

TARTU ÜLIKOOL
Sotsiaal- ja Haridusteaduskond
Sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut

Katre Kikkas

SOOLISE SEGREGATSIOONI JA SOOVÄÄRTUSTE SEOSSED EESTI TÖÖTURUL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Ave Roots (sotsioloogia MA)

Tartu 2013

„Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töös kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.“

Katre Kikkas

kuupäev

Sisukord

Sisukord.....	3
Abstract.....	4
Sissejuhatus	5
1. Peatükk: Kirjanduse ülevaade ja probleemiseade	7
1.1. Mõisted	7
1.2. Tööturu soolise segregatsiooni seos haridusega	9
1.3. Segregatsiooni selgitused.....	10
1.4. Eesti statistika – haridustasemed ja ametialad	16
1.5. Varasemad uuringud Eestis.....	17
1.6. Probleemi seade	19
2. Peatükk: Metoodika.....	21
2.1. Andmed.....	21
2.2. Tunnuste ning uuritava kogumi kirjeldus	21
2.3. Analüüsi meetod	24
Analüüs.....	25
Arutelu.....	32
Kokkuvõte ja järeldused	36
Kasutatud kirjandus	38
Lisad	40

Abstract

Linkages Between Gender Segregation and Gender Values in Estonian Labor Market

In last decades, occupational gender segregation has become more and more popular topic. It has been researched all over the world, including Estonia. Mainly, occupational gender segregation is associated with research of gender pay gap, because earlier researches has pointed out, that occupational gender segregation is one of the main reasons of gender pay gap. (Anspal jt, 2009: 92). The purpose of present paper is to find out the linkages between occupational gender segregation and gender values. For measuring gender values, gender-ideology index is generated in this paper.

In this paper, author uses 2010 Estonian data from European Social Survey (ESS). ESS is social survey designed to chart and explain the interaction between Europe's changing institutions and the attitudes, beliefs and behavior patterns of its diverse populations (Jowell, 2012). In Estonian data 2010, there were 1793 respondents (Jowell, 2012: 62).

For analyses, there are used Spearman and Pearson correlations, Student's *t*-tests and linear regression analyses.

The results of the analysis show, that (1) there is a strong linkage between gender-ideology and occupational gender segregation and it showed, that the more gender segregated your workplace is, the more liberal is your gender-ideology; (2) there is a weak linkage between gender-ideology and the level of education, but still, it showed, that people with low education have rather conservative gender-ideology and people with higher education have rather liberal gender-ideology; (3) there is a really strong linkage between age and gender-ideology and it showed, that people in age 19 – 60 have rather liberal gender-ideology and people in age until 15 and over 60 have rather conservative gender-ideology.

The author of this paper finds, that it is important to research the causes and linkages between occupational gender segregation and gender-ideology. It should be started from where this paper ends, with supplementation of gender-ideology index and researching the linkages between gender-ideology and other possible independent samples.

Sissejuhatus

Kuni 1970ndateni tähendas termin "segregatsioon" rasside eraldumist. Fraas "rassi segregatsioon" viitab tänaseni rasside füüsilisele segregatsioonile erinevatesse koolidesse või naabruskondadesse. Kuid segregatsioon on siiski rohkemat, kui ainult füüsiline eraldumine. See on sotsiaalse ebavõrdsuse fundamentaalne protsess, mis koosneb iseloomustavatest tunnustest, mille järgi grupid on jagatud sümboliseerimaks domineerivat või alistuvat staatust ning saavad seeläbi erinevat kohtlemist. (Reskin, 1993: 241)

Tööturu soolise segregatsiooni kontseptsiooni looja oli 1970ndate lõpus inglise sotsioloog Catherine Hakim (Talves, 2011: 85). Viimasel aastakümnel on tööturu sooline segregatsioon saanud üha enam populaarsemaks teemaks. Seda uuritakse järjest enam üle kogu maailma ning nõnda ka Eestis. Peamiselt seostatakse tööturu soolise segregatsiooni uurimist soolise palgalõhe uurimisega, kuna seda tuuakse üheks olulisemaks soolise palgalõhe põhjenduseks (Anspal jt, 2009: 92).

Blackburn jt (2002: 516) leiavad, et selgitamiseks soolist ebavõrdsust tööturul tuleb kõigepealt mõista, et vastavad teooriad keskenduvad vaid sissetulekute ebavõrdsuse selgitamisele. Käesolevas bakalaureusetöös, kus uuritakse soolise segregatsiooni seoseid sooideoloogiaga, pole meeste ja naiste sissetulekute võrdlemine ja põhjendamine esmatähtsad.

Käesolevas bakalaureusetöös ei uurita mitte soolist palgalõhet, vaid just tööturu soolist segregatsiooni ning selle seost inimeste väärtushinnangutega soolise võrdõiguslikkuse osas. Kuna nii palgalõhe kui ka segregatsioon sõltuvad väga paljudest erinevatest tingimustest, näiteks keskkonna ja ühiskonna mõju, haridus, kodune kasvatus, bioloogilised mõjud jne (England jt, 1988: 544, 546; Charles ja Bradley, 2002: 574 – 575), uurib käesolev bakalaureusetöö just seda, kas inimeste väärtushinnangud seoses soolise võrdõiguslikkusega on seotud tööturu soolise segregatsiooniga. Selleks, et uurida seoseid segregatsiooni ja inimeste väärtushinnangute vahel, luuakse sooideoloogia indeks (vt täpsemalt lk 21 – 22).

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on saada teada, kuivõrd on seotud inimeste väärtushinnangud tööturu soolise segregatsiooniga. Seega jäetakse siinkohal bakalaureusetööst välja nii soolise palgalõhe, bioloogiliste aspektide, sotsialiseerumise,

koduse kasvatus, indiviidi arengukeskkonna jms temaatika selleks, et saada teada, kuidas on tööturu sooline segregatsioon ja väärtushinnangud omavahel seotud.

Ametialane sooline segregatsioon ehk meeste ja naiste tendents töötada erinevatel ametialadel, on kõigi ühiskondade oluline tunnus. Segregatsiooni mõistmiseks ja selle olulisuse põhjendamiseks, peame eristama vertikaalset segregatsiooni, mis põhjustab ebavõrdsust ning horisontaalset segregatsiooni, mis esindab erisusi ilma ebavõrdsuseta. (Blackburn jt, 2002: 513)

Kuna sotsioloogia üheks olulisemaks uurimisvaldkonnaks on sotsiaalsete erinevuste ning sotsiaalse ebavõrdsuse analüüsimine (Talves, 2011: 83), on sellega seotud ka sooline segregatsioon. Segregatsioon on klassikaline sotsioloogia uurimisvaldkond ning seehulgas soouuringud on uurimisvaldkonnana viimaste aastakümnete jooksul palju arenenud (Marling, 2011: 7). Samuti on nüüdseks soosotsioloogia välja toodud lausa eraldi uurimisvaldkonnana (Talves, 2011: 82).

Üks teemadest, mis on kõige enam sotsioloogide tähelepanu köitnud, ongi ebavõrdsus tööturul (Talves, 2011: 83), mis on seotud nii soolise palgalõhe kui ka omakorda soolise segregatsiooniga tööturul.

Kuna soolise segregatsiooni peamiseks negatiivseks tagajärjeks on tööturu jäikuse, majandusprotsesside ebaefektiivsuse, soolise palgalõhe, soolise diskrimineerimise, soostereotüüpide tekkimise jpm suurenemine (Talves, 2011: 87), leiab töö autor, et see on äärmiselt oluline uurimisvaldkond kogu ühiskonna jaoks.

Töö esimeses pooles antakse ülevaade töös kasutatavatest mõistetest, seejärel tuuakse välja mõningad segregatsiooni selgitused, vastav riiklik statistika ning informatsioon varasemate uuringute kohta. Bakalaureusetöö teises peatükis antakse ülevaade töö metoodikast, kasutatavatest andmetest ja analüüsis kasutatavatest tunnustest ning töö lõpuosa koosneb analüüsist ja arutelust.

1. Peatükk: Kirjanduse ülevaade ja probleemiseade

1.1. Mõisted

Tööturu sooline segregatsioon

Tööturu sooline segregatsioon viitab meeste ja naiste jagunemisele erinevatele ametikohtadele, tegevusaladele ja organisatsioonidesse (Anspal jt, 2009: 52). Eristatakse kahte tüüpi tööalast segregatsiooni: (1) horisontaalne segregatsioon, mis tähendab, et naised ja mehed on koondunud erinevatele tegevusaladele (erinevatesse majandussektoritesse); ning (2) vertikaalne segregatsioon, mis tähendab, et naised ja mehed on koondunud hierarhias erinevatele ametitele ning naised on ülekaalus ametiredeli madalamatel positsioonidel (Anspal jt, 2009: 53; Biin, 2011: 18; Blackburn jt, 2002: 513, Charles, 2003: 269, Talves: 2011: 86).

Helemäe (2006: 59) leiab, et vertikaalne sooline segregatsioon tööturul väljendub eelkõige selles, et mehed ja naised on koondunud erinevatesse ametitesse ning mehed täidavad pigem ametialase hierarhia ülemised astmed ning naised madalamad. Tema sõnul (2006: 60) näitab veelgi selgemalt meeste domineerimist ametialases hierarhias see, et naistest töötab vastassugupoole juhtimise all olevates firmades kolmandik, samas kui meestest on naiste juhitavates asutustes/ettevõtetes hõivatud vaid kaheteistkümnendik.

Sellest tulenevalt võib Helemäe (2006: 57-58) hinnangul soolist segregatsiooni määratleda kui ühe või teise sugupoole domineerimist ühiskonnas ehk meessoos domineerimist, kes on naisi võimust ja otsustamisest eemale tõrjunud teatud ametites või tegevusaladel. Just seetõttu kaasatakse käesoleva töö analüüsi vastavasisulised väärtushinnangud.

Käesolevas töös käsitletakse tööturu soolise segregatsioonina meeste ja naiste jagunemist erinevatele ametikohtadele.

Käesolevas töös luuakse **tööturu soolise segregatsiooni indeks (edaspidi segregatsiooni indeks)**, mis moodustatakse naiste osakaalu järgi ISCO-08 klassifikaatori peakategooriate lõikes (loe täpsemalt lk 22 – 23).

Sooideoloogia

On mitmeid põhjusi väitmaks, et nii kultuurilised uskumused kui ka sotsiaalsete suhete kontekst mängivad kogu soosüsteemis olulist rolli. Juhul kui sugu on süsteem, mis loob erisusi ning organiseerib ebavõrdsust, siis laialt levinud kultuurilised uskumused, mis näitavad meeste ja naiste karakteristikuid ning seda, millist käitumist neilt eeldatakse, peavad

olema selle süsteemi keskmes. Seega leiavadki Ridgeway ja Correll, et kultuurilisi uskumusi võib selles kontekstis tõlgendada kui „sooga seotud veendumusi“ (Ridgeway, Correll, 2004: 511), mis kannavad endas seda, mida me leiame, et „enamik inimesi“ usuvad või aktsepteerivad kui tõtt „meeste“ ja „naiste“ ametite jagunemise kohta (Correll, 2001: 1696).

Samuti on osaks soosüsteemist kultuurilised veendumused ning seega on olulisel kohal ka sotsiaalsete suhete kontekst. Kuna sotsiaalsete suhete kontekst hõlmab endas kõike, kus indiviidid defineerivad end teistega võrreldes ja suhestudes, on nad situatsioonis, kus sotsiaalsete suhete kontekst mõjutab tugevalt nii nende üldist tegutsemist kui ka igapäevast interaktsiooni. (Ridgeway, Correll, 2004: 511)

Soostereotüübiks nimetatakse stereotüüpseid ja eelarvamuslikke või oletuslikke arusaamasid naiste ja meeste olemusest, omadustest ja rollidest ühiskonnas, mis mõjutavad negatiivselt nii üksikisiku identiteeti kui ka sugupoolte suhteid (Marling, 2011: 291). Näiteks traditsiooniliselt nähakse naist ema rollis ning meest pigem pere toitja ja majandusliku poole kindlustaja rollis. Tänapäevaks on nendes stereotüüpides toimunud mitmed muutused ehk näiteks ka isa saab jääda lapsehoolduspuhkusele jne.

Correll (2001: 1697) leiab, et kui lapsed õpivad ja omandavad soo veendumusi juba varases eas, mõjutab see nende hinnanguid ja käitumist ning seda ka alateadlikult iseenda kohta.

Soorollid on õpitud käitumisviisid teatud ühiskonnas, kogukonnas või muus rühmas, mis määravad selle, milliseid tegevusi, töid ja kohustusi tajutakse naistele ja meestele omastena ning mis muutuvad seoses majanduslike või poliitiliste oludega ning ka seoses ühiskonna sotsiaalse arenguga (Marling, 2011: 291).

Senised tulemused on näidanud, et praegusel ajal levinud sooideoloogia juures on kodutööde jagamine, soolised erinevused staatuses ja autoriteedis ning sooline segregatsioon tööturul ülehinnatud ning üldises pildis ühiskonna poolt loodud (Ridgeway, Correll, 2004: 512).

Üldiselt kirjeldavad kaasaegsed soostereotüübid naisi pigem kogukondlikena ning mehi pigem otsustajatena (Ridgeway, Correll, 2004: 513, Eagly, Wood ja Diekmann, 2000 järgi). Lisaks sellele nähakse meeste otsuseid rohkem autoriteetsete ja kompetentsetena kui naiste otsuseid ning naisi nähakse vähem kompetentsetena, kuid üldiselt 'kenamatena' ning edukamatena kogukondlike ülesannete juures (Ridgeway, Correll, 2004: 513, Conway, Pizzamiglio ja Mount, 1996 ja Fiske jt 2002 järgi).

