TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut

Ühiskonna ja infoprotsesside analüüsi õppekava

Kaisa Mihklepp

TUNNETUSLIK ÕIGLUS TÖÖTURUL: TEGURID, MIS MÕJUTAVAD TÖÖLE SAAMIST NOORTE ARVATES

Magistritöö

Juhendaja: Ave Roots, PhD

Tartu 2022

SISUKORD

SISUKORD **2**

SISSEJUHATUS **4**

1 KIRJANDUSE ÜLEVAADE **6**

1.1 Õiglus 6

1.1.1 Protseduuriline õiglus 6

1.2 Tööturg 8

1.3 Teadmised ja oskused 11

1.3.1 Haridusmeritokraatia 13

1.4 Värbamisprotseduuri tajumine Eesti noorte poolt 14

1.5 Isikliku kogemuse roll 15

1.6 Sotsiaalne kapital 16

PROBLEEMISEADE **18**

2 METOODIKA **19**

2.1 Andmestik 19

2.2 Analüüsimeetod 19

2.3 Sõltuvate tunnuste kirjeldus 20

2.4 Sõltumatute tunnuste kirjeldus 21

3 TULEMUSED **25**

3.1 Sõltuvate tunnuste jaotus 25

3.2 Sõltumatute muutujate jaotus vanusegrupiti 29

3.3 Regressioonanalüüs 35

3.3.1 Regressioonanalüüsi tulemused 35

4 ARUTELU **43**

KOKKUVÕTE **49**

SUMMARY **50**

KASUTATUD KIRJANDUS **51**

LISAD **57**

Lisa 1. Tunnuste kodeerimine 57

Lisa 2. Ümberkodeeritud kahe kategooriaga sõltuvate tunnuste jagunemine noorema ja vanema vanusegrupi lõikes 60

Lisa 3. Regressioonimudelid prognoosimaks, kuidas inimese teadmised ja oskused mõjutavad tööle saamist 61

Lisa 4. Regressioonimudelid prognoosimaks, kuidas inimese ametialane töökogemus mõjutab tööle saamist 62

Lisa 5. Regressioonimudelid prognoosimaks, kuidas tegur, kas inimene tunneb kedagi organisatsioonis, mõjutab tööle saamist 63

Lisa 6. Regressioonimudelid prognoosimaks, kuidas tegur, kas inimesel on sisserändaja taust, mõjutab tööle saamist 64

Lisa 7. Regressioonimudelid prognoosimaks, kuidas inimese sugu mõjutab tööle saamist 65

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks 66

SISSEJUHATUS

Traditsiooniline töömudel on mitmete muutuste tõttu üha suurema surve all – mitte ainult töö iseloom ei ole muutunud, vaid ka tööandjate ja töövõtjate ootused ning mehhanismid, kuidas inimesed sisenevad tööturule. Tööturul annavad tooni ka koos paiknevad erinevad põlvkonnad, kellel on erinev arusaam sellest, mida tähendab töötada, ja kelle ametialased ootused võivad suuresti erineda.

Noortele on pandud tööturu seisukohast peale mitmeid ootusi, kuid samal ajal on nad ka ühiskonnas haavatavas positsioonis. Samas on teada, et noorte osakaal Eesti elanikkonnas on vähenemas (Statistikaamet, 2022). Selle kõrval on vähem tähelepanu pööratud, kuidas noor inimene ise mõistab, planeerib ja otsustab oma tööturule siirdumist puudutavat. Selleks, et kujundada noortepoliitikat, on aga oluline teada, milline on noorte olukord võrreldes teiste ühiskonnagruppidega ja milliste väljakutsetega noored silmitsi seisavad.

Noore inimese valikud lähtuvad tihtipeale konkreetsetest võimalustest ja lisaks sellest, mida peavad oluliseks. Tööturul osalemine on valdavale enamikule inimestest peamise sissetuleku allikas, mistõttu on seal toimetulek üks olulisemaid elustandardit mõjutavaid tegureid (Anspal jt, 2014). Noorte jaoks on töö kesksel kohal, et saavutada elus iseseisvus. Noorte sisenemine tööturule avab hulgaliselt võimalusi. Samas tõstatab see ka mitmeid võimalikke väljakutseid.

Noorte sisenemist tööturule on kirjeldatud paljudes uuringutes kui mitmetahulist protsessi. Mõned noored sisenevad tööturule, olles paralleelselt ka haridussüsteemis, teised kogevad lühemat või pikemat töötuseperioodi enne töösuhte algust. Faktorid, mis mõjutavad tööturule siirdumist, saab jagada perioodi mõjutavateks teguriteks (ajas varieeruvad aspektid sotsiaalses ja majanduslikus keskkonnas), institutsioonilisteks faktoriteks (riiklikud haridussüsteemi ja tööturu tegurid) ja individuaalseteks teguriteks (Toomse, 2003).

Kirjanduses on ebavõrdsuse kujunemist tööturul analüüsitud läbi kahe ebavõrdust (taas)tootva mehhanismi: turg ja sotsiaalne suletus (European Social Survey, 2018). Samas on vähem uuritud, kuidas inimesed ise tajuvad tööturul olevaid mehhanisme. Tööturu mehhanismide tõttu võib üheks tagajärjeks olla suurenenud ebavõrdsus ühiskonnas. Seetõttu on inimeste tunnetatud hinnang tähtis marker. Uskumus, et kõrgematele positsioonidele jõuavad vaid teatud pagasiga inimesed

ühiskonnas, võib vähendada inimeste soovi pingutada ja kujuneda seetõttu reaalsuseks (Heath jt, 2010).

Varasemad uuringud on eeskätt keskendunud tööturu liberaliseerimisele ja vaadelnud ühiskonda riskiühiskonna vaatepunktist (Saar, 2014). Selle kõrval on vähem uuritud, kas ja kuidas on noorte mõttemustrid aja jooksul muutunud. Vähesed noortest ülikoolilõpetajatest on viidanud Eestis strukturaalsetele piirangutele või probleemkohtadele süsteemis, mis võib viidata sellele, et on tekkinud märkimisväärne erinevus subjektiivse ja objektiivse reaalsuse vahel (Saar, 2014).

Leian, et tunnetusliku õigluse uurimine tööturul Eesti noorte hulgas on oluline, sest sellele valdkonnale on vähe tähelepanu pööratud. Sellest tulenevalt on magistritöö eesmärk selgitada välja, millised tegurid määravad noorte hinnangul ära selle, kas inimene võetakse tööle või mitte. Magistritöö koosneb neljast osast. Esimene osa keskendub tunnetatud õigluse seoste kirjeldamisele tööturu kontekstis. Töö teises osas tutvustatakse analüüsis kasutatavaid andmeid ja töö metoodikat. Kolmandas osa kirjeldatakse andmeanalüüsi. Töös kasutatakse peamise analüüsimise meetodina regressioonanalüüsi. Viimane osa koosneb diskussioonist ja tulemuste kokkuvõttest.

Soovin siiralt tänada töö juhendajat Ave Rootsi, kes oli alati olemas ja kelle tagasiside ning nõuanded aitasid magistritöö valmimisele palju kaasa. Samuti tänan retsensenti Mai Beilmanni konstruktiivse tagasiside eest.

1 KIRJANDUSE ÜLEVAADE

Selles peatükis on kokku koondatud teoreetilise kirjanduse põhjal erinevad tegurid, mis kirjeldavad seoseid tunnetatud õigluse ja tööturgu mõjutavate tegurite vahel.

1.1 Õiglus

Ressursside võrdne jaotumine ühiskonnas seostub tihti õiglustundega. Positsioone ja ressursse võib jaotada inimeste vahel erinevate põhimõtete alusel. Õiglase võimaluse kontseptsioon sätestab, et inimestel peavad olema võrdselt tagatud valikud haridussüsteemis ja tööturul (Vermunt ja Törnblom, 2007).

