36
	Kõrgharidus (naine)	2,47	2,24	2,09	2,14	2,84	0,64	0,67	0,64	0,65	0,42
	Keskharidus (mees)	2,49	2,56	-	2,09	2,77	0,65	0,57	-	0,64	0,45
	Keskharidus (naine)	2,47	2,52	-	2,00	2,78	0,64	0,64	-	0,66	0,49
kasutada oma võimeid	Kõrgharidus (mees)	2,76	2,70	2,75	2,74	2,99	0,47	0,51	0,44	0,44	0,11
	Kõrgharidus (naine)	2,77	2,78	2,72	2,73	2,96	0,49	0,46	0,45	0,44	0,23
	Keskharidus (mees)	2,76	2,81	-	2,62	2,97	0,47	0,39	-	0,50	0,18
	Keskharidus (naine)	2,77	2,80	-	2,57	2,95	0,49	0,41	-	0,54	0,24
hästi teenida	Kõrgharidus (mees)	2,28	2,38	2,19	2,34	2,93	0,60	0,61	0,57	0,57	0,27
	Kõrgharidus (naine)	2,14	2,32	2,12	2,25	2,92	0,58	0,60	0,56	0,54	0,27
	Keskharidus (mees)	2,28	2,43	-	2,39	2,97	0,60	0,57	-	0,60	0,18
	Keskharidus (naine)	2,14	2,37	-	2,26	2,95	0,58	0,62	-	0,58	0,23

Töö peaks võimaldama…		**Keskmine**					**Standardhälve**				
	Vanus	**18**	**21**	**25**	**31**	**43**	**18**	**21**	**25**	**31**	**43**
	Haridus / aasta	**1966**	**1969**	**1973**	**1979**	**1991**	**1966**	**1969**	**1973**	**1979**	**1991**
olla sõprade ja tuttavate seas hinnatud	Kõrgharidus (mees)	2,26	2,05	1,76	1,86	2,65	0,65	0,69	0,60	0,56	0,54
	Kõrgharidus (naine)	2,35	2,02	1,80	1,79	2,57	0,67	0,71	0,61	0,60	0,60
	Keskharidus (mees)	2,26	2,00	-	1,87	2,73	0,65	0,65	-	0,56	0,53
	Keskharidus (naine)	2,35	1,99	-	1,83	2,67	0,67	0,71	-	0,62	0,58
saavutada positsiooni ühiskonnas	Kõrgharidus (mees)	1,66	1,80	1,60	1,72	2,26	0,66	0,68	0,57	0,61	0,61
	Kõrgharidus (naine)	1,57	1,62	1,48	1,53	2,06	0,65	0,63	0,56	0,58	0,68
	Keskharidus (mees)	1,66	1,67	-	1,47	2,14	0,66	0,63	-	0,54	0,67
	Keskharidus (naine)	1,57	1,61	-	1,45	2,12	0,65	0,66	-	0,53	0,68
kindlustada rahulikku ja stabiilset tulevikku	Kõrgharidus (mees)	1,98	1,92	1,65	1,97	2,74	0,71	0,71	0,62	0,67	0,50
	Kõrgharidus (naine)	1,90	1,83	1,78	1,91	2,79	0,72	0,71	0,64	0,63	0,47
	Keskharidus (mees)	1,98	1,93	-	2,08	2,90	0,71	0,74	-	0,60	0,33
	Keskharidus (naine)	1,90	1,88	-	2,03	2,93	0,72	0,72	-	0,64	0,27
tõusu ametiredelil	Kõrgharidus (mees)	-	-	1,51	1,65	2,12	-	-	0,60	0,60	0,65
	Kõrgharidus (naine)	-	-	1,31	1,41	1,85	-	-	0,49	0,55	0,67
	Keskharidus (mees)	-	-	-	1,34	1,93	-	-	-	0,53	0,67
	Keskharidus (naine)	-	-	-	1,36	1,98	-	-	-	0,53	0,69

Töö peaks võimaldama…		Keskmine					Standardhälve				
	Vanus	**18**	**21**	**25**	**31**	**43**	**18**	**21**	**25**	**31**	**43**
	Haridus / aasta	**1966**	**1969**	**1973**	**1979**	**1991**	**1966**	**1969**	**1973**	**1979**	**1991**
teha puhast ja füüsiliselt kerget tööd	Kõrgharidus (mees)	1,70	-	-	1,36	1,93	0,69	-	-	0,51	0,70
	Kõrgharidus (naine)	1,72	-	-	1,47	2,11	0,72		-	0,61	0,76
	Keskharidus (mees)	1,70	1,57	-	1,32	1,98	0,69	0,67	-	0,53	0,69
	Keskharidus (naine)	1,72	1,72	-	1,55	2,24	0,72	0,66	-	0,65	0,74
juhtida inimesi	Kõrgharidus (mees)	1,51	1,58	1,41	1,45	2,15	0,65	0,69	0,63	0,61	0,67
	Kõrgharidus (naine)	1,50	1,46	1,26	1,26	1,80	0,68	0,64	0,48	0,47	0,66
	Keskharidus (mees)	1,51	1,37	-	1,31	2,00	0,65	0,60	-	0,54	0,65
	Keskharidus (naine)	1,50	1,35	-	1,28	1,92	0,68	0,56	-	0,51	0,70
olla kasulik teistele inimestele	Kõrgharidus (mees)	-	2,22	2,09	2,25	2,86	-	0,66	0,61	0,61	0,36
	Kõrgharidus (naine)	-	2,39	2,29	2,34	2,91	-	0,62	0,63	0,55	0,30
	Keskharidus (mees)	-	-	-	2,32	2,86	-	-	-	0,61	0,37
	Keskharidus (naine)	-	-	-	2,37	2,92	-	-	-	0,57	0,30
olla kasulik rahvamajandusele	Kõrgharidus (mees)	2,42	1,96	1,94	2,06	2,40	0,65	0,72	0,61	0,60	0,70
	Kõrgharidus (naine)	2,42	1,94	1,89	1,94	2,31	0,65	0,71	0,58	0,59	0,77
	Keskharidus (mees)	2,42	2,14	-	2,08	2,46	0,65	1,93	-	0,63	0,69
	Keskharidus (naine)	2,42	2,24	-	2,06	2,55	0,65	0,68	-	0,53	0,67

Lisa 2. Võitjate põlvkonna tööväärtushinnangute sooline dünaamika (hinnangute keskmised, skaala 1…4)

Töö peaks…		**Keskmine**					**Standardhälve**				
	Vanus	**18**	**22**	**27**	**32**	**39**	**18**	**22**	**27**	**32**	**39**
	Haridus / aasta	**1983**	**1987**	**1992**	**1997**	**2004**	**1983**	**1987**	**1992**	**1997**	**2004**
võimaldama pidevat enesetäiendamist	Kõrgharidus (mees)	3,26	3,37	3,55	3,55	3,28	0,63	0,60	0,51	0,53	0,60
	Kõrgharidus (naine)	3,26	3,36	3,46	3,54	3,52	0,61	0,60	0,56	0,54	0,57
	Keskharidus (mees)	3,26	3,22	3,19	3,11	3,05	0,63	0,63	0,66	0,65	0,69
	Keskharidus (naine)	3,26	3,23	3,22	3,24	3,25	0,61	0,64	0,62	0,58	0,65
andma võimaluse töötada loominguliselt	Kõrgharidus (mees)	2,67	3,07	3,42	3,24	3,21	0,80	0,82	0,61	0,66	0,68
	Kõrgharidus (naine)	2,81	3,15	3,36	3,23	3,33	0,81	0,75	0,64	0,67	0,68
	Keskharidus (mees)	2,67	2,51	2,67	2,61	2,73	0,80	0,88	0,83	0,78	0,82
	Keskharidus (naine)	2,81	2,68	2,81	2,74	2,85	0,81	0,85	0,80	0,78	0,85
võimaldama kasutada oma võimeid	Kõrgharidus (mees)	3,31	3,55	3,63	3,50	3,45	0,62	0,59	0,50	0,53	0,55
	Kõrgharidus (naine)	3,35	3,46	3,61	3,52	3,57	0,63	0,58	0,50	0,56	0,53
	Keskharidus (mees)	3,31	3,25	3,31	3,23	3,21	0,62	0,63	0,58	0,59	0,66
	Keskharidus (naine)	3,35	3,28	3,34	3,30	3,37	0,63	0,65	0,59	0,57	0,61
võimaldama eri-alaste teadmiste ja oskuste pidevat täiendamist	Kõrgharidus (mees)	3,20	3,34	3,54	3,50	3,32	0,68	0,63	0,51	0,53	0,56
	Kõrgharidus (naine)	3,24	3,30	3,48	3,62	3,51	0,67	0,61	0,56	0,52	0,55
	Keskharidus (mees)	3,20	3,22	3,11	3,22	3,06	0,68	0,64	0,65	0,61	0,71
	Keskharidus (naine)	3,24	3,22	3,16	3,28	3,27	0,67	0,65	0,64	0,58	0,71

Töö peaks…		Keskmine					Standardhälve				
	Vanus	**18**	**22**	**27**	**32**	**39**	**18**	**22**	**27**	**32**	**39**
	Haridus / aasta	**1983**	**1987**	**1992**	**1997**	**2004**	**1983**	**1987**	**1992**	**1997**	**2004**
andma võimaluse tegelda meeldiva alaga	Kõrgharidus (mees)	3,38	3,53	3,66	3,49	3,53	0,62	0,56	0,51	0,54	0,50
	Kõrgharidus (naine)	3,53	3,59	3,66	3,60	3,58	0,57	0,55	0,49	0,51	0,56
	Keskharidus (mees)	3,38	3,31	3,40	3,23	3,27	0,62	0,66	0,56	0,63	0,62
	Keskharidus (naine)	3,53	3,45	3,48	3,32	3,47	0,57	0,61	0,59	0,60	0,57
võimaldama näha oma töö resultaate	Kõrgharidus (mees)	3,22	3,44	3,52	-	3,46	0,66	0,60	0,58	-	0,57
	Kõrgharidus (naine)	3,25	3,34	3,44	-	3,44	0,67	0,63	0,57	-	0,58
	Keskharidus (mees)	3,22	3,24	3,35	-	3,27	0,66	0,69	0,64	-	0,67
	Keskharidus (naine)	3,25	3,34	3,34	-	3,41	0,67	0,67	0,61	-	0,62
tagama hea teenistuse	Kõrgharidus (mees)	3,36	3,41	3,46	3,43	3,49	0,61	0,62	0,56	0,55	0,50
	Kõrgharidus (naine)	3,21	3,26	3,42	3,40	3,45	0,61	0,58	0,57	0,57	0,54
	Keskharidus (mees)	3,36	3,49	3,60	3,58	3,60	0,61	0,57	0,53	0,55	0,55
	Keskharidus (naine)	3,21	3,41	3,53	3,56	3,64	0,61	0,59	0,56	0,54	0,52
aitama võita tuttavate ja sõprade tunnustust	Kõrgharidus (mees)	2,80	2,46	2,44	2,56	2,37	0,72	0,78	0,71	0,72	0,80
	Kõrgharidus (naine)	2,65	2,16	2,13	2,42	2,30	0,76	0,75	0,67	0,73	0,72
	Keskharidus (mees)	2,80	2,54	2,43	2,70	2,59	0,72	0,87	0,74	0,83	0,81
	Keskharidus (naine)	2,65	2,28	2,14	2,53	2,30	0,76	0,86	0,75	0,81	0,82

Töö peaks…		**Keskmine**					**Standardhälve**				
	Vanus	**18**	**22**	**27**	**32**	**39**	**18**	**22**	**27**	**32**	**39**
	Haridus / aasta	**1983**	**1987**	**1992**	**1997**	**2004**	**1983**	**1987**	**1992**	**1997**	**2004**
võimaldama saavutada kõrget positsiooni ühiskonnas	Kõrgharidus (mees)	2,43	2,12	2,25	2,09	1,95	0,77	0,72	0,70	0,67	0,60
	Kõrgharidus (naine)	2,28	1,71	1,83	1,97	1,86	0,73	0,61	0,65	0,68	0,65
	Keskharidus (mees)	2,43	1,83	1,97	2,00	1,93	0,77	0,71	0,69	0,69	0,71
	Keskharidus (naine)	2,28	1,81	1,92	1,97	1,87	0,73	0,67	0,69	0,67	0,72
võimaldama rahuliku ja kindlustatud elu	Kõrgharidus (mees)	3,21	2,94	3,17	3,31	3,35	0,69	0,82	0,74	0,65	0,61
	Kõrgharidus (naine)	3,17	2,91	3,17	3,36	3,33	0,67	0,75	0,65	0,61	0,57
	Keskharidus (mees)	3,21	3,32	3,46	3,54	3,56	0,69	0,70	0,59	0,60	0,59
	Keskharidus (naine)	3,17	3,28	3,38	3,61	3,58	0,67	0,71	0,64	0,54	0,56
võimaldama ametialast tõusu	Kõrgharidus (mees)	2,65	2,55	2,59	2,42	2,46	0,75	0,71	0,75	0,65	0,80
	Kõrgharidus (naine)	2,51	2,11	2,25	2,35	2,52	0,73	0,65	0,69	0,75	0,70
	Keskharidus (mees)	2,65	2,16	2,35	2,35	2,51	0,75	0,77	0,71	0,75	0,80
	Keskharidus (naine)	2,51	2,23	2,36	2,33	2,56	0,73	0,73	0,74	0,70	0,77
olema puhas ja füüsiliselt kerge	Kõrgharidus (mees)	2,50	2,13	2,12	2,01	2,12	0,84	0,79	0,71	0,68	0,74
	Kõrgharidus (naine)	2,58	2,28	2,21	2,25	2,56	0,86	0,83	0,80	0,71	0,77
	Keskharidus (mees)	2,50	2,10	2,12	2,35	2,28	0,84	0,89	0,76	0,84	0,83
	Keskharidus (naine)	2,58	2,58	2,31	2,44	2,58	0,86	0,90	0,81	0,78	0,79