Kui soorollid on ühiskonnas selgelt välja kujunenud, siis väidetakse, et uskumused meeste kõrgema staatuse ja kompetentsi kohta kujundavad ootusi, mis teistel inimestel neile on. Ridgeway ja Correll leiavad, et probleem nende staatuse poolt kujundatud eeldustega kompetentsile seisneb selles, et need mõjutavad inimeste käitumist ja hinnanguid nii iseendale kui ka teistele. (Ridgeway, Correll, 2004: 518)

Seega kuna naised on soostereotüüpide järgi pigem kodused ning hoolitsevad majapidamise eest, siis neilt seda eeldataksegi ning võivad tekkida olukorrad, kus ka naistel endil on sellised väärtushinnangud ning see võibki mõjutada nii nende karjäärivalikuid kui ka karjääri tegemist või sellest loobumist.

Käesolevas töös ühendatakse mõisted 'soostereotüübid' ning 'soorollid' ühtse mõiste alla 'sooideoloogia', mis tähendab inimeste vaadete ja ideede süsteemi, seoses soorollide ja soostereotüüpidega seotud väärtushinnangutega.

1.2. Tööturu soolise segregatsiooni seos haridusega

Sooline segregatsioon lööb välja juba varakult, karjäärivalikul. Kuna mehed ja naised teevad oma karjäärivalikuid ise, on oluline vaadata, millistel valikutel ja milliseid otsuseid nad teevad (Correll, 2001: 1692). Juba esmasel karjäärivalikul mõjutavad noori üldiselt levinud uskumused 'traditsiooniliste meeste ja naiste tööde' kohta, mis on seotud nii inimeste bioloogiliste erinevustega (iseloome, karakteristikud, jõud) kui ka ühiskonnas levinud arvamustega (Browne, 2006: 149). Käesolevas töös jäetakse bioloogilised erinevused uurimisest kõrvale ning püütakse leida seoseid indiviidide haridustasemetega ja sooideoloogia vahel.

Kuna poistel ja tüdrukutel on erinevad väärtused ja eelistused, teevad nad ka erinevaid haridusvalikuid (Mastekaasa ja Smeby, 2008: 191). See viibki tavaliselt olukorrani, kus sooline segregatsioon toimub juba erialavalikul ning kandub hiljem edasi tööturule.

Karjäärivaliku protsess toimub indiviidi elu vältel, sest sellealaseid otsuseid tehakse pidevalt. Tavaliselt keskendutakse karjäärivaliku uurimise juures sellele olukorrale, kus individid on tegelikult juba oma karjääri lõplike valikute ja töö valiku juures, kuid Correll leiab, et seda protsessi tuleks uurida algusest peale (Correll, 2001: 1693). Seega on segregatsiooni uurimisel oluline arvestada ka hariduse, karjäärivaliku alguse ehk eriala valikuga, just selle valikuga, mida minna õppima ning see protsess algab täna juba põhikooli lõpus ja keskkoolis.

Sooideoloogia ja sooline segregatsioon mõjutavad ka tulevasi põlvkondi, mis võibki viia selleni, et noored õpivad sotsialiseerumise protsessi käigus nõ selgeks laialtlevinud soorollid (Talves, 2011: 87) ning samuti võivad (ühiskonna) hoiakud erinevate ametite suhtes, olles seoses soorolliootustega, mõjutada oluliselt noorte erialavalikuid (Talves, 2011: 90). Seega näiteks kui noored neid võtavad omaks ühiskonnas levinud soorollid ning hakkavad nende järgi käituma (näiteks valides traditsioonilisi naiste ameteid, kaalumata seejuures kõiki võimalusi), võib see viia selleni, et naised hakkavad tööturu soolist segregatsiooni ise taastootma, kandes selle üle ka oma järglastele.

Charles ja Bradley (2002: 574) on leidnud, et sooline segregatsioon algab juba haridussüsteemis ning eriti nähtavalt kerkib see esile kõrghariduse juures. Samuti leiavad nad, et sooideoloogiad mõjutavad haridussüsteemi ning jäävad seda alatiseks tegema, sest sooideoloogiad mõjutavad kõigepealt lapsevanema valikuid, hiljem lapse enda huvisid ja soove, riigi poolt tulevat koolituspakkumist, karjäärinõustajate suundi jne (Charles ja Bradley, 2002: 575).

Varasemates (peamiselt riikide-vahelistes) uuringutes on välja toodud, et kõige enam toetavad soolist võrdõiguslikkust kõrgharidusega naised, kuid kui see tõesti nii on, siis peaks teiste soolise võrdõiguslikkuse osade juures vähenema ka tööturu sooline segregatsioon, kuid kahjuks see nõnda pole (Steel ja Kabashima, 2008: 139).

Seega kokkuvõtvalt uuritakse käesolevas töös seoseid sooideoloogia ja hariduse vahel, sest haridus mõjutab oluliselt inimese eluteed, tema väärtusi ning valikuid ja samuti on juba varasemalt Steel ja Kabashima (2008: 139) leidnud, et on seos haridustaseme ja sooideoloogia vahel.

1.3. Segregatsiooni selgitused

Tööturu soolise segregatsiooni seletamiseks on loodud palju erinevaid teooriaid. Käsitluste paljususes paremaks orienteerumiseks on püütud neid erinevalt ka liigitada.

Kõigepealt on vaja selgitada seost soolise segregatsiooni ja ebavõrdsuse vahel. On levinud tendents uurida segregatsiooni kui soolise ebavõrdsuse mõõdikut, kuid Blackburn leiab, et see ei pruugi korrektne olla. Näiteks Hakim tutvustas ideed vertikaalsest segregatsioonist esindamiseks ebavõrdsust, kuid seda just selle olukorraspetsiifilises tähenduses ehk ühe valdkonna lõikes, mitte valdkonniti võrdlevalt. (Blackburn jt, 2002: 514, Hakim, 1979 järgi).

Sageli jagatakse teooriad individualistlikeks (segregatsiooni põhjusi otsitakse indiviidide tasandil) ja institutsionaalseteks (põhjusi otsitakse institutsioonide tasandil). (Biin, 2011: 19, Wharton, 2005 järgi)

Individualistlikud selgitused:

Vanimad soolise segregatsiooni käsitlused rõhuvad naiste ja meeste bioloogilistele erinevustele ning sellele, kuidas meid seetõttu väikesest peale kasvatatakse (ka sellele, kuidas keskkond meid kasvatab) (West ja Zimmerman, 1987: 125-126). Leitakse, et naised ja mehed töötavad erinevatel töökohtadel oma bioloogiliste erinevuste tõttu, kuid kui erinevusi füüsilistes võimetes saab lihtsalt tuvastada, siis muude bioloogiliste sooliste erinevuste väljaselgitamiseks on aja jooksul tehtud palju uuringuid. Mitmesuguseid vaimseid võimeid käsitlenud uuringuid kokku võttes väidab Halpern (Biin, 2011: 19., Halpern, 2000 järgi), et ehkki teatud tüüpi kognitiivsetes võimetes on soolisi erinevusi leitud, on enamikul juhtudel tulemused vastuolulised ning sõltuvad mõõtmisel kasutatud testidest. Täna ei keskenduta nii väga enam meeste ja naiste bioloogilistele erinevustele, vaid pigem ajalooliselt tekkinud soostereotüüpidele. (Biin, 2011: 19)

West ja Zimmerman (1987: 129) leiavad, et sugu ei ole mitte inimest iseloomustav tunnus (muutuja) või omaduste kogum, roll, vaid inimese enda saavutus ehk midagi suuremat, kestvamat ja arenevamat kui lihtsalt sugu, mille inimene endale sündides saab. Ehk nad leiavad, et sugu moodustub läbi interaktsiooni. (West ja Zimmerman, 1987: 129-130)

Sooloome toimub pidevalt ning seda mõjutab inimestevaheline suhtlus, sotsiaalne situatsioon ja institutsionaalne raamistik ning see tähendab, et inimene käitub (räägib, tegutseb, riietub jne) vastavalt ühiskonnas levinud arusaamadele selle kohta, kuidas peaksid naised ja mehed käituma. Kui käitumine läheb selliste normidega vastuollu, seatakse tema tõsiseltvõetavus ja normaalsus kahtluse alla. (Biin, 2011: 20)

Soosüsteemi teooria kohaselt ei ole rõhumine ja diskrimineerimine paratamatud, vaid neid organiseerivate sotsiaalsete suhete tagajärg. Soosüsteem muutub pidevalt ning selle kaks peamist põhimõtet on erinevus ja hierarhia: (1) erinevuspõhimõtte kohaselt kiputakse inimesi ja elu jagama kahte kategooriasse ehk inimene on kas naine või mees, elusfääre peetakse kas naiselikeks või meheliikeks; ning (2) hierarhiapõhimõtte kohaselt väärtustatakse „meeste” ja „meheliku” kategooriasse kuuluvaid indiviide ja nähtusi kõrgemalt kui „naisi” ja „naiselikke”. (Biin, 2011: 20)

Üks levinuimaid tänapäevaseid soolist segregatsiooni seletavaid vaatenurki on sotsialiseerumine, mis on kogu elu kestev protsess, mille käigus inimesed omandavad sotsiaalsed normid, rollid, reeglid, väärtused ja standardid ning selle protsessi käigus on oma osa paljudel indiviididel (vanemad, õpetajad, kaaslased, sugulased jt) ja institutsioonidel (kool, meedia, internet jm) (Grusec ja Hastings, 2007: 1-2).

Tööturu soolist segregatsiooni põhjustavad tegurid on sotsialiseerumise käigus kujunevad ja taastoodetavad soostereotüübid, mis mõjutavad peale üldiste uskumuste naiste ja meeste võimete kohta ka seda, millistena nähakse nn naiste tööde või naistele sobilike tööde ning meestetööde või meestele sobilike tööde omadusi. Tööandjate kõrval lähtuvad soolistest stereotüüpidest samuti ka perekonnad peresisese tööjaotuse üle otsustamisel. (Biin, 2011: 20)

Sotsialiseerumine on kultuuri ja ühiskondlike normide põlvkondadevahelise edasikandmise peamine viis ning selle teooria järgi inimesed küll sünnivad naiste või meestena, kuid omandavad aja jooksul sugudevahelised sotsiaalsed erinevused ning samuti kasvatatakse tüdrukuid ja poisse ühiskonna normidest lähtuvalt erinevalt, mistõttu kujunevad välja mitmesuguseid valikuid mõjutavad eelistused (Biin, 2011: 19., Wharton, 2005 järgi).

'Inimkapitali teooria' idee ja selle laiendamine 'ratsionaalse valiku teooriasse', esitlevad populaarset ja mõjukat lähenemist ametite erinevuste ja ebavõrdsuse uurimiseks (Blackburn jt, 2002: 515).

Inimkapitali teooria leiab, et need, kes plaanivad pikaajalisemat karjääri, valivad töökohti selle järgi, kust nad saavad enim kogemusi. Kuna mehed on töökogemustest tavaliselt rohkem huvitatud kui naised, siis on naised nõus valima töökohti, millel on kõrge sisenemispalk, kuid mis pakuvad vähem kogemusi. See võibki viia olukorrani, kus selliste omadustega (kõrge sisenemispalk, vähe kogemuste omandamist) ametialad kujunevad ebaoproportsionaalselt nõ naiste töödeks. (England jt, 1988: 545) Kuna Eestis on rohkem kõrgharidusega naisi, kui mehi (vt lisa 3) ja naiste tööhõive on kõrge, mistõttu praktiliselt puuduvad erinevused tööstaažis (vt lisa 2), ei sobi inimkapitali teooria Eesti konteksti selgitamiseks soolist ebavõrdsust tööturul.