Arutelud selle üle, milline ebavõrdsus materiaalsete ja sotsiaalsete ressursside jaotamisel on õiglane ja milline mitte, on muutunud üha tavalisemaks poliitilistes ja muudes institutsionaalsetes valdkondades. Vaidlusküsimused puudutavad sealhulgas immigrantide ja rahvusrühmade kohtlemist, palkasid, pensione, tööhõivet, sugudevahelist ja põlvkondadevahelist ebavõrdsust (Vermunt ja Törnblom, 2007).

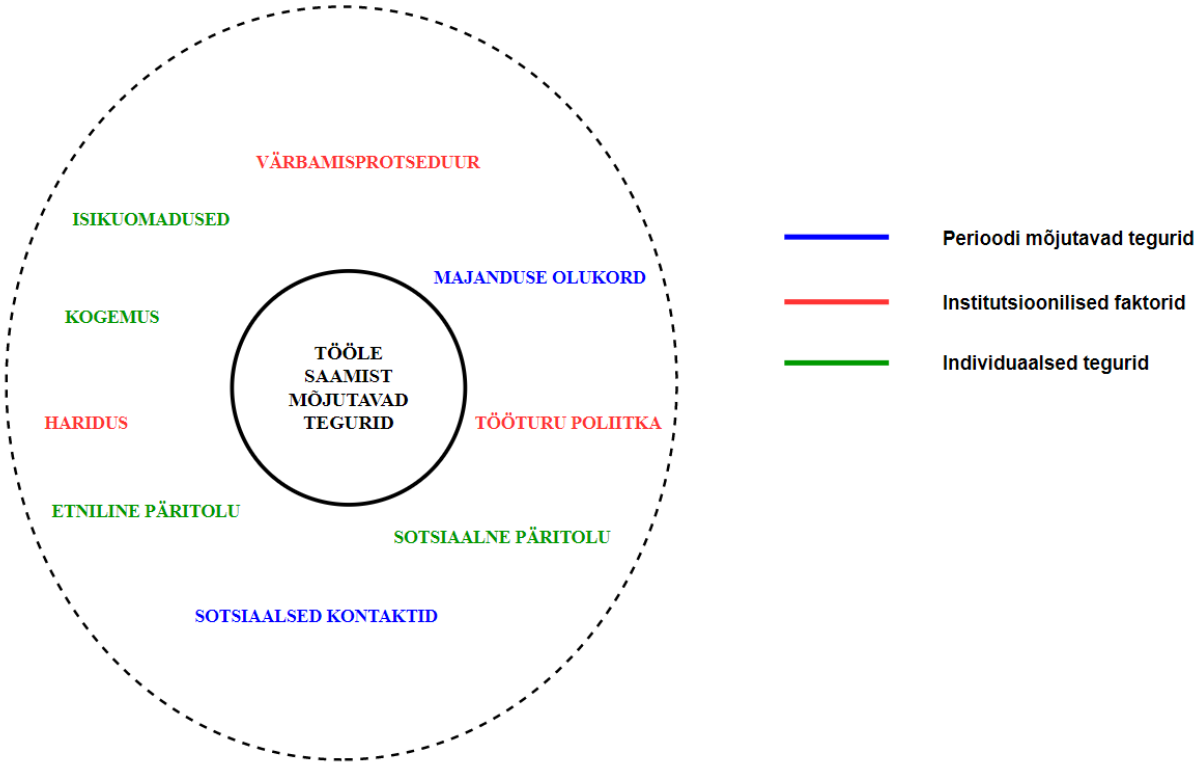
1.1.1 Protseduuriline õiglus

Protseduurilist õiglust on peetud inimeste mõtete, tunnete ja käitumise selgitamisel üheks võtmeteguriks. Protseduurilise õigluse uurimine on korduvalt esile toonud erinevaid tähenduslikke tulemusi, mis viitab sellele, et indiviidide huvi protseduurilise õigluse küsimuste vastu on märkimisväärne (Vermunt ja Törnblom, 2007). Seda kinnitavad ka teadusuuringud. Nimelt on varasemad uuringud näidanud, et seda, mil määral antud protseduuri peetakse õiglaseks, võivad mõjutada nii indiviidi tundeseisundid kui ka sotsiaalprobleemid (Vermunt ja Törnblom, 2007).

Selleks, et turg oleks õiglane, peavad olema täidetud kaks protseduurilist kriteeriumit: tajutav võimaluste avatus ja turu võimekus reageerida sooritusele (Lane, 1986). Ebavõrdust genereerivaid mehhanisme saab käsitleda kui protseduurilisi elemente. Vastavat ebavõrdsuse kujunemist tööturul võib omakorda analüüsida kahe ebavõrdust (taas)tootva mehhanismi: turu ja sotsiaalse suletuse kaudu.

Kui töökohtade jaotamine toimuks ainult turu mehhanismide alusel, siis oleksid värbamisotsuste tegemiseks olulised ainult produktiivsusega seotud tegurid (teadmised ja oskused). Tuginedes sotsiaalse suletuse perspektiivile, on juurdepääs töökohtadele kitsendatud karakteristikutega, mis ei ole seotud produktiivsusega (sugu, immigrandi taust, tutvused organisatsioonis) (European Social Survey, 2018). Sotsiaalne suletus iseloomustab protsessi, kus grupid kasutavad teatud indiviidide hüvede ja positsioonideni jõudmise piiramiseks oma (turu)võimu. Seega ei lähtuta töökohtade jagamisel teadmistest ja oskustest.

Meritokraatia aluspõhimõtted toetuvad näiliselt õigluse printsiibile: ressursid peaksid olema võrdselt jagatud oluliste kriteeriumite (pingutus ja võimekus) alusel, kuid mitte tuginema kriteeriumitele nagu rass või sugu (Cargile jt, 2019). Meritokraatlik ideoloogia tõendab nii madalama kui ka kõrgema staatusega grupiliikmetele, et nende positsioon hierarhias on õiglane ja legitiimne. Teadusuuringud on näidanud, et meritokraatlikul ideoloogial on õigustav funktsioon ja meritokraatlikud uskumused on seotud sooviga säilitada õiglane süsteem.



Joonis 1. Tööle saamist mõjutavad tegurid, mis tulevad töös arutlusele.

Joonisel 1 on välja toodud tegurid, millel on kirjanduse põhjal seos objektiivse ja/või subjektiivse tajuga tööle saamise seisukohast. Järgnevalt on nendel teguritel täpsemalt peatutud.

1.2 Tööturg

Tööturul on kaks suurt osapoolt: tööandjad ja töövõtjad. Tööturu kontekstis on võimupositsioonil tööandjad, sest nemad on need, kes töötajaid valivad ja seega määravad ära ka kriteeriumid, mis on kandidaatide valiku aluseks. Töövõtjana mängib töö inimese elus olulist rolli. Lisaks sissetulekule võimaldab töökoht sotsiaalseid sidemed inimestega, kellel on ühised eesmärgid, struktureerib elukorraldust ja pakub võimalusi isiklikuks arenguks koos sotsiaalse staatuse kujunemisega (Jahoda, 1982). Töö funktsioonide puhul eristatakse ilmseid ja varjatud funktsioone. Töö ilmsed funktsioonid on seotud materiaalsete hüvedega, varjatud funktsioonid aga igapäevaelu struktuuri loomisega, sotsiaalsete suhete võrgustiku tagamise ja staatuse andmisega (Reiska jt, 2020). Varjatud funktsioonid on seotud ka inimese põhivajadustega ja aitavad saavutada heaolu ning vaimset tervist. Töötamise seisukohast lähtudes on mõlemal funktsioonil oluline roll.