Töö peaks…		Keskmine					Standardhälve				
	Vanus	**18**	**22**	**27**	**32**	**39**	**18**	**22**	**27**	**32**	**39**
	Haridus / aasta	**1983**	**1987**	**1992**	**1997**	**2004**	**1983**	**1987**	**1992**	**1997**	**2004**
võimaldama mõningat vabadust tööaja kasutamisel	Kõrgharidus (mees)	2,83	2,98	3,14	2,83	3,01	0,71	0,75	0,69	0,79	0,79
	Kõrgharidus (naine)	2,66	2,93	2,97	2,73	3,06	0,74	0,83	0,73	0,79	0,73
	Keskharidus (mees)	2,83	2,68	2,87	2,71	2,97	0,71	0,81	0,74	0,77	0,77
	Keskharidus (naine)	2,66	2,78	2,76	2,59	2,97	0,74	0,81	0,78	0,76	0,79
olema kasulik inimestele	Kõrgharidus (mees)	3,13	3,23	3,14	2,95	2,91	0,67	0,67	0,64	0,72	0,78
	Kõrgharidus (naine)	3,38	3,22	3,16	3,09	3,23	0,60	0,64	0,61	0,72	0,69
	Keskharidus (mees)	3,13	3,17	3,11	3,09	3,14	0,67	0,69	0,58	0,64	0,70
	Keskharidus (naine)	3,38	3,33	3,22	3,17	3,22	0,60	0,66	0,61	0,61	0,72
olema kasulik ühiskonnale	Kõrgharidus (mees)	2,90	2,72	2,65	-	2,71	0,77	0,82	0,80	-	0,78
	Kõrgharidus (naine)	3,04	2,65	2,57	-	2,96	0,72	0,75	0,73	-	0,69
	Keskharidus (mees)	2,90	2,90	2,79	-	2,82	0,77	0,78	0,73	-	0,78
	Keskharidus (naine)	3,04	3,02	2,72	-	2,88	0,72	0,73	0,71	-	0,77
võimaldama suhelda inimestega	Kõrgharidus (mees)	3,08	2,98	2,97	2,81	2,80	0,66	0,72	0,74	0,71	0,75
	Kõrgharidus (naine)	3,34	3,36	3,17	3,08	3,02	0,62	0,64	0,64	0,67	0,72
	Keskharidus (mees)	3,08	2,98	2,93	2,88	2,88	0,66	0,74	0,67	0,71	0,73
	Keskharidus (naine)	3,34	3,30	3,24	3,11	3,01	0,62	0,67	0,64	0,67	0,74

Töötee alustamine majandustõusu ja -languse tingimustes

Ave Roots

Artiklis käsitatakse töötee alustamist kui protsessi, mitte kui üksiksündmust, st. võetakse arvesse ka esimesele põhitöökohale asumisele eelnenud sündmusi, nagu kooli lõpetamine, töötusse ja mitteaktiivsusesse siirdumine ning sealt väljumine. Nende sündmuste põhjal moodustub töötee alustamise muster. Töötee alustamise mustri olulisust edasise töötee jaoks uuritakse selle mõju kaudu sissetulekutele umbes aasta pärast töötee alustamist.

Artikkel koosneb teooria ja metoodika ülevaatest, uurimistulemustest ja diskussioonist ning kokkuvõttest. Teooriaosas käsitletakse nii tööturu kui ka indiviidiga seotud tunnuste mõju töötee alustamisele ning lisatakse aja dimensioon elutee perspektiivi kaudu. Metoodikaosas kirjeldatakse andmeid, meetodeid ning uurimuse täpset käiku ja eesmärke. Järgmiseks tutvustatakse tähtsamaid analüüsitulemusi, mille tähenduse üle arutletakse diskussiooniosas.

Sissejuhatus

Eesti tööturg on viimastel aastatel kogenud nii häid kui ka halbu aegu. Eesti on olnud üsna lühikese aja jooksul nii üks Euroopa madalama kui ka kõrgema töötuse tasemega riike. Olukord majanduses ja töötuse tase (lisaks tööturu ülesehitusele ja indiviidi omadustele) on tegurid, mis mõjutavad tööturule astujate võimalusi väga oluliselt. Käesoleva artikli eesmärk on võrrelda töötee alustajate käitumist nii majanduskasvu (vaatluse all 2005. aastal tööturule sisenenud) kui ka -languse (vaatluse all 2008. aastal tööturule sisenenud) tingimustes ning uurida töötee alguse mõju hilisematele töötee tulemitele. Siinjuures on väga oluline pöörata tähelepanu ka soolisele aspektile, sest Eesti tööturg on tugevalt sooliselt segregeeritud. Majanduslanguse tingimustes kannatasid töökohtade kaotuse all kõige rohkem just need sektorid, kus suur enamus töötajatest olid mehed (näiteks ehitus), samas kui naised töötavad sektorites, kus stabiilsus on suurem ja ei sõltu nii palju majandustsüklist (näiteks riiklik sektor). Seega peaksid erinevates majandustsükli faasides erinema ka naiste ja meeste tööturule sisenemise võimalused.

Ülevaade töötee alustamisega seonduvatest teoreetilistest käsitlustest

Teoreetilistest käsitlustest on valitud need, mis kajastavad erinevaid töötee alustamist mõjutavaid tegureid (nii tööturust kui ka indiviidist tulenevaid). Nende tegurite puhul on põhjalikumalt käsitletud elutee teooriaga seonduvaid seisukohti, millest ühest küljest lähtub käesolevas artiklis kasutatav töötee alguse kontseptsioon ja mis teisalt annab aluse ka hilisemate töötee tulemite prognoosimiseks.

Elutee perspektiiv

Töötee kui osa eluteest

Defineerimaks eluteed, võtab O'Rand (2009, 123–124) kokku Elder'i jt. (2003) poolt eluteede teooria kohta väljatoodu: "elutee on kokkupõi-

munud kumulatiivsete protsesside eluaegne mitmekülgne fenomen, kus varasemad sündmused ja kogemused mõjutavad hilisemaid sündmusi ja kogemusi ning seda, kuidas indiviidid nendega toime tulevad". Töökarjäär on osa eluteest ja seetõttu kehtivad mõlema puhul samad põhimõtted

Töökarjääri stabiilsus töötee alguses

Mitmed autorid on toonud välja, et töötee algus erineb selgelt ülejäänud tööteest. Dietrich ja Abraham (2005) väidavad, et sobitusteooriate järgi on töötee algus seotud sagedasema töökohtade vahetusega, sest esiteks töövõtjad alles otsivad endale tööandjat, kelle juures neile meeldiks töötada, ning ka tööandjatel tuleb katsetada uute tööteealustajate sobivust oma alluvatena. Kuna alguses on töövõtjatel ja -andjatel teineteise kohta suhteliselt vähe infot, võibki tulemuseks olla sobimatus ja seetõttu vahetatakse töökarjääri alguses töökohti sagedamini kui hilisema karjääri jooksul. Ryan (2001) ja Kerckhoff (2001) on noorte töökarjääre uurides leidnud, et Prantsusmaal, Saksamaal, Suurbritannias ja Ameerika Ühendriikides on noorte töökarjäärid ebastabiilsemad kui teistel vanusegruppidel. Saksamaal ja Suurbritannias töötee alustamist uurides on Scherer (2005) jõudnud samuti järeldusele, et just alguses on töötee ebastabiilsem. Blossfeld (1990) on leidnud, et indiviidid on töökarjääri alguses mobiilsemad ning 30. eluaastaks nende karjäär stabiliseerub.

Karjäärimustrid töötee alguses

Lähtudes elutee perspektiivist, on Scherer (2001) ja Brzinsky-Fay (2007) väitnud, et haridussüsteemist tööle siirdumine ei ole mitte üks sündmus, vaid sündmustekogum. Sackmanni ja Wingensi (2003) järgi võib erinevatele rahvusvahelistele eluteede uuringutele toetudes välja tuua 6 iseloomulikumat, erinevatest sündmustest koosnevat töötee alustamise tüüpi:

- haridustee lõpetamine (üleminek koolist tööle),
- katkestus (koolist minnakse tööle, kuid siis alustatakse uuesti õpinguid),
- muutus (koolist minnakse tööle ja töölt mitteaktiivseks, see tüüp kehtib näiteks naiste puhul, kes pärast mõnda aega töötamist jäävad lastega koju),
- sild (koolist minnakse praktikale ja praktikalt tööle),
- tagasipöördumine (koolist minnakse praktikale ja praktikalt tagasi kooli),
- segunemine (koolist minnakse tööle ja tööga paralleelselt edasi õppima).

Brzinsky-Fay (2007) on Sackmanni ja Wingensi (2003) tüpoloogiat aluseks võttes leidnud, et erinevates Euroopa riikides (Suurbritannia, Iirimaa, Prantsusmaa, Belgia, Itaalia, Hispaania, Portugal, Kreeka, Saksamaa ja Taani) võiks töötee alustamise analüüsimisel kasutada 8 üleminekutüüpi:

- seos (üleminek erialahariduse omandamiselt tööle),
- tagasipöördumine (pärast haridustee lõpetamist ollakse hõivatud või mitteaktiivsed ja siis alustatakse uuesti õpinguid),
- läbikukkumine (haridustee lõpetamisele järgneb töötus),
- ekslemine (kooli lõpetamisele järgneb töötus, kuid vaadeldava ajavahemiku lõpuks on enamik respondente leidnud töö),
- väljakukkumine (kooli lõpetamisele järgneb mitteaktiivsus),
- sild (haridusteele järgneb praktika ja sellele hõivatus),
- paus (tööd tehakse kahe õpinguperioodi vaheajal),
- ekspress (kohe pärast haridustee lõpetamist siirdutakse tööle).

Suurbritannias, Iirimaal, Prantsusmaal ja Belgias on kõige enam esindatud ekspress-tüüpi üleminek; Itaalias, Hispaanias, Portugalis ja Kreekas on esindatud nii läbikukkumine kui ka

ekspress; Taanis on ülekaalus tagasipöördumine haridussüsteemi ja Saksamaal sild (Brzimnsky-Fay 2007).

Sackmann jt. (2001) on Ida-Saksamaal uurinud kolme töötee alustajate kohorti (1985., 1990. ja 1995. aasta kutsekoolide ja ülikoolide lõpetajad) ja toonud välja 4 kõige levinumat töötee alguse tüüpi:

- stabiilsed (noored, kelle töökarjäär on stabiilne ja tööalane staatus kooskõlas nende omandatud hariduse staatusega),
- suured võitjad (kogesid olulist ametialase staatuse tõusu võrreldes algpositsiooniga),
- suured kaotajad (töötasid kohtadel, mille staatus oli oluliselt madalam nende omandatud hariduse staatusest),
- riskantsete otsuste tegijad (üle poole neist alustas stabiilselt positsioonilt, kuid otsustasid minna õppima või kaotasid oma töökoha).

Indiviidiga seotud tunnused

Indiviidiga seotud tunnuste puhul on mitmed autorid rõhutanud hariduse olulisust töötee alguses, sest siis on tööandjal vähe muid näitajaid, mille alusel potentsiaalse töövõtja produktiivsust ja oskusi prognoosida. Hiljem hariduse tähtsus väheneb ning oluliseks muutuvad sellised näitajad, nagu tööstaaž ja soovituskirjad (Collins 1979; Rasztar 1999; Warren jt. 2002).

Saar (2005) on leidnud, et ka Eestis on töötee alustamisel haridustase väga oluline. Mida kõrgem on töötee alustaja haridustase, seda väiksema tõenäosusega kogeb ta töötust ja ka tema hilisem karjäär on stabiilsem, mida madalam on aga haridustase, seda suurem on risk jääda pärast üleminekut koolist tööturule töötuks (Saar 2004, 17; 2005, 40). Pikaajalise töötuse riskki töötee alguses erineb haridustasemeti: üldkeskharidusega ja kõrgharidusega inimeste puhul on see madalam kui teiste jaoks (Unt 2011, 132).

Võimalused tööturul

Võimalused tööturul tähendavad seda, kui palju on vabu kohti, millele asuda. Vabade kohtade hulk sõltub eelnevalt tööturule sisenenud kohordi suurusest (Engelhardt, Prskawetz 2005); sellest, kas parajasti toimub üleminek uuele tehnoloogiale ja majanduse ümberstruktureerumine (De Vreyer jt. 2000; Ludwig-Mayerhofer 2005) ning töötuse tasemest (Täht, Saar, Unt 2008). Engelhardt ja Prskawetz (2005) kirjeldavad, kuidas kohordi suurus ning sellele eelnevate kohortide suurus mõjutab konkurentsi ja palka tööturule sisenemisel ning palka töötee jooksul. Eesti rahvastikupüramiidi vaadates selgub, et 2005. ja 2008. aastal tööturule sisenejate kohordid ei erine väga neile eelnevatest ja järgnevatest kohortidest. Seega ei peaks kohordivahetuse mõju olema märgatav. Küll on Eestis viimase kahekümne aasta jooksul muutunud oluliselt majandusstruktuur. Toimunud on üleminek plaanimajanduselt turumajandusele, mille käigus on tööstus- ja põllumajandussektori osatähtsuse vähenemise ja teenindussektori osatähtsuse kasvu tõttu oluliselt muutunud töökohtade struktuur. Need muutused jäävad aga pigem 1990. aastate algusesse. 2000. aastate keskpaigas ja lõpupoole ei ole toimunud selliseid majandusstruktuuri muutusi, mis võiksid mõjutada tööturule sisenemist. 2000. aastate lõpus on Eestis kõige enam muutunud töötuse tase: 2007. aastal oli see üks Euroopa madalamaid, 2010. aastal aga üks kõrgemaid (Eurostat). Seega kujundab Eestis 2000. aastate keskpaigas ja lõpus tööturu võimalusi kõige enam majandustsüklist tulenev töötuse tase. Samuti peaks siinkohal välja tooma, et Eestis on meeste töötus alates 1995. aastast olnud kõrgem kui naiste töötus ning alates 2008. aastast on meeste töötuse määr tõusnud kiiremini kui naiste oma, sest majanduskriisi tõttu on hõive vähenenud just sellistes sektorites, kus töötavad peamiselt mehed (nt. ehitus) (Statistikaamet). See tuleneb omakorda asjaolust, et Eesti tööturg on tuge-

vasti sooliselt segregeeritud: mäetööstuses, ehituses, energiaga varustamises ning veonduses ja laonduses on vähemalt 70% töötajatest mehed; majutuses ja toitlustuses, hariduses ning tervishoius ja sotsiaalhoolekandes on 70 või enam protsenti töötajatest naised (Statistikaamet).