Blackburn jt seostavad inimkapitali teooriat ratsionaalse valiku teooriaga (pärit majandusteadusest), mis põhineb majandusliku valiku ja huvide ideel. Nad leiavad, et ratsionaalse valiku teooria on tihedalt seotud inimkapitali teooriaga, sest ratsionaalne valik põhineb sellel, mis on saavutatav ning mis omakorda sõltub inimkapitali tasemest ja

pakutavate töökohtade olemusest, tööturu tingimustest ja praktikatest, majanduse olukorrast jne. (Blackburn jt, 2002: 515-516)

Institutsionaalsed selgitused:

Sooline segregatsioon tööturul võib olla põhjustatud institutsionaalsetest barjääridest. Selle teooria kohaselt on organisatsioonide ehk tööandjate käitumine institutsionaliseeritud. Isegi kui segregatsiooni põhjustanud tegurid või eelarvamused enam ei eksisteeri, on need saanud osaks organisatsiooni struktuuridest ning barjäärid säilivad ka ilma kellegi otsese soovi või vajaduseta diskrimineerida. Institutsionaalsete barjääride kaotamises on tähtis osa võrdse kohtlemise seadustel, mis ei luba tööandjatel diskrimineerivalt käituda. (Biin, 2011: 21)

Tööturu soolist segregatsiooni selgitab ka sotsiaalne suletus ehk protsess, mille kaudu üks rühm monopoliseerib või suleb teiste eest ihaldusväärsemad positsioonid. Selle teooria järgi ei tingi ebavõrdsust ühiskonnas mitte inimeste individuaalsed omadused, vaid jagunemine üldistesse rühmadesse (käesoleva töö puhul naised ja mehed). Sotsiaalset suletust ei tingi ainuüksi ülekaalus olevate rühmade huvi säilitada oma majanduslikke eeliseid, vaid sarnaste külgetõmbe põhimõtte kohaselt meeldib inimestele suhelda endasarnastega, mistõttu kasutavad naised ja mehed näiteks töötajate ja töökohtade leidmiseks erinevaid sotsiaalseid võrgustikke. (Biin, 2011: 21)

Vertikaalse soolise segregatsiooni selgitamisel on kirjeldatud ka nn klaaslae-efekti, mille kohaselt on naiste tööhõive üldisest kasvust hoolimata naisi juhtivpositsioonidel piiratud arvul. Klaaslae all peetakse silmas nähtamatuid barjääre, mis takistavad naiste ja vähemuste liikumist karjääriredelil või palgaastmetel üles (Biin, 2011: 21., Weyer, 2007 järgi). Klaaslae hüpoteesi kohaselt on sooline diskrimineerimine kõige suurem karjääriredeli kõrgematel astmetel, kuid see, millised barjäärid karjääritegemisel ilmnevad, sõltub nii töötaja soost kui ka sellest, kas ta töötab peamiselt naiste või meeste poolt hõivatud ametialal. Klaaslae põhjustajateks peetakse nii organisatsiooni praktikaid kui ka käitumus- ja kultuuritegureid. (Biin, 2011: 21)

Vastupidine olukord ehk nn klaaslifti-efekt võib tekkida ametialadel, kus naistöötajad on arvulises ülekaalus, mis tähendab, et ülemused, kaastöötajad ja kliendid suhtuvad neil ametialadel töötavatesse meestesse soosivamalt kui naistesse. Meestel on sellises olukorras võrreldes sarnaselt kvalifitseeritud naistega paremad karjäärivõimaluseid isegi siis, kui

arvestada võimalikke soolisi erinevusi eelistustes ja karjääriambitsioonides. (Biin, 2011: 21., Hultin, 2003 järgi)

Olukorda, kus naised ja mehed edutatakse võrdset määral, kuid naiste juhtivatel kohtadel töötamist tasustatakse madalamalt, nimetatakse nn kleepuvateks põrandateks ehk naistel ei pruugi edutamisega kaasneda meestega võrdset töötasu tõusu, sest naistel on halvemad alternatiivsed tööturuvõimalused. See tähendab, et naiste võimalus leida samaväärne juhtiv positsioon teise tööandja juures on kehvem ning seetõttu on ka nende lahkumine teise ettevõttesse ebatõenäolisem. (Biin, 2011: 22., Booth jt, 2003 järgi)

Selleks, et selgitada, kuidas majanduslikud teooriad püüavad seletada soolist ebavõrdsust tööturul, tuleb esiteks mõista, et tavaliselt tegelevad need teooriad vaid sissetulekute ebavõrdsuse selgitamisega (Blackburn jt, 2002: 516). Antud juhul, kui uuritakse soolise segregatsiooni seoseid sooideoloogiaga, pole meeste ja naiste sissetulekute võrdlemine ja põhjendamine esmatähtsad.

Võtmelemendiks majanduslikele (ja ka teistele) seletustele, on koduste tööde mõju sissetulekutele. On väidetud, et aja ja energia kulutamine kodustele töödele takistab naiste võimalust investeerida inimkapitali. Blackburn jt (2002: 516) leiavad, et perekonnas on rohkem inimkapitali meestel ning naine võtab seetõttu esmase vastutuse kodutööde eest, kuid Eesti konteksti selline lähenemine ei sobi, sest Eestis on naistel näiteks rohkem haridust (Eesti Statistikaamet), kui meestel, seega on neil ka rohkem inimkapitali.

Veel üks lähenemine mõistmaks soolist segregatsiooni, on seoses patriarhaadiga. Feministlik lähenemine laiendas termini tähendust situatsiooni, kus mehed domineerivad ühiskonnas ning sealhulgas ka nii töötajate kui ka tööandjate seas (Bielby, 2008: 786., Blackburn jt, 2002: 520). See tõstatab koheselt küsimuse, kas termin 'patriarhaat' on vaid kirjeldav või viitab see ka selgitavale teooriale. Seda erinevust on oluline mõista, kuna mitmed keerukamad feministide argumendid kasutavad seda terminit kirjeldavas mõistes. (Blackburn jt, 2002: 520)

Patriarhaadi üldine idee on levinud feministlikest lähenemistest palju üldisematesse diskussioonidesse. Samuti on toimunud ka teadlikkuse kasv patriarhaadi idee piirangute kohta, aga selle tulemuseks on olnud pigem erinevad variandid, kui tunnustatud alternatiiv. Olulised ideed katavad ära meeste võimu ja kontrolli, naiste välistamise parimatelt

töökohtadelt, hoides naiste sõltuvust meestest (sest naised teenivad vähem) ning üldiselt rakendades naisi töölistena tööturul ning kodus. (Blackburn jt, 2002: 520)

Blackburn jt leiavad (2002: 526), et märkimisväärne hariduse ekspansioon ning ametialaste struktuuride muutumine on tugevalt mõjutanud soolist segregatsiooni ja ebavõrdsust.

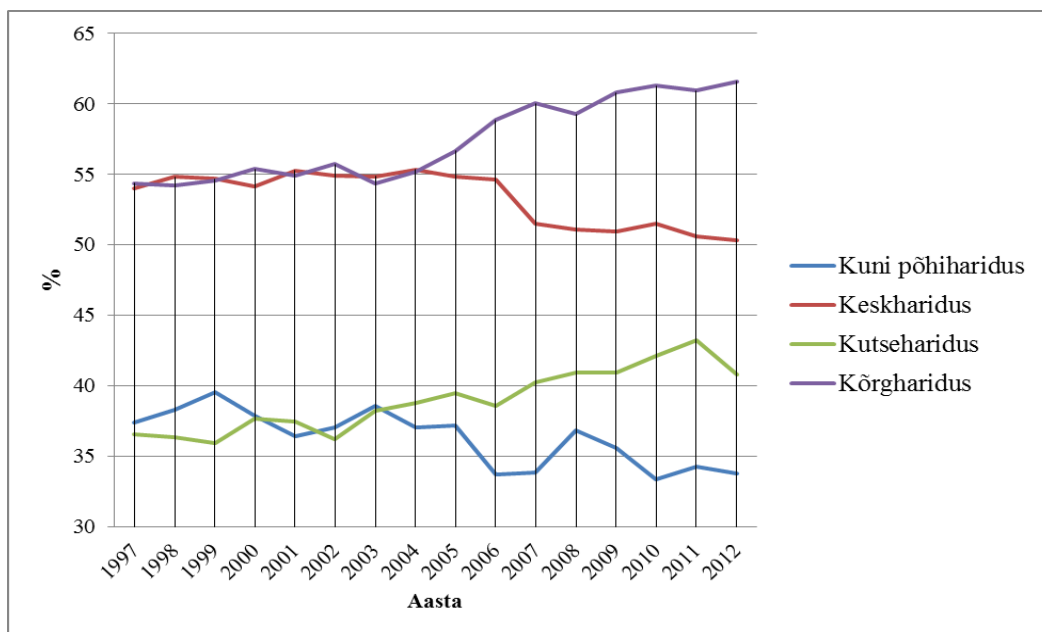
Seoses industrialiseerimise ja linnastumisega sisenesid 20. sajandi jooksul nii Euroopas kui ka Eestis tööturule naised, kuid Eesti omapäraks on naiste kõrge tööhõive, millele avaldas suurt mõju sotsialistlik emantsipeerimisprojekt ehk nõukogude ideoloogia, mille järgi nähti naise rolli eeskätt töötaja ja alles seejärel emana. Seetõttu ei saa tänases Eestis ette kujutada olukorda, et naised hoolitseksid vaid kodu ja laste eest ega teeks palgatööd. Olenemata sellest, et Eestis on naised aastakümneid tööturul aktiivselt osalenud, on tihti meestest kõrgema haridustaseme ja paremate oskustega, näeme jätkuvalt, et naiste positsioon on tööturul meeste omast erinev ja paljuski nõrgem. (Soolise võrdõiguslikkuse ... 2009: 51-52)

Töö autori arvates tuleks üldiselt soolise segregatsiooni uurimisse kaasata kõiki eelpool välja toodud teooriaid, mis Eesti konteksti sobivad ehk kui uurida tööturu soolist segregatsiooni põhjalikult, tuleks kasutada nii individualistlikke kui ka institutsionaalseid lähenemisi. Seega tahtes uurida tööturu soolise segregatsiooni põhjuseid, tuleb autori arvates arvestada nii indiviidi (tasandi) bioloogiliste erinevuste, inimestevahelise suhtluse, sotsiaalse situatsiooni, soostereotüüpide kui ka institutsionaalsete barjääride, sotsiaalse suletuse, klaaslae- ja lifti-efekti, ühiskonna majandusliku olukorra jpm-ga.

Kuna bakalaureusetöö maht on väiksem, kui põhjalik tööturu soolise segregatsiooni uurimine vajaks ning töös kasutatakse sooideoloogia indeksi loomiseks vaid kaht tunnust (*Naine peaks olema valmis vähendama oma palgatööd oma pereelu nimel; Töökohtade nappuse korral peaks meestel olema eelisõigus tööd saada naiste ees*), mis kirjeldavad töö autori hinnangul soostereotüüpe, kasutatakse töös individualistlike teooriate ja selgituste komponente, kuna uuritakse sooideoloogia ja tööturu soolise segregatsiooni seoseid indiviidi soo, vanuse ja haridusega.

1.4. Eesti statistika – haridustasemed ja ametialad

Jooniselt 1 on näha 15-74aastaste naiste osakaal haridustasemete lõikes aastatel 1997 – 2012. Näeme naiste puhul suurt keskhariduse osatähtsuse langemist (üle 10%), mille arvelt on umbes sama palju tõusnud kõrgharidusega naiste osakaal. Põhihariduse osatähtsus on mõne protsendi võrra aastate lõikes vähenenud ning kutsehariduse osatähtsus on veidi tõusnud.

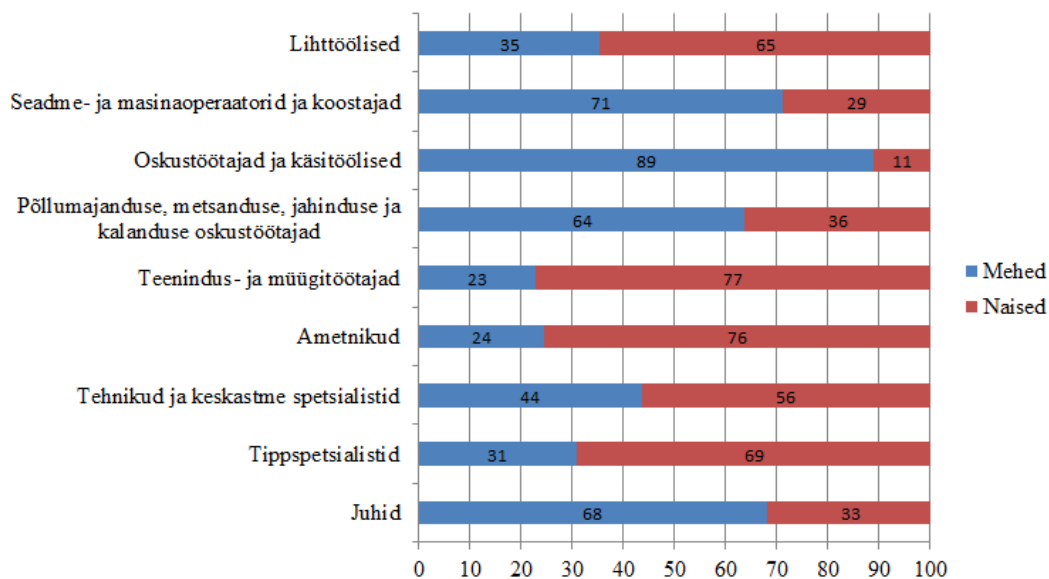


Joonis 1. 15-74aastaste naiste osakaal haridustasemete lõikes, aastate lõikes.

Allikas: Eesti Statistikaamet. Autori arvutused.

Jooniselt on näha, et aastatel 1997 – 2004 oli kõrgharidusega ja keskharidusega mehi ja naisi umbes sama palju (naise osakaal umbes 55%). Alates 2004. aastast hakkas naiste osakaal kõrgharidusega inimeste seas tõusma ning keskharidusega inimeste seas langema. Võib öelda, et 1997. – 2003. aastal oli naiste osakaal kuni põhiharidusega ja kutseharidusega inimeste hulgas suhteliselt stabiilne (30 – 40%) ning 2003. aastal hakkas naiste osakaal kuni põhiharidusega inimeste seas vähenema ning kutseharidusega inimeste seas tõusma.

Seega võib öelda, et suurimad muutused naiste osakaalus kõigil haridustasemetel algasid 2003. – 2004. aastal.



Joonis 2. Tööturul hõivatute soolised osakaalud ametiala pearühma järgi 2012. aastal.
Allikas: Eesti Statistikaamet. Autori arvutused.

