

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut
Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu õppekava
Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika eriala

Karl Must
Ajateenijate tegevteenistusse siirdumist kujundavad sotsiaalmajanduslikud
tegurid
Bakalaureusetöö

Juhendaja: Kairi Kasearu, PhD

Tartu 2021

Autorideklaratsioon

Käesolevaga kinnitan, et olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, seisukohad, kirjandusallikad ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Karl Must, 28.05.2021

Abstract

Socio-economic factors shaping the conscripts entry into active service in Estonian Defence Force

The Estonian Defence Force is an organization whose role in society is ever expanding. Taking that into consideration it is clear that its active/employed members have a great deal of importance. The recruitment and employment of these members is impacted by many factors, among which potentially are socioeconomic causes.

When observing the system of the Estonian Defence Forces it is clear that one of its unique properties is national service, which is mandatory for all males from ages 17 to 28 that fulfill the necessary requirements. This regulation makes the Estonian military system different from other such systems and has a profound impact on the recruitment of active members. As it stands the people serving their national service are the new potential active members and the people taking the Estonian Defence Forces beyond what it currently is.

The aim of this thesis is to come to a conclusion on what factors impact the choice of seeking employment in the Defence Forces and what is the socioeconomic background of these people. To answer said questions I have proposed three research questions:

1. What is the socioeconomic profile of people considering employment in the Defence Forces in the beginning of their national service period?
2. What is the socioeconomic profile of people with which they intend to be employed in the Defence Forces?
3. To what extent does the intention of seeking employment get actually realized?

The framework of the thesis has been constructed on Griffith article from 2008 and Kerbs& and Raltson;s article from 2020, in which other factors than socioeconomic ones were analysed among the active members of the United States Defence Forces.

To answer these research questions a quantitative research method where data collected and published by the Estonian National Defence College from servicemen in the January of 2020 was used.

There were 426 respondents of which 38 pursued employment. For the analysis six

socioeconomic characteristics from the beginning and the end of their service period were used. Used separately was the opinion of servicemen regarding employment in the Defence

Forces at the beginning and the end of their service period. A regressive analysis was also conducted in order to find out whether there were statistically relevant characteristics among those seeking active employment.

Sisukord

<i>Abstract</i>	3
<i>Sissejuhatus</i>	7
<i>1. Kirjanduse ülevaade</i>	9
1.1 Värbamismeetodid ja taktikad tsiviil- ja militaarsfääris	9
1.1.1 Värbamine üldiselt	9
1.1.2 Värbamine väljaspool asutust	10
1.1.3 Asutuse sisene värbamine	10
1.1.4 Värbamine Kaitseväkke	11
1.1.5 Tegevteenistusse astumise nõuded	13
1.1.6 Tegevteenistusse mitte lubamine	14
1.1.7 Kaitseväe töötajate statistika.....	14
1.2. Motivatsioon asuda tegevväelaseks	16
1.2.1 Hüved ja õigused Eestis	16
1.2.2 Missiooni sõdurite hüved.....	17
1.2.3 Pension.....	18
1.2.4 Hüved mujal.....	19
1.3. Sotsiaalmajanduslikud tegurid	20
1.3.1 Vanus	20
1.3.2 Majanduslik ja geograafiline tegur ehk ametialane faktor.....	21
1.3.3 Riigi majanduslik seisund ja astumine tegevaks.....	23
1.3.4 Hariduse nõuded ametikohtadele Eesti Kaitseväes.....	24
3.4.1 Millise haridustasemega inimesed jäävad tegevväelasteks.....	25
<i>2. Probleemi püstitus</i>	26
2.1 Uurimisküsimused ja eesmärk	26
<i>3. Metoodika</i>	27
3.1 Andmed.....	27
3.2 Kasutatud andmed/tunnused	27
3.2.1 Vanus	28
3.2.2 Haridustase.....	28
3.2.3 Perekonnaseis.....	28
3.2.4 Kodune keel	29
3.2.5 Majanduslik olukord	29
3.2.6 Elukoht.....	29
3.2.7 Soov jätkata tegevväelasena	30
3.2.8 Kes siirdusid tegevväelaseks.....	30
<i>4. Tulemused</i>	31
4.1 Huvi tegevteenistusse siirdumisel tunnuste lõikes.....	31
4.2 Vanus	32
4.3 Perekondlik seis	33
4.4 Haridus.....	34
4.5 Kodune keel	35

4.6 Majanduslik seis leibkonnas	36
4.7 Elukoht.....	37
4.7 Tegevteenistusse astumise soovi ja tegelik siirdumine.....	40
4.8 Ajateenistuse lõpus küsitud arvamus tegevteenistusest.....	41
4.7 Regressioonianalüüs.....	42
5. Arutelu: Kes jäävad tegevväelasteks	46
6. Kokkuvõte ja järeldused.....	48
7. Kasutatud kirjandus	50
8. Lisad.....	54

Sissejuhatus

Kvalifitseeritud ja motiveeritud töötajad on asutuse või organisatsiooni üheks tähtsamaks väärtuseks. Läbi selle on võimalik tagada organisatsiooni edu ja jätkusuutlikkus, mis on oluline igas asutuses selle arenemiseks ja toimimiseks (Alas, 2005). Kvalifitseeritud töötajate värbamine on protsess, mis on hädavajalik ja iga organisatsioon seisab selle vajadusega aegajalt silmitsi. Värbamist saab liigitada mitmeti, näiteks asutuse sisene ja asutuse väline värbamine, samuti võib erisusi tuua valdkondadest olenevalt. Üheks heaks näiteks on kaitsektor, kus värbamisprotsess on märgatavalt erinev kui tsiviilsektoris. Seda nii nõuete, kui seaduste tõttu, mis seavad piiranguid, kes saab antud valdkonnas töötada ja milliseid peavad olema potentsiaalsete töötajate omadused.

Eesti on üks väheseid riike, kus noortel tervetel meestel vanuses 17-27 eluaastat on kohustus läbida ajateenistus (Kaitseväeteenistuse seadus, 2019). See erineb paljudest teistest riikidest, nagu Ameerika Ühendriigid, mille sõjavägi koosneb peamiselt tasustatud tegevväelastest. Eesti sõjaline riigikaitse põhineb laiapindse riigikaitse kontseptsioonil. Võib eeldada, et antud mudel vormib Eesti Kaitseväes töötavaid tegevväelasi kui ka ühiskonda laiemalt. Tuginedes suuresti reservväelastele on siiski väga tähtsal kohal tegevväelased, kes on Kaitseväe süsteemis asendamatu lüli.

Vastupidiselt ajateenistusele, mis on Kaitseväe seaduse poolt kõigile kriteeriumitele vastanutele kohustuslik, pole seda tegevteenistus. Tegevväelaseks siirdumine ja selle elukutse valimine on vabatahtlik, kuid selle valikuga kaasnevad erinevad kohustused ja õigused, mis eristavad militaarsfääris töötamist tsiviilsfäärist töötamisest. Käesoleva töö eesmärk on selgitada välja, kuivõrd ajateenija sotsiaaldemograafiline taust kujundab kavatsust tegevteenistusse astuda ja peale ajateenistuse läbimist antud kavatus ellu viia tegevteenistusse siirdumise näol.

Tegevteenistus ei ole kindlasti kõigi jaoks, antud töös on proovitud selgitada valitud faktorite põhjal, millise sotsiaalmajandulike taustaga inimesed on huvitatud tegevteenistusse astumisest ja kes sinna lõpuks jõuavad.

Töös kasutatavad andmed on saadud Strateegilise Jätkusuutlikkuse Kompetentsikeskuse poolt läbi viidud 2020. aasta jaanuari kutse ajateenijate ankeetküsitlusest. Antud küsimustikku rakendati valitud aastal esimest korda jaanuarikutse ajateenijatele, kus oli vastajaid 426. Kuigi

ka varasemalt on kasutatud Kompleksuuringu andmeid sotsiaalmajanduslike tunnuste ja tegevteenistusse astumise soovi analüüsiks, pole varem olnud võimalik küsitlusandmeid siduda personaliandmetega tegevteenistusse astumise kohta peale ajateenistuse läbimist.

Tegevteenistusse siirdumise tunnuse liitmine andmestikuga toimus esmakordselt 2020. aasta ajateenijate puhul.

Taolisi uuringuid on tehtud mitmeid USA sõjaväe personali kohta, näiteks Griffith aastal 2008 ja Krebs ja Ralston aastal 2020. Kuid autori teada on see esimene, mis on tehtud ajateenijate tegevteenistusse siirdumise kohta Eestis.

Kaitsevägi on organisatsioon, mis mõjutab ühiskonda ja inimeste elusid rohkem kui lihsalt ajateenistus. Kaasaravatud ajateenistusele on Kaitseväel suur roll Eesti julgeolukus, seda nii riiklikul kui üleriiklikul tasemel. See on vägagi ühiskonda mõjutav organisatsioon, mille mõju on aina suurenev ja tähtsust saab märgada pea igapäevaselt meedias kui ka ühiskonnas üldiselt. Alustades kogukonnatööst lõpetades organisatsioonini, mis on tööandjask paljudele.

Töö autor on kokku puutunud Kaitseväe siseeluga, olles eelkutsu ajateenija aastatel 2017-2018, läbides sotsiaaltöö eriala vaatluspraktika Eesti Kaitseväe Toetuse Väejuhatuses ja olles osalenud ülikooli õpingute vältel SJKK seminaridel. Teemavaliku muutis lihtsmaks eelmainitud kogemused ja isiklik huvi Kaitseväe ja tegevteenistuse vastu.

Esmalt annan ülevaate värbamise põhimõtetest, tegevteenistusse astumise motivatsioonist ning sotsiaalmajanduslikest taustategurite olulisusest militaarkarjääri kujunemisel. Tuginedes kirjanduse ülevaatele on järgnevalt töös esitatud uurimisküsimused ning tutvustatakse töö empiirilist alust. Tulemuste osa on jagatud kaheks: kirjeldava statistika abil seoste esile toomine, millele järgneb tegevteenistusse astumise kavatsuse ja tegevteenistusse astumise prognoosimudelite tutvustus. Töö lõpus on esitatud arutelu ja kokkuvõte.

Tutvustav osa on mõeldud loomaks arusaama süsteemis ja võimalikest faktoritest, mis võivad olla antud teema jaoks relevantssed. Nendeks muutujateks on haridustase, vanus, majanduslik seis, perekondlik seis ja päritolu.

1. Kirjanduse ülevaade

1.1 Värbamismeetodid ja taktikad tsiviil- ja militaarsfääris

Antud peatükis on autor välja toonud põhilised värbamismeetodid ja strateegiad, mida kasutatakse üldiselt uute inimeste tööle võtmisel. Selle peatüki sisu on suunatud julgeoleku valdkonda, kuid paralleelide tõmbamiseks on uuritud ka tsiviilsektoris kasutusel olevaid meetodeid, et näha erinevusi kahe erineva värbamisprotsessi vahel. Samuti on ära märgitud Kaitseväe töötajate statistika, mis on heaks pidepunktiks ülejäänud tööle.

1.1.1 Värbamine üldiselt

Organisatsiooni edu ja jätkusuutlikkus on suuresti mõjutatud selles organisatsioonis olevatest inimestest (Alas, 2005). Ruth Alas kirjeldab värbamist kui protsessi, mis meelstab ligi vastava kvalifikatsiooniga inimesi (Alas, 2005). Läbi värbamise on organisatsiooniga võimalik liituda peaaesjalikult kõige pädevamatel inimestel. Suuremates ettevõtetes, organisatsioonides kaasaarvatud Kaitseväes on värbamisprotsessi läbi viimas eraldi töötajad ja osakonnad, kes koordineerivad ja organiseerivad kogu protsessi. Seda kõike Kaitseväe seaduse alusel (Kaitseressursside Ameti põhimäärus, 2020).

Selliste ülesannetega osakondi leiab nii avalikus kui erasektoris. Eestis on Kaitseväe üheks osaks Kaitseväe Värbamiskeskus, mille üheks peamiseks ülesandeks on kaitseväkke personali värbamine. Seda tehakse mitmel tasandil, näiteks erinevate ürituste korraldamise ja värbamise veebilehe haldamise kaudu (Eesti Kaitseväe kodulehekül, i.a).

1.1.2 Värbamine väljaspool asutust

Värbamine väljas poolt asutust on vägagi levinud praktika, mille põhjuseid on mitmeid. Näiteks organisatsiooni laienemine või ei ole nõutavale ametikohale sobivat kandidaati asutuse siseselt võtta.

Asutuse väliseks värbamiseks on mitmeid viise, Ruth Alas toob enda raamatus „Personalijuhtimine“ välja 6 võimalust: uus töötaja kutsutakse olemasoleva töötaja poolt, individuaalsed tööpakkujad, tööbürood, personaliotsingu firmad, töötajate liidud ja ühendused, koolid ja ülikoolid.

Need on kõige tavalisemad asutuse välised värbamisviisid. Sellise värbamisviisi eelisteks on uute oskuste sisse toomine, mis potentsiaalselt muudab ettevõtte tööd efektiivsemaks (Barcelos, 2019). Uute ideede leidmine, mis on ettevõtte arenguks väga oluline ja võib viia ettevõtet uutesse valdkondadega ja kõrgustesse. Alase raamatust saab aga välja tuua veel punktid, milleks on valimi suurenemine ja selline lähenemine on sageli odavam, sest töötaja väljakoolitamine võib olla kallim kui vastava spetsialisti sissetoomine (Alas, 2005).

Asutuse välisel värbamisel on ka puudusi. Üheks suurimaks puuduseks on ajakulu näiteks eluloo kirjelduste läbi töötamiseks või intervjuude läbiviimiseks. Nende valesti planeerimine halvab ettevõtte tööprotsessi (Barcelos, 2019). Lisaks sellele leiab Alas, et probleemideks võivad veel olla kohanemisaeg ja oma töötajate motivatsioon, kes leiavad, et nemad oleksid sobinud antud töökohale paremini (Alas, 2005).

Samuti on suur risk palgata inimene, kes ikkagi ei sobi valitud kohale, tehes nii pikemajalist kahju ettevõttele või organisatsioonile.

1.1.3 Asutuse sisene värbamine

Asutuse sisene värbamine on värbamise viis, kus töökohale leitakse inimene organisatsioonist seest, näiteks edutamise teel (Alas, 2005).

Edutamise eelisteks on kindlasti kiirus ja kindlus. Antud viisil töötaja leidmine elimineerib mitmeid probleemseid kohti, mis võivad tekkida alternatiive kasutades. Tööandja saab nii väga hea ülevaate, millise inimesega on tegu nii motivatsiooni kui ka teadmiste alasel. Sellised teadmised on määrava kaaluga Kaitse väe sarnastes organisatsioonides ja ettevõtetes, kus

käsitletakse delikaatseid teemasid. Samuti saab edutamist võtta kui motivatsiooni allikat, mis loob töötajale turvatunde. Ettevõtte jaoks on uue töötaja leidmine kiirem ja värbamisele kulub vähem ressursse (Mencken ja Winfield, 1998). Kuid väiksem kulu värbamisel ei tähenda alati väiksemaid kulutusi. Töötaja uuele kohale viimine võib ka tähendada suurt kulu tööandjale näiteks väljaõppe läbiviimise näol (Alas, 2005).