Koolisüsteemi ja tööturu seoste puhul on oluline, kas on tegemist ettevõttepõhise (ettevõttesisene tööturg, kus kõik tööturule sisenejad alustavad suhteliselt madalalt positsioonilt, omandavad konkreetse ettevõttega seotud spetsiifilisi oskusi ning saavutavad töötee jooksul järjest kõrgemaid positsioone; seos haridussüsteemi ja tööturu vahel on nõrk) või ametipõhise (töötee alustamisel on oluline omandatud eriala, sest tööd on võimalik leida vaid erialast lähtuvalt; seos haridussüsteemi ja tööturu vahel on tugev) tööturuga ning kui tugev on tööturul sees ja väljas olijate loogika ehk kui kerge on tööturule siseneda (tugeva sees- ja väljasolijate loogika puhul on raske tööd leida, kuid kui saadakse tööle, siis on olemas erinevad garantiid, töölise vallandamine on keeruline; nõrga sees- ja väljasolijate loogika puhul on kerge leida tööd, kuid kerge on seda ka kaotada) (Couppié, Mansuy 2001; Saar 2004; 2005). Ellu Saar (2004) toob välja, et Eesti tööturul on haridustase väga olulise tähtsusega, kuid täpsest ametialasest sobivusest õpitud eriala ja töökoha vahel on olulisem staatuse sobivus.

De Vreyer jt. (2000) on jõudnud järeldusele, et töötee alustamine ja edasine stabiilsus tööturul on seotud võimaluste struktuuri (ingl. k. *opportunity structure*), tööturu ülesehituse ja indiviidi tunnuste koosmõjuga. Nende tunnuste koosmõju panemine ajalisse perspektiivi viibki elutee kumulatiivsuse juurde. Elutee kumulatiivsuse (ebavõrdsuse kumuleerumine eluteel) põhimõte võtab kokku erinevate tunnuste mõju indiviidi positsioonile ühiskonnas ja tema võimalustele kogu elutee jooksul.

Elutee kumulatiivsus ehk ebavõrdsuse kumuleerumine

Elutee perspektiivi juurde kuulub ka ebavõrdsuse kumuleerumise põhimõte. Dannefer (2003, 327) defineerib seda kui "süstemaatilist tendentsi aja jooksul mingi tunnuse (nt. raha, tervis, staatus) alusel toimuvaks individuaalseks divergentsiks". Ka töötee puhul on mitmed autorid toonud välja kumuleerumise efekti. Kui indiviid on olnud töötu, siis on tõenäoline, et ta võib oma töötee jooksul uuesti töötuks jääda (Ludwig-Mayerhofer 2005; Saar 2005; Layte jt. 2000, 165). Härkönen (2011) on leidnud, et need kohordid, kes alustavad oma tööteed majandussurutise ajal, kogevad võrreldes teiste kohortidega kogu töökarjääri jooksul vähem tõusvat mobiilsust.

Tuginedes eelnevalt välja toodud teoreetilistele käsitlustele, on analüüsi aluseks võetud kaks uurimisküsimust.

Lähtudes võimalustest tööturul ja Eesti tööturu soolisest ülesehitusest, oleks oluline teada saada:

- Mil moel tuleb töötee alguse puhul esile majandustsükli ja soo koosmõju?

Lähtudes elutee kumulatiivsuse põhimõttest, uuritakse:

- Milline on töötee alguse mõju hilisematele töötee tulemitele?

Metoodika

Andmed

Töötee alustamist on uuritud Eesti sotsiaaluuringu 2006. ja 2009. aasta andmete põhjal. Eesti sotsiaaluuring on osa Euroopa sissetuleku ja elutingimuste uuringust (European Survey on Income and Living Conditions: EU-SILC). Uuritakse respondente, kes väitsid, et nad asusid esimesele regulaarsele tööle (vähemalt 6 kuud ja 20 tundi nädalas) uuringu tegemise aastale eel-

nenud aastal (see tunnus on arvutatud vanuse alusel, seega on tulemus ligikaudne). Vaatluse all on kokku 468 indiviidi, nendest 52% on mehed ja 48% naised, nende keskmine vanus on 22 aastat ning nendest 56% alustas tööteed 2005. ja 44% 2008. aastal.

Meetodid

Töötee alustamise muster jadade analüüsi abil

Käesolevas artiklis on töötee alustamise defineerimisel lähtutud Scherer'i (2001) ja Brzinsky-Fay (2007) seisukohast, et töötee alustamine ei ole mitte üksiksündmus, vaid sündmustekogum, sest see lähenemine annab kõige terviklikumalt edasi töötee algusega seonduvaid sündmusi ja käsitab tööturule sisenemist protsessina.

Töötee alustamise mustri koostamise aluseks on võetud tunnused, milles respondent on öelnud oma tööturuga seonduva staatuse igas kuus aastal enne küsitlusaastat (vastavalt 2005 või 2008). Vastusevariantideks olid järgmised staatused:

- täisajaga palgatöötaja;
- osaajaga palgatöötaja;
- täisajaga ettevõtja-tööandja, üksikettevõtja, palgatööjõuta talupidaja, vabakutseline, palgata töötaja pereettevõttes (talus);
- osaajaga ettevõtja-tööandja, üksikettevõtja, palgatööjõuta talupidaja, vabakutseline, palgata töötaja pereettevõttes (talus);
- töötu;
- (üli)õpilane;
- töövõimetuspensionär;
- kodune, lapsehoolduspuhkusel;
- ajateenija.

Töötee alustamisega seotud tüüpiliste üleminekukombinatsioonide leidmiseks on kasutatud jadade analüüsi (*sequence analysis*). Jadade analüüsi puhul leitakse kõige tüüpilisemad karjäärimustrid, võttes arvesse ka üleminekute toimumise aega. Jadade analüüsi tõi geenitehnoloogiast sotsioloogiasse Andrew Abbott (1995). Jadade analüüs põhineb optimaalse sobituse (*optimal matching*) meetodil, mille alusel arvutatakse välja, mitu muutust peab ühes staatuste jadas tegema, et sellest saaks teine olemasolev jada (Abbott, Tsay 2000). Nii arvutatakse välja kaugused erinevate jadade vahel ning pannakse sarnased jadad omavahel kokku. Jadade omavahelisel võrdlemisel on oluline staatuse muutumise ajastus.

Töötee alustamise tüüpide leidmine klasteranalüüsi abil

Sarnaste jadade alusel on leitud klasteranalüüsi abil töötee alustamise tüübid. Jadade analüüsi on koos klasteranalüüsiga kasutanud ka teised autorid (vt. Brzinsky-Fay 2007; Gabadinho jt. 2008; Sackmann jt. 2001).

Entroopia indeks kui tööteede omavahelise erinevuse näitaja

Kui jadade analüüs tegeleb individuaalsete tööteedega, siis entroopia indeks annab summaarse ülevaate kõigi uuritavate indiviidide tööteede heterogeensuse kohta mingil konkreetsel ajahetkel. Entroopia indeks on heterogeensuse indikaator, mis näitab, kui paljudes erinevates staatustes vaadeldavad indiviidid mingil ajahetkel on (Fussell 2005, 99).

Käesolevas töös kasutatakse Shannon'i entroopia indeksit (Gabadinho jt. 2010):

$$h(p_1, \ldots, p_s) = -\sum_{i=1}^{s} p_i \log_2(p_i) \quad 1)$$

Indeks muutub vahemikus 0-st 1-ni. Kui entroopia on 0, siis on kõik indiviidid samas staatuses (näiteks täisajaga palgatööl); kui entroopia on 1, siis on kõik indiviidid jagatud võrdselt kõigi võimalike staatuste vahel (Fussell 2005, 99). Mida kõrgem on entroopia, seda heterogeensemad on indiviidide tööteed, mida madalam on entroopia, seda sarnasemad on vaatluse all olevad indiviidid üksteisele.

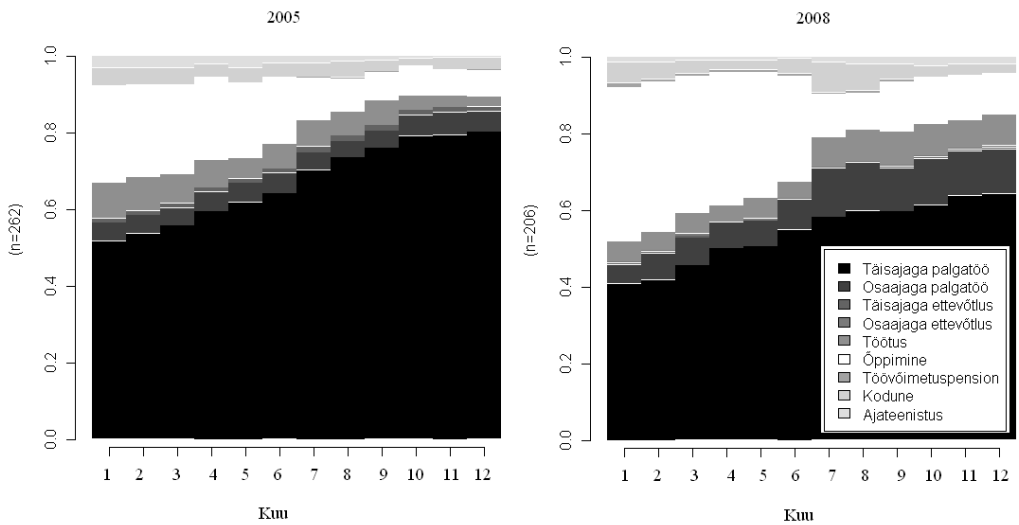
Regressioonanalüüsi abil töötee alustamise mustri mõju prognoosimine sissetulekule aasta pärast töötee alustamist

Elutee kumulatiivsuse uurimiseks tuleks vaadelda varasemate sündmuste mõju hilisematele töötee tulemitele. Praegusel juhul on selleks töötee alustamise aastale järgneval aastal saadav sissetulek. Kuigi vaadeldav ajavahemik on üsna lühike, annab see siiski võimaluse näha varasemate eluteesündmuste (praegusel juhul siis töötee alustamisega seotud sündmuste) mõju hilisematele elutee tulemitele (praegusel juhul sissetulek). Mõju kindlaksmääramiseks kasutatakse lineaarset regressioonanalüüsi.

Sõltuv tunnus on sissetulek aastatel 2006 ja 2009. Kuna algtunnused ei olnud normaaljaotusega, kasutatakse analüüsis ruutjuurt sissetulekust.

Sõltumatu tunnusena on analüüsis kasutatud eelnevalt klasteranalüüsi abil saadud töötee alustamise tüüpe. Kontrolltunnustena on mudelisse lisatud sugu, haridus kui oluline tunnus, mis määrab võimalusi tööteel, ja staatus tööturul küsitlushetkel (2006. või 2009. aastal), et vältida olukorda, kus töötee alustamise tüüp on mudelis oluline hoopis seetõttu, et see peegeldab staatust tööturul küsitlushetkel, mis omakorda on seotud sissetulekuga. 2006. aastal oli analüüsis kõrgharidusega inimesi 19%, keskharidusega 27%, kutseharidusega 29%, kuni põhiharidusega 25% ning 2009. aastal kõrgharidusega 15%, keskharidusega 36%, kutseharidusega 26% ja kuni põhiharidusega 23%. Kuna Saar (2004) toob välja, et Eesti tööturul on olulisem hariduse ja eriala staatuste sobivus, mitte nii väga konkreetse eriala sobivus, siis peaks haridustase lisaks tööturuvõimalustele mingil määral kajastama ka positsiooni tööturul.

Küsitlusaegse tööturualase staatuse järgi on aktiivsed jagatud täis- ja osaajaga palgatöötajateks ning töötuteks; mitteaktiivsete puhul on eraldi välja toodud õppijad ning kodused, ajateenistuses ja töövõimetuspensionil olijad kuuluvad muu kategooriasse, kuna neid on suhteliselt vähe; muu kategooriasse kuuluvad ka ettevõtlusega tegelejad. 2006. aastal oli täisajaga palgatöötajaid 80%, osaajaga palgatöötajaid 6%, töötuid 4%, õppijaid 5% ja muudes staatustes olijaid (kodused, ettevõtlusega tegelejad, töövõimetuspensionil ja ajateenistuses olijad) kokku 5%.



Joonis 1. Indiviidide jagunemine erinevate staatuste vahel töötee alustamise aastal kuude kaupa.

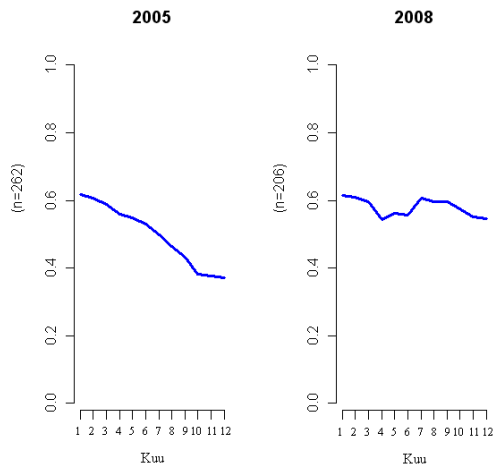
Kõik analüüsi etapid on tehtud programmiga R (R Development Core Team 2010); jadade analüüsi, klasteranalüüsi ning entroopia indeksi puhul on kasutatud R-i paketti TraMineR (Gabadinho jt. 2008).

Tulemused

Kokkuvõtlik ülevaade sündmustest töötee alguses

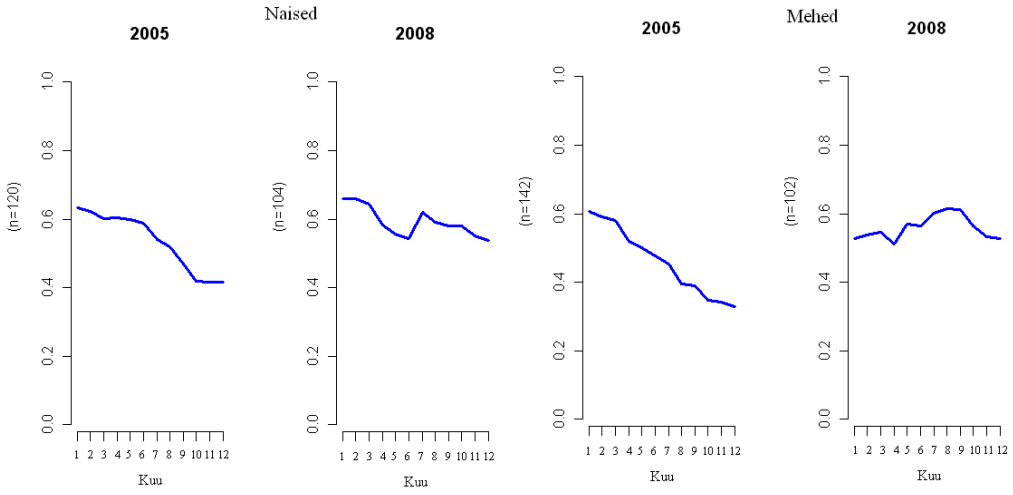
Saamaks kokkuvõtlikku ülevaadet töötee alustajate käitumisest kogu aasta jooksul, peaks vaatama erinevates staatustes olijate osakaale. Joonis 1 annabki kuude kaupa ülevaate, kuidas indiviidid jagunevad erinevate staatuste vahel.