Joonisel 2 on välja toodud tööturul hõivatute soolised osakaalud ametiala pearühmade järgi 2012. aastal (vt jooniseid aastate lõikes lisa 4). Näeme jooniselt, et 2012. aastal olid nõ naiste ametialad (suur naiste osakaal) lihttöölised, teenindus- ja müügitöötajad, ametnikud ning tippspetsialistid. Meeste ametialadeks (naiste osakaal väike) olid seevastu seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad, oskustöötajad ja käsitöölised, põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad ning juhid. Kõige võrdsema soolise tasakaaluga oli 2012. aastal tehnikute ja keskastme spetsialistide ametiala, kus töötas 64% mehi ja 36% naisi.

1.5. Varasemad uuringud Eestis

Anspal jt, leidsid, et segregatsioon on kõrgeim 15 – 24aastaste töötajate hulgas. Järgmise kolme vanusegrupi lõikes on segregatsiooni tase üldiselt ühesugune ning seejärel hakkab segregatsioon vanuse kasvades vähenema. (Anspal jt, 2010: 82)

Vastavalt 2004. aasta Praxise poliitikaanalüüsile leidsid Rõõm ja Kallaste, et (1) naised on koondunud tegevusaladele, mis on ametiredelitel madalamatel positsioonidel; (2) mehed töötavad enam oskus- ja käsitöölisena, seadme- ja masinaoperaatoritena ning juhtivatel ametikohtadel; (3) naised töötavad enam tipp- ja keskastme spetsialistidena ning teenindus- ja müügiteenindajatena; ning (4) majandusharude lõikes töötavad mehed pigem põllumajanduses, ehituses ning logistika alal ja naised pigem haridus-, tervishoiu- ja kaubandussektoris. (Rõõm ja Kallaste, 2004)

Eda Heinla on 2005. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringus välja toonud, et Eesti ühiskonna demokratiseerimine ja majanduskasv toovad kaasa muudatused elanike väärtushinnangutes ning seega ka soostereotüüpides, kuid tuginedes Ronald Ingleharti seisukohtadele, ei pruugi lähiajal toimuda meie ühiskonnas inimeste soolise võrdõiguslikkuse alastes arusaamades olulisi muudatusi, sest inimeste väärtushinnangute muutumises on oluline ajaline inertsus ehk täiskasvanud kalduvad kinni hoidma nendest normidest ja väärtustest, mida nad omandasid lapse- ja noorukieas. Teisalt on väärtuste muutumine nihkeliselt ühendatud ühiskonna majanduskasvuga ehk tõenäoliselt võivad meie ühiskonna praegusel arenguetapil domineerida nii koolis kui ka koduses kasvatuses keskmise ja vanema põlvkonna traditsioonilised arusaamad soorollidest, mis kujunesid välja nende endi nooruses. Samuti on leitud seda, et Eesti ühiskonna praeguste noorte kujunemisel pakuvad kodu, kool ja meedia pigem traditsioonilisi ja kohati vastukäivaid soorolle. (Heinla, 2006: 71)

Jelena Helemäe (2006: 57) on 2005. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringus välja toonud, et mehed ja naised näevad enda ja vastassugupoole rolle ning nendega seotud probleeme ühiskonnas küllaltki erinevalt.

2005. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringust selgus, et meestega seostuvad eeskätt füüsilist jõudu ja tehnilist taipu vajavad ametid (transporttööline, torulukksepp) ning samuti leitakse, et meeste töö on olla ka juht, aga seda tootmisettevõttes (näiteks tehase direktor), mitte mõnel "pehmel" alal (näiteks põhikooli direktor). Naisi seevastu peetakse hoolitsejaks ja ilu loojaks või sellega tegelejaks ehk naisele sobib nii meeste kui naiste endi arvates nii lasteaiakasvataja amet kui ka lillepoe müüja koht. (Helemäe, 2006: 65)

Seega võib 2005. aasta Soolise võrdõiguslikkuse monitooringu põhjal järeldada, et ühiskonnas on selge arusaam, millised on meeste tööd ja millised on naiste omad. See näib olema nii kinnistunud, et selle muutmine ei ole kerge ega kiiresti teostatav. (Helemäe, 2006: 68)

Samuti selgus 2005. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringust, et hinnangud selle kohta, milline amet sobib rohkem meestele ning milline naistele, ei erine vastavalt vanusele, haridusele, elukohale ega ka töökollektiivi või juhtkonna soolisele koosseisule või otsese ülemuse soolisele kuuluvusele. See mõju on suhteliselt tagasihoidlik ega kalluta vastajate seisukohti üldisest keskmisest eriti palju ei ühele ega teisele poole. (Helemäe, 2006: 68)

Võib öelda, et vastavalt 2005. aasta Soolise võrdõiguslikkuse monitooringule, jagavad nii Eesti mehed kui naised arusaamist, mille kohaselt eristuvad selgelt "meeste- ja naistetööd" ehk horisontaalne segregatsioon Eesti ühiskonnas toimib. Kuid siiski jääb nendest andmetest mulje, et ühiskond talub veel kuidagi meeste asumist "naiste tööle" (näiteks mees lasteaiakasvatamiseks), kuid palju keerulisem on saavutada tolerantsi naiste asumisele "meeste tööle" (näiteks naine autoremondi lukksepa). (Helemäe, 2006: 70)

Helemäe (2006: 70) leiab, et ühiskonna soolise tasakaalustatuse huvides oleks vajalik esmalt saavutada olukord, kus küsimusele, kas teatud ametisse sobib paremini mees või naine, kõlaks üha rohkemate tööalade puhul vastus – sugu pole oluline, mis ei tagaks loomulikult veel kaugeltki paljude probleemide lahendamist, võiks tekitada koguni uusi, kuid oleks kindlasti samm edasi soolise võrdõiguslikkuse kindlustamisel.

Kõige olulisem on see, et nähtav segregatsiooni kogus (mida näeme), sõltub uuritavate ühikute agregeerituse tasemest. Mida üldisemat taset vaatame, seda vähem segregatsiooni me näeme. (Reskin, 1993: 243) Ehk mida vähem diferentseerime erinevaid ameteid (koondame neid ametigruppide alla, kuni majandussektorite või kogu tööturuni), seda väiksem tundub näiliselt segregatsioon ning seda vähem me saame seda kirjeldada ja uurida.

Segregatsiooni indeksid näitavad, kui eraldatud grupid on. Need ei vasta küsimusele, kelle käes on monopol rohkem või vähem soovitatavate tulemuste seas. (Reskin, 1993: 244)

1.6. Probleemi seade

Tööturu soolise segregatsiooni temaatika puudutab meid kõiki ning seda nii indiviidi kui ka ühiskonna tasemel. Mida rohkem mingit sotsiaalset probleemi uurida ning uurimistulemustest ka laiemale ringile teada anda, seda enam hakkavad inimesed vastavale olukorrale vähemalt mõtlema.

Näiteks kui noored mõistaksid, et neil on 'lubatud' valida eriala ja ametit väljastpoolt üldist sooideoloogiat, siis suure tõenäosusega väheneks ka tööturu sooline segregatsioon. Stereotüübid ongi murdmiseks. Eesti vajab lihtsalt mõningaid häid näiteid (näiteks suurepäraseid, tunnustatud, naistest autoremondilukkseppasid või naisjuhte) ning siis hakkavad soostereotüübid murduma ning loodetavasti ka sooideoloogiad muutuma, kui sellest avalikkuses rääkida.

Sooideoloogia kujunemine on pikaajaline protsess, mis algab juba lapseas. Ehk kui lapsed õpivad ja omandavad sooveendumusi juba varases eas, mõjutab see nende hinnanguid ja käitumist ning seda ka alateadlikult iseenda kohta (Correll, 2001: 1697). Samuti võib tekkida olukord, kus naised peetakse sobivateks ühtedel ja mehed teistel ametitel. Seega ühelt poolt levinud sooideoloogiad ja lapsevanemate sooideoloogiad kujundavad noorte valikuid nii haridusvalikuid tehes kui ka hiljem tööturule minnes ning samas teiselt poolt kujundab sooideoloogiat indiviidi keskkond ehk see, milliste väärtustega koolis käiakse, milline sooideoloogia on levinud vastavas kogukonnas, töökohal jne.

Hüpotees 1: Mida segregeeritumal ametialal töötatakse, seda traditsioonilisem on inimeste sooideoloogia.

Olenemata lapsele kodust nõ kaasa tulevatest väärtustest, võivad väärtushinnangud muutuda indiviidi arenedes, silmaringi avardades, ennast harides. Paratamatult muutuvad väärtused ka elukogemusega. Kõigi väärtuste seas on käesoleva töö kontekstis olulised just sooga seotud väärtushinnangud.

Hüpotees 2: Kõrgharidusega inimesed on liberaalsema sooideoloogiaga, kui madalama haridusega inimesed.

Kuna Eesti ühiskond on läbi ajaloo olnud suhteliselt konservatiivne ning see on hakanud muutuma alles viimase paarikümne aasta jooksul, võib olla praeguseks tekkinud olukord, kus põlvkondade vahetust pole veel toimunud ning Eestis on suur hulk inimesi, kes kannavad veel nõukogude aja konservatiivset pärandit. Samuti on suur hulk tööealisest elanikkonnast neid, kes kasvasid üles Nõukogude Liidu aegses Eestis ning kellel võivad tänaseni olla toonased sooväärtused. Võib arvata, et Eesti nooremapoolse põlvkonna sooväärtused on liberaalsemad, kuna oleme jõudnud infoühiskonda ning seetõttu on meil käes teave kogu maailmast.

Hüpotees 3: Mida vanemad inimesed, seda konservatiivsem on nende sooideoloogia.

2. Peatükk: Metoodika

2.1. Andmed

Andmeanalüüsis kasutatakse Euroopa Sotsiaaluuringu (ESS) 2010. aasta Eesti andmeid.

ESS on rahvusvaheline uuring, mida viiakse läbi iga kahe aasta tagant alates 2002. aastast, hõlmates enam kui 30 riiki (Jowell, 2012). Eesti osaleb uuringus alates 2004. aastast.

Uuring põhineb rahvastiku esinduslikul juhuvalimil, kus küsitletakse indiviide alates 15. eluaastast. Eesti uuringus oli 2010. aastal indiviide kokku 1793 ning vastamise määr oli 56,2%. (Jowell, 2012: 62)

2.2. Tunnuste ning uuritava kogumi kirjeldus

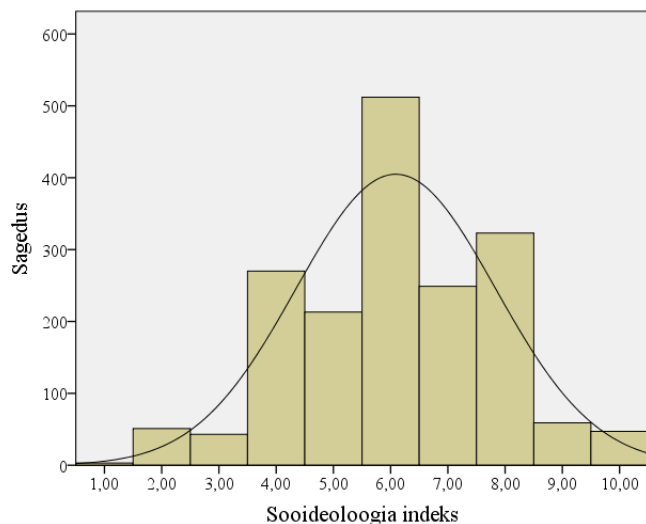
Analüüsis kasutatakse üht sõltuvat tunnust ja kolme sõltumatut tunnust.

Sõltuv tunnus: sooideoloogia indeks

Respondentide väärtushinnangute (seoses soolise segregatsiooniga) teada saamiseks kasutatakse küsimusi (G4) *Naine peaks olema valmis vähendama oma palgatööd oma pereelu nimel*; ning (G5) *Töökohtade nappuse korral peaks meestel olema eelisõigus tööd saada naiste ees*, mis põhinevad ordinaalskaalal ühest viieni (1 – olen täiesti nõus; 2 – olen nõus; 3 –

ei nõustu ega ole vastu; 4 – ei ole nõus; 5 – ei ole üldse nõus). Lisaks on vastajatele jäetud ka vastusevariant 'ei oska öelda'.

Need tunnused liideti, et moodustada sooideoloogia indeks väärtustega 1-10 (tulemused, kus respondent oli mõlemale küsimusele vastanud 'ei oska öelda', jäeti välja). Tunnuse keskmine väärtus on 6,1 (standardhälbega 1,74). Jooniselt 5 on näha sooideoloogia indeksi tulpdiaagramm.



Joonis 3. Sooideoloogia indeksi normaaljaotuse kõver.

Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring. Autori arvutused.

Moodustatud sooideoloogia indeks kirjeldab indiviidide sooideoloogiat. Mida madalam on indeksi väärtus, seda konservatiivsem on indiviidi sooideoloogia ning mida kõrgem on indeksi väärtus, seda liberaalsem on indiviidi sooideoloogia. Ehk mida madalam on indeksi väärtus, seda enam arvavad invidiidid, et naised peaksid olema valmis vähendama oma palgatööd oma pereelu nimel ning samuti peaks meestel olema eelisõigus tööd saada naiste ees töökohtade nappuse korral. Kahjuks on käesoleva indeksi puhul palju keskmisi väärtusi ning pigem on valimi enamuse seisukoht liberaalsem.

Tulevikus on võimalik seda indeksit täiendada erinevate näitajatega, kuid käesoleva töö käigus kasutatakse vaid kaht tunnust, millest autori hinnangul piisab esmaste seoste leidmiseks tööturu soolise segregatsiooni ja sooideoloogia vahel.