1.1.4 Värbamine Kaitsevähke

Tööandjal ja tööle minejal on kriteeriumid, mis mõjutavad nii organisatsiooni kui ka töötaja valikuid töö osas. Erandiks ei ole tegevteenistus Kaitsevähkes. Valikuid võivad mõjutada näiteks värvatava akadeemiline võimekus, aga ka organisatsiooni ja inimese majanduslik võimekus, hoiakud ja Kaitsevähke maine nii asutusena kui tööandjana. Sameer Sudhakar Pingle ja Harleen Kaur Sodhi (2011) on oma artiklis toonud välja 11 kõige mõjuvamat faktorit, mis muudab töökoha potentsiaalse töötaja jaoks atraktiivseks (tabel 1). Vastused on antud 5-palli skaalal, kus 1 oli kõige väiksema mõjuga ja 5 kõige kõrgema mõjuga hinnang. (Pingle ja Sodhi, 2011).

Tabel 1 Tegurid, mis teevad töökoha atraktiivseks (Pingle ja Sodhi, jt, lk 23, 2011).

Pingerida	Faktor	Keskmine vastus
1	Majanduslik väärtus	4.62
2	Huvi	4.36
3	Suhted	4.14
4	Õppimis ja arengu võimalused	4.12
5	Rakenduslik väärtus	4.06
6	Ülemaailmsed võimalused	4.05
7	Tunnustus	4.01
8	Ettevõtte sotsiaalne vastutus	3.78
9	Altruistlikud väärtused	3.77
10	Asukoht	3.40
11	Olemasolevad isiklikud kontaktid	3.04

Tabeli 1 järgi on justkui eeldatav, et majanduslikud väärtused on töökoha atraktiivsuse kõige tähtsam majanduslik tegur. Kuid peab arvestama, et tegemist on üldise uuringuga ja arvesse pole võetud olulist kitsendust, milleks on avaliku teenistuse eripärad.

Nagu eelnevalt mainitud on Eestis tegevväelaseks astumine erinev teistele töökohtadele kandideerimisest, lisaks on tegevväelaste värbamisprotsess erinev võrreldes teistes riikides toimuvaga. Selle muudab eriliseks Eestis kasutusel olev ajateenistuse läbimise nõue, mis on välja toodud Kaitseväeteenistus seaduses (Kaitseväeteenistus seadus, 2020).

Ajateenistus on väga suur mõjuallikas Eesti Kaitseväele just viimase suhtes kujundatavate hoiakute ja maine osas. 2019. aasta ajateenijate kompleksuuringus on hinnatud Eesti kaitseväge mainet 10 palli skaalal, mille keskmine hinnang on 5,8 (standardhälve 2,3) (Kasearu ja Trumm, 2021). Kui arvesse võtta, et ajateenistuse läbimine on tegevväelaste ametikohtade jaoks väga tähtsal kohal ei saa kindlasti unustada, et ajateenistus võib olla üks suurimaid värbamisallikaid töötajate leidmiseks. Selle teooria järgi jätab ajateenistus justkui esmamulje tööst kaitseväes ja seda ei tohiks kindlasti unustada.

Eelnevalt mainitud ajateenistuse nõue on väga tugev faktor, mis mõjutab värvatavate inimeste hulka. Eestis oli 2019 aastal kutsealuste arv 33946 kuid väga paljud neist ei jõudnud lõpuks ikkagi ajateenistusse erinevatel põhjustel. Põhjustest suurima kaaluga oli tervislik seisund, mis vähendas arstlikku komisjoni kutsutud kutsealuste arvu 40,2% võrra (Aruanne kaitseväekohustuse täitmisest ja kaitseväeteenistuse korraldamisest 2019. Aastal, 2020). Täpsema ülevaate annab Kaitse Ressursside Ameti ülevaade „Aruanne kaitseväekohustuse täitmisest ja kaitseväeteenistuse korraldamisest 2019. aastal, kus on välja toodud, et ajateenistusse asus 2019 aastal 3336 kutsealust (Kaitseministeerium, 2020). (Aruanne kaitseväekohustuse täitmisest ja kaitseväeteenistuse korraldamisest 2019. Aastal, 2020)

Ajateenistus on enamasti aga esimeseks sammuks tegevteenistusse siirdumisel. Peale seda on valikuid kaks, jääda Kaitseväkke otse tööle ja pärast siirduda Lahingkooli või astuda Kaitseväge Akadeemiasse(Kaitseväge Akadeemia kodulehekül, i.a). Seega mõjutab kaitseväekohuslaste hulk, kui palju ja mis kvaliteediga inimesi saab Kaitsevägi enda ridadesse palgata ametikohtadele, mis eeldavad ajateenistuse läbimist.

Sellist probleemi pole näiteks USA-s, kus puudub kohustuslik ajateenistus ning värbamisstrateegia on sellest tulenevalt teistlaadne ehk ei ole ajateenistust, kust otse oleks võimalik inimesi värvata. See tähendab, et nende valikuvõimalused on mõnevõrra suuremad ja nad saavad suuremat rõhku panna erinevatele omadustele ja pädevustele.

Üheks heaks näiteks on USAs olev sõjaväelist haridust pakkuv kool West Point, kuhu saamiseks on kandidaatidel vaja võrdlemisi kõrget keskmist hinnet. Antud kooli sisse saajate

keskmine hinne on 3,9 neljast ja SAT tulemus, mis tagab 75% tõenäosuse kooli vastuvõtu on 1360. maksimaalsest 1600 punktist (PrepScholar kodulehekülj. i.a). Nii kõrged lävendid võivad tähendada, et inimestel on väga suur motivatsioon ja huvi militaarsfääri siseneda, kuid ka kõrgeid vaimseid võimeid.

Kui vaadata asutuse sisese ja välise värbamise olemust saab öelda, et rääkides tegevteenistusse värbamisest on Eestis tegu kombineeritud värbamisega. Seda seetõttu, et inimestel on võimalik minna tööle tegevvälaseks otse peale ajateenistust, mis viitaks justkui organisatsiooni sisesele värbamisele. Kuid samuti on neil võimalik seda teha avalike allikate kaudu ehk avaliku värbamise põhimõttel.

1.1.5 Tegevteenistusse astumise nõuded

Kaitseväge tegevteenistusse värbamine on mõnevõrra erinev teistest värbamisprotseduuridest. Nimelt oleks seda kõige parem võrrelda asutuse sisese värbamisega, sest kõik tegevteenistusse astujad peavad seaduse järgi olema kaitseväge kohuslased, teisisõnu, läbinud ajateenistuse, millest on räägitud peatüki esimeses pooles (Kaitseväge Akadeemia, i.a).

Tegevteenistusse astumine on rangelt reguleeritud, seda erinevate seadustega ja eelnõuetega. Kaitse Ressursside Ameti kodulehel on välja toodud nõuded, millele peab iga tegevteenistusse astuja täitma.

Nendeks on: Eesti kodakondsus, täielik teovõime, nõutaval tasemel Eesti keel, omandatud vähemalt põhiharidus, vastav füüsiline võimekus, vastab tervisenõuetele, on kaitseväge kohustlane, on vanuses 18-60 ja laitmatu taust (Värbamiskeskuse Kodulehekülj, i.a).

Tegevteenistusse astumine koosneb Kaitseressursside Ameti kodulehe kohaselt viiest sammust:

- 1) CV ja dokumentide esitamine (Kaitseressursside Ameti kodulehekülj, i.a).
- 2) Eelvalik, kus vaadatakse ja töötatakse läbi dokumendid nagu CV-d ja motivatsioonikirjad, et selgitada välja kõige sobilikumad kandidaadid (Kaitseressursside Ameti kodulehekülj, i.a).
- 3) Töövestlus, mille eesmärk on saada täpsem ülevaade kandidaadi haridusest, oskustest ja hoiakutest, seda viib läbi Kaitseväge struktuuriüksuse esindaja või värbaja ja vajadusel kasutatakse lisaks intervjuule ka muid meetodeid nagu esseede kirjutamine ja psühholoogilised testid (Kaitseressursside Ameti kodulehekülj, i.a).
- 4) Lõppvalik, kus hinnatakse kõike eelnevalt läbitud samme kombineeritult (Kaitseressursside Amet Kodulehekülj, i.a). Sinna hulka kuulub veel näiteks füüsilise

võimekuse test ja tervise nõuetele vastamise hinnang(Kaitseressursside Ameti kodulehekül, i.a).

5) Tegevvälaseks võtmine, mille eelduseks on kõikide eelnevate sammude läbimine ja positiivne otsus Kaitseväge juhataja või tema volitatud isikupoolt (Kaitseressursside Ameti kodulehekül, i.a).

1.1.6 Tegevteenistusse mitte lubamine

Kui on ära määratud, millistel kriteeriumitel on lubatud astuda tegevvälaseks, on ka kindlad aspektid, mis selle keelustavad. Selle põhjuseid võib olla mitmeid ja tagamaad erinevad kuid on kindlad kriteeriumid, mille alusel peatatakse kandideerimine. Neid on Kaitse Ressursside Amet välja toonud kuus:

Tabel 2 Piirangud tegevteenistusse astumiseks (Kaitseressursside Ameti kodulehekül, i.a).

Piirangud tegevvälastel:
1) On kriminaalasjas kahtlustatav või süüdistatav;
2) Kellel on karistus tahtlikult toimepandud kuriteo eest;
3) Kes on süüdi mõistetud ja temalt on jõustunud kohtuotsusega ära võetud õigus töötada sõjaväelise auastmega ametikohal;
4) Kes on distsiplinaarsüüteo eest vabastatud kaitseväeteenistusest või muult avaliku teenistuse ametikohalt, kui vabastamisest on möödunud vähem kui aasta
5) Kes on erakonna liige
6) Kelle valimiskomisjon on registreerinud Riigikogu, Euroopa Parlamendi või kohaliku omavalitsuse volikogu valimistel kandidaadina (Kaitseressursside Amet, i.a)

Nagu tabelist 2 on näha jagunevad antud piirangud suuresti kaheks: Kuritegelikud rikkumised ja poliitiliste vaadete piirang. Kuritegelikkude rikkumiste piirangu põhjuseks võib olla uute kuritegude ennetamine ja poliitiliste vaadete piirang, et ära hoida kallutatust ja, et Kaitsevägi oleks neutraalne.

1.1.7 Kaitseväge töötajate statistika

Eesti Kaitsevägi koosneb ajateenijatest ja palgalistest töötajatest, kellest suur osa on tegevvälased. 2019. aasta lõpus on Kaitseministeeriumi andmete kohaselt tegevteenistuses

3508 inimest, kes on ka klassifitseeritud nii aastmeliselt kui ka tööülesannete põhjal (Kaitseministeerium, 2020). Aastmelist jaotus on võimalik näha Tabelis 3, mis ka näitab ära tegevväelaste aastase kaadrivoolavuse aastal 2019. Tabelis 3 on näha, et aasteme alaliigiliselt on kõige rohkem aastaga muutunud allohvitseride ametikohtade arvud. Antud alaliiki kuuluvad lisaks teistele aastetele ja noorem seersanti auaste, mis on ajateenistuse lõpus paljudel omandatud ja ei vaja sõjalise hariduse omandamist. See võib põhjendada suurt muutust antud alaliigis. Samuti peab arvestama kõrgemate aastmete vanusepiiri nõuet, mis on välja toodud peatükis 2.4.

Tabel 3. Tegevväelaste arv ametikohtadel sõjaväelise aastme alaliikide lõikes Kaitseväes ja Kaitseliidus (Aruanne kaitseväekohustuse täitmisest ja kaitseteenistuse korraldamisest 2019, lk33, 2019)

Ametikoha aastme alaliik	Teenistus ametikohtadel 2019 alguse seisuga	Teenistus ametikohtadel 31.12.2019 seisuga
Kõrgemad ohvitserid	11	11
Vanemohvitserid	590	581
Nooremohvitserid	550	576
Vanemallohvitserid	1177	1231
Nooremallohvitserid	834	879
Sõdurid	43	42
Kadetid	139	135
Kokku teenistuses	3344	3455
Lapsehoolduspuhkusel	61	78
Kokku	3405	3533

1.2. Motivatsioon asuda tegevvälaseks

Antud peatükis arutleb autor erinevate faktorite ja tegurite üle, mis võivad mõjutada inimeste valikuid astuda tegevteenistusse. Selle aruteluga loodan selgemini aru saada võimalustest, hüvedest ja garantiidest, mida pakub Kaitseväge tööandjana ja mis mõjutavad tegevvälaseks astumist. Samuti on autori soov tuua töösse akadeemiliste allikate baasil näiteid Eesti Kaitseväge süsteemist ja ka teiste riikide näidete abil selgitada välja militaarkarjääri soodustavad ja takistavad tegurid.

Kaitseväge, olles märgatavalt erinev teistest tööandjatest, on ka töötajate poolest väga erinev. Seda töö iseloomu, organisatsiooni väärtuste ja iseärasuste tõttu. Kerbs ja Raltson (2020) toovad välja kaks põhilist gruppi inimesi, kes suure tõenäosusega siirduvad tegevteenistusse. Nendeks on suuresti inimesed, kes tunnevad moraalselt vastutust ja teise grupi moodustavad hüvede motiivil liitujad (Kerbs ja Raltson, 2020).

Selle raamistiku toob ka välja Griffith (2008), võttes eeskujuna Moskose (1986) teooriast. Moskose (1986) on leidnud, et liitumispõhjuseid Kaitseväge laadse organisatsiooniga saab suuresti vaadata kahes aspektis - institutsionaalne ja ametialane. Institutsionaalses aspektis on välja toodud mõisted nagu organisatsioon üldiselt, normid, väärtused ja lojaalsus, ehk suuresti moraalsed ja mittemateriaalsed faktorid (Kerbs ja Raltson 2020). Ametialasest aspektist tuuakse välja faktorid, mis mõjutavad just materiaalseid väärtusi ja hüvesid, näiteks vaba aeg, ameti- ja palgakõrgendused ja boonused (Kerbs ja Raltson 2020).

Mõlemat Moskose aspekti saab näha ka Eesti Kaitseväes, kus pakutakse tegevvälastele nii institutsionaalseid kui ka ametialaseid võimalusi. Seda nii materiaalse kui ka moraalse hüvede näol.

1.2.1 Hüved ja õigused Eestis

Eesti kaitseväge töökohad on jaotatud suuresti kaheks: tsiviilametikohtade ja tegevvälaste ametikohtade. Kui rääkida tegevvälastest, on nendele seatud tsiviiltöötajatest erinevad kohutused ja antud ka teistsugused hüved ja õigused. Selle jaoks on välja töötatud Kaitseväge teenistus Seadus, mis sätestab tegevvälaste piirangud ja õigused. Seda nii institutsionaalsel kui ka ametialasel tasemel.