Inimese positsiooni tööturul on peetud ka tema väärtuse näitajaks. Hea karjääri eelduseks peetakse, et inimene peab olema paindlik, suuteline kohanema uute oludega ning vajadusel ümber õppima (Saar, 2014). Tööotsijad eelistavad positsiooni, mis maksimeerib nende tajutava kasulikkuse ja lubab seeläbi rakendada nende haridusse suunatud investeeringuid. Samuti on leitud, et tööandjad soosivad võimalikult kõrge produktiivsusega töötajaid (Müller ja Gangl, 2003).

Töötavate inimeste osatähtsuse suurendamine on oluline nii Eestis kui ka ülejäänud Euroopas. Seda tingivad soov majanduskasvu edendada ja vajadus leevendada rahvastiku vananemisest tulenevat survet sotsiaalsüsteemidele, mistõttu on nüüdisaja tööturu üheks probleemkohaks on kvalifitseeritud tööjõu puudumine, teisalt on märkimisväärne hulk inimesi tööturul hõivamata (SA Kutsekoda, 2020).

Hetkel on tööturule tulevate noorte arv väiksem kui tööturult lahkuvate inimeste arv. Eestis on loomulik iive püsinud tasakaalu lähedal viimased kolmteist aastat (Statistikaamet, 2020b). Teatavat kasvu on seega oodata taas järgmise kümnendi keskpaigast alates. Seoses noorte arvu vähenemisega on oodata ka koolilõpetajate arvu langust. Samuti ei siirdu kõik koolilõpetajad tööturule.

Lisaks on noorte hõivetase tööturul võrreldes teiste vanusegruppidega tõusnud viimastel aastatel tagasihoidlikumalt. Siinkohal võib noorte sisenemise vähenemist tööturule põhjendada uue põlvkonna muutunud väärtushinnangutega, tööelu üha projektipõhisemaks muutumisega, vabakutseliste osakaalu kasvu ning püsiva tööelu alguse edasilükkamisega (SA Kutsekoda, 2020).

Tööturg on potentsiaalselt ebavõrdne maastik. Noored on tööturul tööealistest elanikkonna kohortidest haavatavamad, sest värskete tööturule tulijatena on neil vähe kogemusi, nende võimalused on teistest märksa enam mõjutatud majanduse tõusudest ja mõõnadest (Müller ja Gangl, 2003; Pyöriä jt, 2017; Saar ja Unt, 2012; Leppik, 2020) ja nendega sõlmitud tööleping lõpetatakse majanduskriisis suurema tõenäosusega (O'Higgins, 2010). Kriisiolukorrad majanduses kahandavad noorte võimalusi tööturul kiiresti, sest suurenev konkurents töökohtadele mõjutab uusi vähese töökogemusega tööturule sisenejaid eriti tugevalt. Samas on majanduskriiside ajal raskem leida ka praktikakohti, kust vastavat kogemust hankida (Saar ja Unt, 2012). Nii halvenesid ka Eesti noorte tööturuväljavaated aastatel 2008–2009. Selle tulemusena oli 2010. aastal 15–24-aastaste Eestis elavate noorte hulgas töötuid ligi kolm korda rohkem kui 2007. aastal (Reiska jt, 2020).

Noore inimese eluvalikud on lisaks makroökonoomilistele tingimustele tugevalt seotud institutsiooniliste struktuuridega, sotsiaalse tausta, soo ja etnilise päritoluga, millele lisaks mõjutavad noore inimese valikuid ka individuaalsed ressursid nagu võimekus ja motivatsioon (Helve ja Evans, 2013). Samas on uuringud noorte agentsuse kohta näidanud, et noored tajuvad hoopis ise ennast jõupositsioonil olevatena ja eelistavad ennast näha struktuurist sõltumatutena (Saar, 2014).

Seega on tähtis lisaks objektiivsele tööturuseisundile pöörata tähelepanu ka subjektiivsele ehk tajutud olukorrale (Naswall ja De Witte, 2003), sest on leitud, et inimeste taju on mõjutatud protsesside kohta käivast informatsioonist ja inimeste isiklikust kogemusest seoses nende protsessidega (Aalberg, 2003). Nii aitab noore enda kogemus määratleda süsteemi nõrku kohti ja see kajastub nende tajus – need, kes on saavutanud oma staatuse konkurentsi tingimustes, kahtlevad vähem süsteemi õigluses. Uuring näitas, et need, kel puudub isiklik kogemus sotsiaalse ebavõrdsusega, on vähem realistlikult võimelised tuvastama probleeme, millega vähemused kõrgema sotsiaalse staatuse saavutamiseks kokku puutuvad (Warikoo ja Fuhr, 2014). Samas on tööturuseisundi ebakindlus inimese jaoks osaliselt kontrollimatu ja seda võib seostada indiviidi

enda võimetuse tajumisena (Greenhalgh ja Rosenblatt, 1984). Ebakindluse tajumine tööturul sobiva töösuhte leidmisel võib oluliselt mõjutada inimese tegutsemismustreid ja võib viia ka sotsiaalse tõrjutuseni.

Soomes tehtud kvalitatiivne uuring lubab järeldada, et noorte teadlikkus töö leidmisega seotud väljakutsetest ja isiklikud kogemused mõjutavad nende arutlusi tööväärtustest (Hirvilammi jt, 2019). Tööväärtuste uurimisel on oletatud, et varasemate põlvkondadega võrreldes väärtustavad millenniumi põlvkonda kuuluvad noored tööd kui sellist vähem, kuna nende tööturuseisund on ebakindlam või hindavad nad enam postmaterialistlikke väärtusi (Pyöria jt, 2017). Noorte ootused tööle ja kontseptsioon tööst on muutunud ka Eestis. Nooremad põlvkonnad otsivad tööturult rohkem missioonipõhist tegevust ja paindlikku tööaega (Sotsiaalministeerium, 2017).

Lisaks kohandavad nii noored kui täiskasvanud enda motivatsiooni ja käitumist lähtuvalt sotsiaalsest kontekstist (Helve ja Evans, 2013). Nüüdisajal on levinud uskumus, et inimene peab ise oma elus mängima aktiivset rolli ja vastutama oma eluloo kujunemise eest (O'Connor, 2014). Uuringud on näidanud, et inimesed usuvad individuaalsesse vastutusse, mille alusel peaks tööturu riskide maandamisega tegelema indiviid ise. Individuaalse vastutuse diskursuses on kesksel kohal nii indiviidi vabadus kui ka vastutus oma elu eest – inimese elukäik peegeldab tema otsuseid (Saar, 2014). Strukturaalsed piirangud ei oma sel juhul inimeste jaoks suurt kaalu. Küll aga ei seleta selline lähenemine neid situatsioone, kus indiviidid peavad vastutama nende olukordade eest, mille üle neil kontrolli ei ole.

Rose (1999) on väitnud, et ühiskonnas on ülistatud inimene, keda kehastab ettevõtja arhetüüp: vastutustundlik, iseseisev ning refleksiivne, kes võtab individuaalse vastutuse ka strukturaalsete probleemide olemasolul. Neoliberalistlik mõtteviis tööturu kontekstis tähendab seda, et indiviidi nähakse vastutavana oma positsiooni eest tööturul. Selline mõtlemine jagab inimesed tinglikult kaheks: ühed, kes suudavad enda elu eest iseseisva vastutuse võtta, ning teised, kes seda ei suuda (Farrugia, 2011). Carlen (1996) on väitnud, et enesesüüdistamine muutub neoliberalismis üha levinumaks. See lubab selgitada ühiskonnas olevat ebavõrdsust individuaalse läbikukkumisena. Ka Eesti tööturu poliitika on peamiselt lähtunud neoliberaalsest maailmavaatest, mis sätestab, et turg kohandab ennast ise ja indiviid on üldjuhul see, kes peab vastutama oma edukuse eest (Saar, 2014).