Sõltumatud tunnused:

- (1) Soolise segregatsiooni indeks ehk sooline segregatsioon ametigrupiti.

Euroopa Sotsiaaluuringu andmestikus on ametid klassifitseeritud vastavalt ISCO-08 klassifikaatorile. Amet on andmestikus kodeeritud kolmenumbri-ISE ISCO-08 kategooriatena, analüüsis kasutatakse ISCO-08 peakategooriaid. (Ametite klassifikaator 2008v1.5b)

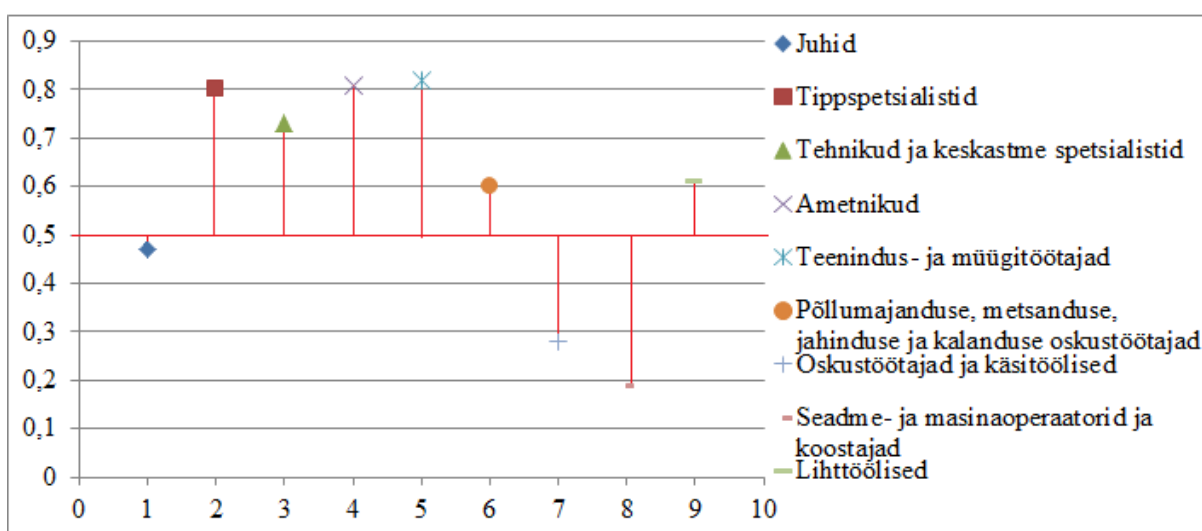
Lisaks ametile kaasati segregatsiooni tunnuse kodeerimisse ka soo tunnus ehk naiste osakaal antud ametiala pearühmade lõikes. Kuna sõjaväelaste osakaal andmestikus on äärmiselt väike (3 meest, 0 naist), jäeti see osa indiviide analüüsist kõrvale. 2010. aasta ESSi Eesti andmetes on kokku 1793 indiviidi. Valimis on ülekaalus naised (n=1071, 59,7%). Mehi on 349 võrra vähem (n=722, 40,3%). Valimi sooline jaotus on välja toodud lisas 1.

Tabel 1. Sõltumatu tunnus: amet.

Amet	Mehi	Naisi	Kokku
Juhid	53%	47%	100%
Tippspetsialistid	20%	80%	100%
Tehnikud ja keskastme spetsialistid	27%	73%	100%
Ametnikud	18%	82%	100%
Teenindus- ja müügitöötajad	18%	82%	100%
Põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad	40%	60%	100%
Oskustöötajad ja käsitöölised	72%	28%	100%
Seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad	18%	19%	100%
Lihttöölised	39%	61%	100%

Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring. Autori arvutused.

Mõõtmaks soolist segregatsiooni kodeerisin tunnuse, kus kasutasin ISCO-08 klassifikaatori peakategooriaid ning naiste osakaalu neis (seega tunnustena on kaasatud nii sugu, kui ka amet). Joonisel 4 on välja toodud tööturu sooline segregatsioon ametite lõikes. Mida väiksem on naiste osakaal ameti lõikes, seda väiksem on soolise segregatsiooni indeksi väärtus vastava ameti lõikes ning mida suurem on naiste osakaal vastavas ametigrupis, seda suurem on indeksi väärtus ehk kui segregatsiooni indeksi väärtus on 0,5, siis segregatsioon vastava ameti lõikes puudub (punane joon näitabki segregatsiooni ehk mida rohkem eristub indeksi väärtus 0,5st, seda suurem on sooline segregatsioon). Tunnuse keskmine väärtus on 0,6 (standardhälbega 0,22).



Joonis 4. Ametite sooline segregatsioon.

Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring. Autori arvutused.

- (2) Sõltumatu tunnuseks kaasatakse analüüsi ka vanus (15-95 eluaastat, keskmine vanus 49, standardhälbega 19,5). Valimi vanuseline jaotus on välja toodud lisa 1.
- (3) Samuti kaasatakse analüüsi ka respondendi haridus. Kuna ESSi andmestikus on indiviidide haridus välja toodud võimalikult detailselt, on haridus kodeeritud järgmiselt: kuni põhiharidus, kutseharidus, keskharidus, kõrgharidus. Hariduse jaotus sooti on toodud lisa 1 ja 3.

2.3. Analüüsi meetod

Sõltumatute tunnuste mõju ning nende koosmõju sõltuvale tunnusele analüüsitakse Spearmani ja Pearsoni korrelatsioonikordajate ning lineaarse regressioonanalüüsi kaudu. Lineaarse regressioonanalüüsi korral peavad olema täidetud ka teatud eeldused. Sõltuv tunnus peab olema normaaljaotusega (vt joonis 3) ning peab olema seos uuritavate tunnuste vahel, kuid need ei tohi olla omavahel liiga tugevalt korreleeritud (vt tabel 2). Analüüsis kasutati nii Pearsoni kui ka Spearmani korrelatsioonikordajaid.

Leidmaks seoseid uuritavate tunnuste vahel, luuakse mitmeid erinevaid lineaarse regressiooni mudeleid selleks, et näha nõ puhtaid seoseid ning samuti selleks, et neid kinnitada erinevate mudelite kaudu.

Analüüs

Kõigepealt tuuakse välja analüüsi kaasatavate näitajate ja sooideoloogia indeksi vahelised korrelatsioonikordajad.

Kasutatakse nii Pearsoni kui ka Spearmani korrelatsioonikordajaid, kuna sõltumatud tunnused on nii arvulised kui ka kategoriaalsed.

Tabel 2. Tunnuste vahelised korrelatsioonikordajad.

	Sooideoloogia indeks
Segregatsioon (Pearson)	0,112***
Sugu (Spearman)	0,074**
Amet (Pearson)	-0,127***
Haridus (Spearman)	0,099***
Vanus (Pearson)	-0,183***

Märkus: korrelatsioonid statistiliselt olulised *** $p < 0,001$; ** $p < 0,003$.

Allikas: *Euroopa Sotsiaaluuring. Autori arvutused.*

Tabelist 2 (tunnuste vahelised korrelatsioonikordajad) on näha, et nii tööturu sooline segregatsioon, sugu, amet, haridus kui ka vanus korreleeruvad sooideoloogia indeksiga ning seda statistiliselt olulisel määral.

Järgnevalt analüüsitakse kas tööturu sooline segregatsioon ning indiviidi sugu, amet, haridus ja vanus on seotud indiviidi sooideoloogiaga.

Edasiseks analüüsiks kasutatakse lineaarset regressioonanalüüsi. Luuakse mitmeid erinevaid mudeleid selleks, et leida, kuidas tunnused koos on sooideoloogia indeksiga seotud. Kõigis mudelites on sõltuvaks tunnuseks sooideoloogia indeks.

Tabel 4. Sooideoloogia seosed. Lineaarne regressioonanalüüs. Mudelid 1 – 4.

	Mudel 1		Mudel 2		Mudel 3		Mudel 4	
	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta
Konstant	5,548***		5,117***		4,963***		5,456***	
Segregatsiooni indeks	0,893***	0,112	0,727***	0,091	0,597*	0,075	-0,477	-0,060
Vanus kuni 18			0,219	0,020	0,158	0,014	0,238	0,022
Vanus 19 – 30			1,114***	0,239	1,104***	0,237	1,090***	0,234
Vanus 31 - 60			0,690***	0,199	0,684***	0,197	0,682***	0,196
Kutseharidus					0,335	0,068	0,279	0,057
Üldkeskharidus					0,126	0,036	0,004	0,001
Kõrgharidus					0,425	0,110	0,192	0,050
Juhid							0,195	0,035
Tippspetsialistid							0,725***	0,156
Tehnikud ja keskastme spetsialistid							0,418	0,069
Ametnikud							0,742**	0,103
Teenindus- ja müügitöötajad							0,526	0,105
Põllumajandus jne							-0,078	-0,007
Seadme- ja masinaoperaatorid							-0,076	-0,012
R²	0,013		0,065		0,072		0,081	
N	1654		1654		1654		1654	

Märkus: statistiliselt olulised * $p < 0,005$; ** $p < 0,003$; *** $p < 0,001$

Tähistused: B – regressioonikordaja; Beta – standardiseeritud regressioonikordaja; R² – determinatsioonikordaja; N – indiviidide arv.

Sõltuv tunnus on sooideoloogia indeks. Sõltumatute tunnuste puhul on kategoriaalsed tunnused vanus, haridus ja amet. Taustakategooriateks vanus: üle 60aastased; haridus: kuni põhiharidus; amet: lihttöölised.

Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring. Autori arvutused.

Esimesse mudelisse kaasatakse sõltuva tunnuseks sooideoloogia indeks ning ainukese sõltumatu tunnuseks segregatsiooni indeks. Mudeli determinatsioonikordaja on 0,013 ehk mudeli kirjeldusaste on 1,3%. Mudelist selgub seos sooideoloogia indeksi ja segregatsiooni indeksi vahel (olulisuse tõenäosusega alla 0,001). Mida sooliselt segregeeritumatel ametitel inimesed töötavad, seda traditsioonilisem on nende sooideoloogia.

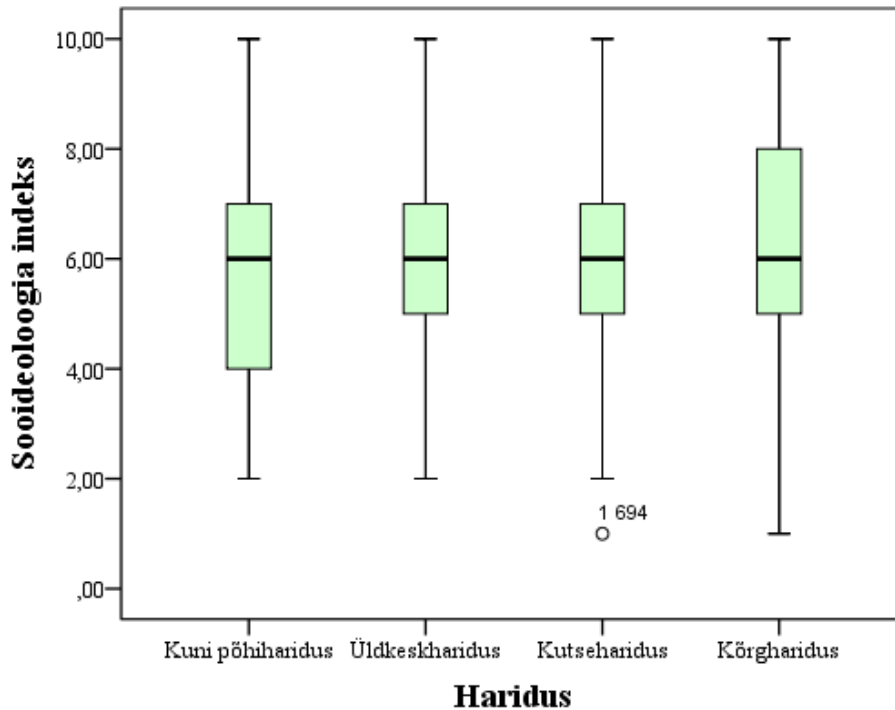
Teises mudelis kaasatakse sõltuva tunnuseks ka vanus. Mudeli determinatsioonikordaja on 0,065 ehk mudeli kirjeldusaste on 6,5%. Mudelist selgub, et üle 60aastaste indiviidide hinnangud erinevad 19-60aastaste indiviidide hinnangutest (olulisuse tõenäosusega alla 0,001). Kuna regressioonikordajad on positiivse väärtusega, võib öelda, et inimesed vanuses 19-60 on liberaalsema sooideoloogiaga kui üle 60aastased inimesed.

Kolmandas mudelis, kus lisati sõltuva tunnuseks indiviidi haridus, vähenes seos sooideoloogia ning segregatsiooni vahel. Samuti ei ilmne mudelist seost sooideoloogia indeksi ning hariduse vahel. Mudeli determinatsioonikordaja on 0,072 ehk mudeli kirjeldusaste on 7,2% (olulisuse tõenäosusega alla 0,001).

Neljandas mudelis lisatakse sõltuva tunnuseks (lisaks juba varem kasutatud tunnustele) ametite indikaatoritunnused. Mudeli determinatsioonikordaja on 0,081 ehk mudeli kirjeldusaste on 8,1%. Selles mudelis kadus seos sooideoloogia ning segregatsiooni vahel, eelpool mainitud seos indiviidi sooideoloogia ning vanuse vahel säilis. Mudelist selgus, et statistiliselt oluline seos sooideoloogia indeksi ja ametite vahel ilmneb vaid seoses tippspetsialistide ning ametnike puhul. Kuna tippspetsialistide ja ametnike ametigrupid on väga kõrge soolise segregatsiooniga, võib jällegi öelda, et mida sooliselt segregeeritumal ametil inimene töötab, seda konservatiivsem on tema sooideoloogia.