Järgnevalt annan ülevaate peamistest tegevväelastele suunatud hüvedest.

Elukoha vahetamise hüvitis. Tegevväelasele makstakse ühekordne kolimishüvitis, mis on mõeldud kui ta peab vahetama elukohta (Kaitseressursside Ameti kodulehekül, i.a). Sinna alla kuuluvad ka näitaks veo- ja sõidukulud, mis hüvitatakse kuludokumentide alusel kuni 400€ ulatuses (Kaitseressursside Ameti kodulehekül, i.a).

Õppekulude hüvitamine. Antud hüvitist antakse vaid ühe hariduse omandamiseks kui kaitseväelane vastab teatud tingimustele. Tegevteenistusse astudes hüvitatakse teatud juhtudel erru läinud tegevväelastel õppekulud (Kaitseressursside Ameti kodulehekül, i.a). Sellel hüvitisel on kindlad tingimused ja piirangud. Tingimused selle hüvitise saamiseks on: kui on teenistus käigus tekkinud püsiv tervisekahjustus ja selle tõttu vabastatud tegevteenistuses ja on soov minna edasi õppima, kui on teenistusülesannete käigus saadud viga ja samal ajal juba toimuvad õpingud (Kaitseressursside Ameti kodulehekül, i.a). Samuti kehtib antud õigus ka vähemalt kahe aastase teenistusstaažiga kaitseväelastele, kellel on rahvusvaheline missioonikogemus (Kaitseressursside Ameti kodulehekül, i.a). Kuid väärrib ka mainimist, et mereväe välislähetusi ei loeta rahvusvaliseks missioonikogemuseks, seega ei laiene antud võimalus mereväelastest tegevväelastele, kes on ainult osalenud välislähetustel. Kuid õpingutel on ka piirmäärad näiteks hüvitatakse ainult Eesti ülikoolides õpinguid, mille ainepunkti väärtus ei ületa 50€ ja töölaseid koolitusi, mille hulka kuuluvad ka kutsekoolid ja autokoolid hüvitatakse kuni 2250€ väärtuses ja seda ainult ühe õppe jaoks (Kaitseressursside Ameti kodulehekül, i.a).

Samuti on vägagi unikaalne tervisekindlustus, mis tagab tegevväelastele tasuta hambaravi ja teenistus käigus vigastuse saamise korral täiendavad hüvitised (Kaitseressursside Ameti kodulehekül, i.a).

1.2.2 Missiooni sõdurite hüved

Üheks väga kindlaks tegevväelase liigiks saab lugeda missiooni sõdureid ehk võitlejad, kes on osalenud rahvusvahelisel sõjalisel operatsioonil. Nendele mõeldud hüved on mõnevõrra erinevad. Näiteks avaneb neil võimalus kasutada Sihtasutus KredEx i laenukäenduse teenust uue eluaseme soetamiseks või olemasoleva eluaseme renoveerimiseks (Kaitseressursside Ameti kodulehekül, i.a). Samuti on suureneb võitleja pension 1% iga rahvusvahelisel missioonil osalemise korra eest. Antud hüved ei kehti mereväes välislähetustel osalenud võitlejatele (Eesti Kaitseväge kodulehekül, i.a).

1.2.3 Pension

Samuti erineb kaitseväe pension tsiviilpensionist, seda nii rahaliselt kui ka vanuse poolest. Tegevteenistuses olevatel inimestel on pandud paika, mis vanuseni nad võivad sõjaväelist ametikohta hoida ja kui see piir kätte jõuab, on nad sunnitud minema erru. Erru minnes ootab neid eripension, mis on tsiviilpensionist märgatavalt erinev (Eesti Kaitseväe kodulehekül, i.a). Samas muudeti seda 2020. aastal, mis tähendab, et sellest aastast kaitseväe palgal olevatel inimestel ei ole enam võimalus saada täpselt sama pensioni, mis eelnevalt eripensionile jääjatel. Alles on jäetud vanusepiirid, mis määravad tegevväelase erru mineku (Kaitseväeteenistuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seadus, 2020). Tabelis 4 on näha, et vanusepiirid on üldiselt võrdsed, kuid kauem lubavad tegevteenistuses olla kõrgemad auastmed, mis vajavad ka rohkem väljaõpet näiteks sõjalist kõrgharidust.

Seda praktikat harrastatakse ka paljudes teistes riikides, näiteks George. H. Questeri uuringus on välja toodud, et paljud kaitseväe tegevused vajavad noorust ja vastupidavust ja peale 45 eluaastat on nende omadustega raskem arvestada (Quinlivan, 1995). Seda tõestab ka uuring, kus uuriti politseinike kehalisi võimeid erinevates vanusegruppides. Antud uuringus tõestati, et kõige suurem vahe kehalistes võimetes on vanusegruppide 20-29 ja 30-39 vahel, mis näitab, et vanus on vägagi suur faktor füüsiliste võimete hindamisel (Dawes, jt, 2017).

Tabel 4: Tegevväelase piirvanus alates 2020. aasta 1. jaanuarist (Kaitseväeteenistus seadus, 2020)

Ramehest või madrusest kuni staabiveebliini	55 aastat
Ülemveebliil	60 aastat
Lipnikust kuni majori või kaptenmajorini	65 aastat
Kolonelleitnandil, kolonelil, kaptenleitnandil ja mereväekapten	60 aastat
Brigaadikindralist või kommodoorist kuni kindrali või admiralini	65 aastat

1.2.4 Hüved mujal

Hüved on mõistagi riikide ja teenistuskäigu lõikes väga erinevad. Kõige suuremad erinevused on riikide vahel. Seda võivad mõjutada mitmed faktorid, näiteks riigi majanduslik võimekus, traditsioonid ja vajadus. Väga eriline näide on Prantsusmaal tegutseva Võõrleegioni poolt pakutud hüve. Nimelt on Võõrleegionis teenivatel võitlejatel peale kolme aastat eeskujulikku teenistust võimalus taotleda endale Prantsusmaa kodakondsus (Prantsuse võõrleegioni kodulehekül, i.a)

Arvatavasti on kõige tuntumad USA poolt pakutavad hüved tegevväelastele. Nendeks loetakse: kindel palk, hariduse hüvitamine, 30 päeva makstud puhkust, maksuvabastused, tervisekindlustus mis katab ka hambaravi, tegevväelastele mõeldud kauplused, laenusoodustused, kõrge moraali tunne, kogemused ja spetsialiseeritud väljaõpe (Military.com kodulehekül, i.a).

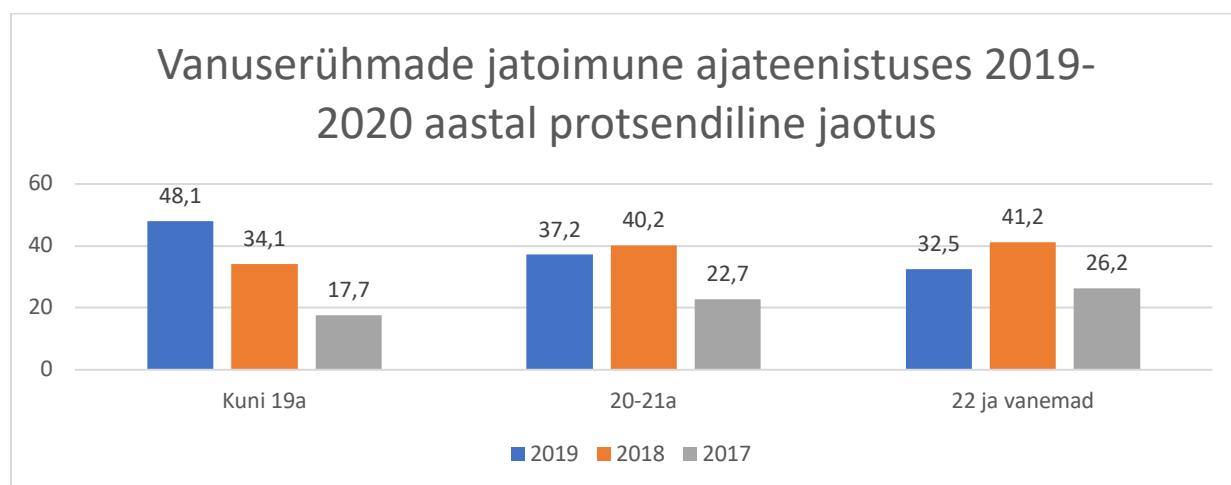
Kõik antud hüved on kindlasti suureks motivatsiooni allikaks liitumaks USA relvajõududega ja saab ka näha väga palju sarnasusi hüvedega, mida pakutakse Eestis.

1.3. Sotsiaalmajanduslikud tegurid

1.3.1 Vanus

Eesti Kaitseväes on väga selgelt pandud paika vanusepiirangud nii aastmetel kui ka mujal tegevteenistuses. Selle kõige parem näide on ajateenistusse võtmine. Eesti Vabariigi Teenistusseaduses on välja toodud punkt, et ajateenistusse saavad astuda inimesed vanuses 17-27 (kaasa arvatud) (Kaitseväeteenistuse seadus, 2019) . See jällegi ei sea piirangud, kes saavad astuda Kaitseväe Akadeemiasse. Samas võib see paljudele potentsiaalsetele huvilistele olla vägagi suureks murekohaks, põhjusel, et Eestis keskmine tudeng on 26 aastane (Haaristo, jt, 2017). Samuti on üks Kaitseväe Akadeemia sisseastumistingimus ajateenistuse läbimine.

Ajateenistusse astumine on muutumas nooremate vanuse rühmade jaoks aina atraktiivsemaks,. Seda näitab ka Joonis 1, kus on näha, et aastal 2018 oli kõige paremini esindatud vanuserühm 21-22 kuid 2019 aastal on selleks kuni 19 aastased (Kasearu ja Tooding, 2019)



Joonis1 Ajateenijate vanuserühmade jaotus aastatel 2017-2019

Eesti Kaitseväes on ajateenistusse astumise vanuse piir kuni 27. eluaastani, mis nagu enne mainitud, on üks tegevväelaseks astumise kriteerium. Vanuse piir tegevväelaseks astumiseks on Eestis 60a . See võimaldab ka huvilistel peale ajateenistust võtta mõtlemisaega ja liituda aastaid peale ajateenistuse läbimist.

USA-s on vanusepiird palju madalamad, mis on ka välja toodud tabelis 5. Samuti ei ole seal klauslit, et inimene peab olema saanud mingisuguse sõjaväelise kogemuse (Military.com kodulehekül, i.a).

1.3.2 Majanduslik ja geograafiline tegur ehk ametialane faktor

Üheks faktoriks on igale tööle asumise puhul asukoht, mis mõjutab ka kaitseväge karjäärile mõtlemaid inimesi. Eesti suuremad Kaitseväge baasid on Tapal, Võrus, Jõhvis, Ämaris ja Tallinnas. Vaadates rahvaarvu nendes linnades, on aru saada, et nendest kõige suurema rahvaarvuga on Tallinn. Antud geograafiline tegur on välja toonud Griffith (2008) enda artiklis, kus ta analüüsib seitset tegevteenistusse astumist mõjutavat faktorit. Üks neist on perekondlik faktor, ehk soov olla perele lähedal (Griffith, 2008).

Samuti on Kaitseväes konkurentsivõimeline palk, mida kinnitab lisas joonis 4, kus on võrreldud Eesti keskmist palka ja avaliku teenistuse ja kaitsesektori palku (Statistika Ameti andmebaas, i.a).

Kõige paremini on esindatud Eesti Kaitseväes tegevväelastena vanemallohvitseri auastmes olevad isikud, kelle hulka kuuluvad nooremveebel, veebel, vanemveebel, staabi veebel ja ülemveebel (*Kaitseväge auastmed*, i.a). Vaadates Tabelit 6 on näha, et antud auastmes olevate inimeste palk aastal 2013 jääb vahemikku 1100- 2000 eurot (Torim, 2013). Sellele lisanduvad lisatasud ja hüvitised. Lisatasude hulka kuuluvad näiteks õppustel osalemise lisatasu suuruses 30 eurot ning puhkepäevadel töötamise eest 65 eurot (Värbamiskeskuse kodulehekül, i.a).

Samuti lisandub põhipalgale ja muudele lisatasudele ületundide palk, mis on 1,5 korda suurem kui põhipalk, see on sätestatud Eesti Vabariigi seadusega (Avaliku teenistuse seadus 2019).

Ergutuste ehk hüvede hulka kuuluvad ka distsiplinaarkaristuse enneaegne kustutamine, tänu avaldamine, teenetemärgi andmine, hinnalise kingituse tegemine või nimelise külm- või tulirelva kinkimine (Värbamiskeskuse kodulehekül, i.a). Vaadeldes kõigi mainitud hüvesid on selgelt näha, et ka Eesti Kaitseväes leidub hulgaliselt Moskose poolt oluliseks peetud ametialaseid faktoreid.

Lisas joonisel 4 on välja toodud joonist, kust on näha, et üleriigiline keskmine palk on läbi aastate märgatavalt väiksem kui avaliku teenistuse palk. Viimase hulka kuulub ka kaitsesektor (Statistika Ameti andmebaas, i.a). Palka võib lugeda üheks põhilisi faktoreid, mida vaadatakse tööle asumisel. Seda võiks lugeda väga suureks majanduslikuks ehk institutsionaalseks osaks.

Antud põhjus on väga suureks motivaatoriks liitumisel Kaitseväega. Seda on mainitud ka Griffithi (2008).

Kaitseväe palka mõjutab eraldi staaž, mis määrab ära, kaua peab olema tegevväelane, et omandada teatud auaste. Auastme vanusekriteeriumid on järgmised (Kaitseväe Teenistuse seadus 2020).

Tabel 5 Auastmete vanused (Kaitseväe Teenistuse seadus 2020).

Kõrgem ohvitser, kolonel ja mereväekapten	ei kehtestata.
Kolonelleitnant, kaptenleitnant, major ja kaptenmajor	vähemalt viis aastat
Kapten ja vanemleitnant	vähemalt neli aastat
Leitnant ja nooremleitnant	vähemalt kolm aastat
Lipnik	ei kehtestata.
Ülemveebel ja staabiveebel	ei kehtestata
Vanemveebel	vähemalt kaheksa aastat
Veebel	vähemalt kuus aastat
Nooremveebel	vähemalt neli aastat
Nooremallohvitser	ei kehtestata.
Sõdur	ei kehtestata.

Tabel 6 Auastmete palgatasemed (Kaitseväe Teenistuse seadus 2020).