1.3 Teadmised ja oskused

Mitmed teooriad kirjeldavad hariduse eri tahke tööturul. Ühelt poolt on võimalik näidata haridust kui indiviidi staatust (signaaliteooria) või lähtuda haridusdiplomi olemasolust (kredentsialism). Teine võimalus on seletada haridust läbi praktilise väärtuse ehk oskustega seonduvalt (inimkapitali teooria).

Signaaliteooriast lähtudes on haridus kui võimalik signaal tööandjale, millele toetuda potentsiaalse kandidaadi välja valimisel (Bills, 2003). Tööandjate käsutuses on tööotsijaid iseloomustavad karakteristikud, mida käsitletakse kui signaale. Need signaalid jagunevad muutumatuteks (nagu sugu, rass) ja muudetavateks (nagu haridusdiplom, eelnev töökogemus) signaalideks. Haridusdiplomit võib seega vaadelda kui signaali, mis tõendab tööandjale kandidaadi õppimisvõimet.

Kredentsialismi kohaselt ei taga formaalne kooliharidus tööturul edu mitte kõrgemast haridustasemest tingitud paremate oskuste ja teadmiste tõttu, vaid seetõttu, et kõrgharidusega inimesed kontrollivad juurdepääsu eliidi positsioonidele (Bills, 2003). Haridusdiplomi nõude tõttu puudub tööotsijatel ilma vastava diplomita juurdepääs tööturul olevatele töökohtadele.

Oskuste ja tööturuväljundite vaheliste seoste kirjeldamiseks on üheks olulisemaks teoreetiliseks lähtekohaks Beckeri (1962) inimkapitali teooria, mille kohaselt mõjutavad inimkapitali tehtud investeeringud haridusse otseselt inimese võimalusi tööturul. Haridus muutub sellises kontekstis investeeringuks, mis ilmtingimata ei garanteeri edu tööturul, ent võib kaasa aidata riskide vähendamisele (Tomlinson, 2007).

Haridustasemete vahelised erinevused tulenevad inimkapitali teooria kohaselt tehtud investeeringute mahust. Madalama kvalifikatsiooniga tööjõud on haridusse vähem investeerinud kui kõrgema haridustasemega inimesed ja seetõttu on madalam nii nende tootlikkus kui ka sissetulek. Minceri (1974) hinnangul omandatakse haridussüsteemis tööturu jaoks vajalikke oskusi ka juhul, kui seda ei tõenda konkreetne haridusdiplom, sest iga koolis käidud aasta suurendab inimese oskusi ja teadmisi ning seeläbi võimaldab inimesele paremat positsiooni tööturul. Haridusse panustatud väiksemad investeeringud ei pruugi alati olla tingitud inimeste võimekusest, vaid võivad olla seotud ka vajalikke ressursside kättesaadavusega (Lindemann ja Unt, 2014).

Hariduse omandamise kaudu omandatakse uusi oskusi, teadmisi ja probleemide lahendamise viise, mis aitavad inimesel tööturul edukamalt hakkama saada (Anspal jt, 2014). Sellest tulenevalt võib järeldada, et investeeringud haridusse tõstavad inimese edukust ja tootlikkust tööturul. Samuti on arutletud, et kui tööandja valib ametikohale kandidaati, eelistab ta pigem neid, kelle peale peab kulutama väiksema tõenäosusega ressursse (Thurow, 1968). See tähendab, et tööandja eelistab kogenumat ja haritumat kandidaati, olenemata sellest, milliseid oskusi ametikoht tegelikult nõuab. Selle tulemusena võib tööturul kujuneda olukord, kus erinevate oskustega ja haridusega inimeste hõive on erinev ning spetsiifilisi oskusi mittevajavaid ametikohti täidavad kvalifitseeritumad kandidaadid (Lindemann ja Unt, 2014).

Eesti arengudokumentides, mis keskenduvad tööturule, on kesksel kohal haridus, läbi mille saavutab indiviid stabiilse tööhõive ja vähendab riske tööturult kõrvale jäämiseks. Eesti elukestva õppe strateegia 2020 toob välja, et kiirelt muutuvas ühiskonnas on edukus tagatud pideva juurde ja ümber õppimisega, olles ettevõtlik ja loov (Eesti elukestva õppe strateegia, 2020). Ka Euroopa uute oskuste agendas rõhutatakse senisest enam oskuste olulisust, kuna just need sillutavad inimestele teed konkurentsivõimeni tööturul (Euroopa Komisjon, 2016).

Selleks, et minimeerida võimalust jääda tööturul kõrvalejääjaks, on noored arutlenud võimalike strateegiate üle, millel on muuhulgas ühiseid puutepunkte ülalmainitud strateegiatega. Ka noorte hinnangul on üha aktuaalsemaks muutumas elukestva õppe kontseptsioon, lisaks mängib rolli õige eriala valik, sotsiaalse võrgustiku omamine ja ettevõtjaks hakkamise võimalus (Saar, 2014).

Haridus ja võrdne ligipääs sellele võiksid seega olla üksikisiku jaoks olulised faktorid parema töökoha saamiseks. Seal kõrval on aga viimaste aastate uuringud näidanud, et kõrgharidus ei garanteeri edu tööturul (Saar, 2014). Nimelt võib üleharitus viia hoopiski tööturult väljasurumiseni, sest kõrgharidusega inimesed ei leia oma teadmistele vastavat töökohta. Seetõttu peavad paljud neist tööpuuduse vältimiseks aktsepteerima madalamat haridustaset nõudvat tööpositsiooni. Samas madalama haridusega inimesed hõivavad senisest veelgi vähem oskusi nõudvad töökohad või riskivad töötusega (Leppik, 2018).

Võib arutleda, et indiviidid kohandavad haridusalaseid valikuid vastavalt keskkonnale. See tähendab, et noorte haridusvalikuid suunab muuhulgas see, millisena tajutakse tööturu nõudlust ehk mida on eduks tööturul vaja nii erialaliselt kui ka haridustaseme mõttes. Samas ei ole formaalharidus ainus tegur, mis tänapäeval määrab inimese edukuse tööturul. Üha suuremat tooni

annavad ka mitteformaalne õpe, isikuomadused ning töö käigus omandatud oskused (Leppik, 2018).

1.3.1 Haridusmeritokraatia

Lääne ühiskonnas on laialt lähtutud eeldusest, et töö saab parima ettevalmistusega kandidaat (Reynolds ja Xian, 2014). Haridust peetakse tihti objektiivseimaks kriteeriumiks, mille alusel parim kandidaat tööturul teiste seast välja valitakse (Oras, 2014). Selline värbamisprotseduur on kooskõlas meritokraatliku lähenemisega, mille kohaselt inimese vaimsed võimed ning jõupingutus määravad tema koha tööturul ja ühiskonnas laiemalt. Formaalne kvalifikatsioon kirjeldaks indiviidi sisemisi omadusi ja oskuseid välise väljendusena (Jackson, 2007).

Haridus on peamine, millele meritokraatia legitimiseerimine staatust taastootes toetub (Bourdieu ja Passeron, 1977). Kõrgema kõrghariduse määraga riikides usuvad inimesed suurema tõenäosusega, et nende riik on meritokraatlik (Duru-Bellat ja Tenret, 2012). Warikoo ja Fuhr'i (2014) uuring näitas, et need, kes on ühiskonnas kõrgemal sotsiaalsel positsioonil, võivad nõustuda teiste indiviidide ebasoodsama seisu tunnistamisega, kuid siiski samal ajal eirata vajadust tõhusamate sotsiaalpoliitikate järele, mis vähendaksid ühiskonnas ebavõrdust.