Kuna regressioonimudelitest ei ilmnenu seost sooideoloogia ja hariduse vahel, loodi lisaks veel vastavad karpdiagrammid nii sooideoloogia ja hariduse kui ka teiste tunnuste vaheliste seoste uurimiseks.

Jooniselt 5 on näha, et tulemused on mediaanhinnangute juures, väärtused varieeruvad peamiselt 4st 8ni. Märkimisväärne on see, et põhiharidusega ja kõrgharidusega inimeste hinnangud on hajuvamad ning võib öelda, et kuni põhiharidusega inimestel on pigem konservatiivsem ning kõrgharidusega inimestel pigem liberaalsem sooideoloogia.



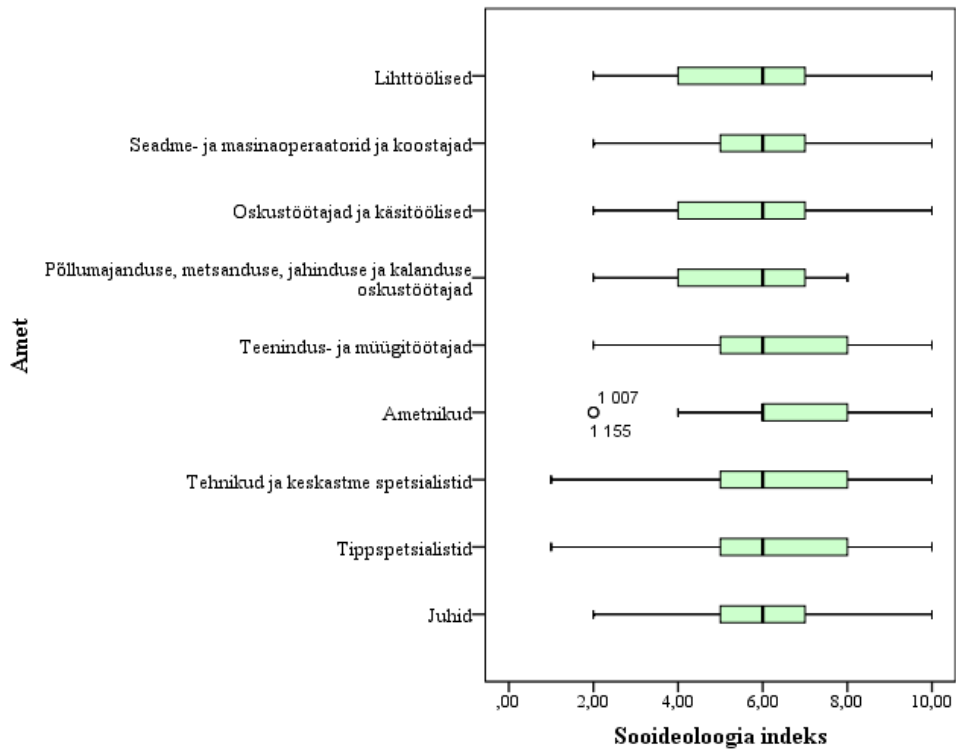
Joonis 5. Sooideoloogia indeks ja haridus.

Selgitus: Karpide värvilised otspunktid on ülemine ja alumine kvartiil ning keskmine kriips on mediaanhinnang.

Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring. Autori arvutused.

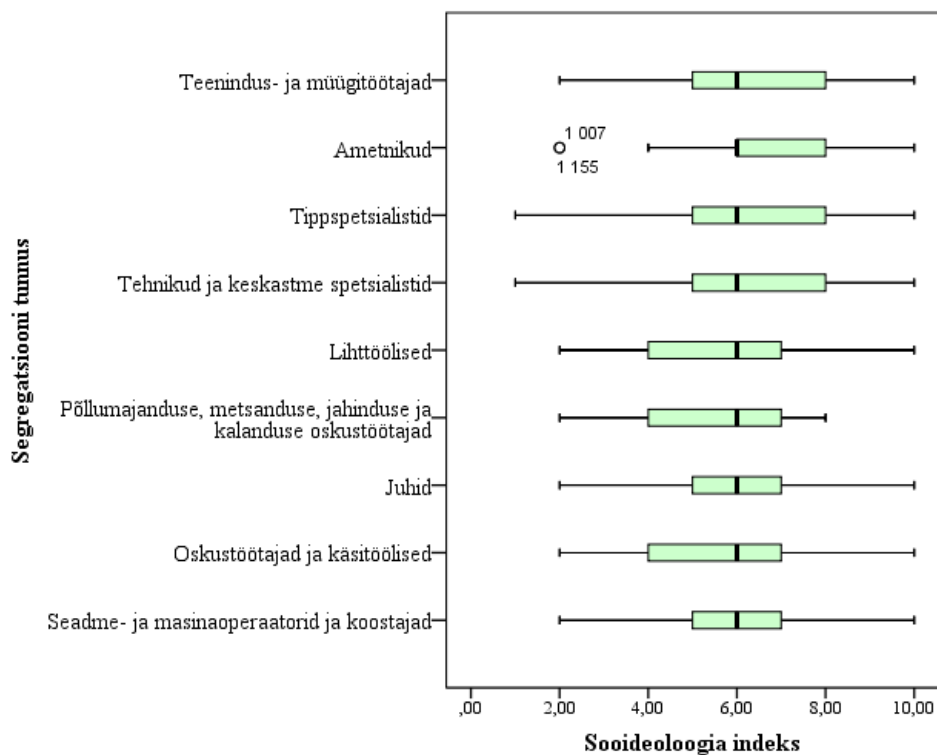
Jooniselt 6 ilmneb erisusi sooideoloogia indeksi ja erinevate ametialade seoste vahel. Kuigi on näha, et mediaanväärtused on endiselt 6 ümber, erinevad siinkohal hajuvuse astmed ametigrupiti.

Vaadates joonist 7 näeme, et see ei erine kaheksandast joonisest sisu ja tulemuste poolest. Samas on tunnuste sisu erinev, sest joonises 9 on kasutatud segregatsiooni indeksit, millesse on kaasatud ka sugu, seega võib nende jooniste põhjal öelda, et sugu ei mõjuta inimeste sooideoloogiat.



Joonis 6. Sooideoloogia indeks ja amet.

Selgitus: Karpide värvilised otspunktid on ülemine ja alumine kvartiil ning keskmine kriips on mediaanhinnang. Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring. Autori arvutused.

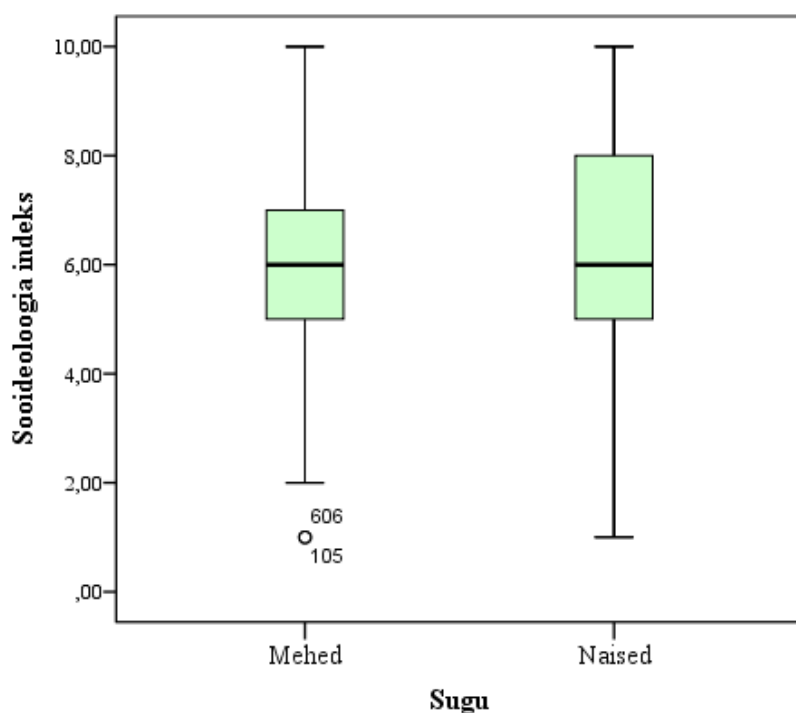


Joonis 7. Sooideoloogia indeks ja segregatsiooni tunnused.

Selgitus: Karpide värvilised otspunktid on ülemine ja alumine kvartiil ning keskmine kriips on mediaanhinnang. Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring. Autori arvutused.

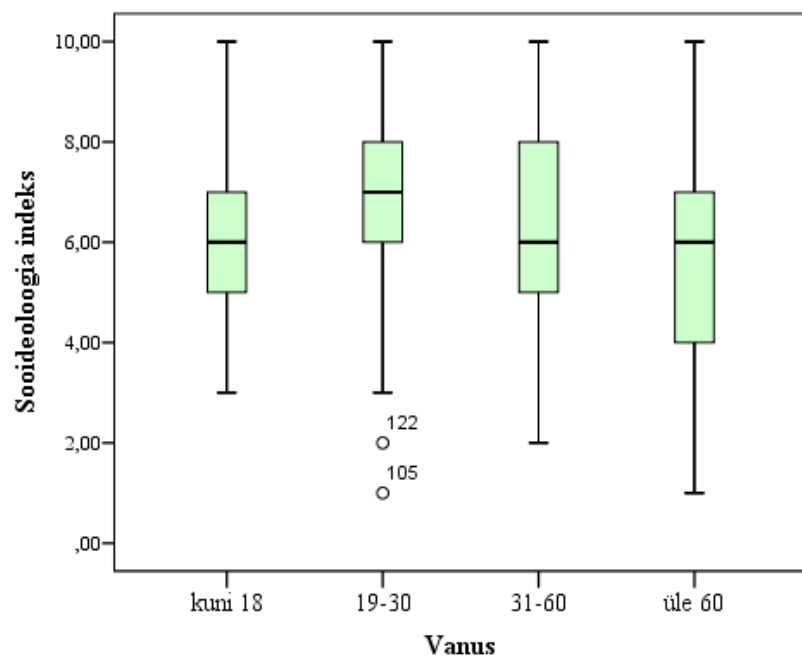
Joonisel 8 on kujutatud seos sooideoloogia indeksi ja soo vahel. Selgub, et väike erinevus on jällegi vaid hinnangute hajuvuses ning mediaanväärtused on ikkagi 6. Hajuvuse järgi võib öelda, et naiste sooideoloogia on veidi liberaalsem kui meestel. Siiski ei lähe ei naiste ega meeste hinnangud alla keskmise väärtuse, mis tähendab, et üldiselt on inimeste sooideoloogia pigem liberaalsem kui konservatiivsem.

Viimasel karpdiagrammil (joonis 9) on kujutatud seos sooideoloogia indeksi ja vanuse vahel. Siinkohal tulevad karpdiagrammide analüüsi sisse esimesed nõi silmaga nähtavad erisused. Kuni 18aastaste ning 31 – 60aastaste respondentide mediaanväärtus on endiselt 6, kuid noorte vanuses 19 – 30 mediaanväärtus on teistest veidi kõrgem ehk 7. Erinevad ka hajuvusastmed vanusegruppide lõikes. Jällegi selgub, et kuni 18aastaste ning üle 60aastaste sooideoloogia on vähem liberaalsem (keskmisel tasemel) ning 19 – 60aastaste indiviidide sooideoloogia on pigem liberaalsem. Kõige konservatiivsema sooideoloogiaga on üle 60aastased inividid.



Joonis 8. Sooideoloogia indeks ja sugu.

Selgitus: Karpide värvilised otspunktid on ülemine ja alumine kvartiil ning keskmine kriips on mediaanhinnang.
Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring. Autori arvutused.



Joonis 9. Sooideoloogia indeks ja sugu.

Selgitus: Karpide värvilised otspunktid on ülemine ja alumine kvartiil ning keskmine kriips on mediaanhinnang.

Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring. Autori arvutused.

Arutelu

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli saada teada, kuivõrd on inimeste väärtushinnangud seotud tööturu soolise segregatsiooniga ehk kas inimeste väärtushinnangud seoses soolise võrdõiguslikkusega mõjutavad tööturu soolist segregatsiooni.

Hüpotees 1 väitis, et „ Mida segregeeritumal ametialal töötatakse, seda traditsioonilisem on inimeste sooideoloogia.“

Kui varasematest uuringutest selgus, et soorollid, -stereotüübid ja -väärtused mõjutavad seda, missuguseid valikuid inimesed oma elus teevad, kuidas inimesed üksteist hindavad ning mida teineteiselt ootavad, ilmnes seos sooideoloogia ja tööturu soolise segregatsiooni vahel ka antud analüüsis.

Analüüsist selgus seos segregatsiooni tunnuse ja sooideoloogia indeksi vahel. Juba esimesest mudelist ilmnes, et tööturu sooline segregatsioon on tugevalt seotud inimeste sooideoloogiaga.