Auaste	Põhipalk
Reamees(sõdur)	T1A(800)
Kapral(sõdur)	T1B(850)
Seersant (nooremallohvitser)	T1C(900)
Vanemseersant (nooremallohvitser)	T1D(950)- T2A(1000)
Nooremveebel	T2C(1100)
Veebel	T2D(1150)-T2E(1200)
Vanemveebel	T3B(1250)-T3C(1300)
Staabiveebel	T4B(1450)-T5B(1650)
Ülemveebel	T6A(1800)-T6E(2000)
Leitnant	T3B(1250)-T3C(1300)

Kapten	T4A(1400)-T4C(1500)
Major	T5A(1600)-T5E(1800)
Kolonelleitnant	T6C(1900)-T8B(2250)
Kolonel	T8C(2300)-T8E(2400)

1.3.3 Riigi majanduslik seisund ja astumine tegevaks

Tabelis 7 on näha töötuse määra ja tegevväelaste tööjõu liikumist aastatel 2008-2018. Tabelis 7 on näha, et töötuse määral ja tööjõu liikumisel ei ole väga suuri erisusi. Kuigi võiks eeldada, et suurema töötuse määraga on tööjõu liikumine positiivne on tabelist näha, et 2010 aastal, millal oli ka majanduskriis, on tööjõu liikumine negatiivne. Osati võib selle põhjuseks olla majanduskriis, kus paljud riigi asutused pidid tegema kärpeid, seda ka koondamiste näol.

Tabel 7 Töötuse määr ja tööjõu liikumine (*Töötuse määr* | *Statistikaamet*, i.a), (Aruanne kaitseväekohustuse täitmisest ja kaitseväeteenistuse korraldamisest 2018, 2019).

Aasta	Töötuse määr	Tegevväelaste arv	Muutus tegevväelaste arvus võrreldes eelneva aastaga
2008	5,5	3014	
2009	13,5	3103	89
2010	16,7	3002	-101
2011	12,3	3094	92
2012	10	2106	12
2013	8,6	3134	28
2014	7,4	3098	-36
2015	6,2	3229	131
2016	6,8	3252	23
2017	5,8	3287	36
2018	5,4	3422	135

USA-s tehtud uuring, mis võrdles väga palju sarnaseid andmeid jõudis huvitava tulemuseni. Nimelt võiks eeldada, et raskemates majandusoludes, mis on otseselt seotud töötuse määraga, kasvab nõudlus stabiilsetele töökohtadele, mille hulka saab lugeda ka armeed. Antud uuringus toodi aga välja, et kasvab märgatavalt ka õppima minevate inimeste arv (Matthew S. Goldberg, jt., 2018).

See mõjutab otseselt värbamisnumbreid. Nimelt on selge, et õppivad inimesed on justkui kinnine ressurs, kust kaitsesektoril on raske inimesi värvata. Statistika näitab, et näiteks USAs kukub ülikoolidest välja 40% õppijatest (Miller, 2019). Need 40% muutuvad aga väga paljulubavaks ressursiks.

1.3.4 Hariduse nõuded ametikohtadele Eesti Kaitseväes

Nagu paljudes töökohtades on ka Eesti Kaitseväes erinevatel ametikohtadel selged nõuded haridustasemele, mida ei saa eirata. Eesti Kaitseväel on need järgmised (Kaitseväeteenistuse seadus, 2020):

Tabel 8 Auastme nõutav haridustase (Kaitseväeteenistuse seadus 2020)

Sõdur	Vähemalt põhiharidus
Nooremallohvitser	vähemalt üldkeskharidus või erialane kutsekeskharidus.
Vanemallohvitser	vähemalt sõjaväeline keskharidus või erialane kutsekeskharidus.
Nooremohvitser	vähemalt sõjaväelise kõrghariduse I aste või erialane kõrgharidus, diplomiõpe.
Vanemohvitser	vähemalt sõjaväelise kõrghariduse II aste või erialane kõrgharidus, bakalaureuseõpe.
Kõrgemal ohvitser	vähemalt sõjaväelise kõrghariduse III aste või erialane kõrgharidus, magistriõpe.

Kaitseväe haridussüsteem on üles ehitatud just nii öelda asutuse sisesele õppele. Seda saab näha, kui vaadata tabelist 8 millist haridust on vaja erinevatel tasemetel. Tsiivilharidusest piisab ainult kahele esimesele sõjaväelisele auastmele, ehk sõdurile ja nooremallohvitserile. Edasi on vajalik lisahariduse omandamine seda kas Kaitseväe Lahingkoolis, kus omandatakse erialane kutseharidus või Kaitseväe Akadeemias, kus omandatakse riigikaitseline rakenduskõrgharidus (Kaitseväe Akadeemia kodulehekül, i.a).

Bachman ja teised (2000) on maininud, et akadeemiline võimekus koolis mängib väga suurt rolli inimeste valikul jääda tegevväelasteks. See tähendab, et arvamuse, just kui madalamad hinded tähendaks suuremat tõenäosust liitumaks Kaitseväega ei ole täiesti vale. Antud artiklis on välja toodud, et mida kõrgem on inimese keskmine hinne seda suurema tõenäosusega on tal plaan minna edasi õppima ülikooli (Bachman, jt., 2000). Haridustaseme faktori üle toimub arutelu nii Griffithi (2008) kui ka Kerbis ja Raltsoni (2020) uuringutes, kus tuuakse välja, et madalama haridustasemega inimesed on väga suureks ressursiallikaks. Seda saab ka järeldada Eesti Kaitseväe statistikas tabelis 3, kus on näha et kõige suurem osakaal on allohvitseridel, kelle haridustaseme nõue on kuni sõjaväeline kutseharidus.

3.4.1 Millise haridustasemega inimesed jäävad tegevväelasteks

Kui lugeda USA protokoll, kus võrreldi erinevaid faktoreid, milleks oli ka haridus on seal välja toodud, et suureneb lõpetamata kõrgkooli haridust omandanute inimeste värbamine (Goldberg, jt., 2018)

Selle põhjuseks arvatakse olevat head värbamisvõimalused kõrgkoolides. Seda värbamisstrateegiat toetab veel faktor, et USA andmete kohaselt ei lõpeta ülikooli 40% sisseastujatest (Bachman, jt., 2000). Selline väljalangemiste hulk on väga heaks ressursiks armeele. Kui arvesse võtta ülikoolidesse suunatud head värbamisstrateegiat ja olukorda, kus 40% inimestest leivad end olukorras, kus nad enam ei saa koolis käia ja samuti puudub neil kõrgem haridus, on see ideaalseks platvormiks värbamiseks (Bachman, jt., 2000).

Samasugust strateegiat, suunatud kõrgkoolidest värbamine, hetkel veel ei rakendata Eesti Kaitseväes, selle põhjuseks võib olla süsteemide suur erinevus. Näiteks on Eesti Kaitseväel kindlustatud inimeste voog tänu kohustuslikule ajateenistusele.

2. Probleemi püstitus

Kaitsevägi on väga suur osa Eesti ühiskonnast, nii tööandjana, aga ka organisatsioonina, mis tagab Eesti julgeoleku. Selle toimimist mõjutavad paljud faktorid, üheks väga oluliseks on tegevväelaste osa ja panus antud organisatsioon. Seda arvesse võttes on tähtis leida ametikohtadele inimesed, kes on antud tööks valmis ja pädevad. Vaadates erinevaid värbamisstrateegiaid, on selge, et Kaitseväkke tegevväelaste värbamine on mõnevõrra erinev paljudest teistest töökohtadest ja nõuetele vastavate töötajate leidmine võib pakkuda väljakutset.

Nagu enamus töökohtadel, on ka Kaitseväe töötajatel vaja vastata nõuetele, mis tööandja, antud juhul Kaitsevägi, on seadnud. Kõige standardsem näide on hariduse nõue, mis on aktuaalne igas valdkonnas, sest see sätestab piirid ja aitab aru saada inimese võimekusest.

Kui süveneda spetsiifiliselt just militaarsfääri, peab arvestama, et tegemist on avaliku teenistuse eriliigiga ja seda saab lugeda strateegiliselt oluliseks osaks ühiskonnas. Seda arvesse võttes on kriitilise tähtsusega leida inimesed ja neile pakkuda piisavalt motiveerivaid hüvesid, nagu näiteks palgatase ja muud hüved. Samal ajal tuleb hoida teatud lävendit, mis tagaks pädevate ja võimekate, oma kohale sobivate inimeste tööle värbamise.

Üheks võimaluseks on uurida millise profiiliga inimesed on antud valdkonnast huvitatud ja tuua paralleele ühiskonnast, et leida milliste inimeste jaoks on just antud valdkond atraktiivne. Antud valdkonna uurimine annab lisaks Kaitseväe personali omadustest aru saamisele ka ülevaate Kaitseväest töökohana. Saab öelda, et tegemist on väga ühiskonda kujundava organisatsioonina, mis seotud nii ühiskonna kui ka poliitikaga. Alustades meie osalusega NATOs lõpetades ajateenijatega, kes on Eesti kaitsevõime üheks osaks.

2.1 Uurimisküsimused ja eesmärk

Töö eesmärgiks on jõuda järeldusele, millised faktorid mõjutavad inimese otsust minna tegevväelaseks ja milline on nende inimeste sotsiaalmajanduslik taust. Antud probleemile vastamiseks püstitan kolm uurimisküsimust:

1. Millise sotsiaaldemograafilise profiiliga ajateenijad kavatsevad tegevteenistusse astuda ajateenistuse alguses?
2. Millise sotsiaalmajandusliku profiiliga ajateenijad siirduvad tegevteenistusse?
3. Kuivõrd tegevteenistusse astumise kavatsus realiseerub tegevteenistusse astumises?

3. Metoodika

3.1 Andmed

Antud töö aluseks ja põhiliseks allikaks on võetud andmed, mille on kogunud Strateegilise Jätkusuutlikkuse Kompetentsi Keskus (SJKK). Tegemist on Tartu Ülikoolis tegutseva uurimisrühmaga, mis loodi koostöös Tartu Ülikooli Ühiskonna Teaduste Instituudi, Kaitseväge Akadeemia ja Tervise Arengu Instituudiga. Selle põhiliseks eesmärgiks on leida vastused inimressursiga seotud kompetentsi küsimustele, mida võivad vajada Kaitseministeeriumi valitsemisala asutused. (Strateegilise Jätkusuutlikkuse Kompetentsikeskus, i.a).

Strateegilise Jätkusuutlikkuse Kompetentsi Keskus on tegutsenud aastast 2014 (Strateegilise Jätkusuutlikkuse Kompetentsikeskus, i.a). Selle aja jooksul on kogutud hulgaliselt andmeid, nii üldiseid kui ka aktuaalseid. Igal aastal toimub andmekogumise strateegia täiustamine, seda lähtuvalt küsimuste kui ka läbiviimise vaatepunktist. Saab öelda, et tegemist on uuringuga, mis on väga hea valimiga, sest kuigi tegemist on vabatahtliku küsitlusega on väga vähe, kes jätavad vastamata.

Andmete ja uuringutulemuste kasutuse võimaldas Strateegilise Jätkusuutlikkuse Kompetentsi Keskus. Andmete kasutamiseks oli vaja autoril sõlmida andmekasutuskokkulepe Kaitseväge Akadeemiaga. Andmed sain kätte puhastatud formaadis, mis tähendab, et tööd tegin ainult enne valitud andmetega. Töö käigus oli valik ainult minimaalne ümberkodeerimine, seda kategooriatesse, et andmete vähesust kompenseerida.

Andmeid on kogutud nii ajateenistuse alguses kui lõpus vastatud küsimustikust, et väljaselgitada ajateenistuse ajal toimund muutusi.

Uuring viidi läbi 2019/2020 aastal jaanuarikutse ajateenijate seas. Kokku küsitleti 426 inimest.

3.2 Kasutatud andmed/tunnused

Kasutatud on sotsiaaldemograafilisi ja sotsiaalmajanduslikke tunnuseid, et leida toetavad või ümberlükatavad tulemused teooria osas läbi töötatud materjalidele. Andmeid on analüüsitud kvantitatiivsel meetodil, et saada võimalikult täpsed ja konkreetsed tulemused.

Tunnusteks, mida on töös analüüsitud on järgmised: vanus, elukoht, haridustase, kodune keel, majanduslik tase ja soov jätkate tegevteenistuses ajateenistuse alguses ja lõpus. Ankeedile küsitluse (ajateenijate kompleksuuring) tulemustest on juurde lisatud Kaitseväge andmebaasist tulenev info tegevteenistusse siirdujate kohta. Kokku küsitleti 426 inimest.

3.2.1 Vanus

Antud tunnus küsiti ajateenijate käes antud vormis „Kui vana Te olete?“. Tegemist oli vabalt vastatava küsimusega, kuid kaitseväge seaduse kohaselt on ainukesed võimalikud vastusevariandid 17-26 eluaastat. Samuti töö paremaks analüüsiks sai vanused jaotatud kolme gruppi, nendeks on kuni 20 aastased, 21-22 vanused ning 23 ja vanemad.

3.2.2 Haridustase

Haridustaseme teada saamiseks ajateenijalt küsiti järgmine küsimus „Milline on Teie hetkel kõrgeim omandatud haridustase. Vastusevariante oli 7: Põhiharidus, Kutseharidus põhihariduse baasil, Keskkharidus, Kutseharidus keskkhariduse baasil, Rakenduskõrgharidus, Kõrgharidus (Bakalaureusetase) ja Kõrgharidus(magistri-/doktorikraad). Antud küsimusele ei vastanud 9 ajateenijat, seega vastused saadi 417lt küsitlert. Antud küsimust küsiti ajateenistuse alguses ja lõpus, kuid selle küsimus vastused ei muutunud.

Saamaks parem ülevaade, sai haridustasemed samuti jaotatud kolme gruppi, milleks on:

Alla keskkhariduse (põhiharidus, kutseharidus põhihariduse baasil)

Keskkharidus (keskkharidus, kutseharidus keskkhariduse baasil)

Üle keskkhariduse (rakenduskõrgharidus, Kõrgharidus (Bakalaureusetase) ja Kõrgharidus (magistri-/doktorikraad))

3.2.3 Perekonnaseis

Ajateenijate perekonnaseisu uurimiseks küsiti kompleksuuringus järgnev küsimus „Milline on Teie perekonnaseis, kas Te olete abielus/kooselus?“.

Vastuse variantideks olid:

Jah,

Ei

Ei, kuid ma olen püsisuhtes.

3.2.4 Kodune keel

Koduse keele teadasaamiseks küsiti järgmine küsimus „ Mis on Teie põhine kodune keel?“ Antud tunnusel oli kolm vastusevarianti: Eesti keel, Vene keel ja Muu. Antud küsimus annab ka hea ülevaate milline võib olla inimese kodune taust, et paremini teha järeldusi. Töös on välja jäetud vastusevariant Muu, sest kasutatud on kvantitatiivset uurimismeetodit.

3.2.5 Majanduslik olukord

Majandusliku seisu teada saamiseks küsiti järgmine küsimus „Teie leibkonna üldist majanduslikku olukorda arvestades, milline järgnevatest väidetest kirjeldab seda kõige täpsemalt?“ , mille vastuse variandid olid:

On suuri raskusi toimetulekul

Kohati on raskusi toimetulekul

On võimalik ilma mureta hakkama saada, aga midagi erilist lubada ei saa

Me tuleme hästi toime,

Arvan, et oleme Eestis rikkamate hulgas.