Young (1958) on viidanud meritokraatiale kui düstoopilisele tulevikuühiskonnale, kus võim ja staatus peaksid õiglaselt peegeldama erinevusi intelligentsuses ja hariduses. Youngi arvates viiks see tugeva sotsiaalse ebavõrdsuseni ja aitaks kaasa negatiivse kuvandi tekkimisele vähema haridusega inimeste suhtes. Tänapäeval käsitletakse terminit meritokraatia üldiselt positiivses võtmes. Eestis on avaliku teenistuse värbamisdokumentides viidatud värbamise ja valiku põhimõtete tegemisel just meritokraatlikule lähenemisele (Rahandusministeerium, 2016). Samas on uuringud näidanud, et hariduslikud saavutused ei ole ainult talendi ja raske töö tulemus (Bukodi jt, 2014), vaid sellest veelgi olulisemat rolli mängib perekondlik taust.

Uskumus, et raske töö viib eduni, on eriti tugev koolikeskkonnas. Varasemad uuringud on näidanud, et väljaspool koolikeskkonda on inimesed meelestatud olemasoleva süsteemi ja *status quo* säilitamise poolt, sest tajuvad sotsiaalseid hierarhiaid õiglaste ja legitiimsetena läbi mitmete süsteemi õigustavate teooriate (Wiederkehr jt, 2015).

Kuigi haridus jätkuvalt tagab kaitse tööturu riskide vastu, siis töötus on ka kõrgharitud inimeste seas kasvanud (Töötukassa, i.a) ja kõrgema haridusega inimestel on järjest keerulisem tööd leida. Ka uuringud Eestis on näidanud, et kõrgem haridustase pakub kaitset töötuse eest, kuid sellegipoolest kirjeldavad Eestis elavad noored tööturul kindla positsiooni saavutamist keerulise protsessina (Statistikaamet, 2016).

Tajutav individuaalne vastutus hariduse saavutamiseks on suure tõenäosusega võtmefaktor, mis mõjutab seda, kuidas inimesed hindavad majanduslikku ja sotsiaalset ebavõrdust ühiskonnas. Kaasaegsetes ühiskondades on inimese haridustasemele omistatud oluline kaal. Haridusele on omistatud seos mitme tööturgu iseloomustava teguriga nagu sissetuleku määr ja töötus (Kuppens jt, 2018). Kui haridus on vaadeldav indiviidi enda vastutusena, siis inimesed on tõenäoliselt vähem kriitilised sotsiaalse ebavõrdsuse suhtes, mis tuleneb erinevustest haridussüsteemis. Kõrgema haridustasemega inimesed peavad enda haridust õiglaseks ja legitimiseerivad nii oma positsiooni ühiskonnas (Kuppens jt, 2018). See tähendab aga seda, et kui haridussüsteemi resultaate peetakse suuresti väljateenituks, siis analoogselt nähakse ka nende tagajärgi.

Selle põhjuseks võib lugeda olukorda, kus tööturul võimalused on piiratud, mis omakorda suunab noori suurema tõenäosusega kõrgharidust omandama ja lükkab sisenemise tööturule hilisemaks. Kõige haavatavamad on madalama haridustasemega noored, sest nende jaoks ei ole küsimus enam töö kvalifikatsioonis, vaid pigem selles, kas nad üldse tööd saavad. Kui üha enamatel noortel on kõrgharidus, siis vähem kvalifitseeritud on surutud üha madalama kvalifikatsiooniga töödele (Saar ja Unt, 2012). Kui tööhõive struktuuris toimub ametialane täiendamine, siis kõige vähem haritud seisavad silmitsi suureneva töötuse riskiga.

Kognitiivne võimekus ei vähenda noore sotsiaalse päritolu mõju hariduse omandamisel. Olulised mõjutajad noore hariduse omandamisel on vanemate haridus, nende klassikuuluvus ja staatus. Kognitiivset võimekust on iseloomustatud panustusvõime alusel. Indiviid kõrgeimate võimekuse näitajatega ei ole võimeline olematuks tegema enda sotsiaalse päritolu mõjusid hariduse omandamisel (Bukodi jt, 2014). Sellistel juhtudel ei realiseeru nende potentsiaal haridussüsteemis.

1.4 Värbamisprotseduuri tajumine Eesti noorte poolt

Kuna noorte peamine ressurss on haridus, käsitlevad teadusartiklid noorte sisenemist tööturule eelkõige hariduse omandamise ja töö seostamise kaudu. Üleminekut haridussüsteemist tööturule

on iseloomustatud kui dünaamilist protsessi, mille raames noor inimene liigub haridussüsteemist suhteliselt stabiilsesse tööpositsiooni. See peegeldab viisi, kuidas noore inimese sisenemine tööturule on reguleeritud erinevate mehhanismide koosmõjuna, mitte ei ole inimese individuaalsete ressursside tagajärg. Individuaalsed ressursid on mõjutatud institutsioonidest ja eriti haridussüsteemi institutsionaalsest korraldusest, tööhõive süsteemi organiseeritusest ja nende omavahelisest seostest (Gangl, 2006).

Tööturule orienteeritust ja tööturu survet on tunnetatud Eesti noorte poolt juba kõrghariduse omandamise ajal. Haridust tõendavale diplomile panevad suuremat rõhku eeskätt avalik sektor, rahvusvahelised ettevõtted ja suured tööstus- või energeetika ettevõtted (Unt jt, 2014).

Kõrgharidusega inimesed Eestis on kirjeldanud tööturu värbamisprotseduuri kaheastmelisena: esmane töötajate selektsioon toimub hariduse põhjal, sealt edasi aga muutuvad oluliseks konkreetsete teadmiste olemasolu, motiveeritus ja isiksuseomadused, mis kindlustavad inimese edu töökohal (Oras, 2014). Samuti peetakse oluliseks töökogemust, mis andis 2008. aastal alanud majanduskriisi ajal konkurentsieelise.

Eesti tööturu väljakutsete uurimisel on selgunud, et levinud on indiviidikeskne lähenemine ehk arvamus, et igaüks peaks oma positsiooni eest tööturul ise vastutama (Saar, 2014). Üheks võimaluseks, kuidas tööturu seisukohast vastutust võtta, peetakse haridusse investeerimist. Samas tajutakse ühiskondlikul tasandil, et kõrgharidus ei ole kõigile võrdselt kättesaadav ning hoopis olulisemaks kriteeriumiks võivad kujuneda majanduslikud ressursid (Täht jt, 2014).

1.5 Isikliku kogemuse roll

Inimeste uskumused meritokraatlike ja mitte-meritokraatlike elementide olulisuse kohta peegeldavad nende kohta sotsiaalses hierarhias (Reynolds ja Xian, 2014). Stratifikatsioonisüsteemi tajumine on oluline mitmel põhjusel. See mõjutab inimeste hinnanguid ebavõrdsuse õiguslikkusele, toetust poliitikatele, mis on seotud sissetuleku ebavõrdsusega, tervisega, kuritegevusega ja töökoha ebavõrdsusega.

Isiklik kogemus kujundab uskumusi, kuidas ühiskonnas peaksid ressursid jagatud olema (Cargile jt, 2019). Personaalne kokkupuude on viidanud sellele, et meritokraatliku süsteemi alusel

toimunud ressursside jagamine ei pruugi olla toimunud võrdsetel alustel. Nii on vähenenud indiviidide toetus olemasoleva *status quo* säilitamisele.

Võimekus olla refleksiivne oma elutee kujundamisel on tihedalt seotud elukogemusega, mitte abstraktselt nähtavate riskide tajumisega (O'Connor, 2014). See tähendab, et kui riski pole isiklikult kogetud, siis on noorel seda keeruline näha riskina.