Neljandast mudelis selgus, et on tugev seos sooideoloogia ning ametigruppide (eriti tippspetsialistide ja ametnike) vahel. Tippspetsialistid ja ametnikud on kõrge soolise segregatsiooniga ametigrupid (vt lisa 5 ja joonised 2 ja 4). Samuti on kõrgelt segregeeritud ka teised ametigrupid (näiteks teenindus- ja müügitöötajad ning oskustöölised ka käsitöölised), kuid statistiliselt olulist seost sooideoloogia ja teiste ametite vahel käesolevast uurimusest esile ei kerkinud.

2004. aastal leidsid ka Rõõm ja Kallaste, et mehed töötavad enam oskus- ja käsitöölisena, seadme- ja masinaoperaatoritena ning juhtivatel ametikohtadel ning naised töötavad enam tipp- ja keskastme spetsialistidena ning teenindus- ja müügiteenindajatena. Sarnased tendentsid selgusid ka käesolevast bakalaureusetööst (joonis 2 ja lisa 5).

Lisaks sellele, võrreldes karpdiagrammi, millel on näha seos sooideoloogia ja ametite vahel (joonis 6) ning soolise segregatsiooni joonist (joonis 4) näeme, et uigi enamik ametigruppe on kõrge soolise segregatsiooniga, ei ole nende indiviidide väärtushinnangud just kõige liberaalsemad. Pigem võib välja tuua hoopis selle, et nõ 'naiste ametitel' (joonis 2) domineerib pigem liberaalne ning 'meeste ametitel' pigem konservatiivne sooideoloogia.

Seega esimene hüpotees kehtis vaid osaliselt.

Järgnevates uuringutes oleks töö autori hinnangul mõistlik seost sooideoloogia ja erinevate ametigruppide vahel põhjalikumalt uurida.

Hüpotees 2 väitis, et „Kõrgharidusega inimesed on liberaalsema sooideoloogiaga, kui madalama haridusega inimesed.“

Blackburn jt on leidnud (2002: 526), et märkimisväärne hariduse ekspansioon on tugevalt mõjutanud ebavõrdsust ja tööturu soolist segregatsiooni. Vastavalt Eesti statistikale (joonis 1), hakkas alates 2004. aastast naiste osakaal kõrgharidusega inimeste seas tõusma ja keskharidusega inimeste seas langema ning 2003. aastal hakkas naiste osakaal põhiharidusega inimeste seas vähenema ning kutseharidusega inimeste seas tõusma. Seega on ka siit näha, et aastate jooksul on toimunud märgatav hariduse ekspansioon ning naised on järjest enam hakanud tegelema enese harimisega. See võib olla ka tingitud sellest, et seoses Eesti liitumisega Euroopa Liiduga hakati järjest enam avalikkuses rääkima soolisest võrdõiguslikkusest, mis andis naistele enesekindlust, et kõrgema haridusega on neil kergem meeste kõrval elus läbi lüüa.

Correll leiab, et soolise segregatsiooni uurimist tuleks alustada juba hariduse uurimisest (Correll, 2001: 1693), seega kaasati ka käesolevas töös sõltumatu tunnuseks haridus. Samuti leidsid ka Charles ja Bradley (2002: 574), et sooline segregatsioon algab juba haridussüsteemist ning nad leidsid, et eriti nähtavalt kerkib see esile kõrghariduse juures. Võib öelda, et varasemad uuringud on läbi soolise võrdõiguslikkuse aspekti leidnud, et kõige liberaalsema sooideoloogiaga on kõrgharidusega naised (Steel ja Kabashima, 2008: 139).

Kuigi sooideoloogia indeksi ja hariduse vaheline Spearmani korrelatsioonikordaja näitas nõrka positiivset korrelatsiooni, ei kerkinud ühestki käesoleva töö regressioonimudelist esile statistiliselt olulist seost sooideoloogia ja hariduse vahel.

Seega teine hüpotees ei leidnud statistiliselt olulist kinnitust.

Sellise seose puudumine tundus käesoleva töö autorile ebatavaline ning seetõttu loodi ka vastav karpdiagramm (joonis 5), millelt selgus, et vastavad mediaanväärtused varieeruvad peamiselt 4st 8ni ning põhiharidusega ja kõrgharidusega inimeste hinnangud on hajuvad. Seega võib siiski öelda, et kuni põhiharidusega inimestel on pigem konservatiivsem ning kõrgharidusega inimestel pigem liberaalsem sooideoloogia.

Charles ja Bradley (2002: 575) leidsid, et sooideoloogiad mõjutavad haridussüsteemi ning jäävad seda alatiseks tegema, sest sooideoloogiad mõjutavad kõigepealt lapsevanema valikuid, hiljem lapse enda huvisid ja soove, riigi poolt tulevat koolituspakkumist, karjäärinõustajate suundi jne. Seetõttu leiab ka käesoleva töö autor, et sooideoloogia ning indiviidi haridusvalikute ja haridustaseme edasine uurimine on olulise tähtsusega kogu ühiskonna jaoks, sest mida levinum on konservatiivne sooideoloogia, seda enam taastoodetakse ka hariduse ja tööturu soolist segregatsiooni, mis omakorda suurendab ebavõrdsust ning see omakorda võib veelgi suurendada soolist palgalõhet.

Hüpotees 3 väitis, et „Mida vanemad inimesed, seda konservatiivsemad on nende soovväärtused.“

Käesoleva töö autor eeldas, et Nõukogude Liidu pärandiga Eesti ühiskonnas, kus põlvkondade vahetust pole veel toimunud ning on suur hulk inimesi, kes kannavad veel nõukogude aja konservatiivset pärandit, on Eesti nooremapoolse põlvkonna sooideoloogia liberaalsem ning vanemaaliste põlvkonna sooideoloogia konservatiivsem.

Pearsoni korrelatsioonikordaja näitas nõrka negatiivset seost sooideoloogia indeksi ja vanuse vahel. Tugevat seost inimeste sooideoloogia ning vanuse vahel kirjeldasid käesolevas töös kõik mudelid, kuhu vanuse tunnus kaasati (mudelid kaks, kolm ja neli). Teisest mudelist selgus, et üle 60aastaste inimeste sooideoloogiad erinevad 19 - 60aastaste inimeste sooideoloogiast. Sama ilmnes ka kolmandast ja neljandast mudelist. Seega ükskõik milliste teiste käesolevas töös kasutatavate tunnuste kõrvale mudelisse vanuse indikaatoritunnused panna, püsis tugev seos sooideoloogia indeksi ja vanuse vahel.

Analüüsist ilmnes ka selline seos, et võrreldes 19 – 60aastaste inimestega on konservatiivsem sooideoloogia 15 – 18aastastel inimestel, kuid see tulemus ei olnud statistiliselt oluline, mis võib olla tingitud sellest, et käesolevas valimis (1654 indiviidi) oli 15 – 18aastaseid indiviide alla saja.

Lisaks regressioonimudelitele uuriti ka seda seost karpdiagrammil (joonis 9). Sellelt selgus, et kuni 18aastaste ning 31 – 60aastaste respondentide hinnangute mediaanväärtus on endiselt 6, kuid noorte vanuses 19 – 30 mediaanväärtus on teistest veidi kõrgem ehk 7. Erinesid ka hajuvusastmed vanusegruppide lõikes, millest selgus jällegi, et kuni 18aastaste ning üle 60aastaste sooideoloogia on vähem liberaalsem (keskmisel tasemel) ning 19 – 60aastaste

indiviidide sooideoloogia on pigem liberaalsem ning kõige konservatiivsema sooideoloogiaga on üle 60aastased indiviidid.

Seega selgus käesolevast tööst, et kuni 18aastastel ja üle 60aastastel inimestel on konservatiivsemad sooväärtused kui 19-60aastastel inimestel. Seega võib öelda, et kolmas hüpotees ei kehti.

Lisaks püstitatud hüpoteesidele uuriti käesolevas töös ka soo ja sooideoloogia indeksi vahelisi seoseid. Juba Spearmani korrelatsioonikordaja näitas nõrka positiivset seost sooideoloogia indeksi ning soo vahel, kuid kuna sugu on kaasatud segregatsiooni indeksi konstrueerimisse, jäeti see regressioonimudelitest välja selleks, et näha puhtamat seost sooideoloogia indeksi ja teiste sõltumatute tunnuste vahel.

Soo ja sooideoloogia indeksi vaheliselt karpdiagrammilt (joonis 8) võis välja lugeda, et väike erinevus on meeste ja naiste hinnangute hajuvuses ning mediaanväärtused on mõlema soo puhul 6. Hajuvuse järgi võis öelda, et naiste sooideoloogia on veidi liberaalsem kui meestel. Siiski ei läinud ei naiste ega meeste hinnangud alla keskmise väärtuse, mis tähendab, et üldiselt on kõigi inimeste sooideoloogia pigem liberaalsem kui konservatiivsem.

Kuna naised on soostereotüüpide järgi pigem kodused ning hoolitsevad majapidamise eest, eeldas autor töö alguses, et seeläbi võivad tekkida olukorrad, kus ka naistel endil on konservatiivsed väärtushinnangud ning see võib mõjutada nii nende karjäärivalikuid kui ka karjääri tegemist või sellest loobumist. Sellist seost ei tohi välistada ning võiks loomulikult edasi uurida, kuid siiski näitasid käesoleva bakalaureusetöö tulemused seda, et pigem on naiste sooideoloogia liberaalsem kui meeste sooideoloogia. Kuid selline tulemus võib olla tingitud Euroopa Sotsiaaluuringu nende küsimuste ülesehitusest, mida käesolevas töös kaasati sooideoloogia indeksi konstrueerimisse (*Naine peaks olema valmis vähendama oma palgatööd oma pereelu nimel; Töökohtade nappuse korral peaks meestel olema eelisõigus tööd saada naiste ees*). Töö autor leiab, et selline küsimuste ülesehitus võis naistest vastajate seas tekitada vastakaid emotsioone ning tahte vastata nimelt nõnda, et nad pole nende väidetega üldse nõus.

Kõige tähelepanuväärsem analüüsitulemus ilmnis autori arvates viimaste mudelite juures. Huvitav oli teada saada, et enamik analüüsi kaasatud tunnuseid mõjutavad sooideoloogiat mingil määral (mõni rohkem, mõni vähem), kuid neid kõiki korraga, keskkonnana, analüüsides ei ole see mõju statistiliselt oluline.

Kokkuvõte ja järeldused

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli saada teada, kuivõrd on inimeste väärtushinnangud seotud tööturu soolise segregatsiooniga ehk kas inimeste väärtushinnangud seoses soolise võrdõiguslikkusega mõjutavad tööturu soolist segregatsiooni. Bakalaureusetöö täitis oma eesmärgi ning uuris, kuivõrd on inimeste sooväärtused seotud tööturu soolise segregatsiooni, ametite ning indiviidi soo, vanuse ja haridusega.

Selgus, et on tugev seos inimeste sooideoloogia ning tööturu soolise segregatsiooni vahel. Samuti selgus, et uuritavast valimist on kõige liberaalsema sooideoloogiaga need inimesed, kes on vanusevahemikus 19 kuni 60 eluaastat ning karpdiagrammid näitasid, et pigem on liberaalsema sooideoloogiaga just kõrgharidusega naised. Seega esimene hüpotees leidis tõestust vaid osaliselt ning teine ja kolmas hüpotees kinnitust ei leidnud.

Kuna analüüsist ilmnis ka seos, et on erisused üldistes meeste ja naiste sooideoloogiates, leiab käesoleva töö autor, et ka seda tuleks kindlasti edasi uurida, kaasates analüüsi näiteks tunnused, mis on seotud inimeste enesehinnanguga. Samuti leiab töö autor, et kuna Eesti statistika järgi hakkas naiste haridustase tõusma 2003. aastal kutsehariduse ning 2004. aastal kõrghariduse näol, tuleks ka seda edasi uurida.

Selline lähenemine andis soolise segregatsiooni uurimisele töö autori jaoks uue ja huvitava vaatenurga, mida võiks kindlasti edasi uurida. Autor leiab, et tööturu soolise segregatsiooni seoseid sooideoloogiaga pole Eestis veel piisavalt uuritud või siis pole uuringute tulemusi piisavalt lihtsas keeles inimesteni viidud. Töö autor usub, et kui tööturu soolist segregatsiooni ja sooideoloogiat veel põhjuslikumalt Eesti kontekstis uurida, võib sellel pikas perspektiivis olla otsene mõju tööturu soolise segregatsiooni vähenemisele ning seeläbi (kuna tööturu sooline segregatsioon ja sooline palgalõhe on omavahel seotud) ka soolise palgalõhe vähenemiseni.

Töö autori jaoks pole soolise palgalõhe temaatika nii oluline kui soolise segregatsiooni temaatika, kuna talle on oluline, et ükski laps ei peaks oma huvialaringe või formaalset haridusteed valima vastavalt sellele, missugune on nende vanemate sooideoloogia.

Seega tuleks tööturu soolise segregatsiooni põhjusi veelgi põhjalikumalt uurima, püüdes leida vastavaid meetmeid ka selleks, et tööturu sooline segregatsioon väheneks. Minnes edasi sealt, kus selle tööga lõpetatakse, oleks käesoleva töö autori arvates kõigepealt oluline täiendada ja arendada töös loodud sooideoloogia indeksit ning uurida süvendatult tööturu soolise segregatsiooni ning sooideoloogia indeksi ja teiste potentsiaalsete sõltumatute tunnuste omavahelisi seoseid.

Käesoleva töö autor leiab, et Eesti teadustööde juures on kõige olulisem tutvustada neid ka teistele ning seda nõ lihtsas keeles. Nõnda võivad ühiskonnas tekkida erinevad diskussioonid, mille kaudu on võimalik muuta Eesti kõigile elamisväärses kohaks.