Joonis 1 näitab, et 2005. aastal on täisajaga palgatöötajate osakaal suurem (aasta alguses 50%, aasta lõpus 80%) kui 2008. aastal (aasta alguses 40%, aasta lõpus 60%). Samuti selgub jooniselt 1, et 2005. aastal on tööturule siirdumine aasta jooksul sujuvam kui 2008. aastal, mil aasta alguses on õppijate osakaal suurem, vähenedes järsult juunis (kooliaasta lõppedes) ning seejärel kasvab poole võrra töötute, osaajaga palgatöötajate ja koduste osakaal.



Joonis 2. Entroopia indeks kuude kaupa aastatel 2005 ja 2008.

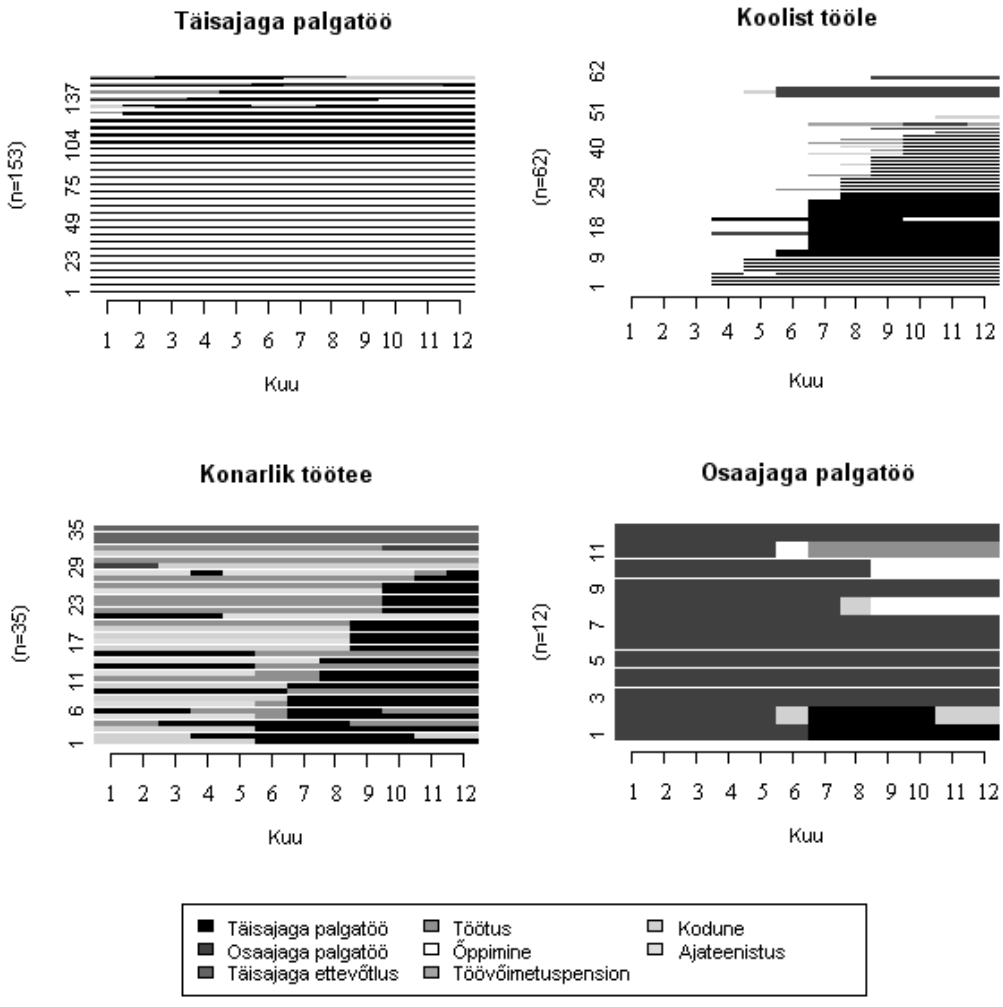
Joonis 2 annab ülevaate, kuivõrd töötee alustajad üksteisest erinevad. Entroopia indeks näitab, kui paljude erinevate staatuste vahel ollakse jaotunud vaadeldaval kuul.



Joonis 3. Entroopia indeks kuude kaupa soo ja aasta alusel.

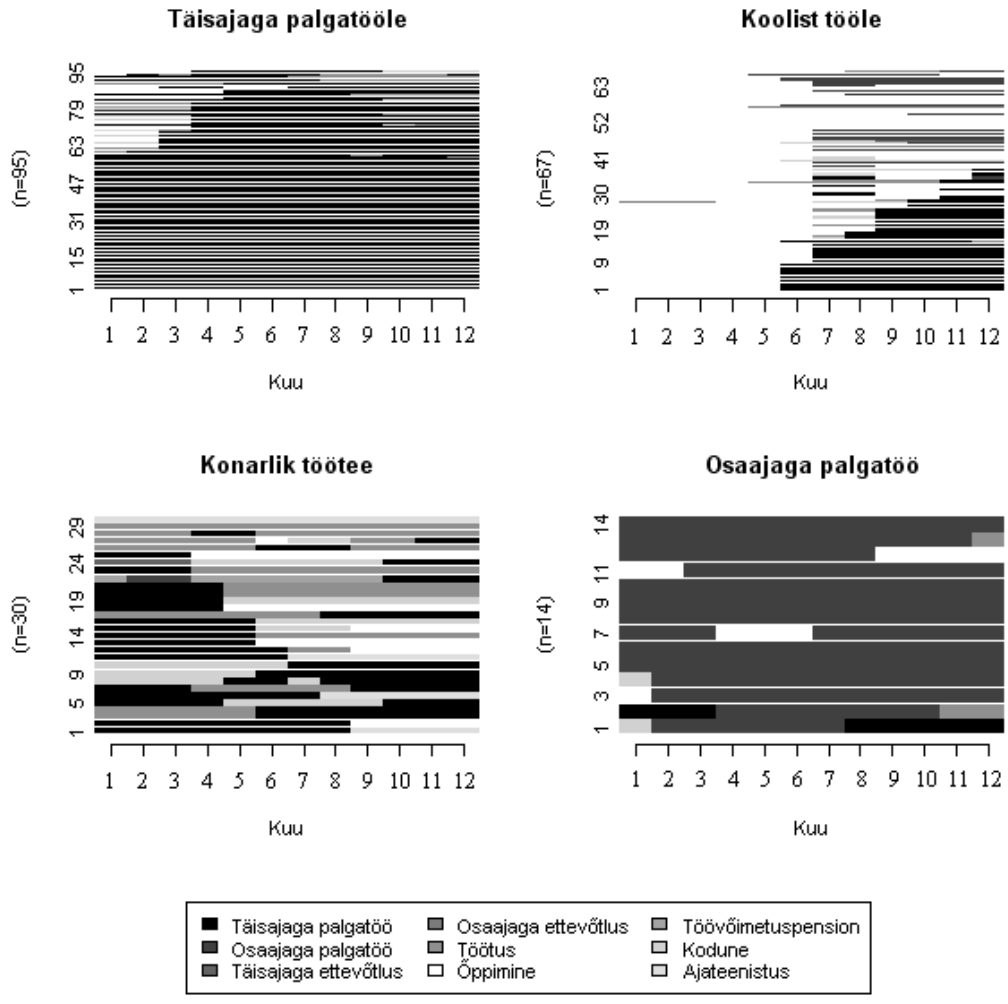
Joonis 2 näitab, et tööteed alustati 2005. aastal hoopis teistsuguse üldise trendi alusel kui 2008. aastal. Kui 2005. aastal olid respondendid aasta alguses jaotunud erinevate staatuste vahel ning nende entroopia indeks oli veidi üle 0,6, siis entroopia vähenes aasta jooksul, jõudes oktoobris 0,4 juurde ja jäädes sinna pidama. 2008. aastal entroopia vähenemise trendi näha ei ole, pigem toimub kõikumine 0,6 ümber terve aasta vältel.

Kirjeldamaks töötee alustajate üldisi trende veelgi detailsemaks, on joonistel 3 ja 4 toodud ära entroopia indeks soo alusel, et näha, kuivõrd naised erinevad üksteisest ja kuivõrd mehed erinevad üksteisest tööturu staatuste poolest.



Joonis 4. Töötee alustamise tüübid aastal 2005.

Joonisel 3 on näha, et naiste entroopia indeks on mõlemal aastal üldiselt langustrendiga. Võrreldes 2008. aasta langusega (ligi 0,7lt 0,5ni) on langus 2005. aastal küll järsem (peaaegu 0,7lt 0,4ni). Meeste entroopia indeksi muutumise trend on võrreldavatel aastatel täiesti erinev. 2005. aastal toimub lineaarne ja naiste entroopia indeksi langusega võrreldes palju järsem langus 0,6lt 0,3ni. 2008. aastal indeksi langust ei toimu, vaid aasta esimesel poolel tõuseb entroopia indeks 0,5lt 0,6ni, langedes aasta kolme viimase kuu jooksul jälle tagasi 0,5 peale. Seega võiks öelda, et majanduskriis on tabanud just mehi: kui 2005. aastal koonduvad mehed üsna kiiresti täisajaga palgatööle, siis 2008. aastal sellist protsessi ei



Joonis 5. Töötee alustamise tüübid aastal 2008.

toimu, pigem jaotutakse erinevate staatuste vahel kogu aasta vältel.

Töötee algus kui sündmustekogum

Tuginedes Scherer'i (2001) ning Brzinsky-Fay (2007) käsitlusele, et töötee alustamine pole mitte üksik sündmus, vaid sündmustekogum, on vaadeldud sündmusi (üleminekuid ühest tööteega seotud staatusest teise) sel aastal, mil indiviid oma sõnade kohaselt alustas tööd esimesel põhitöökohal. Kasutades jadade analüüsi, on leitud kõige tüüpilisemad tööteega seotud staatuste mustrid, mis iseloomustavad 2005. ja 2008. aastal töötee alustajaid. Seejärel on nende mustrite põhjal klasteranalüüsi abil pandud sarnased mustrid kokku ning leitud töötee alustamise tüübid.

Joonistel 4 ja 5 on ära toodud töötee alustamise tüübid aastatel 2005 ja 2008. Nendel joonistel märgib iga horisontaaljoon üht indiviidi. Seega on iga analüüsis oleva indiviidi tööteel toimunud staatuse muutused töötee alustamise aastal joonistel ära toodud. Tabel 1 kajastab töötee alustajate osakaalu vastavates tüüpides. Mõlemal aastal võiks töötee alustamise mustrid jagada nelja tüüpi: täisajaga palgatöö tüüpi kuuluvad need, kes on enamiku vaadeldavast ajavahemikust olnud täisajaga palgatöötajad (2005. aastal 58% ja 2008. aastal 46%); koolist tööle tüüpi kuuluvad koolist otse tööle siirdujad (2005. aastal 24% ja 2008. aastal 32%); konarliku töötee tüüpi kuuluvad need, kelle töötee alguses on töötuse ja mitteaktiivsuse episoode (2005. aastal 13% ja 2008. aastal 15%) ning osaajaga palgatöö grupi moodustavad need, kes on suurema osa vaadeldavast ajast olnud osaajaga palgatöötajad (2005. aastal 5% ja 2008. aastal 7%).

Aasta	**2005**	**2008**
Täisajaga palgatöö	58	46
Koolist tööle	24	32
Konarlik töötee	13	15
Osaajaga palgatöö	5	7
Kokku	100	100

Tabel 1. Töötee alustamise tüüpide esindatus aastatel 2005 ja 2008 (%).

Kuigi mõlemal aastal sisaldavad töötee alustamise tüübid samu sündmusi ja on seetõttu nimetatud ka samade nimedega, on sündmuste ajastus olnud erinev ja seetõttu on erinevad ka nende toimumise põhjused. 2005. aastal on enam neid, kes töötavad täisajaga kogu ajavahemiku jooksul. 2008. aastal on enam neid, kes siirduvad täisajaga tööle, kuid nendest, kes on siirdunud tööle suhteliselt aasta alguses, jääb üsna suur hulk aasta lõpuks töötuks. Võrreldes neid kahte aastat tundub, et 2005. aastal töötee alustamine tähendas tööturule püsimajäämist, 2008. aastal tööteed alustanutel oli aga oht jääda töötuks. Enamuse perioodist täisajaga töötanute kohta pole piisavalt infot, kuna enamik neist asus täisajaga palgatööle aasta alguses, siis ei ole teada, millega nad tegelesid enne seda.

Koolist täisajaga palgatööle siirdumine algab 2005. aastal märtsis. Kõige rohkem töölesiirdujaid on juunis ning tööle siirdumine jätkub kuni septembrini. 2008. aastal algab koolist täisajaga palgatööle siirdumine mais ja kestab ühtlaselt kuni aasta lõpuni. Võrreldes 2005. aastaga on 2008. aastal enam osaajaga tööle siirdujaid.

Kõige enam erinevad võrreldavatel aastatel konarliku töötee klastrisse kuuluvad indiviidid. Kui 2005. aastal pigem alustatakse erinevatest staatustest, nagu töötus, kodus olemine ja ajateenistus ning enamik on aasta lõpuks täisajaga palgatööl, siis 2008. aastal toimub vastupidine liikumine: paljud, kes on aasta alguses täisajaga palgatöötajad, on aasta lõpuks töötud või kodused või kogevad töötuse või mitteaktiivsuse episoodi täisajaga töötamise etappide vahepeal.

Osaajaga palgatöö klaster on küll väga väike, kuid siingi tulevad esile erinevused aastate vahel. 2005. aastal alustavad kõik indiviidid selles klastris osaajaga palgatööl ning osa lõpetab õpingute või täisajaga palgatööga. 2008. aastal on osaajaga palgatööl olevate inimeste töötees

õpingute, täisajaga palgatöö ja töötuse episoode, mis näitab, et 2005. aastaga võrreldes on sellel aastal selles klastris olijate tööteed ebastabiilsemad, sarnanedes nende indiviidide tööteedele, kes kuuluvad konarliku töötee klastrisse. Osaajaga palgatöötajate klastrisse kuulujate puhul esineb sama probleem, mis nende puhul, kes on suurema osa vaadeldavast ajast olnud täisajaga palgatöötajad: ei ole teada, mida nad tegid enne seda, seega jääb ka siin töötee alustamisega seonduv info veidi poolikuks.