Eesti elanikkonnas tervikuna ei ole meritokraatliku ideaali saavutamise osakaal kasvanud (Helemäe ja Täht; 2011). See tähendab, et kuigi uuringute tulemused viitavad sellele, et sotsiaalse edu saavutamiseks Eesti ühiskonnas peetakse oluliseks indiviidi enda panust, siis samal ajal märkimisväärne osa elanikkonnast tajub, et võimalused kõrge sotsiaalse positsiooni saavutamiseks on ebaõiglased. Ebaõiglus on seotud soolise ja etnilise diskrimineerimisega ning on sõltuv indiviidi sotsiaalsest taustast.

1.6 Sotsiaalne kapital

Isiklike kontaktide võimalik eelis tööturul sõltub meritokraatia tugevusest (Chua, 2011). See tähendab, et sotsiaalsed kontaktid ei taga alati paremaid töövõimalusi, eriti kui tegemist on tugevalt formaalses ja bürokraatlikus süsteemis toimuva protseduuriga. Eesti kontekstis on sotsiaalse kapitali olemasolu peetud aastate lõikes üsnagi oluliseks teguriks, mida on seostatud ka võimaluste ebavõrdse kättesaadavusega (Helemäe ja Täht, 2011).

Tööturul toimunud muutused on mõjutanud naisi, eriti rahvusvähemusest naisi, mõnevõrra rohkem kui mehi (Hansson, 2000). Selle põhjuseks on olnud naiste positsioon tööturul (raskused töö- ja perekondlike kohustuste ühitamisel, traditsioonilised soorollid) ja ebasoodsam mitteametlik sotsiaalne võrgustik tööturu seisukohast. Naiste sotsiaalsed võrgustikud on tavaliselt rohkem perekonnale orienteeritud ja seetõttu ei ole neil nii hea juurdepääs strateegilisele tööturu teabele kui seda on meestel. Vähemusrahvusest naised seisavad silmitsi kahekordsete raskustega. Nende isiklikud sotsiaalsed võrgustikud on peamiselt perekonnakesksed, millele lisanduvad kontaktid kolleegide näol (Hansson, 2000).

1.8 Diskrimineerimine

Meritokraatlik lähenemine väidab, et ka madalama sotsiaalmajandusliku taustaga inimesed on võimelised elus läbi lööma, kui nad piisavalt pingutavad (Chua, 2011). Selline arutlus jätab aga kõrvale muud tegurid, mis võivad indiviidi edasijõudmist ühiskonnas mõjutada. Eestis võib olla üheks teguriks rahvuse dimensioon noorte tööturule sisenemisel. Ligi kolmandik Eesti elanikkonnast ei määratle ennast rahvuselt eestlaseks (Statistikaamet, 2020a) ja varasemad uuringud näitavad, et Eestis elavad venekeelsed noored on üks peamistest gruppidest, kes on alaesindatud kõrghariduses ning kellel on suurem risk jääda töötuks kui eestlastel (Lindemann ja Unt, 2014).

Meritokraatia on mitmemõõtmeline ideoloogiline uskumus, mis näib olevat seotud rassilise dialoogi pidamisega. Inimesed, kes usuvad meritokraatia ideoloogiasse, suhtuvad suurema tõenäosusega halvustavalt vähemusgruppidesse ühiskonnas (Cargile jt, 2019). Meritokraatia varjuküljed toovad kaasa selle, et madalama sotsiaalmajandusliku taustaga inimesed puutuvad kokku ebavõrdsete võimalustega. Samal ajal ei leevenda ka raske töö ja pingutus ressursside nappust. Usk meritokraatia ideoloogia kehtimisse olukorras, kus see täiuslikult ei kehti, aitab säilitada toetust ebaõiglasele süsteemile (Cargile jt, 2019).

PROBLEEMISEADE

Noorust on kirjeldatud kui eluperioodi, mida iseloomustavad mitmed üleminekud ja suuna otsimised, sealhulgas oma koha leidmine tööturul (Helve ja Evans, 2013). Autorile teadaolevalt on pööratud vähe tähelepanu käsitlusele, kuidas Eestis noored ise tajuvad, millised tegurid on tööle saamisel määravad. Olemasolevad uuringud aga on viidanud erinevusele subjektiivse ja objektiivse reaalsuse vahel (Saar, 2014).

Seetõttu on oluline uurida, kuidas noored tajuvad tööturule sisenemise mõjutavaid tegureid. Noorte taju uurimine lubab teha järeldusi, kuidas nad suhestuvad ümbritsevaga ja kas esineb probleemkohti süsteemis.

Sellest lähtuvalt on magistritöö eesmärk välja selgitada, millised tegurid määravad noorte hinnangul ära selle, kas inimene võetakse tööle või mitte.

Magistritöös uuritakse erinevate turu ja sotsiaalse suletuse indikaatorite kaudu, kuidas tajuvad Eestis elavad noored mehhanisme, mis loovad ühiskonnas ebavõrdsust. Tegurid, mida kasutatakse indikaatorite prognoosimiseks pärinevad teoreetilisest kirjanduse ülevaatest ja hõlmavad kolme valdkonda: sotsiaalmajanduslikud tegurid, perekondlik taust ja tööturu tunnus.

Magistritöö eesmärgist lähtuvalt on sõnastatud järgmised uurimusküsimused:

1) Kuidas erineb tunnetatud õiglus tööle saamisel noorte puhul ülejäänud vanusegruppidest?
2) Kuidas tunnetatud õiglus tööle saamisel on seotud sotsiaalmajanduslike tegurite, perekondliku tausta ja tööturu tunnustega?

2 METOODIKA

Järgnevas peatükis antakse ülevaade töös kasutatavast andmestikust, analüüsimeetoditest ja kirjeldatakse analüüsis kasutatavaid sõltuvaid ja sõltumatuid tunnuseid noorema ja vanema vanusegrupi lõikes.

2.1 Andmestik

Magistritöös kasutatakse Euroopa Sotsiaaluuringu (ESS) 9. vooru (2018. aasta) Eesti elanike andmeid. ESS-i üheksandas voorus on teemaplokk inimeste tunnetusest õigluse ja ebavõrdsuse kohta, mis võimaldab magistritöö uurimisprobleemi täpsemalt uurida. Täpsemalt on fookuses plokk, mille raames soovitakse teada, kui palju mõjutavad vastajate arvates Eestis erinevad tegurid otsust, kas võtta inimene tööle või mitte (Euroopa Sotsiaaluuring, 2018). Need tegurid jagunevad kolme valdkonna karakteristikuteks: produktiivsus (inimese teadmised, oskused ja töökogemus), sotsiaalsed suhted (kontaktid töökohal) ja diskrimineerimine (sugu ja sisserändaja taust). Töös kasutatud andmestik hõlmab 1904 indiviidi andmeid.

2.2 Analüüsimeetod

Empiirilise analüüsi läbi viimiseks kasutatakse kvantitatiivset analüüsi. Analüüsis kasutatakse nii kirjeldavas statistikas kui ka regressioonanalüüsis järelstratifitseerimiskaale.

Analüüsiosa esimene pool keskendub kirjeldavale statistikale, et läbi viia kvantitatiivsete andmete esmaanalüüs. Selles osas on välja toodud olulisemad tunnused vanusegruppide lõikes: noorem (indiviidid 15–35 aastat) ja vanem vanusegrupp (indiviidid alates 36 aastast). Kuigi Eestis on noor inimene defineeritud vanuses 7–26 eluaastat (Noorsootöö seadus, 2020), siis selleks, et analüüsis oleks piisavalt indiviide, on noorema vanusegrupi ülempiiriks võetud 35 eluaastat (kaasa arvatud). Sellel võis olla oma mõju sellele statistiliselt olulise tähtsusega tunnuste arvule ja seostele.