Kasutatud kirjandus

1. Anspal, S., Biin, H., Kallaste, E., Karu, M., & Kraut, L. (2009). Sooline palgalõhe. Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade. Tallinn: Eesti Rakendusuuringute Keskus CENTAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.
(http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/1_raport.pdf 19.09.12)
2. Anspal, S., Kraut, L. & Rõõm, T. (2010). Sooline palgalõhe Eestis. Empiiriline analüüs. Tallinn: Eesti Rakendusuuringute Keskus CENTAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.
(http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/2_raport.pdf 21.09.12)
3. Bielby, W.T. (2008) The Structure and Process of Sex Segregation. Raamatust Grusky, D (toim) *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*, 786 – 796.
4. Biin, H., Anspal, S., Rõõm, T., Kallaste, E., Kraut, L., & Turk, P. (2011). Sooline palgalõhe, selle põhjused ja hindamisviisid. Sooline palgalõhe Eestis. *Sotsiaalministeeriumi toimetised*, 2, 18 – 22. Tallinn.
(http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V21jaanded/Toimetised/2011/toimetised_20112.pdf 07.02.13)
5. Blackburn, R.M., Browne, J., Brooks, B., & Jarman, J. (2002). Explaining gender segregation. *British Journal of Sociology*, 53, 4, 513 – 536.
6. Browne, K.R. (2006). Evolved Sex Differences and Occupational Segregation. *Journar of Organizational Behavior*, 27, 2, 143 – 162.
7. Charles, M. (2003). Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets. *Acta Sociologica*, 46, 4, 267 – 287. Sage Publications.
8. Charles, M. & Bradley, K. (2002). Equal but Separate? A Cross-National Study of Sex Segregation in Higher Education. *American Sociological Review*, 67, 4, 573-599.
9. Correll, S. J. (2001). Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments. *American Journal of Sociology*, 106, 6, 1691-1730.
10. England, P., Farkas, G., Kilbourne, B. S. & Dou, T. (1988). Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings from a Model with Fixed Effects. *American Sociological Review*, 53, 4, 544 – 558. American Sociological Association.

11. Grusec, J. E. & Hastings, P. D. (2007). Introduction. In *Handbook of socialization: theory and research*, 1-2. New York, London: The Guilford Press.
12. Helemäe, J. (2006) Sooline segregatsioon tööturul. *Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2005*, 57 – 70. Tallinna Ülikool. Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut ja EV Sotsiaalministeerium.
13. Heinla, E. (2006). Võrdõiguslikkus hariduse ja kasvatuse sfääris. *Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2005*, 71. Tallinna Ülikool. Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut ja EV Sotsiaalministeerium.
14. Jowell, R. (2012). *European Social Survey (2012 - forthcoming). ESS Round 5 (2010/2011) Technical Report*. London: Centre for Comparative Social Surveys, City University London.
15. Marling, R. (2011). Sissejuhatus. Raamatust Marling, R (toim) *Sissejuhatus soouuringutesse*. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus: 7 – 17.
16. Mastekaasa, A. & Smeby, J-C. (2008). Educational Choice and Persistence in Male- and Female-Dominated Fields. *Higher Education*, 55, 2, 189 – 202.
17. Talves, K. (2011). Soosotsioloogia. Raamatust Marling, R (toim) *Sissejuhatus soouuringutesse*. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus: 82 – 121.
18. Reskin, B. (1993). Sex Segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology*, 19, 241 – 270. Annual Reviews.
19. Ridgeway, C.L. & Correll, S.J. (2004). Unpacking the Gender System A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations. *Gender & Society*, 18, 4, 510-531.
20. Rõõm, T. & Kallaste, E. (2004). Naised-mehed Eesti tööturul: palgaerinevuste hinnang. *Poliitikaanalüüs*, 8, 1-7. Poliitikauuringute keskuse Praxis.
21. Vainu, V., Järviste, L. & Biin, H. (2009) Tööelu. *Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009*, 51 – 52. Tallinn.
22. West, C. & Zimmerman, D.H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1, 2, 125-151.
23. ISCO-08 Ametite klassifikaator 2008v1.5b.
(http://metaweb.stat.ee/view_xml.htm?id=3005499&siteLanguage=ee 09.11.12)

Lisad

Lisa 1

Sõltumatute tunnuste kirjeldav statistika.

Tabel 5. Sooline jaotus.

	Sagedus	%
Mehed	722	40,3
Naised	1071	59,7
Kokku	1793	100

Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring. Autori arvutused.

Tabel 6. Vanusegruppide jaotused.

	Sagedus	%
Kuni 18	98	5,5
19 – 30	313	17,5
31 – 60	827	46,1
Üle 60	555	31
Kokku	1793	100

Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring. Autori arvutused.

Tabel 7. Haridustasemete jaotused.

	Sagedus	%
Kuni põhiharidus	72	4
Üldkeskharidus	935	52,2
Kutseharidus	301	16,8
Kõrgharidus	484	27
Kokku	1793	100

Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring. Autori arvutused.

Lisa 2

Kokku on aastates keskmiselt tööd teinud mehed 52 aastat (standardhälbega 118) ning naised 53 aastat (standardhälbega 116). Seega võib öelda, et erinevusi meeste ja naiste tööstaažis ei esine.

Lisa 3

Tabel 8. Meeste ja naiste haridustase aastate 1997 – 2012 lõikes (indiviidide arv tuhandes).

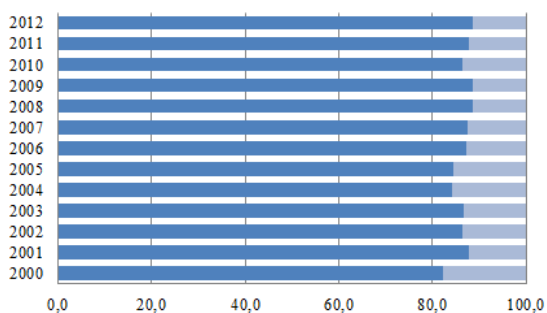
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mehed																
Kuni põhiharidus	57	54	50	51	48	43	44	46	41	50	48	49	47	45	48	45
Keskharidus	146	140	137	141	137	135	134	129	129	136	149	150	147	146	139	140
Kutseharidus	93	95	97	95	96	96	97	96	90	91	88	83	83	82	85	87
Kõrgharidus	59	58	57	55	57	59	61	63	69	68	64	69	70	68	75	76
Naised																
Kuni põhiharidus	34	33	33	31	28	25	28	27	24	25	25	28	26	23	25	23
Keskharidus	171	169	165	166	169	165	163	160	157	163	158	157	153	156	142	142
Kutseharidus	53	54	54	57	57	55	60	60	59	57	59	58	58	60	65	60
Kõrgharidus	70	69	68	68	70	74	73	78	90	97	97	101	108	107	118	123
Kokku																
Kuni põhiharidus	91	87	83	82	76	68	72	73	65	75	73	77	73	68	72	68
Keskharidus	317	309	302	307	305	300	297	290	286	299	307	307	300	302	281	281
Kutseharidus	146	149	151	152	153	151	158	156	149	148	147	141	141	142	150	147
Kõrgharidus	129	128	125	122	127	134	134	140	160	165	161	170	178	175	193	199

Allikas: Eesti Statistikaamet. Autori arvutused.

Selgitus: Kuni põhiharidus: alghariduseta; algharidus; põhiharidus; kutseharidus põhihariduseta noortele;
Keskharidus: üldkeskharidus; keskeriharidus põhihariduse baasil; keskeriharidus keskhariduse baasil;
Kutseharidus: kutseõpe põhihariduse baasil; kutsekeskharidus põhihariduse baasil, kutsekeskharidus keskhariduse baasil; Kõrgharidus: kõrgharidus; magistri- ja doktorikraad.

Lisa 4

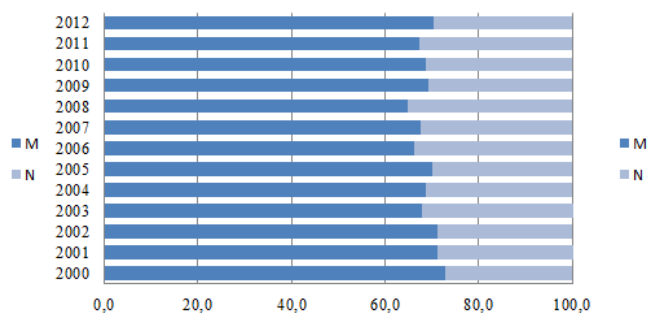
Oskustöötajad ja käsitöölised



Joonis 10. Oskustöötajad ja käsitöölised.

Allikas: Eesti Statistikaamet. Autori arvutused.

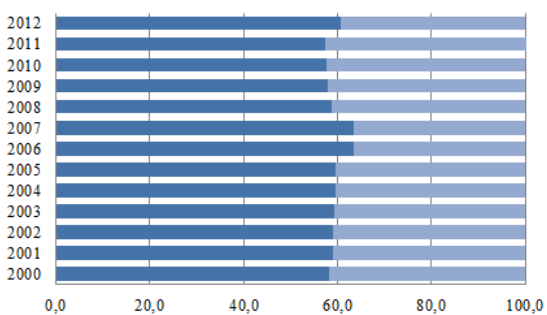
Seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad



Joonis 11. Seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad.

Allikas: Eesti Statistikaamet. Autori arvutused.

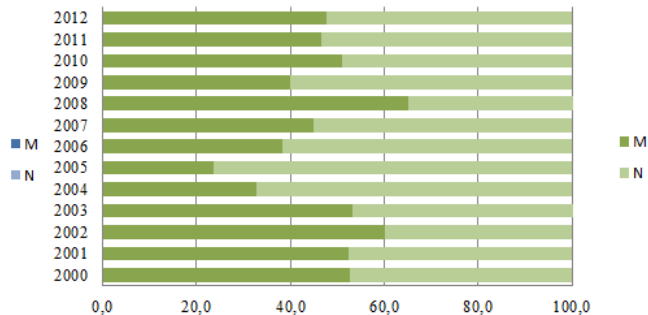
Juhid



Joonis 12. Juhid.

Allikas: Eesti Statistikaamet. Autori arvutused.

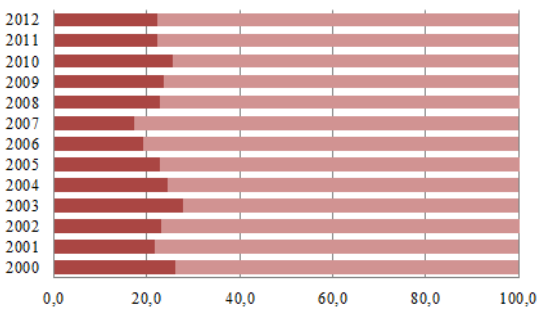
Põllumaj-e, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad



Joonis 13. Põllumaj-e, metsanduse, jahinduse ja kalanduse...

Allikas: Eesti Statistikaamet. Autori arvutused.

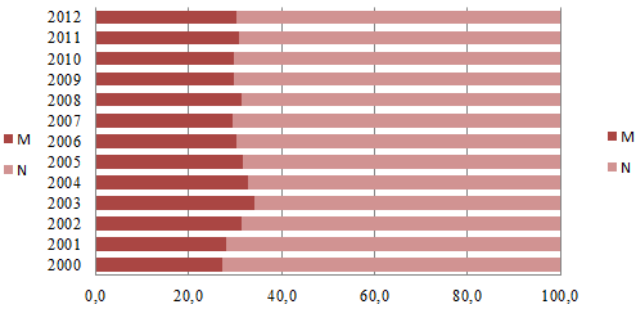
Teenindus- ja müügitöötajad



Joonis 14. Teenindus- ja müügitöötajad.

Allikas: Eesti Statistikaamet. Autori arvutused.

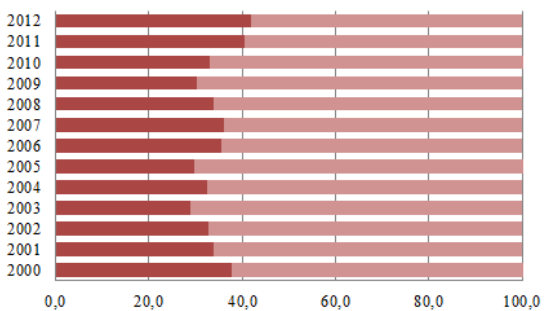
Tippspetsialistid



Joonis 15. Tippspetsialistid.

Allikas: Eesti Statistikaamet. Autori arvutused.

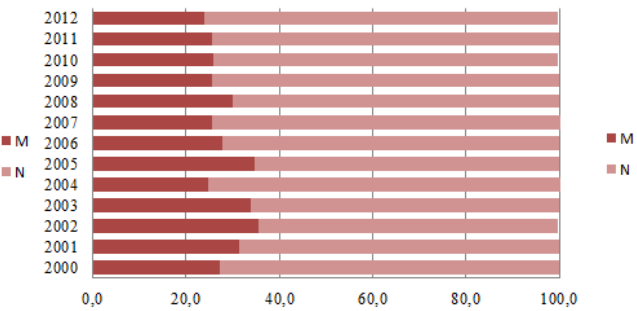
Tehnikud ja keskmaste spetsialistid



Joonis 16. Tehnikud ja keskmaste spetsialistid..

Allikas: Eesti Statistikaamet. Autori arvutused.

Ametnikud



Joonis 17. Ametnikud.

Allikas: Eesti Statistikaamet. Autori arvutused.