Sarnase klasteranalüüsi puhul on logistilise regressioonanalüüsiga prognoositud erinevate tunnuste abil töötee alustamise tüüpidesse kuulumist ja leitud, et sugu ei olnud mitte ühegi tüübi puhul oluline prognoosija (Roots 2011). Seega ei sõltu töötee alustamise muster soost. Varem on leitud, et haridussüsteemist tööturule siirdumisel ei sõltu töökoha leidmise aeg tööotsija soost (Täht jt. 2008, 324). Seega võib järeldada, et töötee alustamise protsessis soolist ebavõrdsust ei esine.

Töötee alustamise tüübi mõju hilisematele töötee tulemitele

Järgnevalt on vaadatud elutee kumulatiivsuse printsiibist lähtuvalt töötee alustamise tüüpide mõju hilisematele töötee tulemitele. Töötee tulemina on kasutatud tööturule sisenemise aastale järgneval aastal saadud sissetulekut.

Tabelist 2 selgub, et töötee alustamise tüübi mõju sissetulekutele sõltub suuresti tööturule sisenemise aastast. 2006. aastal on neil, kelle tööturule sisenemine on olnud konarlik, siiski palgaeelis nende ees, kes suunduvad koolist otse täisajaga

		2006		2009	
		Koef	**p**	**Koef**	**p**
Töötee alustamise tüüp	Koolist tööle	-79,97	***	-117,45	***
	Konarlik	-103,64	***	-86,37	***
	Osaajaga palgatöö	-21,95		-62,06	**
Sugu	Naine	-47,79	***	-42,65	***
Haridus	Kõrgharidus	37,01	***	29,02	*
	Kutseharidus	-4,86		-16,83	
	Kuni põhiharidus	-28,29	***	-13,66	
Staatus tööturul küsitluse ajal	Osaajaga palgatööl	-21,94		-30,93	
	Töötu	11,53		-43,50	***
	Üliõpilane	-14,96		-1,21	
	Muu	-8,83		-24,52	
Vabaliige		263,83	***	326,55	***
R^2		0,48	***	0,45	***

Märkused: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05
Sõltuv tunnus on ruutujuur indiviidi sissetulekust.
Sõltumatute tunnuste puhul on taustakategooriad töötee alustamise tüübi tunnuses need, kes olid suurema osa eelnevast aastast täisajaga palgatööl; soo puhul mehed; hariduse tunnuses keskharidusega indiviidid ja tööturu staatuse tunnuses täisajaga palgatööl olijad.

Tabel 2. Töötee alustamise tüübi mõju sissetulekule aasta pärast töötee algust.

tööle. 2009. aastal on vastupidi: peaaegu kogu ajavahemiku täisajaga palgatööl olnutega võrreldes, kelle sissetulekud on kõige kõrgemad, on koolist tööle suundujatel poole suurem sissetulekute vahe kui konarliku tööteega indiviididel. Osaajaga palgatöötajatena tööteed alustanute sissetulekud ei erine 2006. aastal nende sissetulekutest, kes olid suurema osa eelnevast aastast täisajaga palgatööl. 2009. aastal on osaajaga palgatöötajatena tööteed alustanute sissetulekud aga umbes 4000 krooni võrra madalamad kui neil, kes olid peaaegu terve eelneva aasta olnud täisajaga palgatööl. See tulemus on statistiliselt oluline.

Veel tuleb tabelist 2 esile, et sooline palgalõhe on 2009. aastal ligi 500 krooni võrra väiksem kui 2006. aastal.

Nagu näha tabelist 2, on 2006. aastal kõrgharidusega inimestel umbes 1400-kroonine palgaeelis keskharidusega inimeste ees. 2009. aastal on see eelis küll vähenenud umbes 800-krooniseks, kuid jääb statistiliselt oluliseks. Kui 2006. aastal saavad kuni põhiharidusega inimesed keskharidusega inimestest 800 krooni võrra väiksemat sissetulekut, siis 2009. aastal keskharidusega inimeste sissetulekud enam kuni põhiharidusega inimeste sissetulekutest ei erine.

Tabelis 3 on toodud töötee alustamisele järgnenud aasta sissetuleku prognoos välja eraldi naiste ja meeste kohta.

Tabel 3 näitab, et töötee alustamise tüüpe puudutavad põhitrendid jäid samaks ka soo lõikes. Tabelist 3 tuleb esile oluline erinevus

		Mees				Naine			
		2006		2009		2006		2009	
		Koef	p	Koef	p	Koef	p	Koef	p
Töötee alustamise tüüp	Koolist tööle	-83,32	***	-129,36	***	-79,16	***	-105,38	***
	Konarlik	-113,74	***	-99,45	***	-90,96	***	-70,47	**
	Osaajaga palgatöö	-31,34		-71,90		-16,92		-65,20	**
Haridus	Kõrgharidus	56,57	***	-11,34		17,63		54,66	***
	Kutseharidus	17,15		-22,62		-29,19	**	-13,39	
	Kuni põhiharidus	-23,00		2,77		-29,25	*	-29,56	*
Staatus tööturul küsitluse ajal	Osaajaga palgatööl	-29,65		-40,92		-20,22		-17,25	
	Töötu	54,61	**	-53,65	***	-38,37	*	-13,24	
	Üliõpilane	-10,19		0,54		-31,54	*	-2,94	
	Muu	39,24		45,61		-47,52	**	-69,55	***
Vabaliige		251,88	***	336,04	***	232,27	***	277,42	***
R^2		0,42	***	0,47	***	0,59	***	0,52	***

Märkused: *** $p < 0{,}001$; ** $p < 0{,}01$; * $p < 0{,}05$
Sõltuv tunnus on ruutujuur indiviidi sissetulekust.
Sõltumatute tunnuste puhul on taustakategooriad töötee alustamise tüübi tunnuses need, kes olid suurema osa eelnevast aastast täisajaga palgatööl; hariduse tunnuses keskharidusega indiviidid ja tööturu staatuse tunnuses täisajaga palgatööl olijad.

Tabel 3. Meeste ja naiste sissetuleku sõltuvus töötee alustamise tüübist.

meeste ja naiste puhul hariduse mõjus sissetulekule tulenevalt majandustsüklist. Kõrgharidusega meestel oli 2006. aastal oluline eelis kõigi madalama haridustasemega meeste ees: kõrgharidusega mehed teenisid aasta pärast töötee alustamist umbes 3000 krooni võrra enam kui keskharidusega mehed. Viimati nimetatute ja neist madalama haridustasemega meeste sissetulekute vahel statistilist erinevust pole. 2009. aastal on haridustasemest tulenev sissetuleku erinevus meeste puhul kadunud.

Naiste puhul ilmneb hoopis vastupidine trend. 2006. aastal on kutse- ja kuni põhiharidusega naiste sissetulekud umbes 800 krooni võrra madalamad kui keskharidusega naistel, kuid kesk- ja kõrgharidusega naiste sissetulekud statistiliselt olulisel määral ei erine. 2009. aastal on kõrgharidusega naiste sissetulekud ligi 3000 krooni võrra kõrgemad kui keskharidusega naistel. Kuni põhiharidusega naiste sissetulekud on endiselt umbes 800 krooni võrra madalamad kui keskharidusega naiste sissetulekud. Kutse- ja keskharidusega naiste sissetulekud ei erine statistiliselt olulisel määral.

Diskussioon ja kokkuvõte

Töötee alustamine majandustsükli erinevatel etappidel

Eelnevast analüüsist selgub, et majandustsüklist tulenevad võimalused tööturul kujundavad olulisel määral töötee alustajate käitumist. Kõige selgemini tuleb majandustsükli mõju töötee algusele välja jooniselt 2, kust on näha, et tööteede heterogeensus, mis majandustõusu tingimustes väheneb kiiresti, jääb majanduslanguse ajal kogu aasta kestel kõrgeks. Seega, nagu kinnitab ka joonis 1, toimub majandustõusu ajal terve aasta jooksul sujuv üleminek õppimiselt täisajaga palgatööle, samas kui majanduslanguse tingimustes on täisajaga palgatööle asujaid vähem ning üleminek toimub aeglasemalt.

Samuti mõjutab majandustsükkel seda, milliste omadustega (kas täis- või osaajaga) tööd on võimalik leida. Nagu näha tabelist 1, on neid, kes olid suurema osa vaadeldavast ajast täisajaga palgatöötajad, majandustõusu ajal 12 % võrra enam kui languse tingimustes.

Jooniselt 1 selgub veel, et majandustõusu tingimustes on koolist täisajaga palgatööle üleminek palju sujuvam, alates juba üsna aasta alguses ning lõppedes septembris. Seega tundub, et haridussüsteemist tulles oli majanduslanguse ajaga võrreldes kergem töökohta leida. Kuigi andmed seda otseselt ei näita, võiks kogu aasta jooksul toimuv sujuv üleminek olla märk sellest, et õpingutega samal ajal käidi ka täisajaga tööl, ning on otsuse küsimus, kumba neist põhistaatuseks peetakse või millisest ajahetkest töö põhistaatuseks muutub.

Majanduslanguse olukorras algab täisajaga palgatööle üleminek hiljem ja kestab kuni aasta lõpuni ning on suuresti seotud kooliaasta lõppemisega. Kooliaasta lõppedes suureneb poole võrra ka osaajaga palgatöötajate, koduste ja töötute hulk. Kõik need tendentsid annavad märku, et majanduslanguse ajal oli raske leida täisajaga palgatööd. Osaajaga palgatöötajate arvu suurenemise põhjuseks võib olla asjaolu, et pärast kooli lõpetamist ei leitud täisajaga tööd ja seetõttu jätkati kohal, kus oli töötatud õpingute ajal. Sellisel juhul võiks ka arvata, et tehtav töö ei olnud erialane. Kõik kirjeldatud erinevused töötee alustamises majandustsükli erinevatel etappidel toovad selgelt esile, et võimalused tööturul tõesti mõjutavad töötee alustamist. Seega tuleb nõustuda Tähe jt.-ga (2008), et töötee algus on seotud töötuse tasemega ning sellest tulenevate võimalustega töökoha leidmiseks.

Töötee kumulatiivsus

Töötee kumulatiivsus näitab, kuidas hilisemad töötee tulemid on seotud varasemate sündmustega tööteel. Käesolevas artiklis uuriti,

milline on töötee mustrite mõju aasta pärast töötee alustamist saadavale sissetulekule.

Tabel 2 näitab, et töötee alustamise viis mõjutab tõesti hilisemaid tulemeid tööturul.

Kuigi osaajaga töötajate gruppi kuulus majanduslanguse ajal vaid 2% võrra enam töötee alustajaid kui majanduse tõusu ajal, oli sellesse gruppi kuulumise tähendus neil aastail täiesti erinev. Kui majandustõusu ajal ei erinenud osaajaga töötajatena alustanute sissetulek täistööajaga töötajatena tööteed alustanute sissetulekust, siis majanduslanguse ajal on nende sissetulekud, kes alustasid oma töökarjääri osaajaga tööl, oluliselt madalamad. Seega, kui osaajaga tööga karjääri alustamine majandustõusu ajal ei mõjuta aasta pärast saadavaid sissetulekuid, siis majanduslanguse ajal on see mõju selgelt olemas. Sel võib olla kaks põhjust. Nimelt võib arvata, et osaajaga töötajatena alustanutel ei ole majanduskasvu aastail raske leida peagi täisajaga töö. Teine võimalus on, et kuna majanduskasvu ajal ei erine osaajaga töötajatena alustanute sissetulekud täistööajaga töötajate sissetulekutest, siis neil pole vaja enese majandusliku toimetuleku kindlustamiseks täistööajaga tööd teha ning nad eelistavadki osaajaga tööd.

Regressioonimudelitest selgub ka, et kui võrrelda koolist otse tööle minejaid konarliku töötee algusega indiviididega, siis majandustõusu ajal on esimestel umbes aasta pärast tööturule sisenemist teiste ees palgaeelis. Majanduslanguse ajal see trend aga muutub. Majanduslanguse tingimustes on koolist tööle minejate palgavahe suurema osa vaadeldavast ajast täisajaga palgatööl olnutega kui kõige kõrgemate sissetulekutega grupiga võrreldes kõige suurem.

Eelkirjeldatud trendid tulenevad tõenäoliselt sellest, et need, kelle töötee algus on majandustõusu ajal konarlik, on ilmselt ise väiksema produktiivsuse ning halvemate tööharjumuste ja iseloomuomadustega töötajad. Majanduslanguse olukorras on aga töökaotus väga tavaline ning enamasti kaotavad töö just uued, äsja palgatud töötajad. Samuti on palju kergem võtta varasemast madalama palgaga tööle uusi inimesi kui vähendada juba olemasolevate töötajate palku. See on ka põhjus, miks majanduslanguse tingimustes on koolist tööle asujate sissetulekud kõige madalamad.

Majandustsüklist tulenevad soolised erinevused

Analüüsi tulemused näitavad, et mitmes aspektis on majandustsükli mõju meestele ja naistele olnud erinev. Vaadates esmalt tööteede heterogeensust entroopia indeksi abil, selgub, et meeste käitumine muutus rohkem kui naiste oma. Kui majandustõusu ajal liikusid mehed kõigist teistest staatustest üsna kiiresti täisajaga palgatööle, siis majanduslanguse tingimustes meeste staatuste heterogeensus hoopis suurenes, st. meeste jaotumine staatuste vahel aasta jooksul hoopis kasvas võrreldes aasta algusega. Aasta lõpus staatuste heterogeensus küll veidi vähenes, kuid majanduslanguse ajal ei õnnestunud meestel siiski kiiresti koonduda täisajaga palgatööle, vaid nad jäid kogu aasta vältel paljudesse erinevatesse tööturuga seonduvatesse staatustesse.

Ka naiste käitumine on majandustsükli erinevusest tingitult võrreldavatel aastatel veidi erinev, kuid kontrast aastate vahel ei ole suur. Naiste puhul on ka majanduslanguse ajal üldtrendiks pigem koondumine vähematesse staatustesse, ehkki 2008. aasta keskel suurenes tööteede heterogeensus hetkeks.

Seega leiab kinnitust, et Eesti tööturu soolise segregatsiooni tõttu on majanduslangus tabanud mehi valusamalt kui naisi, sest majanduskriis on kõige rohkem mõjutanud sektoreid, kus töötavad peamiselt mehed.