3.2.6 Elukoht

Elukoha teada saamiseks küsiti järgnev küsimus „Kas Teie elukohaks oli...?“, mille vastuse variante oli 5 ja nendeks olid:

Tallinn/Tartu/Narva

Muu maakonnakeskus (va Tallinn/Tartu/Narva)

Väikelinn/ alev

Alevik/ suurem küla (asulas nt kool, postkontor, apteek, pangaautomaat)

Väiksem küla/ talu.

Küsimuse kasutamise eesmärgiks oli teada saada kas elukoha suurus võib olla mõjuv faktor.

3.2.7 Soov jätkata tegevväelasena

Soov jätkata tegevväelasena küsimusele vastuse saamiseks esitati järgmine küsimus, „Kas oleksite nõus tulema teenistusse tegevväelasena pärast ajateenistust?“, mille vastuse võimalused olid:

Oleksite kindlasti nõus

Oleksite tõenäoliselt nõus

Kaaluksite sellist võimalust sõltuvalt pakutavatest tingimustest

Tõenäoliselt ei oleks nõus, Kindlasti ei oleks nõus

Ei oska öelda.

Töös on kasutatud positiivselt meelestatud vastuse variante, milleks antud küsimuse all läksid:

Oleksite kindlasti nõus, Oleksite tõenäoliselt nõus, Kaaluksite sellist võimalust sõltuvalt pakutavatest tingimustest

3.2.8 Kes siirdusid tegevväelaseks

Antud tunnus oli küsimustiku väline ja andmed tulid otse Kaitseväge Akadeemiast.

4. Tulemused

Analüüsis on esmaselt vaadatud tegevteenistusse siirdumise kavatsust ajateenistuse alguses ja lõpus. Millele järgneb süvendatud analüüsi põhiliste sotsiaaldemograafiliste tunnuste lõikes tegevteenistusse siirdumise kavatsust. Seda nii ajateenistuse alguses kui ka lõpus. Lisaks on toodud välja inimeste hulk ja protsent kes realselt antud tunnuste lõikes siirdusid tegevteenistusse.

4.1 Huvi tegevteenistusse siirdumisel tunnuste lõikes

Tabel 9. Tegevteenistusse astumise soov teenistuse alguses ja lõpus

	Teenistuse alguses %	Teenistuse lõpus %
Oleks kindlasti nõus	3%	9%
Oleks tõenäoliselt nõus	6%	8%
Kaaluksite sellist võimalust	28%	15%
Tõenäoliselt ei oleks nõus	24%	21%
Kindlasti ei oleks nõus	27%	42%
Ei oska öelda	9%	5%

Tabelis 9 on näha, valikuvarjantide jagunemist suhtumist tegevteenistus küsimusele. Seda nii ajateenistuse alguses kui ka lõpus. On selgelt näha, et vastusevariant „Kindlasti ei oleks nõus“ on jäänud ajateenistuse vältel kõige stabiilsemaks. Ülejäänutes variantide puhul on näha väga suurt meelsuse muutust. Selle põhjuseks võib olla nii positiivsed kui ka negatiivsed kogemused, mis saadi ajateenistuses. Teenistuse lõpus toimunud küsitluses paluti ajateenijatel eraldi põhjendada oma tegevteenistusse astumise soovi. Antud küsimusele vastas 58 ajateenijat ja avatud küsimuste vastused on esitatud lisas tabelis 21. Vastused jagunevad kolme

põhikategooria vahel: sisemine huvi militaarvaldkonna vastu; vaheldusrikas, kuid samas kindel töökoht; ning kindel palk ja sellega kaasnev stabiilsus;

4.2 Vanus

Tabel 10. Tegevteenistusse astumise kavatsus teenistuse alguses ja lõpus ning tegevteenistusse siirdumine vanusrühmade lõikes (%).

	Jaanuarikutse ajateenijate arv	Tegevteenistusse astumise kavatsus teenistuse alguses		Tegevteenistusse astumise kavatsus teenistuse lõpus		Tegevteenistusse siirdunud	
		N	%	N	%	N	%
Kuni 20-aastased	295	125	42%	65	22%	19	6%
21-22-aastased	95	27	28%	18	19%	17	18%
23 ja vanemad	26	7	26%	2	8%	2	8%

Tabelis 10 on näha ajateenijate 2019/2020 aastal läbi viidud jaanuarikutse kompleksuuringu andmete põhjal tehtud analüüs, kust selgub, millises vanuses ajateenijate hulgas oli meelsus tegevteenistusse astumise osas kõige suurem ja kes siis ajateenistuse järgselt siirdusid edasi tegevväelaseks. Kasutatud andmestikus on 426 vastajat, kellest vastamata jätsid 143 inimest. Ajateenistuse alguses oli tegevteenistusse astumise kavatsus kõige levinum kuni 20-aastaste ajateenijate hulgas, kellest 42% olid valmis tegevteenistusse astuma, teenistuse lõpus on nende osakaal langenud poole võrra. Vastanutest siirdus teenistuse lõpus tegevväelasteks 38 inimest ehk 9%. Arvuliselt läks tegevväelasteks kõige rohkem kuni 20-aastaseid vastajaid, kuid protsentuaalselt vanusegrupis 21-22, kus peaaegu iga viies siirdus tegevteenistusse. Ilma grupeerimiseta on tulemus näha lisas tabelil 18.

On väga selgelt näha, et huvi tegevteenistusse astumiseks väheneb teenistuse jooksul igas vanuses ajateenijate hulgas. Kõige enam langes see kuni 20-aastaste vanusegrupis, kus ajateenistuse alguses olid tegevteenistusse siirdumisest positiivselt meelestatud 42% kuid reaalsuses jäi tegevteenistusse vaid 6%.

Siiski tegemist ei ole vanusgruppide lõikes statistiliselt oluliste erinevustega ajateenistuse alguses (hii-ruut = 48.7, df = 40, p = 0.162), ega ka lõpus (hii-ruut = 35.6 df = 45, p = 0.84).

4.3 Perekondlik seis

Tabelis 11 on tehtud analüüs eelnevalt kasutatud andmestikuga, uurimaks kuidas muutuvad ajateenijate meelestatus perekonna seisu lõikes. Saame näha millises perekondlikus seisus ajateenijate hulgas oli meelsus tegevteenistusse astumise osas kõige positiivsem ja kes ajateenistuse järgselt siirdusid edasi tegevväelaseks. Kasutatud andmestikus on 426 vastajat, kellest vastamata jätsid 11 inimest.

Ajateenistuse alguses ei ole statistiliselt olulist seost tegevteenistuse astumise kavatsuse ja lähisuhte olemasolu vahel (Algas: hii-ruut = 16.5, df = 10, p = 0.08). Sellel ajal oli tegevteenistusse astumise kavatsus kõige levinum ajateenijate hulgas, kes olid püsisuhtes, nendest 41% olid valmis tegevteenistusse astuma. Teenistuse lõpus on nende osakaal langenud rohkem kui poole võrra.

Samuti ajateenistuse lõpus aga statistiliselt olulisi erinevusi kavatsuse ning ajateenija kooselutüübi vahel ei esine (hii-ruut = 7,3 df=10, p=0.69). Samuti ei tule statistiliselt olulist erinevust teenistusse siirdumisel (hii-ruut = 8,6 df=8, p=0.37). Vastanutest siirdus teenistuse lõpus tegevväelasteks 38 inimest ehk 9%.

Tabel 11. Tegevteenistusse astumise kavatsus teenistuse alguses ja lõpus ning tegevteenistusse siirdumine perekondliku seisu lõikes.

	Jaanuarikutse ajateenijate arv	Tegevteenistusse astumise kavatsus teenistuse alguses		Tegevteenistusse astumise kavatsus teenistuse lõpus		Tegevteenistusse siirdunud	
		N	%	N	%	N	%
Olen abielus/kooselu s	28	8	29%	3	11%	2	7 %
Ei ole abielus ega kooselus	266	100	38%	61	23%	25	9%
Olen püsisuhtes	121	50	41%	22	18%	11	9%

Arvuliselt läks tegevvälasteks kõige rohkem vastajaid, kes ei olnud abielus ega püsisuhtes. Nagu ka tabelis 11 on näha, langeb huvi tegevteenistuse vastu perekonna seisu lõikes teenistuse lõpuks pea poole võrra igas kategoorias.

4.4 Haridus

Tabel 12. Tegevteenistusse astumise kavatsus teenistuse alguses ja lõpus ning tegevteenistusse siirdumise haridustasemetel lõikes.

	Jaanuarikutsede ajateenijate arv	Tegevteenistusse astumise kavatsus teenistuse alguses		Tegevteenistusse astumise kavatsus teenistuse lõpus		Tegevteenistusse siirdunud	
		N	%	N	%	N	%
Alla keskhariduse	99	40	40%	25	25%	11	11%
Keskharidus	306	118	39%	61	20%	27	9%
Üle keskhariduse	12	1	8%	0	0	0	0

Tabelis 12 on tehtud analüüs eelnevalt kasutatud andmestikuga, uurimaks kuidas muutuvad ajateenijate meelestatus haridustaseme lõikes. Saame näha millises haridustaseme seisus ajateenijate hulgas oli meelsus tegevteenistusse astumise osas kõige suurem ja kes ajateenistuse järgselt siirdusid edasi tegevvälaseks. Kasutatud andmestikus on 426 vastajat, kellest vastamata jätsid 9 inimest.

Ajateenistuse alguses tuleb välja nõrk seos tegevteenistuse astumise kavatsuse ja haridusgruppi kuulumise vahel ($\chi^2 = 37,2$ df = 30, $p = 0.17$). Sellel ajal oli tegevteenistusse astumise kavatsus kõige levinum ajateenijate hulgas, kelle haridustase oli alla keskhariduse, nendest 40% olid valmis tegevteenistusse astuma. Teenistuse lõpus on nende osakaal langenud üle poole võrra.

Samuti ajateenistuse lõpus aga statistiliselt olulist seost kavatsuse ning ajateenija haridustaseme vahel ei esine (hii-ruut = 32.7, df = 25, p = 0.14). Samuti ei tule statistiliselt olulist seost esile teenistusse siirdumisega (hii-ruut = 13.1, df = 12, p = 0.36).

Arvuliselt läks tegevvälasteks kõige rohkem vastajaid, kes olid omandanud keskhariduse kuid protsentuaalselt läkid tegevteenistusse kõige enam ajateenijad, kelle oli vaid põhiharidus. Nagu ka tabelis 10 on näha, langeb huvi tegevteenistuse vastu hariduse seisu lõikes teenistuse lõpuks pea poole võrra igas kategoorias ja kategoorias üle keskhariduse omandanud ajateenijate seas kadus see huvi täielikult.

Ilma grupeerimata on tulemusi näha tabelis lisas tabelis 20.

4.5 Kodune keel

Tabel 13 koduse keele kategooria

	Jaanuarikuts e ajateenijate arv	Tegevteenistuss e astumise kavatsus teenistuse alguses		Tegevteenistusse astumise kavatsus teenistuse lõpus		Tegevteenistusse siirdunud	
		N	%	N	%	N	%
Eesti keelt kõnelevad	298	114	38%	63	21%	31	10%
Vene keelt kõnelevad	114	44	39%	22	19%	7	6%

Tabelis 13 on tehtud analüüs eelnevalt kasutatud andmestikuga, uurimaks kuidas muutuvad ajateenijate meelestatus koduse keele seisu lõikes. Saame näha, millise kodukeele kasutajate hulgas oli meelsus tegevteenistusse astumise osas kõige suurem ja kes ajateenistuse järgselt siirdusid edasi tegevvälaseks. Koduse keele kohta oli jätnud küsitluses vastamata 14 inimest, kes jäid antud analüüsist seetõttu välja.

Ajateenistuse alguses ei ole statistiliselt olulist seost tegevteenistuse astumise kavatsuse ja koduse keele vahel (algus hii-ruut = 1.6919, df = 5, p-value = 0.8899) . Sellel ajal oli tegevteenistusse astumise kavatsus kõige levinum ajateenijate hulgas, kelle kodune keel oli

vene keel, kellest 39% olid valmis tegevteenistusse astuma. Teenistuse lõpus on nende osakaal langenud pea poole võrra.

Samuti ei esine statistiliselt olulisi erinevusi kavatsuses minna tegevvälaseks ning ajateenija koduse keele vahel ajateenistuse lõpus (hii-ruut = 4.71, df = 5, p-value = 0.45) ning ei tule esile, et vene ja eesti kodukeelega ajateenijatel oleks erinevad võimalused tegevteenistusse siirdumisel (hii-ruut = 5.45, df = 4, p-value = 0.24).

Nii arvuliselt kui protsentuaalselt läks tegevvälaseks kõige rohkem vastajaid, kelle kodune keel oli eesti keel. Nagu ka eelnevate muutujate puhul, langeb huvi tegevteenistuse vastu koduse keele lõikes teenistuse lõpuks pea poole võrra igas kategoorias.

4.6 Majanduslik seis leibkonnas

Tabel14 majanduliku seisu kategooria

	Jaanuarikuts e ajateenijate arv	Tegevteenistuss e astumise kavatsus teenistuse alguses		Tegevteenistusse astumise kavatsus teenistuse lõpus		Tegevteenistusse siirdunud	
		N	N	%	N	%	N
On suuri raskusi toimetulekul	7	2	29%	1	14%	0	0
Kohati on raskusi toimetulekul	43	12	28%	7	16%	3	7%
Kohati on raskusi toimetulekul	160	57	36%	30	19%	15	9%
Me tuleme hästi toime	191	79	41%	43	23%	18	9%

Arvan, et oleme Eestis rikkamate hulgas	7	4	57%	2	29%	0	0
---	---	---	-----	---	-----	---	---

Tabelis 14 on tehtud analüüs on tehtud, uurimaks kuidas muutuvad ajateenijate meelestatus majandusliku seisu lõikes. Saame näha millises majanduslikus olukorras olevate ajateenijate hulgas oli meelsus tegevteenistusse astumise osas kõige suurem ja kes ajateenistuse järgselt siirdusid edasi tegevväelaseks. Majandusliku seisu küsimusele jättis vastamata 18 inimest.

Ajateenistuse alguses tuleb välja, et ei ole statistiliselt olulist seost tegevteenistuse astumise kavatsuse ja majandusliku olukorra vahel (algus hii-ruut = 22.89, df = 20, p-value = 0.29) . Sellel ajal oli tegevteenistusse astumise kavatsus kõige levinum ajateenijate hulgas, kes arvasid end olevat eesti rikkamate seas. Nendest 57% olid valmis tegevteenistusse astuma. Teenistuse lõpus on nende osakaal langenud pea poole võrra.

Samuti ei tule esile ajateenistuse lõpus, et soov tegevteenistusse astuda erineva majandusliku taustaga ajateenijate puhul oleks erinev (hii-ruut = 25.15, df = 20, p-value = 0.2). Samuti ei tule statistiliselt olulist erinevust teenistusse siirdumisel (hii-ruut = 6.19, df = 8, p-value = 0.63).