Vanema vanusegrupi moodustavad indiviidid vanuses alates 36. eluaastast. Vanimad indiviidid andmestikus on 90-aastased. Vanema vanusegrupi puhul ülemist vanusepiiri ei seatud.

Sellele järgneb viie binaarse logistilise regressioonimudeli loomine nii noorema kui ka vanema vanusegrupi jaoks. Binaarse logistilise regressiooni puhul on sõltuv tunnus kaheväärtuseline ja uuritakse šansside suhtekordaja abil, millised tegurid kallutavad millisesse sõltuva tunnuse kategooriasse kuuluma. Taustakategooria regressioonikordajaks võetakse 0 ja sellele vastavad indiviidid on argumenttunnuse mõju arvestuse aluseks (Tooding, 2015).

Logistilise regressioonimudeli summaarset prognoosivõimet väljendatakse tõepärafunktsiooni kaudu väljendatud kordajate kaudu (Tooding, 2015). Mudeli prognoosivõime hindamine töös toimus Nagelkerke kordaja (nn pseudo-R^2) alusel. Siiski tuleb märkida, et nende kordajate näol on tegu pigem argumentide kirjeldusvõime peegeldusega, mitte otseselt mudeli sobitusastme mõõtmisega andmete suhtes (Tooding, 2015).

Kokku loodi noorema ja vanema vanusegrupi jaoks 10 mudelit. Erinevate mudelite sõltuvad tunnused olid noorema ja vanema vanusegrupi lõikes, kui palju mõjutavad vastaja arvates Eestis otsust, kas võtta inimene tööle või mitte:

- inimese teadmised ja oskused;
- inimese ametialane töökogemus;
- kas inimene tunneb kedagi organisatsioonis;
- kas inimesel on sisserändaja taust;
- inimese sugu.

Töös kasutatakse 95% usaldusnivood.

Andmeanalüüsiks kasutati R statistikapaketti (R Core Team, 2022) ja kasutajaliidest RStudio (RStudio Team, 2022).

2.3 Sõltuvate tunnuste kirjeldus

Sõltuvaid tunnuseid koondab ühine küsimus „Kui palju mõjutab Teie arvates Eestis iga järgmine tegur otsust, kas võtta inimene tööle või mitte?“. See küsimus oli ESS andmestikus nelja kategooriaga: „Mitte eriti või ei mõjuta üldse“, „Mõjutab veidi“, „Mõjutab üsna palju“, „Mõjutab väga palju“.

Binomiaalse logistilise regressioonanalüüsi jaoks toimus sõltuvate tunnuste ümberkodeerimine kaheks kategooriaks: „Ei mõjuta üldse või mõjutab veidi“ ja „Mõjutab üsna palju või väga palju“. Mudelis on taustakategooriaks (0): „Ei mõjuta üldse või mõjutab veidi“ ja indikaatortunnuseks (1): „Mõjutab üsna palju või väga palju“.

2.4 Sõltumatute tunnuste kirjeldus

Töös kasutavate sõltumatute tunnuste valik kujunes välja teoreetilise ülevaate ja varasemate uuringute põhjal. Tabelis 1 on toodud välja regressioonanalüüsis võimalikud kasutatavad sõltumatud tunnused (tabeli vasak veerg) viie sõltuva tunnuse lõikes (tabeli ülemine rida). Sõltumatud tunnuseid hõlmavad kolme valdkonna karakteristikud: perekondlik taust, sotsiaalmajanduslikud tegurid ja tööturgu iseloomustavad tunnused.

Sõltuvad tunnused on tabelis 1 tähistatud järgmiselt:

- inimese teadmised ja oskused: **teadmised ja oskused**;
- inimese ametialane töökogemus: **töökogemus**;
- kas inimene tunneb kedagi organisatsioonis: **kontakt**;
- kas inimesel on sisserändaja taust: **sisserändaja taust**;
- inimese sugu: **sugu**.

Võimalikud sõltumatud tunnused on koondatud tabelisse nii objektiivsete kui ka subjektiivse näitajate põhjal. Nende eristamiseks on kasutatud kahte eri värvi: rohelisel taustal subjektiivsed tunnused ja beežil taustal objektiivsed tunnused.

Tabel 1. Sõltuvaid tunnuseid kirjeldavad sõltumatud tunnused valdkondade kaupa (rohelisel taustal subjektiivselt tajutud tegurid ja beežil taustal objektiivsed tegurid).

SÕLTUMATUD TUNNUSED	**SÕLTUVAD TUNNUSED** (Kui palju mõjutab vastaja arvates Eestis otsust, kas võtta inimene tööle või mitte)				
Valdkond	**Teadmised ja oskused**	**Töökogemus**	**Kontakt**	**Sisserändaja taust**	**Sugu**
PEREKONDLIK	Rahvus (Kuppens jt, 2018)		Etnilisus/ kultuuriline taust (Chua, 2011)	Päritolu/ rahvus (Cargile jt, 2019)	Staatus (Reynolds, 2014; Wiederkehr jt, 2015)
	Vanemate klass (Bukodi jt, 2014)		Sotsiaalsed kontaktid (Chua, 2011)		Vanemate taust (Wiederkehr jt, 2015)
	Vanemate staatus (Kuppens jt, 2018)		Keel / keeletase (Jahn ja Neugart, 2020)		
	Vanemate haridus (Bukodi jt, 2014)				
SOTSIAAL-MAJANDUSLIK	Sotsiaalne klass (Wiederkehr jt, 2015)		Pere taust (Chua, 2011)	Sotsiaalma-janduslik taust (Cargile jt, 2019)	Sotsiaalmajan-duslik taust Wiederkehr jt, 2015)
	Sugu (Wiederkehr jt, 2015)	Sugu (Pyöriä jt, 2017)	Sugu (Chua, 2011)		
		Vanus (Pyöriä jt, 2017)	Vanus (Chua, 2011)		Vanus Wiederkehr jt, 2015)
	Haridustase (Kuppens jt, 2018)		Haridus (Chua, 2011)		Haridus Wiederkehr jt, 2015)
TÖÖTURG	Tegevusala (Kuppens jt, 2018)		Töö sektor (Chua, 2011)		
		Töötamise periood (Pyöriä jt, 2017)	Töömäär (Jahn ja Neugart, 2020)		
		Töösuhte liik (Pyöriä jt, 2017)	Meritokraatia tajumine (Chua, 2011)		

SÕLTUMATUD TUNNUSED	**SÕLTUVAD TUNNUSED** **(**Kui palju mõjutab vastaja arvates Eestis otsust, kas võtta inimene tööle või mitte)				
Valdkond	**Teadmised ja oskused**	**Töökogemus**	**Kontakt**	**Sisserändaja taust**	**Sugu**
TÖÖTURG		Töötu kogemus (Pyöriä jt, 2017)			
		Töötas ja õppis samal ajal (Pyöriä jt, 2017)			

Kirjanduse ülevaates ja Tabelis 1 välja toodud sõltumatud tunnused võeti vastavalt ESS andmestiku võimalustele aluseks regressioonanalüüsi mudelite koostamisel. Töös rakendati kolme valdkonna tegureid (perekondlik taust, sotsiaalmajanduslik tegurid ja tööturu karakteristikud). Järgnevalt on välja toodud sõltumatute tunnuste kirjeldus andmeanalüüsis.

- **Sotsiaalmajanduslike tegurite hindamiseks on mudelisse lisatud sugu, rahvusvähemusgruppi kuulumine, kõrgeim omandatud haridus ja hinnang leibkonna toimetulekule.**

Soo tunnus jaguneb kaheks kategooriaks: naine ja mees. Taustakategooriaks on mees.