Soolise palgalõhe kohta selgub, et majanduslanguse ajal on see väiksem kui majandustõusu ajal. Leicht (2008) toob välja, et kui ebavõrdsus ühiskonnas väheneb, siis mitte seetõttu, et halvemas olukorras olnud gruppide seis paraneb, vaid seetõttu, et paremas olukorras olnud grup-

pide seis halveneb. Vaadates entroopia indeksit, võiks see väide olla tõsi ka Eesti kohta. Kui aga uurida haridustaseme mõju sissetulekule, siis ei ole tulemus enam nii ühene. Regressioonimudelist selgub, et meeste puhul on majanduslanguse ajal kõige suuremad kaotajad kõrgharidusega mehed, kellel on majandustõusu ajal olnud aasta pärast töötee alustamist kõigi madalama haridustasemega meeste ees selge palgaeelis. Majanduslanguse ajal aga aasta pärast töötee algust mingeid erinevusi erineva haridustasemega meeste sissetulekutes ei ole, st. kõrgharidusega mehed on kaotanud oma palgaeelise. Naiste puhul ilmneb vastupidine tendents: kui majandustõusu ajal kõrg- ja keskharidusega naiste sissetulekud aasta pärast töötee alustamist ei erine, siis majanduslanguse ajal on kõrgharidusega naistel aasta pärast töötee alustamist selge palgaeelis kõigi madalama haridustasemega naiste ees.

Seega võiks kokkuvõtlikult öelda, et majanduslanguse ajal on kõige suuremad kaotajad kõrgharidusega mehed ja kõige suuremad võitjad kõrgharidusega naised. Selliste trendide põhjuseks on ilmselt jällegi Eesti tööturu sooline segregatsioon. Kuna naised töötavad peamiselt avalikus sektoris, kus on kindlaks määratud palgatasemed, mida on keerulisem korrigeerida kui erasektori palku, ja mehed töötavad enamasti erasektoris, kus palkade korrigeerimine, eriti tööturule sisenejate puhul on kõige lihtsam, siis tekibki olukord, kus majandustõusu ajal, mil erasektoris on sissetulekud suuremad, makstakse kõrgharidusega meestele kõrgemat palka ja lisatasusid. Majanduslanguse ajal kaotavad erasektoris aga kõik, esmajärjekorras lõpetatakse boonuste maksmine.

Majandustõusu ajal on enamasti erasektoris töötavate keskharidusega naiste sissetulekud peaaegu sama kõrged kui enamasti avalikus sektoris töötavate kõrgharidusega naiste sissetulekud. Majanduslanguse tingimustes aga on stabiilsus riiklikus sektoris kõige suurem, erasektoris töötavate naiste sissetulek väheneb rohkem ja seega tekibki kõrgharidusega naistel palgaeelis kõigi madalama haridustasemega naiste ees.

Kokkuvõtteks võib öelda, et Eesti puhul on kõigist vaadeldud teguritest töötee algusele ja töötee tulemitele töötee alguses kõige suurem mõju majandustsüklil. Majandustsüklist sõltub, kui sujuv on üleminek koolist tööle, sellega seoses ka täisajaga palgatöö leidmine. Majandustsüklist sõltub seegi, kuidas töötee alustamise mustrid prognoosivad sissetulekut. Majanduslanguse ajal on koolist täisajajaga palgatööle minejad sissetulekute mõttes kõige halvemas positsioonis, samas kui majandustõusu ajal on neil eelis konarliku tööteega indiviidide ees. Kuigi töötee alustamisel soolisi erinevusi ei ilmne, tulevad need esile koosmõjus majandustsükliga, mõjutades töötee tulemeid. Majandustsükli ja soo koosmõju juhib seda, kuidas haridus prognoosib sissetulekut. Kõrgharidusega mehed on majandustõusu ajal kõige suuremad võitjad ning majanduslanguse ajal kõige suuremad kaotajad, naiste puhul on see vastupidi.

Artikkel on valminud Innove projekti "Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus" raames. Autor tänab kogu projekti meeskonda, eriti projekti juhti Mare Ainsaart, esimese vaheraporti toimetajat Ott Toometit ja anonüümset retsensenti käsikirjale antud põhjalike ja väga abistavate kommentaaride eest ning Rein Murakat abi eest andmete saamisel.

Märkused

1 S – staatus, p – valimi osakaal, mis on vastavas staatuses.

2 Osaajaga palgatöö tüüp ei ole meeste puhul 2009. aastal statistiliselt oluline, sest selles kategoorias on liiga vähe indiviide.

Kirjandus

Abbott, A. (1995). Sequence analysis: new methods for old ideas. *Annual Review of Sociolgy,* 21, 93–113.

Abbott, A.; Tsay, A. (2000). Sequence analysis and optimal matching methods in sociology: review and prospect. *Sociological Methods and Research,* 29, (1), 3–33.

Blossfeld, H.-P. (1990). Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. *In* Mayer, K. U. (Hrsg.), Lebensverläufe und Sozialer Wandel. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie.* Westdeutscher Verlag, Opladen, 118–145.

Brzinsky-Fay, C. (2007). Lost in transition? Labour market entry sequences of school leavers in Europe. *European Sociological Review,* 23, (4), 409–422.

Collins, R. (1979). *The Credential Society: an Historical Sociology of Education and Stratification.* Academic Press, New York.

Couppié, T.; Mansuy, M. (2001). New entrants and experienced workers on European labour markets. CATEWE working paper. Céreq, Marseille.

Dannefer, D. (2003). Cumulative advantage/disadvantage and the life course: cross-fertilizing age and social science theory. *Journal of Gerontology,* 58B, (6), S327–S337.

De Vreyer, P.; Layte, R.; Wolbers, M. H. J.; Hussain, A. (2000). The permanent effects of labour market entry in times of high unemployment. *In* Gallie, D.; Paugam, S. (eds.), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe.* Oxford University Press, Oxford, 134–152.

Dietrich, H.; Abraham, M. (2005). Eintritt in den Arbeitsmarkt. *In* Abraham, M.; Hinz, T. (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie.* VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Eesti rahvastikupüramiid (2011). Statistikaamet, Tallinn. http://www.stat.ee/public/rahvastikupyramiid/ (4.11.2011)

Engelhardt, H.; Prskawetz, A. (2005). Arbeitsmarkt und Demographie. *In* Abraham, M.; Hinz, T. (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie.* VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
Eurostat. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/ (4.11.2011)

Fussell, E. (2005). Measuring the early adult life course in Mexico: an application of the enthropy index. In Macmillan, R. (ed.), *The Structure of the Life Course: Standardized? Individualized? Differentiated?* Elsevier, Oxford, 91-122.

Gabadinho, A.; Ritschard, G.; Studer, M.; Müller, N. S. (2008). Mining sequence data in R with the TraMineR package: A user's guide. University of Geneva. http://mephisto.unige.ch/traminer (4.11.2011)

Gabadinho, A.; Studer, Matthias; R., G.; Müller, N. S. (2010). Describing and visualizing sequence data sets. Summer school on advanced methods for the analysis of complex event history data. Bristol, 28.06-02.07.

Härkönen, J. (2011). Cohort patterns in occupational attainment and career progression in Sweden and West Germany. Life-course dynamics and the mechanisms of social inequality. Summer seminar, 1.-2. september. Turku Center for Welfare Research, Turku.

Kerckhoff, A. C. (2001). Education and social stratification processes in comparative perspective. *Sociology of Education,* (extra issue), 3–18.

Layte, R.; Levin, H.; Kendrickx, J.; Bison, I. (2000). Unemployment and cumulative disadvantage in the labour market. *In* Gallie, D.; Paugam, S. (eds.), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe.* Oxford University Press, Oxford, 153–174.

Leicht, K. T. (2008). Broken down by race and gender? Sociological explanations of new sources of earnings inequality. *Annual Reviews of Sociolgy,* 34, 237–255.

Ludwig-Mayerhofer, W. (2005). Arbeitslosigkeit. *In* Abraham, M.; Hinz, T. (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie.* VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 199–239.

O'Rand, A. M. (2009). Cumulative processes in the life course. *In* Elder, G. H. Jr.; Giele, J. Z. (eds.), *The Craft of Life Course Research.* The Guilford Press, New York, 121–140.

Rasztar, M. (1999). *Transformation und Berufsmobilität.* Centaurus – Verlagsgesellschaft, Pfaffenweiler.

R Development Core Team (2010). R: a language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. http://www.R-project.org/

Roots, A. (2011). Töötee algus kui protsess. Rmt-s Talves, K. (toim.), *Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus.* Tartu Ülikool, Tartu, 5–22.

Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: a cross-national perspective. *Journal of Economic Literature,* XXXIX, 34–92.

Saar, E. (2005). Unemployment and education: Estonian labour market entry pattern compared to the EU countries. *TRAMES,* 1, 25–48.

Saar, E. (2004). *The New Entrants on the Estonian Labour Market: a Comparison with the EU Countries.* TIY, Nuremberg.

Sackmann, R.; Windzio, M.; Wingens, M. (2001). Unemployment and social mobility in East Germany. *International Journal of Sociology and Social Policy,* 21, (4/5/6), 92–118.

Sackmann, R.; Wingens, M. (2003). From transitions to trajectories: sequence types. *In* Heinz, W. R.; Marshall, V. W. (eds.), *Social Dynamics of the Life Course. Transitions, Institutions and Interrelations.* Aldine de Gruyter, New York, 93–115.

Scherer, S. (2005). Patterns of labour market entry – long wait or career instability? An empirical comparison of Italy, Great Britain and West Germany. *European Sociological Review,* 21, (5), 427–440.

Scherer, S.(2001). Early career patterns: a comparison of Great Britain and West Germany. *European Sociological Review,* 17, (2), 119–144.

Statistikaamet. http://www.stat.ee (4.11.2011).

Täht, K.; Saar, E.; Unt, M. (2008). Changing mobility regime in Estonia? Young people's labour market entry and early careers since the 1980s. *In* Blossfeld, H. P.; Buchholz, S.; Bukodi, E.; Kurz, K. (eds.), *Young Workers, Globalization and the Labor Market. Comparing Early Working Life in Eleven Countries.* Edward Elgar, Cheltenham, Northhampton, 313–334.

Unt, M. (2011). Youth entry into the labour market and early career outcomes. *In* Saar, E. (ed.), *Towards a Normal Stratification Order.* Peter Lang Internationaler Verlag der Wissenschaften, Frankfurt am Main, 111–141.

Warren, J. R.; Sheridan, J. T.; Hauser, R. M. (2002). Occupational stratification across the life course: evidence from the Wisconsin longitudional study. *American Sociological Review,* 67, (3), 432–455.

Esimene akadeemiline maamärk

Andra Siibak

Sissejuhatus soouuringutesse. Toim. Raili Marling.
Tartu Ülikooli Kirjastus, Tartu, 2011. 291 lk.

Olukorras, kus soouuringute eriala kui "rabateaduse" üle on Eesti akadeemilistes ringkondades nalja visatud juba pikki aastaid (Marling 2011, 14), on esimese eestikeelse õpiku *Sissejuhatus soouuringutesse* ilmumine kahtlemata märgiline sündmus. Pealegi, lugejana on mul hea meel on tõdeda, et üksteist kogumikku koondatud esseed annavad tunnistust mitte ainult soouuringute valdkonna interdistsiplinaarsusest, vaid illustreerivad ilmekalt soouuringute suunaga tegelevate Eesti teadlaste lähenemiste ning huvide mitmekesisust. Viimane on kõnekas fakt olukorras, kus kõik raamatusse panustanud ja ühtlasi Eesti soouuringute klassikuteks (vt. Prints 2011) tituleeritud autorid tegelevad sooküsimusega peamiselt entusiasmist (Marling 2011).

"Sooline käitumine on kontekstitundlik", rõhutab Raili Marling kogumiku sissejuhatuses (2011, 8). Seepärast ongi hea meeles pidada, et just sellisest, üleoleku ja põlgusega soouuringute temaatikasse suhtuvast kultuurilisest ja ühiskondlikust kontekstist on välja kasvanud ja ainest kogunud ka kogumikust leitavad esseed. Nii näiteks annab Tiina Raitviiru artikkel hea ülevaate sellest, kuivõrd marginaalne on olnud naiste roll Eesti poliitikas; Kairi Talves lahkab empiirilistele uuringutele toetudes ühiskonnas valitsevat soolist ebavõrdsust tööturul, ettevõtluses ja perekonnas ning Barbi Pilvre analüüsib Eesti uuringute varal meedia rolli ühiskonna soosüsteemi taastootmises. Lisaks empiirilisema suunitlusega artiklitele leiab kogumikust ka teoreetilisema käsitlusega tekste. Selliste esseede nimistusse kuuluvad nii Kadri Simmi arutlus soouurimisest ja filosoofiast, Katrin Kivimaa käsitlus soouurimuslikust perspektiivist kunstiteadustes ja visuaalkultuuris kui Tiina Kirsi sissejuhatus feministlikku kirjandusuurimisse.

Just erinevate sooteooriate toestamine ja illustreerimine Eesti empiirilise materjali varal on minu hinnangul see, mis peaks käesoleva õpiku tekstid muutma (noorte) lugejate jaoks tänuväärselt reaalseks ja arusaadavaks akadeemiliseks lugemiskogemuseks. Näiteks on lausa nauding lugeda Tiiu Kuurme ja Raili Marlingu heas mõttes täielikke teaduslikke esseesid, kus valdkonna teoreetilised lähtekohad on empiirilise materjaliga kompaktselt ja loogiliselt seostatud. Teooria ja empiirilise materjali omavaheline sümbioos, mis iseloomustab enamikku esseedest, on see, mis aitab eristada antud teost varem eesti keeles ilmunud soouuringute-teemalistest kogumikest. Aastaid tagasi soome keelest tõlgitud *Võtmesõnad* (2003) oli küll soouurimisega tegelevale Eesti teadlaskonnale kahtlemata oluline käsiraamat, kuid nii-öelda valdkonnaga esmatutvuse sobitajate jaoks siiski ilmselgelt liialt raskekoeline lugemine. Sotsiaalministeeriumi poolt välja antud kogumikud *Teel tasakaalustatud ühiskonda* I (2000) ja *Teel*

tasakaalustatud ühiskonda II (2010) paistavad seevastu silma peamiselt empiiriliste uuringute keskse lähenemisega. Mulle tundub, et raamatu *Sissejuhatus soouuringutesse* kaante vahele koondatud esseed peaksid samas vastama nii analüütilist teoreetilist sisendit kui reaalseid uurimistulemusi ootava lugeja maitsele. Pealegi, õpikusse mahtunud esseed ei eelda oma lugejatelt valdkonnaspetsiifilisi eelteadmisi; siirast huvist piisab algustuseks täiesti.