Arvuliselt siirdus tegevväelasteks kõige rohkem ajateenijaid, kes kategoriseerid end kui majandulikul hästi toime tulevad, protsentuaalselt olid samal tasemel eelnevalt mainitud kategooria ja need kes arvasid et tulevad hästi toime.

4.7 Elukoht

Tabel 15 Elukoha kategooria

	Jaanuarikuts e ajateenijate arv	Tegevteenistuss e astumise kavatsus teenistuse alguses		Tegevteenistusse astumise kavatsus teenistuse lõpus		Tegevteenistusse siirdunud	
		N	%	N	%	N	%
Tallinn/Tartu/N arva	176	65	37%	37	21%	14	8%

Muu maakonnakeskus (v.a Tallinn/Tartu/Narva)	46	13	28%	14	30%	4	9%
Väikelinn/ alev	64	32	50%	13	20%	6	9%
Alevik/ suurem küla (asulast kool, postkontor, apteek, pangautomaat)	48	17	35%	11	23%	6	13%
Väiksem küla/ talu	63	29	41%	11	16%	7	10%

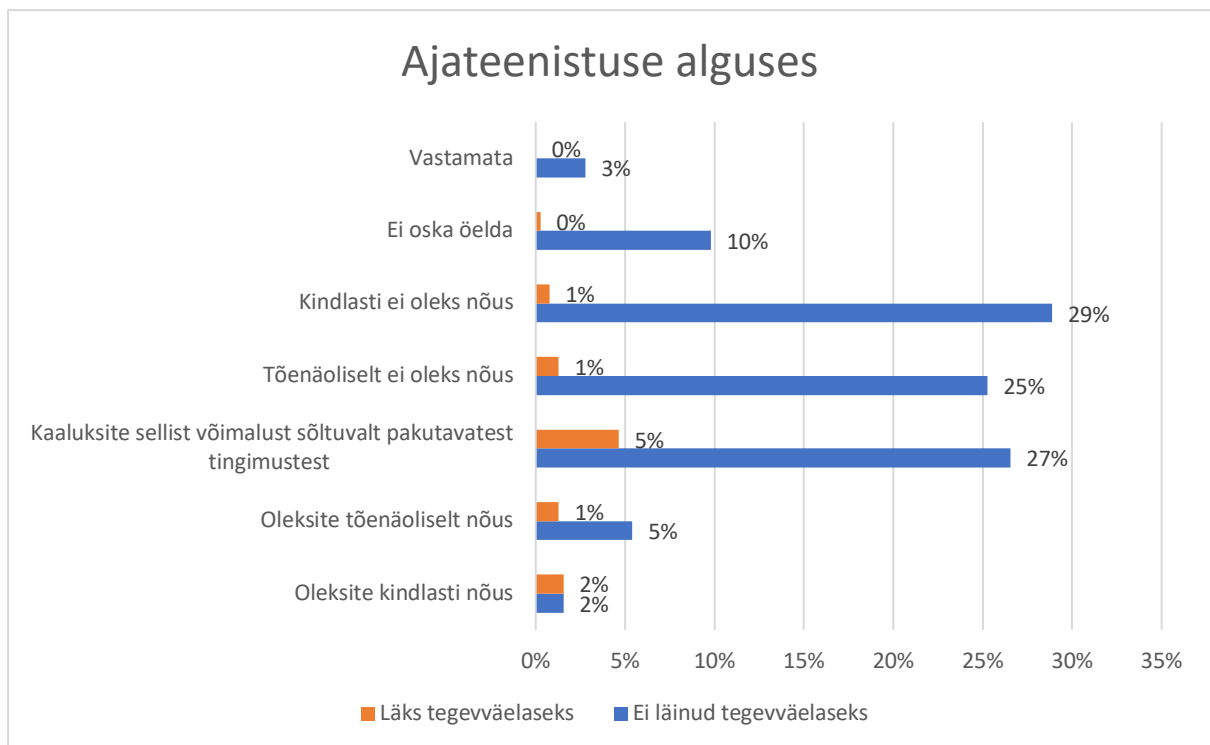
Tabelis 15 on tehtud analüüs eelnevalt kasutatud andmestikuga, uurimaks, kuid võrd varieerub ajateenijate meelestatus tegevteenistusse astumise suhtes ning hilisem teenistusse astumine lähtuvalt nende elukohast. Saame näha millistes elukohtades on ajateenijate meelsus tegevteenistusse astumise osas kõige positiivsem ja kes ajateenistuse järgselt siirdusid edasi tegevväelaseks. Kasutatud andmestikus on 426 vastajat, kellest vastamata jätsid 29 inimest. Ajateenistuse alguses tuleb välja, et ei ole statistiliselt olulist seost tegevteenistusse astumise kavatsuse ja elukoha vahel (algus hii-ruut = 19.83, df = 20, p-value = 0.47). Sellel ajal oli tegevteenistusse astumise kavatsus kõige levinum ajateenijate hulgas, kes elasid väikelinnas/alevis, kellest 50% olid tegevteenistusse astumise suhtes positiivselt meelestatud. Teenistuse lõpus on nende osakaal langenud enam kui poole võrra. Samuti ajateenistuse lõpus aga statistiliselt olulisi erinevusi kavatsuse osas minna tegevväelaseks ning ajateenija koduse keele vahel ei esine (hii-ruut = 18.79, df = 20, p-value = 0.5355). Samuti ei tule statistiliselt olulist erinevust teenistusse siirdumisel (hii-ruut = 14.84, df = 12, p-value = 0.25).

Arvuliselt siirdus tegevväelasteks kõige rohkem ajateenijaid, kes elasid Tallinnas, Tartus või Narvas. Protsentuaalselt siirdus tegevväelasteks kõige rohkem ajateenijaid, nende hulgast, kes märkisid elukohaks alevik/suurem küla (asulas nt kool, postkontor, apteek, pangautomaat)

Analüüsist saab veel näha, et enamus tunnuste lõikes väheneb meelestatus siirdumaks tegevalaseks ajateenistuse lõpuks kuid Muu maakonnakeskus (va Tallinn/Tartu/Narva) elavate ajateenijate seas see kasvas 2%.

4.7 Tegevteenistusse astumise soovi ja tegelik siirdumine

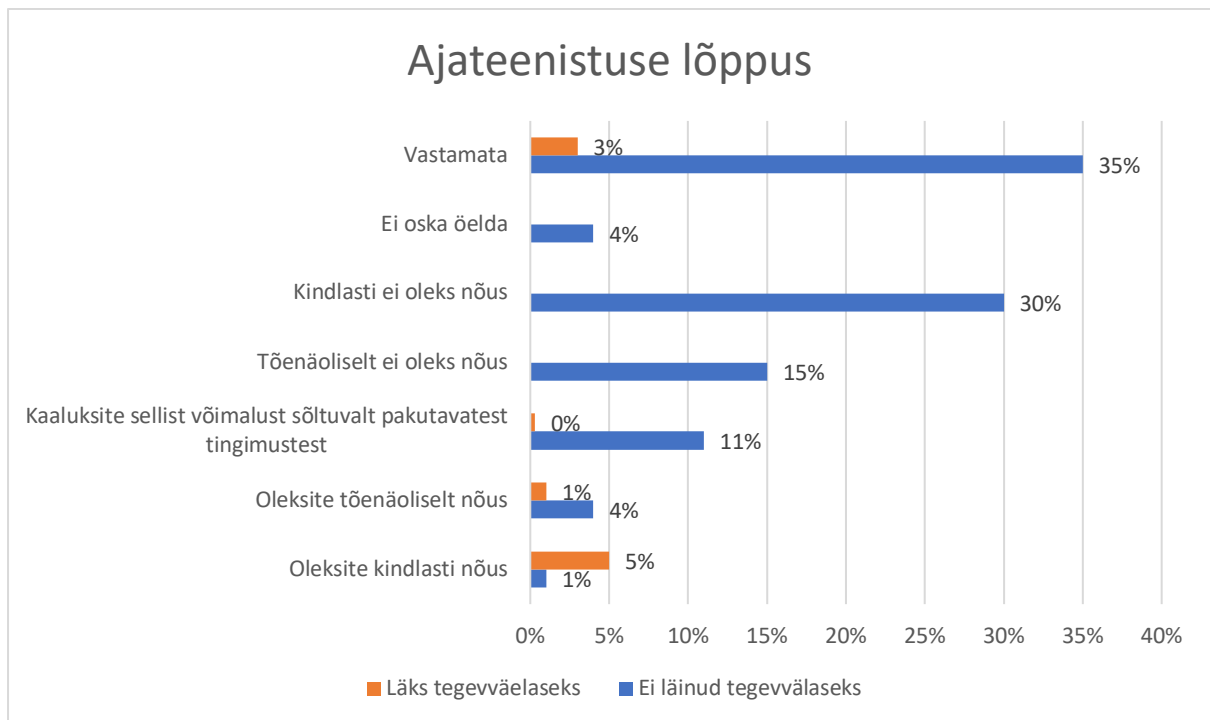
Joonisel 2 on näha vastused ajateenistuse alguses esitatud küsimusele „Kas oleksite nõus tulema teenistusse tegevväelasena pärast ajateenistust?“ vastajate vastuste protsendilist jaotust. Vastusest saab välja lugeda, et 12% ajateenijatest plaanisid kindlasti astuda tegevteenistusse ja 2% ka seda tegi. Samuti saab välja lugeda, et kõikides kategooriates oli vähemalt üks inimene, kes jätkas karjääri Kaitseväes.



Joonis2 Ajateenistuse alguses küsitud arvamused tegevteenistusest ja reaalsus

4.8 Ajateenistuse lõpus küsitud arvamus tegevteenistusest

Joonisel 3 on näha vastuseid ajateenistuse lõpus esitatud küsimusele „Kas oleksite nõus tulema teenistusse tegevväelasena pärast ajateenistust?“ vastajate vastuste protsendilist jaotust. Selgelt on näha, et ajateenistuse lõpus olid enamused ajateenijaid oma otsuse teinud. Ja reaalsuses otsustas tegevteenistuse kasuks isegi rohkem inimesi, kui neid, kes olid alguses kindlasti sellega nõus.



Joonis3 Ajateenistuse lõpus küsitud arvamus ja reaalsus

4.7 Regressioonanalüüs

Eelnev kirjeldav analüüs tõi esile, et sotsiaalmajanduslike tausta tegurite ja tegevteenistusse astumise soovi ning selle realiseerimise vahel ei esine statistiliselt olulist seost (vt lisa, tabel 21).

Järgnevalt kontrollisime regressioonanalüüsiga üle antud seoste puudumise ajateenistuse alguses teostatud uuringu andemete põhjal. Tabelis 16 on näha, kuidas erinevad tunnused mõjutavad tegevvälaseks siirdumist. Statistiliselt olulisust ei saa väita üheski valitud sotsiaalmajanduslikus tunnuses. Seega need tunnused ei ole seotud ajateenija siirdumisega tegevteenistusse.

Tabelis 16 on näha, et ainult tegevteenistuse siirdumise kavatsus ajateenistuse alguses prognoosib tegelikku teenistusse siirdumist peale ajateenistuse lõppu. Seda vaadates saab öelda, et inimesed, kes olid positiivselt meelestatud ajateenistuse alguses tegevteenistusse astumisest teevad seda 3,8 korda suurema tõenäosusega ja need, kes ajateenistuse alguses kaaluvad seda võimalust, siirduvad tegevteenistusse 2,8 korda suurema tõenäosusega kui need, kes olid negatiivselt meelestatud.

Tabel 16 Ajateenistuse alguses kavatsus tegevteenistusse siirduda

Sõltuv tunnus tegevvälaseks siirdumine Jah/Ei						
Parameeter	B	Standard häve	Exp (B)	Olulisuse tõenäosus	Usalduse piir 95%	
					Alumine	Ülemine
Oodatav keskmine väärtus	-0,026	0,102	-0,257	0,797	-0,227	0,174
Alla keskhariduse	0,045	0,109	0,409	0,683	-0,170	0,259
Keskharidus	0,011	0,106	0,104	0,917	-0,198	0,220
Üle keskhariduse	0 ^a					
Suurem linn/keksus	-0,005	0,032	-0,148	0,882	-0,068	0,059
Väiksem küla/alevik	0 ^a					

Pigem halvem majandulik seis	-0,002	0,048	-0,047	0,963	-0,097	0,093
Pigem hea majandulik seis	0 ^a					
Eesti keel	0,053	0,036	1,481	0,139	-0,017	0,123
Vene keel	0 ^a					
20 ja nooemad	0,034	0,077	0,440	0,661	-0,118	0,186
21-22vanused	-0,043	0,080	-0,536	0,592	-0,200	0,114
23 ja vanemad	0 ^a					
Abeilus või kooselus	-0,019	0,069	-0,283	0,777	-0,154	0,115
ei ole abelus ega kooselus	0,006	0,034	0,181	0,856	-0,061	0,073
Püsisuhtes	0 ^a					
Positiivne suhtumine tegevteenistusse	0,207	0,054	3,834	0,000	0,101	0,313
Peaks mõtlema tegevteenistusse siirdumisest	0,096	0,034	2,814	0,005	0,029	0,162
Negatiivne suhtumine tegevteenistuses	0 ^a					

Tabelis 17 on näha, et ajateenistuse lõpu kavatsus tegevteenistusse siirduda prognoosib väga tugevalt tegevvälaseks astumist. Seda ainult positiivselt meelestatud inimeste seas. Seda vaadates saab öelda, et inimesed, kel oli ajateenistuse lõpus selge kavatsus tegevteenistusse siirudada, seda ka teevad 12,9 korda suurema tõenäosusega kui need, kel kavatsus puudus. Oluline on aga siinkohal see, et tegevvälase karjääri kaaluvate ajateenijate puhul ei tule esile positiivset mõju tegevteenistusse siirdumisele. Siit same järeldada, et ajateenistuse lõpuks on ajateenijatel suhteliselt selge arusaam kas nad asuvad või ei asu tegevteenistusse ning see vastab väga hästi reaalsele siirdumisele.