Samas ei saa kindlasti öelda, nagu oleksid õpikusse jõudnud tekstid liiga lihtsakoelised. Sugugi mitte. Piisavalt avastamisrõõmu ja ahhaa-elamust on esseedes kindlasti ka neile, kes ise igapäevaselt soouuringute valdkonna uurimise ja arendamisega tegelevad. Kuna humanitaar- ja sotsiaalteadused on juba niivõrd mitmetahulised ja rikkalikud, võimendub see soouuringute perspektiiviga põrkudes veelgi. Nii näiteks oli väga huvitav lugeda Kadri Tüüri ülevaadet Eestis veel üsna vähetuntud ja -levinud praktikast nagu ökofeminism.

Raili Marling avaldab raamatu sissejuhatuses lootust, et ehk leiavad nii mõnedki lugejad kogumikku koondatud esseede toel endale tulevikuks meelepärase uurimisobjekti (lk. 17). Tõepoolest, kõik õpikusse koondatud tekstid võiksid soouuringutest huvitatud humanitaar- ja sotsiaalteaduste üliõpilastele pakkuda mitte ainult inspiratsiooni, vaid ka tänuväärset bakalaureuse- või magistritöö (alg)materjali. Väärtusliku akadeemilise sisendi pakkumise mõttes täidab kogumik Eesti esimese soouuringute õpiku funktsiooni mitme nurga pealt.

Esiteks väärivad tunnustust kõik autorid, kes on andnud oma panuse erialaspetsiifiliste eestikeelsete terminitõlgete loomisel. Teadusartiklite kontekstis, kus autori (akadeemiline) usaldusväärsus on paljuski seotud terminoloogilise täpsuse ja järjepidevusega, oleks õpiku lõpus olevasse sõnastiku ossa võinud lisada ka nende terminite definitsioonid, mis kõlasid läbivalt peaaegu kõikides kogumiku tekstides (nt. sugu, sooline erinevus, ühiskonna soosüsteem jne.). Samas möönan, et erialastes terminites orienteerumist võib eesti lugeja alustada ka juba varem ilmunud *Võtmesõnade* (2003) raamatu toel.

Mitme essee lõpust võib lisaks kasutatud kirjanduse nimekirjadele leida erialaseid lugemissoovitusi. Näiteks Anne Kull ja Barbi Pilvre juhatavad vastavalt teoloogia ja soolisuse ning meedia ja soouuringute teemast sügavamalt huvituvaid lugejaid uute oluliste tekstide ja autoriteni. Selline soovitusliku kirjanduse rubriik on minu arvates vägagi õppijasõbralik idee, mida oleksid võinud järgida ehk teisedki esseede autorid. Muidugi saab ka tekstide kasutatud kirjanduse nimekirju vaadates olulistest teostest ja autoritest mõningase, kuigi kindlasti mitte ammendava, ülevaate. Siinkohal tuleks kriitikana mainida, et paaril korral jäi minu uudishimu täieliku allikaviite osas rahuldamata, sest tekstisisene viide lihtsalt ei olnud kasutatud kirjanduse nimekirja jõudnud. Just sellistel puhkudel saaksidki täiendavate lugemissoovituste nimekirjad erialast tõsisemalt huvituvatele lugejatele nii-öelda õige suuna kätte näidata. Pealegi, kes teine siin Eestis ikka teaks ja peaks taolisi erialaseid lugemissoovitusi (üli)õpilastele pakkuma, kui mitte selle õpiku autorkond?

Kui veel õpiku akadeemilisest panusest rääkida, siis tasub ära märkida, et Katrin Kivimaa toob oma essee lõpus välja terve rea võimalikke uurimisküsimusi, mida saaks rakendada kunsti, arhitektuuri ja disaini analüüsil soouurimuslikust perspektiivist (lk. 32–33). Ja kuigi taolisi (uurimis)küsimusi esitasid erinevates teksti etappides peaaegu kõik kogumikku panustanud autorid, võib ilmselt nii mõnigi õpetaja või õppejõud, keskkooli õpilastest ja tudengitest rääkimata, tunda puudust sellisest selgest ja mõnes mõttes isegi lakoonilisest sisendist.

Ülaltoodu ei tähenda sugugi seda, nagu eiraksin ma autorite kirjutamisstiili ja isikupära ning oleksin tahtnud lugeda rangete formaadinõuete tõttu üheülbastunud esseesid — kindlasti mitte. Autorite kirjutamismustrite erinevuses lugemismõnu ja mitmekesisus peitubki. Ja

rõõm on tõdeda, et neid stiili ja sõnumiga mänge leiavad lugejad esseedest üsna mitmeid. Näiteks püüab Tiiu Kuurme oma essees ümber lükata nii mõnegi provokatiivse stereotüüpse arvamuse hariduse ja soo teemadel, seevastu Tiina Raitviir jagab julgelt konkreetseid poliitikasoovitusi, et saavutada sooline tasakaal Eesti poliitikas.

Olgu autorite keelelised ja stiililised võtted millised tahes, kõiki esseesid läbib "punase niidina" mõttekäik, mis soovitab lugejal loobuda igipõlistest binaarsetest vastandustest ning rõhutab intersektsionaalse lähenemise mõistmise ja rakendamise vajadust. See näitab, et Eesti soouurijad on üsna kiirelt omaks võtnud läänemaailmas (eelkõige Põhja-Euroopas) laialt levinud intersektisonaalsusmõiste ning asunud seda lähenemist rakendama, "nõudmaks, et sotsiaalne ja poliitiline sugu lõimitaks üha enam tänapäeva ühiskonna uurimisse ja poliitikasse" (Lykke 2010, 137). Esimene väärikas akadeemiline maamärk selle avaliku debati algatamiseks on maha pandud. Nüüd saab ainult edasi minna.

Kirjandus

Koivunen, Anu, Marianne Liljeström (2003). *Võtmesõnad. 10 sammu feministliku uurimiseni*. Eesti Keele Instituut, Tallinn.

Lykke, Nina (2010). Intersektsionaalsus – kasutamiskõlblik mõiste soouuringutes. *Ariadne Lõng ½*, 131–137.

Marling, Raili, Liina Järviste, Käthlin Sander (toim.) (2010). *Teel tasakaalustatud ühiskonda. Naised ja mehed Eestis II*. Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium, Tallinn. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Publikatsioonid/2010/Teel_tasak_yhiskonda_II_eesti.pdf

Prints, Kairi (2011). Nädala raamat: mehed lugege ka! *Eesti Ekspress*, 11.12.2011. http://www.ekspress.ee/news/areen/raamatud/nadala-raamat-mehed-lugege-ka.d?id=62906074

Teel tasakaalustatud ühiskonda. Naised ja mehed Eestis I. Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium, ÜRO Arenguprogramm,Tallinn. http://rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/3881/1/Sotsiaalministeerium2000.pdf

Autoritest

Mare Ainsaar töötab Tartu Ülikoolis teadurina. Tal on teadusmagistrikraad geograafias ja doktorikraad sotsiaalpoliitikas Turu ülikoolist. Ta on kokku üle 140 teadusliku publikatsiooni autor, Euroopa sotsiaaluuringu koordinaator Eestis ning mitmete teiste rahvusvaheliste projektide juht. Peamisteks uurimisvaldkondadeks on inimeste demograafiline käitumine ja perepoliitika.

Priit Jeenas lõpetas 2008. aastal Võru Kreutzwaldi gümnaasiumi kuldmedaliga ning 2011. aastal Tartu Ülikooli majandusteaduskonna bakalaureuseõppe cum laude. Hetkel õpib ta Barcelona Graduate School of Economicsi majandusteaduse magistriprogrammis. Ta on aktiivselt tegelenud ka spordiga ning on muuhulgas tulnud 2007. aastal Eesti alla 21-aastaste noormeeste võrkpallimeistriks.

Kairi Kasearu kaitses doktorikraadi sotsioloogias 2010. aastal. Praegu töötab ta Tartu Ülikoolis. Peamised uurimisvaldkonnad on perekond, sh. perevormide mitmekesistumine, pereväärtused ja hoiakud, isad ja lapsehoolduspuhkus, põlvkondadevahelised suhted ning sotsiaalne ebavõrdsus, sh. sotsiaalse ebavõrdsuse põlvkondadevaheline edasikandumine, tajutud diskrimineerimine, sotsiaalne heaolu. Viimati on avaldanud artikleid ajakirjades *European Societies* ja *Studies of Transition States and Societies*.

Ave Roots on omandamas doktorikraadi Tartu Ülikooli Sotsioloogia ja Sotsiaalpoliitika Instituudis. Ta on töötanud samas instituudis alates 2005. aastast. Ta on täiendanud ennast Konstanzi ja Stanfordi Ülikoolis. Tema peamisteks uurimisvaldkondadeks on sotsiaalne stratifikatsioon ja sotsiaalne mobiilsus postsotsialistlikes siirdeühiskondades, keskendudes peamiselt Eestile, ning soolised erinevused sotsiaalse stratifikatsiooniga seotud protsessides.

Andu Rämmer (MSc) töötab Tartu Ülikooli Sotsioloogia ja Sotsiaalpoliitika Instituudis teaduri ja lektorina. Teda huvitab eelkõige üldlevinud arusaamade ja väärtushinnangute kujunemine. Erinevates uurimisprojektides on ta võrrelnud koolinoorte haridus- ja tööväärtusi ning uurinud soolisi erinevusi väärtushinnangutes, aga ka elukutsete prestiiži, investeerimiskliimat ettevõtjate seas, uute tehnoloogiate omaksvõttu avalikkuses ja innovatiivsust ning noorsootöö problemaatikat. Ta õpetab erinevaid ainekursusi sotsiaalpsühholoogiast, sotsiaalse analüüsi meetoditest, avalikust arvamusest, sotsiaalsetest väärtustest, noorsoosotsioloogiast, sotsiaalsest kapitalist ja multikultuursetest ühiskondadest.

Ott Toomet on õppinud Tartu Ülikoolis füüsikat ja majandust (Msc, füüsika, 1997; MA, majandus, 2001) ning Aarhusi Ülikoolis majandust (PhD, 2005). Hiljem on ta töötanud Tartu Ülikoolis, Aarhusi Ülikoolis ning Tööturu-Uuringute Instituudis (IAB, Nürnberg). Peamised teadustöö valdkonnad on töö-ökonoomika, tööturu programmid, etnilised vähemused, diskrimineerimine ning migratsioon, samuti on ta tegelenud statistilise tarkvara arendamisega. Peamiseks õppetöö valdkonnaks on majandusteooria. Avaldanud artikleid ajakirjanduses, samuti kirjutab blogi.

ENUT

Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus (ENUT) registreeriti mittetulundusühinguna 1997. a. aprillis. ENUT-i eesmärk on süvendada arusaamist inimõigustest ja aidata kaasa demokraatia arengule, ärgitades meeste ja naiste koostööd ning toetades sugupoolte võrdsust kõigis eluvaldkondades. ENUT-i ametlikule avamisele 4. veebruaril 1999. a. konverentsiga "Eesti naised poliitikas" eelnes mitu aastat vabatahtlike tööd, planeerimist ja toetuste kogumist.

Oma lühikese ajaloo jooksul on ENUT komplekteerinud mitmekülgse naisuurimust käsitleva raamatukogu, millele panid aluse Kanada Ontario provints, Eesti Abistamiskomitee ning Kanada Women's Issues Project.

Tänu Tallinna Ülikooli toetusele on ENUT-il kontori- ja raamatukoguruum ülikooli peahoones, samuti internetiühendus.

Mitmete toetajate, nagu Euroopa Liidu PHARE demokraatia makroprogrammi, Norra, Rootsi, Soome, Hollandi, Kanada, Suurbritannia, Saksa ja USA Eestis asuvate saatkondade, Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni arenguprogrammi, Põhjamaade Ministrite Nõukogu ning Norra Välisministeeriumi (koostööprogramm Kesk- ja Ida-Euroopaga) panus on teinud võimalikuks ENUT-i videokeskuse, kodulehekülje ja andmebaaside loomise, eesti- ja ingliskeelse uudistelehe väjaandmise ning seminaride ja konverentside korraldamise.

ENUT-i raamatukogu ja konverentside külastatavus annab tunnistust Eesti naiste ja meeste suurenevast huvist nende elu mõjutavate sooga seotud tegurite vastu. Seega on alust arvata, et on oluline ja vajalik välja anda Eesti nais- ja meesuuringute ajakirja. Ajakiri on foorumiks, kus saab kriitiliselt analüüsida soorolle kaasaja ühiskonnas ja diskuteerida sügavuti Eesti ühiskonnas toimivate soorollide üle.

Summaries

Work and satisfaction with life among 60-69-year-old women and men in seven European countries

Mare Ainsaar

The article analyzes the factors affecting women's and men's retirement decisions and satisfaction with life among working and non-working 60-69-year-olds in seven European countries with different labor markets and pension systems – Estonia, Finland, Sweden, Denmark, United Kingdom, Spain and Germany. The primary aim is to find out whether continuing to work affects women's and men's satisfaction with life. The data was derived from the integrated database of the 2004, 2006, 2008-2009 data collection rounds of the European Social Survey (ESS).

The results demonstrate that both universal and gender-specific factors affect retirement decisions. Universal factors affecting the time of retirement include age and health. Economic wellbeing and education are associated with the decision to continue working in advanced years, but there are more country- and gender-specific differences in this respect. Working is usually accompanied by a more positive attitude towards economic wellbeing, especially among men, and the longer a person's educational career, the more likely they are to continue to work at 60-69. Both male and female workers have a higher need for success and consider a safe environment less important. However, there are differences in the profile of the working senior by country, which derive from the specificity of the labor markets of the countries and the nature of men's and women's work.

In all countries seniors' satisfaction with life was affected by health, income, the range of social contacts and trust in other people. The analyses of work and satisfaction with life among 60-69-year-olds demonstrated that work itself did not make seniors more or less satisfied with life. The only exception was Denmark, where working seniors were less satisfied with life. The preliminary results for Estonia and Finland that showed a higher level of satisfaction with life among working seniors were actually affected by working seniors' better health and incomes. In some countries the wellbeing of seniors was also affected by a lack of a perception of discrimination, gender and the partner's involvement in the labor market.

The results of the analysis allow us to conclude that the increase in the age of retirement and the norms of people's health and working age could be a relatively painless process, especially in view of the general changed nature of work. The results demonstrate the great influence of health on the wish to continue to work as a senior. If we could increase the number of years lived healthy, we can hope that people's motivation to work does not decrease with age. However, age was an important independent factor influencing the decision to continue to work. This might be explained by the social norms concerning the age of workers. With the increase in working age, these norms should change as well.