Tabel 17 Ajateenistuse lõpu kavatsus tegevteenistusse siirduda

Sõltuv tunnus tegevvälaseks siirdumine Jah/Ei						
Parameeter	B	Standard häve	Exp (B)	Olulisuse tõenäosus	Usalduse piir 95%	
					Alumine	Ülemine
Oodatav keskmine väärtus	-0,008	0,115	-0,073	0,942	-0,236	0,219
Alla keskhariduse	-0,079	0,111	-0,710	0,479	-0,298	0,140
Keskharidus	-0,077	0,108	-0,714	0,476	-0,290	0,136
Üle keskhariduse	0 ^a					
Suurem linn/keksus	0,008	0,031	0,262	0,794	-0,053	0,069
Väiksem küla/alevik	0 ^a					
Pigem halvem majandulik seis	0,048	0,048	0,995	0,321	-0,047	0,143
Pigem hea majandulik seis	0 ^a					
Eesti keel	0,053	0,034	1,548	0,123	-0,014	0,120
Vene keel	0 ^a					

20 ja nooemad	0,087	0,074	1,167	0,244	-0,060	0,233
21-22vanused	-0,003	0,078	-0,035	0,972	-0,156	0,151
23 ja vanemad	0 ^a					
Abeilus või kooselus	-0,002	0,068	-0,027	0,979	-0,137	0,133
ei ole abelus ega kooselus	-0,039	0,033	-1,185	0,237	-0,104	0,026
Püsisuhtes	0 ^a					
Positiivne suhtumine tegevteenistusse	0,500	0,039	12,962	0,000	0,424	0,576
Peaks mõtlema tegevteenistusse siirdumisest	0,036	0,041	0,865	0,388	-0,046	0,117
Negatiivne suhtumine tegevteenistuses	0 ^a					

5. Arutelu: Kes jäävad tegevväelasteks

Tegevväelaseks siirdumise soov on ajateenistuse lõpuks väga selgelt välja kujunenud. Teenistuse jooksul selgineb kavatsus teenistusse astuda või mitte astuda just nende hulgas, kes teenistuse alguses ütlevad, et nad kaaluvad tegevteenistusse astumist vastavalt pakutavatest tingimustest. See tuleb selgelt esile regressioonimudelites, kui teenistuse alguses kaalujatel on suurem tõenäosus teenistuse järgselt kuuluda tegevväelaste ridadesse, siis teenistuse lõpus kaalujate puhul sellist seost esile ei tule. Seega tegevväelaseks siirdumise otsus kujuneb ajateenistuse jooksul protsessina.

Kuid kui vaadata sotsiaalmajandulikke tegureid, võib näha teatud trende ja teha järeldusi, millised võivad olla teoreetiliselt põhjused, mis soodustavad inimeste liitumist kaitseväega. Tööst on välja jäetud väärtuste ja hoiakute aspektid, mis võivad samuti mängida suurt rolli inimeste otsuses siirduda tegevteenistusse.

Krebsi ja Raltoni (2020) artiklis tuuakse välja kaks põhilist gruppi, kes on suure tõenäosusega parimad kandidaadid asuma tegevväelaseks. Seda küll USAs, kus värbamiskultuur Eesti omast erineb kuid see ei välista info sobivust teiste riikide osas. Artiklis toodi välja kaks põhilist gruppi, esimeseks grupiks on inimesed, kes vaatavad pigem majanduslikku poolt ja muid hüvesid, mida tegevväelasele pakutakse (Krebs ja Ralston, 2020). Antud juhul oleks selleks nii palk, kogemused, oskused, tervishoiu teenused ja hariduslikud võimalused (Krebs ja Ralston, 2020). Väga suure tõenäosusega on see antud gruppi kuuluvate inimeste üks väheseid võimalusi muuta enda eluolu (Krebs ja Ralston, 2020). Uuringus tuleb välja, et vastupidiselt Kerbsi ja Raltsoni artiklile ei siirdu suurema tõenäosusega tegevväelasteks edasi majanduslikult halvemas olukorras ajateenijad. See on vägagi üllatav, sest võiks arvata, et Kaitseväe pakutud hüved nagu töökindlus ja kindel teenistus on paljude inimeste jaoks tähtis. Seda näitab ka regressioonanalüüs, kus tõestatakse, et majanduslikul olukorral ei ole statistiliselt olulises seoses siirdumisel tegevteenistusse. Kuid siiski on näha antud valimis, et majanduslik ehk palgaline motiiv on väga tähtsal kohal, mida näitab ka lisas tabel 22. Samuti on näha viimati mainitud tabelis, teisi motiive, mis on inimest pannud mõtlema tegevteenistusse siirdumisele näiteks huvi militaarsfääri osas ja mugavus, mis on ka mõlemad mainitud Gerbsi ja Raktsoni (2020) artikklis. Mainimata ei ole ka jäänud liitumine karjääri eesmärgil, mis annab potentsiaalselt juurde inimesi, kes on huvitatud pikemast teenistuses, kui näiteks need, kes siirduksid tegevteenistusse selle pärast, et hetkel on kriisi aeg ja töö leidmine

raskendatud. Kuid mida pole märgitud nii palju kui võiks arvata on asukoht, millest saab järeldada, et see ei mängi väga suurt rolli ja inimesed võivad olla valmis antud töökoha pärast kolima, mis on väga positiivne tulemus.

Jällegi väiksematest kohtadest siirduvad edasi tegevteenistusse suurem protsent inimesi kui suurematest linnadest, mis antud töö puhul oleksid Tallinn, Tartu ja Narva. Selle põhjuseks võib olla nii tööhõive kui ka kodukohtades pakutavade võimaluste puudus. Riin Hiiväli artiklis „Hariduslikku ebavõrdsust põhjustavaid tegureid Eestis“ on välja toodud, et haridustase on suuresti mõjutatud elukohast (Hiiväli.R, i.a). Samuti on kirjutatud „Haridus- ja Teadusministeeriumi valdkondade arengukavade 2017. a tulemusaruandes“ , et gümnaasiumisse ja kõrgkooli edasi minevate inimeste arv kahaneb iga aasta, mis mõjutab ka inimeste võimalusi (Haridus ja Teadusministeerium, 2017). Seda kirjutab ka Tõnu Taat maaeluministeeriumi aruandes „Maa-asulate 15–74-aastaste tööhõive ülevaade, 2009–2016“, et maakohtades on tekkinud probleem, kus madala haridustaseme tõttu ei ole inimestel võimalik tööd leida (Taat, 2017). Kuid töös tuleb välja, et madalam haridus ei suurenda võimalust teenistusse siirudada. Kuigi on näha töös tehtud analüüsist, et väiksemates kohtadest ja madalama haridusega inimesed on väga suur osa tegevväelasteks siirdujatest, mida on ka näha tabelites 12 ja 15. Palga aspekti näitab ka lisas, joonis 4, kus on välja toodud keskmiste palkade võrdlus ja on näha, et avaliku teenistuse palk on kõrgem kui üleriigiline keskmine palk.

Teise suuremasse gruppi on kategoriseeritud inimesed, kelle motivatsioon teenistusse astuda on pigem moraalne, näiteks patriotism ja riigi teenimine (Krebs and Ralston, 2020). Siin tuleb välja väga suur erinevus liberaalsemate ja konservatiivsemate inimeste vahel (Krebs and Ralston, 2020).

Kokkuvõttes saab lugeda, et konservatiivsemad ja madalama haridusega inimesed usuvad, et liitumine armeega on pigem moraalne otsus kuid liberaalsemad vaatavad liitumist kui võimalust enda elu paremaks muuta läbi majanduslike hüvede (Krebs and Ralston, 2020).

Griffithi uuringus tuleb välja, et suurem osa liitujatest põhjendavad oma valikuid nelja teguri kaudu: militaarelust huvitumine 25,7%, hüved 14,4%, oskuste arendamine 12,3% ja paremad võimalused tulevikuks 9,3% (Griffith, 2008). Need neli olid antud uuringus kõige populaarsemad vastused. Kui hüvede all mõista ka palka on Griffithi (2008) artikkel võrreldav Eesti ajateenijate motiividega, kes olid huvitatud tegevteenistusest.

Samuti, on veel antud uuringus välja toodud, millised inimesed antud faktoritele kõige sobivamad ehk kõige tõenäolisemalt liituvad just antud põhjusel. Näiteks kõige enam liitub madala haridusega inimesi USAs reservväega, sest nad on huvitatud militaarmaailmast. Haridustaseme faktori töid välja Kerbs ja Ralston (2020), kelle uuringu kohaselt on tegevteenistusse siirduva madalama haridustasemega inimesed huvitatud rohkem mittemateriaalsetest väärtustest (Krebs ja Ralston, 2020). Näiteks on lisas tabelis 22 mainitud palga aspekti 11 korda. Samuti on näha, et väga suureks motivaatoriks on huvi tegevteenistuse ja sõdurielu vastu.

Griffith toob veel välja, et olles madalama auastmega ja kuuludes vähemusse, on suureks motivatsiooniks liituda just materiaalsetel tagamaadel, olles aga vähemusrühvusest ja kõrgemas auastmes on kõige tõenäolisem, et proovitakse arendada enda oskusi ja olles vanem ja kõrgemas auastmes on tõenäosus, et liituti tulevikule orienteerudes näiteks pensioniootus (Griffith, 2008). Antud bakalaureuse töös on märgata, et vähemusse kuulumine, mida konteksti mõistes võib võtta kui vene keelse kodukeelega ajateenijad, ei ole määrav siirdumiseks tegevväelaseks.

Kuigi USAs läbi viidud uuringutes on leitud kindel seos antud näitajate vahel ei olnud antud bakalaureuse töös seda võimalik leida. Kuid antud andmete põhjal on näha ka seda, et huvi jääda tegevteenistusse langeb igas sotsiaalmajandulikus grupis pea poole võrra. Selle põhjuseid võib olla mitmeid, kuid reaalsus on see, et inimeste huvi kaob ja see tähendab ka, et potentsiaalsete töötajate arv langeb.

6. Kokkuvõtte ja järeldused

Bakalaureuse töö eesmärgiks oli välja selgitada millised sotsiaalmajanduslikud faktorid mõjutavad inimese otsust minna tegevväelaseks ja milline on antud inimeste sotsiaaldemograafiline taust nendel, kes olid ajateenistuses aastatel 2019-2020 jaanuarikutses. Kasutuses olid andmed, mis koguti ajateenistuse alguses ja lõpus. Analüüsiks valiti teoreetilise osa põhjal kuus olulist tunnust, milleks olid: vanus, elukoht, haridustase, perekondlik seis ja soov jätkata tegevteenistuses. Sõltuvaks tunnuseks sai valitud, kas ajateenija realselt läks tegevväelaseks. Töös on läbi viidud nii tunnuste omavaheline võrdlus kui ka regressioonanalüüs, mille eesmärgiks oli välja selgitada tegevteenistusse astumist prognoosivad sotsiaalmajanduslikud tegurid.

Bakalaureusetöös ei selgunud, et ajateenistusest tegevteenistusse siirduvate inimeste seas oleks näha teatud gruppide erinevust, kelle puhul tõenäosus astuda tegevteenistusse on suurem kui teistel. Ajateenistuse alguses oli tegevteenistuse vastu huvi üllatavalt kõrge, kuid ajateenistuse lõpus oli näha selget langust, igas vanusegrupis pea poole võrra. Näiteks oli vanusegrupis kuni 20 aastased ajateenistuse alguses huvitatud 42% kuid lõpus ainult 22%. Töös sai ka selgeks, et 21-22 aastaste vanusgrupis on kõige suurema osakaal tegevteenistusse siirdujaid kuid siirdujatest kõige suurema osa moodustavad kuni 20 aastased ajateenijad. Regressioonanalüüsis on samuti näha, et nooremad inimesed on tegevteenistusest rohkem huvitatud, kui need, kelle vanusepiir ületab 22 eluaastat.

Perekondliku seisuga faktorid ei olnud protsendiliselt väga suurt kõikumist, millest saaks järeldada, et teatud perekonnaseisuga inimesed oleksid märgatavalt rohkem siirdunud tegevteenistusse. Kuid nagu ka eelmise tunnuse puhul on märgata, et tegevteenistuse vastu positiivne hoiak langeb märgatavalt igas perekonnaseisuga kategoorias.

Haridustaseme näitaja osas on samuti selge, et ajateenistuse lõpus positiivne meelestatus langeb ja üle keskkharidustega inimeste puhul see kaob täielikult, Näiteks ei siirdunud antud aastal ükski ajateenija tegevteenistusse, kelle haridustase on üle keskkhariduse.

Koduse keele osas on järeldatav, et tegevteenistusse siirduvad enamasti inimesed, kelle kodune keel on eesti keel. Analüüsist loeb välja, et koduseks keeleks Vene keele märkinud inimeste seas oli 6% kes siirdusid tegevteenistusse. Eesti keele kodukeeleks märkinud inimesi siirdus tegevteenistusse 10%

Majanduslikku seisuga vaadates on näha, et positiivne meelestatus siirdumaks tegevteenistusse langeb pea poole võrra ajateenistuse lõpuks. Reaalsete tegvväelasteks siirdunute protsentuaalne jagunemine suuresti ei erine, kui välja jätta kaks äärmust, milleks olid „On suuri raskusi toimetulekul“ ja „Arvan, et oleme Eestis rikkamate hulgas“. Antud kategooriates ei läinud ükski ajateenija edasi tegevteenistusse.

Motivatsiooniks oli enamasti inimestel lisas tabeli 22 järgi majanduslik või huvi militaarsfääri vastu, kus osad ka mainisid missioonile mineku huvi. Vähesemal määral mainiti aga patriotismi ajendit, mis Kerbis ja Raltsoni (2020) artiklis oli välja toodud kui mõjuva tegurina.

Bakalaureusetöös läbi viidud analüüsid, andsid pinnapealse arusaama ajateenijate profiilist, kes aastal 2020 siirdusid tegeväelaseks. Autori arvates peaks analüüside paremate tulemuste saamiseks laiendama valimit nii aastate kui ka ajateenistuse kutsete lõikes. Samuti võimalusel lisama muid faktoreid, näiteks pataljoni, kus teeniti aega. Pikema ajaline analüüs peaks andma tulemusi, mis suudavad näidata potentsiaalsete tegeväelaste sotsiaalmajandulikke faktoreid ja selle läbi muuta värbamist efektiivsemaks.

7. Kasutatud kirjandus

1. Alas, R. (2005). *Personalijuhtimine: Käsiraamat, Neljas ja parandatud täiendatud trükk*. Tallinn: Külim .
2. Aruanne kaitseväekohustuse täitmisest ja kaitseväeteenistuse korraldamisest 2019. aastal. (2020). Kaitseministeerium. Kasutatud 03.02.2021, https://kra.ee/static/aruanne_kaitsevaekohustuse_taitmisest_riigis_2019-1.pdf
3. Aruanne kaitseväekohustuse täitmisest ja kaitseväeteenistuse korraldamisest 2018. aastal. (2019). Kaitseministeerium. Kasutatud 03.02.2021, https://www.kra.ee/static/aruanne_kaitsevaekohustuse_taitmisest_riigis_2018.pdf
4. Avaliku teenistuse seadus. (2019). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 24.01.21, <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019037?leiaKehtiv>
5. Bachman, J. G., Segal, D. R., Dreedman-Doan, P., O'Malley, P. M. (2000) Who Chooses Military Service? Correlates of Propensity and Enlistment in the U.S. Armed Forces. *Military Psychology*, 12(1), 1-30. doi: 10.1207/S15327876MP1201_1
6. Barcelos, K. (2019). *Internal vs External Recruitment: Weighing the Pros and Cons*. Kasutatud 26.03.2021, <https://www.jobsoid.com/pros-and-cons-internal-vs-external-recruitment/>
7. Dawes, J. J., Orr, R. M., Flores, R. R., Lockie, R. G., Kornhauser, C., ja Holmes, R. (2017). A physical fitness profile of state highway patrol officers by gender and age. *Annals of occupational and environmental medicine*, 29(1), 1-11. Kasutatud 11.04.2021, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5455072/>
8. Eesti Kaitseväe kodulehekülj. (i.a). Kasutatud 28.03.2021, <https://mil.ee/veteran/veteranipoliitika/#t-tegevteenistuspensionis-suurendamine-rahvusvahelisel-sojalisel-operatsioonil-osalemise-ees>

9. Eksamite infosüsteem kodulehekülg. (i.a). Kasutatud 12.04.2021, <https://eis.ekk.edu.ee/eis/>
10. Griffith, J. (2008). Institutional Motives for Serving in the U.S. Army National Guard: Implications for Recruitment, Retention, and Readiness. *Armed Forces & Society*, 34(2), 230–258. doi: 10.1177/0095327X06293864
11. Haaristo, H.-S., Kirss, L., Leppik, C., Mägi, E., Haugas, S. 2017. *Eesti üliõpilaste eluolu 2016: rahvusvahelise üliõpilaste uuringu EUROSTUDENT VI Eesti analüüs*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. Kasutatud 01.05.2021 https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/eurostudent_vi_eesti_aruanne_2017.pdflk4
12. French Foreign Legion, kodulehekülg, *information* , (i.a). Kasutatud 18.03.2021, <http://foreignlegion.info/joining/>
13. Krebs, R. R., Ralston, R. (2020). Patriotism or Paychecks: Who Believes What About Why Soldiers Serve. *Armed Forces & Society*, 1-24. doi: 10.1177/0095327X20917166
14. Kasearu, K., Trumm, A. (2021). *Kompleksuuringu 2019-2020 ajateenijate küsitluse aruanne*. Kasutatud 12.01.2021, <https://www.kvak.ee/files/2021/02/Kompleksuuringu-2019-2020-aruanne.pdf>
15. Kasearu, K., Tooding, L. M. (2019). *Kompleksuuringu 2018-2019 ajateenijate küsitluse aruanne*. SJKK. Tartu: Tartu Ülikool.
16. Kaitseväeteenistuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seadus (2018). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 12.01.2021 <https://www.riigiteataja.ee/akt/106072018003>
17. Kaitseväe Akadeemia kodulehekülg. (i.a). Kasutatud 19.04.2021, <https://www.kvak.ee/>
18. Kaitseresursside Ameti kodulehekülg. (i.a). Kasutatud 28.03.2021, <https://kra.ee>

19. Kaitseressursside Ameti põhimäärus. (2020). *Riigi Teataja* I. Kasutatud 11.11.2020, 4; Kasutatud 12.03.2021, <https://www.riigiteataja.ee/akt/111112020004?leiaKehtiv>
20. Kaitseväeteenistuse seadus. (2020). *Riigi Teataja* I. Kasutatud 20.03.2020, <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019073>
21. Laanepere, T., Truusa, T.-T., ja Cooper, L. (2018). Military Legacy Use It Or Lose It? *Sõjateadlane*, p. 26.
22. Miller, C. (2019). *College Dropout Rates*. Kasutatud, 19.04.2021, <https://educationdata.org/college-dropout-rates>
23. Military.com kodulehekülg. (i.a). Kasutatud 27.04.2021, <https://www.military.com/benefits>
24. Military.com. (i.a) *Answers To the Top Army Questions*. Kasutatud 19.04.2021, <https://www.military.com/join-armed-forces/army-recruiting-faqs.html>
25. Mencken, F. C., Winfield, I. (1998). In search of the “right stuff”: The advantages and disadvantages of informal and formal recruiting practices in external labor markets. *American journal of Economics and Sociology*, 57(2), 135-154. Kasutatud 12.03.2021, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1536-7150.1998.tb03265.x>
26. Matthew S. Goldberg, et al. (2018). *Geographic Diversity in Military Recruiting*. Institute for Defense Analyses. Kasutatud 11.03.2021, <https://www.ida.org/-/media/feature/publications/g/ge/geographic-diversity-in-military-recruiting/d-9079.ashx>

27. PrepScholar kodulehekül. (i.a). *West Point Requirements for Admission*. Kasutatud 03.04.2021, <https://www.prepscholar.com/sat/s/colleges/West-Point-admission-requirements>
28. Pingle, S. S., ja Sodhi, H. K. (2011). What makes an attractive employer: significant factors from employee perspective?. *Anvesha*, 4(2), 18. Kasutatud 15.04.2021, https://www.researchgate.net/profile/Sameer-Pingle/publication/264764694_What_Makes_an_Attractive_Employer_Significant_Factors_from_Employee_Perspective/links/53ee44c30cf2981ada177269/What-Makes-an-Attractive-Employer-Significant-Factors-from-Employee-Perspective.pdf
29. Quinlivan, J. T. (1995). Force requirements in stability operations. *The US Army War College Quarterly: Parameters*, 25(1), 30. Kasutatud 15.04.2021, <https://press.armywarcollege.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1751&context=parameters>
30. Riigikaitse seadus (01.01.2016) RT I, 12.03.2015, 1; viimati muudetud 20.02.2019 nr 405. Kasutatud 20.03.2020, <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019147>
31. Statistika Ameti kogulehekül. (i.a). Kasutatud 20.04.2021, <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/toolu/tooturg/tootuse-maar>
32. Statistika Ameti andmebaas: PA001: *Average gross wages (salaries), labour cost, hours actually worked and number of employees by economic activity section (quarterly)*. (i.a). Kasutatud 29.04.2021, <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?DataSetCode=PA001#>
33. Torim, A. (2013). Tegevvälase palgakujunduse põhimõtetest. *Sõdur*, 2, 12-13.
34. Värbamiskeskuse kodulehekül. (i.a). Kasutatud 02.04.2021, <https://elukutse.ee/pakkumised-ja-kandideerimine/nouded-tegevvaelasele/>
35. Värbamiskeskuse kodulehekül (i.a), *Tasustamine*. Kasutatud 19.04.2021, <https://elukutse.ee/tegevteenistus/teenistuse-tasustamine/>

8. Lisad

Tabel 18 Vanuste jaotumine

Vanus	Tegevvälasteks siirdunute arv	Kõik vastanud	Protsentuaalne jagunemine
17	0	1	0%
18	0	0	0%
19	0	4	0%
20	19	120	16%
21	15	94	16%
22	2	42	5%
23	0	8	0%
24	0	8	0%
25	1	3	33%
26	1	2	50%
27	0	1	0%
Tühi	0	143	0%
Kokku	38	426	9%

Tabel 19 Perekonna seisu jaotumine

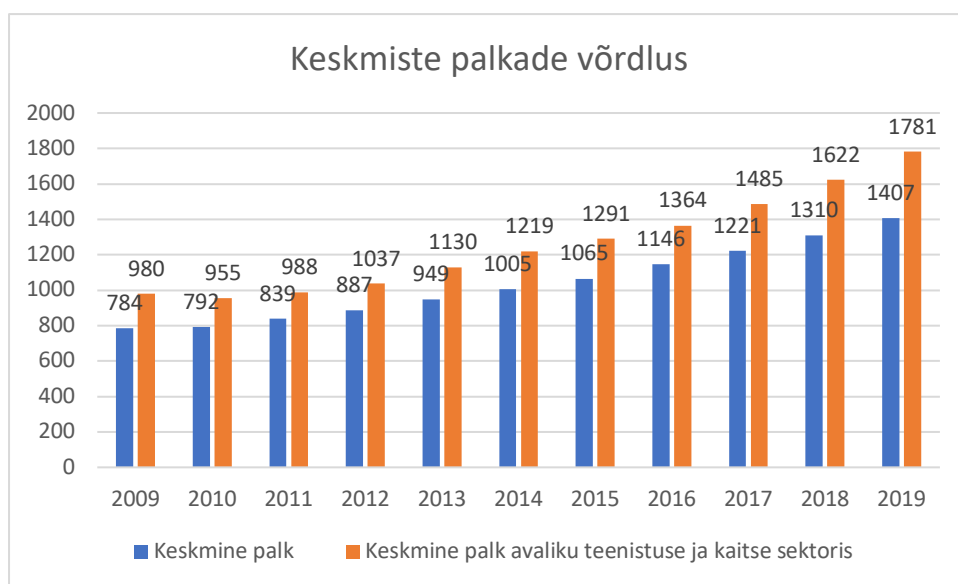
Perekondlik seis	Tegevväelasteks siirdunud inimesed	Kõik vastanud	Protsentuaalne jagunemine
olen abielus/kooselus	2	28	7, %
Ei ole abielus ega kooselus	25	266	9%
Olen püsisuhtes	11	121	9%
NULL		11	0%
Kokku	38	426	9%

Tabel 20 Haridustasemete jaotumine

Haridustase	Tegevväelasteks siirdunud inimesed	Kõik vastanud	Protsentuaalne jagunemine
Põhiharidus	1	14	7%
Kutseharidus põhihariduse baasil	10	85	12%
Keskharidus	14	183	8%
Kutseharidus keskhariduse baasil	13	123	11%
Rakenduskõrgharidus	0	4	0%
Kõrgharidus (Bakalaureusetase)	0	7	0%

Kõrgharidus(magistri- /doktorikraad	0	1	0%
NULL	0	9	0%
Kokku	38	426	9%

Joonis 4 Palkade võrdlus



Tabel 21 Regressioon analüüs sõltuva tunnusega tegevteenistusse siirdumine jah/ei

Sõltuv tunnus tegevvälaseks siirdumine Jah/Ei						
Tunnused	B	Standard häve	Olulisuse tõenäosus	Exp (B)	Usalduse piir 95%	
					Alumine	Ülemine
Intercept	-0,009	0,101	-0,091	0,928	-0,207	0,189
Alla keskhariduse	0,073	0,106	0,687	0,492	-0,136	0,283
Keskharidus	0,041	0,104	0,393	0,695	-0,164	0,245
Üle keskhariduse	0 ^a					

Suurem linn/keksus	-0,003	0,031	-0,111	0,912	-0,064	0,057
Väiksem küla/alevik	0 ^a					
Pigem halvem majandulik seis	-0,026	0,045	-0,586	0,559	-0,115	0,062
Pigem hea majandulik seis	0 ^a					
Eesti keel	0,040	0,034	1,164	0,245	-0,027	0,107
Vene keel	0 ^a					
20 ja nooemad	0,053	0,073	0,726	0,469	-0,090	0,195
21-22vanused	-0,037	0,076	-0,490	0,624	-0,186	0,112
23 ja vanemad	0 ^a					
Abeilus või kooselus	-0,004	0,065	-0,058	0,954	-0,131	0,124
ei ole abelus ega kooselus	-0,002	0,033	-0,051	0,959	-0,066	0,062
Püsisuhtes	0 ^a					

Tabel 22 Avatud küsimuste vastused tegevteenistuse motivatsioonid

11 kuud kokku Puudet selles valdkonnas, kergem kohaneda.
Ajateenistuse vältel tekkis huvi kaitseväge ja seal toimuva vastu ja drillseersandina olles hakkas aina huvi pakkuma tegevvälase karjäär kas siis instruktori või sõdurina scoutspat
Ei pea töökohta hakkama otsima.
Et veokitega edasi sõita ja laskmistel käia
Hea palk ja tegevate töö/tegevus tundub väga lihtne, karjud et kõik teeksid su eest asjad ära ja ise vaatad pealt pmst
Hea palk, karjäärivõimalus ja maskuliinne töökeskkond.
Hea palk; huvitav töö ja väljaõpe.
Hea töökoht
Head palgad
Head palgad
Huvitav kogemus ja palju uusi inimesi kes jagavad tarkusi
Instruktorina kuni suveni et saada tood kohe parast teenistust
kaitseväge on alati tuttav huvi pakkunud, ning olenevalt tingimustest olen nõus kaaluma siin töötamist.
Karjäär
Keskmksest kõrgem palk
Kindel amet, kindel palk
Kindel sissetulek ning kindlaks ajaks määratud töö
Kindel töö covidi ajal.
Kindel töökoht ning töö pole üksluine. Alati midagi uut.
Kindel töökoht, huvitav töö, normaalne palk.
Kui peaksin jääma siis kindlasti sellepärast, et siin on meeldiv seltskond kellega oleks siin mugav ja hea koos tööd teha Kuna ala meeldib.

Kuna alati on see sojandus huvitanud mind ning naen voimalust karjaariks
Kuna huvitab ennast militaar teema ja üleüldine kaitseväeline dissipliin
Kuna juba töötan riigiasutuses(Päästeamet), siis ei näe probleemi töötada ka veel ühes,aga poole töökohaga ja näiteks instruktori ametikoha
Kuna meeldima hakanud
Kuna oskan teha seda mis mereväes tehakse ja vajadusel ka uusi välja koolitada.
Lindel töökoht ja palk
Meeldib sõduri töö.
Mul on huvi näha elu missioonidel
Mulle meeldib selline elukorraldus, kindlad raamid on paigas ja samamoodi päevakava.
Nagu kõik siin riigis ehk siis raha pärast
Olen peale ajateenistust liitumas KJVP. See millises ja mida olen oma ajateenistuses teinud on mulle väga sobilik. Tunnen ennast siin hästi. Minu heaolu siin on põhi motivaator.
pakub huvi
pakub huvi
Praegu on covid-19 aeg, ning tsiviilis on väga ebakindel situatsioon töökohtadega.
puutusin kokku ka tegev teenistusega ehk olin abi instruktor ja see hakkas meeldima mulle
Püsiv ja ametlik töö ning karjääri võimalused
Sest mind huvitab see ja KV pakub väga palju erinevaid karjääri võimalusi
Sest see on vahelduv ja muutuv töö.
Sest siin on kord ja kõik asjad on paigas.
Soov veel ameteid proovida ja missil käia
Stabiilne töökoht pidevalt muutuv maailmas Sõjanduse teema tõmbab ligi
Tahan missioonil käia.

Tavaline liinitöö on elu raiskamine. Kaitseväes on igapäev erinev päev ehk selline "kindel rütm" puudub.
Tegevteenistusse tuleksin valid kriisiolukorras, kui Eestil on vaja väljaõpetatud mehi. Rahuajal soovin siduda oma elu muude asjadega.
Tugev huvi riigikaitse vastu.
Tundub olevat sobiv ala, kus jätkata
Tunnen et suudaks panustada Eesti riigi jaoks õpitud oskustega
Tunnen et tegevteenistujana jätkamine on minu nõ elu kutsung
Võibolla jätkaksin tegevteenistuses, et omandada uusi kogemusi ja oskusi.
Välimissioonid pakuvad natukene huvi
Üsna meeldima hakkas.
Очень интересуюсь армией.
Своё отслужил, хочу в резерв
Хорошие условия карьерного роста и бонусы от государства

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Karl Must _____,
(*autori nimi*)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

Ajateenijate tegevteenistusse siirdumist kujundavad sotsiaalmajanduslikud tegurid _____

(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja on _____ Kairi Kasearu, PhD _____,
(*juhendaja nimi*)

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Karl Must
28.05.2021