Finding a job through social networks: differences between men and women

Priit Jeenas

Although Western societies have made considerable efforts to eliminate gender inequality, an unexplained wage gap between men and women still persists in Estonia, among other countries. One factor contributing to this disparity may be men's and women's unequal access to labor market information and different opportunities to apply for jobs, which also derive from social networks.

The main objective of this paper is to assess the propensity of men and women in Estonia to use social networks when finding a job and the possible benefits of doing so. This was done using regression analysis on the Estonian Labour Force Survey data for the years 2000 to 2010. The results show that men living in Estonia are more likely to have found a job through social networks than women. However, neither male nor female job seekers who successfully received help from relatives, friends or acquaintances earned statistically significantly higher or lower wages than the others. The existence of any material advantage or disadvantage from social networking was therefore not proved. Nevertheless, the greater propensity of men to find jobs using social networks may indicate the greater utility of their social resources in the labor market when compared to women.

Job search and application with the help of friends and acquaintances may offer significant savings in time and resources, and also provide more extensive information on job offers, a higher probability of being successful and a better fit between the worker and the post. Important factors which may hinder women's social resources from becoming as useful include sexual segregation in the networks and organizations and also childbearing and rearing as a significant period in the lives of parents. The latter, which undoubtedly places a greater burden on women, may reduce their social capital even more.

What does individual gender ideology depend on?

Kairi Kasearu

The article attempts to analyze to what extent attitudes towards gender-stereotyped behavior or, in other words, gender ideology, vary in Estonian society. In striving towards gender equality we need to consider not only people's behavior and legal regulations directing their activities, but also the characteristics of gender ideology and the extent to which it varies. The analysis of the European Social Survey results from 2008 demonstrates that gender ideology varies between women and men, but also in terms of ethnicity and age. Men and women of active working age were more supportive of men's and women's equal opportunities on the labor market than younger people only entering the labor market or older people leaving the labor market. The gap in the attitudes of young men and women can partly be explained by structural conditions or greater competition for work places, which may encourage gender-stereotyped thinking. For young people the development of an adult identity is strongly associated with employment and independent income. Thus, young men express gender-stereotyped values in which they see breadwinner and family support roles as central to male identity.

Entering the labor force in the conditions of economic boom and recession

Ave Roots

Entering the labor force is a process affected by factors associated with the individual as well as the opportunities available on the labor market. The present article studies those entering the labor force in the conditions of economic boom and recession. The article proceeds from an understanding of the life course in which entering the labor force is not a solitary event, but a collection of events which signals not only taking up full- or part-time employment but also the end of one's educational career, being unemployed or domestic and then moving out of those conditions.

The article demonstrates that the economic cycle has the most predominant effect on entering the labor force. It determines the opportunities available on the labor market and the ease of finding full-time employment. In the period of economic growth the transition from school to work was quite smooth and began long before the actual end of a school year. The recession saw a significant increase in the number of people who opted to stay at home, the unemployed and part-time workers. The analysis showed that the economic cycle also influenced incomes for approximately a year after entry into the labor force. Those who enter the labor force right after school are in a relatively good position a year after entering the labor force during an economic boom, but during a recession their incomes are lower than those of all other groups who have been on the labor market for a longer period. The study also showed that the compounded impact of the economic cycle and gender influences the correlations between education and income. During a recession the greatest losers among men are men with higher education and the greatest winners among women women with higher education.

Relationship between men's and women's higher professional positions and their modes of self-improvement

Ave Roots

Formal education received at educational institutions cannot provide all necessary knowledge and skills for a person's whole professional career and maintaining one's professional position, especially in the higher-ranking professions of managers and professionals. Since education plays the key role in gaining such positions, it is vital to maintain state-of-the-art level of knowledge and skills in one's field. Thus it is necessary to study the impact of self-improvement and its modes on professional career in the higher positions.

According to the expectation states theory gender has status value in a professional team. Thus men in higher positions who have a higher status than women are expected to contribute more and thus they are given more opportunities for proving themselves. Education and professional in-service training have a status-effect alongside knowledge of the field, derived from the opportunity to use signals (e.g., a diploma) to demonstrate having a competence and thus also a higher status.

Men in the higher professional positions in the labor market benefit the most from their higher gender-based status, which is compounded by the signals derived from formal self-improvement and the competences derived from such self-improvement. The status gives men an advantage in achieving higher management positions.

In order to gain higher positions in the labor market women have to engage in multi-faceted self-improvement, both formally and informally. The combination of competence and signals gives women the best opportunities to compete for leadership positions with men with any kind of in-service training. The signal given

to the employer and colleagues about one's competences is more important for women than for men and thus it is very important for women to participate in formal in-service training, which will provide a certificate and a mention in one's CV, thus enabling one to transmit the signal.

Gender differences in the work values of the post-war and "winners" generation

Andu Rämmer

The article analyses gender differences in the work values of two educational cohorts. A longitudinal research project studied the value judgments of the high school graduates from 1966 until the year 1991 and the high school graduates from 1983 until the year 2004. The analysis proceeds from a three-part structure of work values based on different motivating outcomes or the expected benefits derived from work introduced Rosenberg.

Self-expression oriented values refer to the opportunities for self-expression that accompany the accomplishment of one's work tasks. In the longitudinal study of the educational cohort from 1983 people with higher education ranked these values higher. The post-Soviet period saw a significant increase in the self-expression oriented values among women.

Heterogeneous instrumental values refer to the benefits derived from work. They are closely associated with masculinity and men rank them higher. Men's higher rankings of professional career and social position depended on both education and social factors. Similar evaluations of the recognition of friends and acquaintances did not depend on the level of education but on the social atmosphere. Women, regardless of age, education of social order valued the cleanness and physical ease of work more than men.

Social values refer to benefits oriented towards other people and relationships. Regardless of education, age or social order, women valued them more than men. The gendered differences were the greatest in connection with the value of altruism among the respondents with higher education.

The comparisons of educational cohorts demonstrated that education and social changes were more important factors in determining values than age.

Language proficiency, income and unemployment among Russian-speakers: why are language skills more important for women?

Ott Toomet

The present article analyzes the correlation of proficiency in Estonian and the unemployment and incomes of Russian-speakers from the perspective of gender. The article is based on the data of the Estonian labor force surveys from 2000-2010. The most important characteristics of the analysis are status on the labor market (only employed and unemployed will be studied), pay in the principal job, ethnicity and proficiency in Estonian (the last two are based on the self-evaluation of the respondents). The analysis touches on the correlation between proficiency in Estonian and proficiency in English.

The results show that non-Estonian women who are proficient in Estonian have about 8-10% higher salaries than women who speak no Estonian. There is practically no difference in the case of men. Proficiency in English results in 10-15% higher pay among women, 25% higher pay among men. The results are quite different in the case of unemployment. Both among men and women proficiency in Estonian correlates with a lower likelihood of unemployment: the likelihood that non-Estonians proficient in Estonian are unemployed is 4% lower than people without Estonian skills. There is no significant

correlation between proficiency in English and unemployment.

The results suggest that English plays an important role in higher-paid positions, while Estonian is relevant in positions that are most likely to be vulnerable to unemployment. The Integration Monitoring from 2008 demonstrated that men are more likely to work in positions where Estonian is not needed and where some other language is used to communicate with one's colleagues. This could be one of the explanations to why there is no correlation between proficiency in Estonian and pay among men.

About the Authors

Mare Ainsaar works as a Researcher at the University of Tartu. She holds a Master's degree in geography and PhD in social policy from the University of Turku. She is the author of over 140 scholarly publications, the coordinator of the European Social Survey in Estonia and the leader of various other international projects. Her main areas of research are demographic behavior and family policy.

Priit Jeenas graduated cum laude from the Võru Kreutzwald Gymnasium in 2008 and cum laude from the BA program in economics at the University of Tartu in 2011. He is currently studying in the Master's program in economics at the Barcelona Graduate School of Economics. In addition to his research, he has been an active athlete and a junior champion of Estonia in volleyball in 2007.

Kairi Kasearu received her PhD in sociology in 2010. She currently works at the University of Tartu. Her main areas of research are family, including the diversity of family patterns, family values and attitudes, fathers and paternity leave, inter-generational relationships and social inequality, including the transmission of social inequality over generations, perceived discrimination and social wellbeing. She has most recently published articles in journals such as *European Societies* and *Studies of Transition States and Societies.*

Ave Roots has a PhD from the Institute of Sociology and Social Policy at the University of Tartu. She has been working at the same institute since 2005. She has made shorter research visits to the University of Konstanz and Stanford University. Her main areas of research are social stratification and social mobility in post-socialist transition societies, primarily Estonia, and gender differences in the processes related to social stratification.

Andu Rämmer (MSc) works as a Researcher and Lecturer at the Institute of Sociology and Social Policy at the University of Tartu. His main research interest is the development of widespread beliefs and value judgments. In different research projects he has compared the educational and work values of school students, gender differences in value judgments, prestige of professional positions, investment climate, adoption of new technologies by the public, innovation and problems of youth work. He teaches courses on social psychology, methods of social analysis, public opinion, social values, youth sociology, social capital and multicultural societies.

Ott Toomet has studied physics and economics at the University of Tartu (MSc in Physics, 1997; MA in Economics, 2001) and economics at Aarhus University (PhD, 2005). He has worked at the University of Tartu, Aarhus University and the Institute for Employment Research (IAB, Nuremberg). His main areas of research are labor economics, labor market programs, ethnic minorities, discrimination and migration. He has also developed statistics software. He primarily teaches economic theories. He has published articles in the media and on his own blog.

About ENUT

The Estonian Women's Studies and Resource Centre, known under Estonian acronym ENUT, was registered as an NGO in April, 1997. The Centre was officially opened on February 4, 1999 at the Tallinn Pedagogical University. Its aim is to promote better understanding of human rights, and to support the democratic process by encouraging gender equality, cooperation among men and women in all aspects of life, and the empowerment of women.

During its short history, ENUT has developed an extensive library, thanks to donations from the Government of the Province of Ontario, Canada, the Estonian Relief Committee in Canada, and the work of the Canadian Women's Issues Project.

The Tallinn University has provided space and Internet service on its premises for the Centre. Other donors, most notably the European Union PHARE Democracy Programme, the Embassies of Germany, Norway, Canada, Finland, Netherlands, Great Britain, Sweden, UNDP, the Nordic Council of Ministers, and the Norwegian Foreign Office's Programme of Cooperation in Central and Eastern Europe, made it possible for us to develop an audio-video center, to issue a newsletter in both Estonian and English, and to establish a homepage and databases.

ENUT has organized well-attended conferences and seminars on a wide variety of subjects.

Evidence of growing interest, based on attendance at the conferences, visitors to ENUT, and borrowers of books from ENUT's library gave reason for ENUT to decide that the time is ripe for launching an Estonian journal of women's studies. The journal will be the forum in which critical analyses of gender roles in contemporary Estonian society are presented.

Juhised autorile

Toimetus võtab vastu käsikirju,
mis mahult ei ületa 25 lehekülge või umbes
56 000 tühikutega tähemärki.
Leheküljel 24 topeltvahega rida.
Soovitatav kirjatüüp: Times New Roman 12p.
Käsikiri esitada toimetusele
elektroonilisel kujul (e-postiga)
koos paberkoopiaga.
Kontaktandmed leiate lk. 2.
Käsikirju ei tagastata.

Soovitusi elektrooniliselt sisestatud käsikirja vormistamiseks:

1. **Failinimi** sisaldagu a) autori nime ja b) artikli pealkirja.

2. **Failivorming.** Soovitav salvestada universaalses failivormingus Rich Text Format (MS Word RTF), et vältida tekstiprogrammide ühildumisprobleeme. Macintoch arvuti kasutajatel salvestada fail PC > Rich Text Format või PC > MS Word vormingus.

3. **Käsikirja ülesehitus:**
   a) artikli pealkiri;
   b) autori nimi;
   c) põhitekst;
   d) viited, lõpumärkused, kasutatud kirjanduse loetelu jms.

Märkus. Viited (footnotes) ja kirjanduse loetelu (endnotes) sisestada automaatset numeratsiooni võimaldava käsuga Insert>Footnotes/Endnotes.

Viidetest: kõik tekstis tsiteeritud teosed peavad olema viidatud ja nimekirjastatud. Viide esitatakse ümarsulgudes, esiteks autori perekonnanimi ja siis avaldamise aasta (Moi 1985). Vajadusel märkida ka lehekülje number (Moi 1985, 47).

Võimaluse korral kasutage viites initsiaalide asemel autori eesnime. Vältige lühendite kasutamist ka ajakirjade pealkirjades.

Viidete näited:
Butler, Judith (1990). *Gender Trouble.* Routledge, London, New York.
Harding, Sandra (1990). Feminism, science, and the anti-enlightenment critiques. *In* Nicholson, L. J. (ed.), *Feminism/Postmodernism.* Routledge, New York, London.
Annuk, Eve (1999). Naisest tekstini: feministliku kirjandusanalüüsi lähtekohti. *Keel ja Kirjandus*, *11*, (42), 764–770.

Vene-ladina transliteratsiooni kohta vt.:
Erelt, Tiiu (1999). Eesti ortograafia, lk. 19.

4. **Tabelid ja diagrammid** lisada põhiteksti eraldi lehekülgedena.
   Erand: andmebaaside, tabeltöötluse failid tuleb küjendamise tarbeks saata eraldi failidena.
   Näitlikkuse huvides võiksid nad olla sisestatud ka põhiteksti viitega eraldi failile.

5. **Graafikaprogrammide** CorelDraw, Adobe Illustrator, Macromedia Freehand jt. failid salvestada EPS vormingus.

6. **Graafika:** fotod, diapositiivid, joonised on soovitav esitada originaalidena.
   Vajalik teave tagaküljel: number ja allkiri.
   Kui artikkel sisaldab illustratsioone, peab autor saatma need mustvalgete fotodena koos artikliga.
   Värviillustratsioone avaldadakse ainult juhul, kui värvi olemasolu on artiklis oluline.
   Digitaliseeritud kujutised võib lähetada ka e-posti lisandiga (*attachment*).

7. **Digitaliseeritud kujutiste** põhilised skaneerimisparameetrid: halltoonid või RGB; resolutsioon: vähemalt 300 dpi; vorming JPG; suurimad mõõdud: kõrgus 190 mm, laius 130 mm.

8. **Lisad artikli lõppu:**
   a) resümee (1500-1700 tühikutega tähemärki);
   b) autori eluloo lühikokkuvõte;
   c) autori isiklikud andmed: ees- ja perekonnanimi, aadress, postiindeks, telefon, e-post, faks.

9. **Toimetus ja autor.** Toimetaja kooskõlastab parandused autoriga.