Rahvusvähemusgruppi kuulumine on kahe kategooriaga: kuulub rahvusvähemusgruppi ja ei kuulu rahvusvähemusgruppi. Taustakategooriaks on rahvusvähemusgruppi mitte kuulumine.

Kõrgeim omandatud haridus on ümberkodeeritud neljaks kategooriaks: põhiharidus, kutseharidus, keskharidus ja kõrgharidus. Taustakategooriaks on põhiharidus.

Leibkonna toimetuleku hinnang on ümberkodeeritud kaheks kategooriaks: leibkonna sissetulekuga on raske hakkama saada ja leibkonna sissetulekuga saab hakkama. Taustakategooriaks on: leibkonna sissetulekuga saab hakkama.

- **Perekondliku tausta hindamiseks on mudelisse lisatud tunnused vanemate sünnikoha kohta ja ema tegevus, kui vastaja oli 14-aastane.**

Vanemate sünnikoht, mis jaguneb kolmeks kategooriaks: mõlemad vanemad on sündinud Eestis, üks vanematest on sündinud välismaal ja mõlemad vanemad on sündinud välismaal. Taustakategooriaks on: mõlemad vanemad on sündinud Eestis.

Ema tegevusvaldkond, kui inimene oli 14-aastane, on jagatud neljaks kategooriaks: juhid või tippspetsialistid, spetsialistid, oskustöölised ja lihtöölised. Taustakategooriaks on juhid või tippspetsialistid.

- **Tööturu tunnuste hindamiseks on mudelisse lülitatud tunnused töölepingu liigi ning organisatsiooni tüübi kohta ja hinnang, kas Eestis on õiglane võimalus tööd saada või mitte.**

Töölepingu liik on kahe kategooriaga: tähtajaline leping ja tähtajatu leping. Taustakategooriaks on tähtajatu leping.

Organisatsiooni tüüp jaguneb kaheks kategooriaks: avalik sektor ja erasektor või ettevõtja. Taustakategooriaks on erasektor või ettevõtja.

Lisaks on mudelis tunnus, kas kõigil inimestel Eestis on õiglane võimalus tööd saada. See tunnus on ümberkodeeritud kolmeks kategooriaks: „See hinnang kehtib“, „Hinnang kehtib mõningal määral“ ja „See hinnang ei kehti“. Taustakategooriaks on „See hinnang kehtib“.

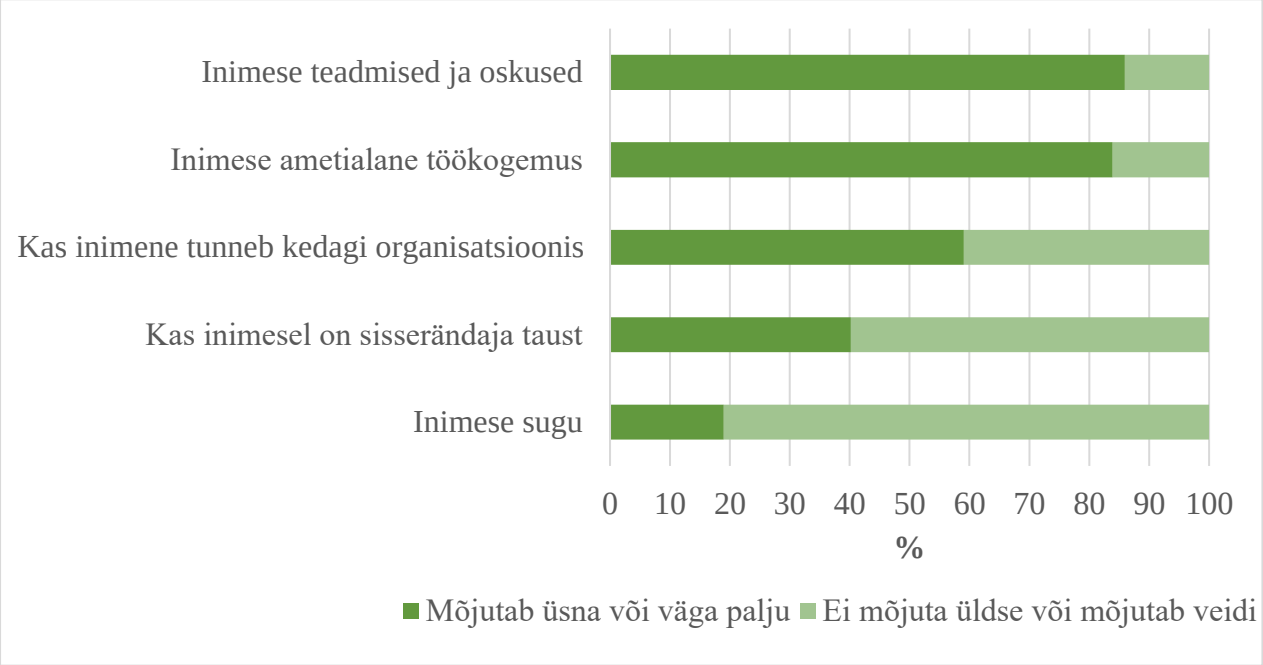
Tunnuste täpsest kodeerimisskeemist annab ülevaate Lisa 1.

3 TULEMUSED

Tulemuste peatükis esitatakse sõltuvate tunnuste ja sõltumatute tunnuste jaotused noorema ja vanema vanusegrupi lõikes. Samuti tuuakse välja regressioonanalüüsi käigus loodud mudelite eksponenditud regressioonikordajad koos usaldusvahemikega usaldusnivool 95%.

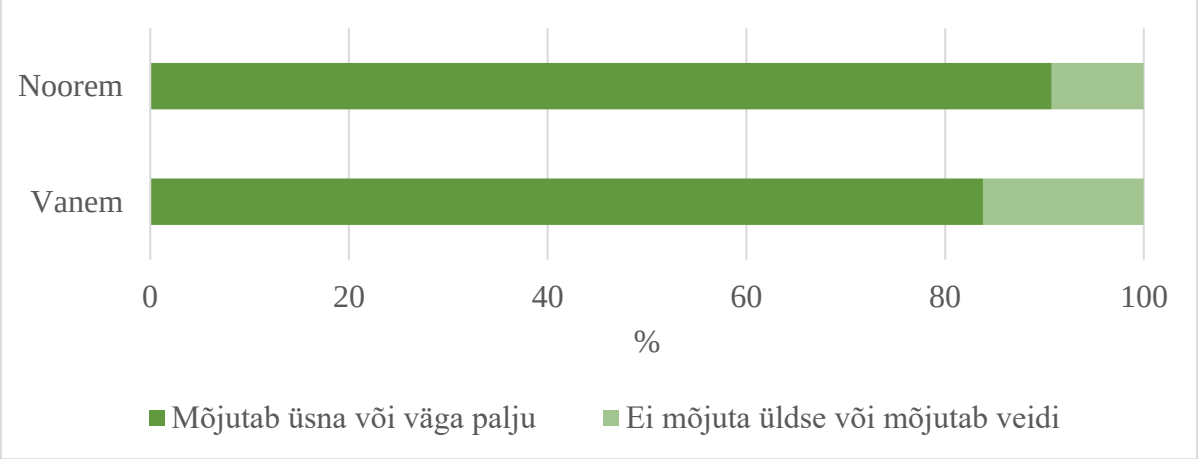
3.1 Sõltuvate tunnuste jaotus

Joonisel 2 on toodud välja viie sõltuva tunnuse jagunemine küsimuses „Kui palju mõjutab Teie arvates Eestis iga järgmine tegur otsust, kas võtta inimene tööle või mitte?“ kahe kategooria lõikes: „Mõjutab üsna või väga palju“ ja „Ei mõjuta üldse või mõjutab veidi“.



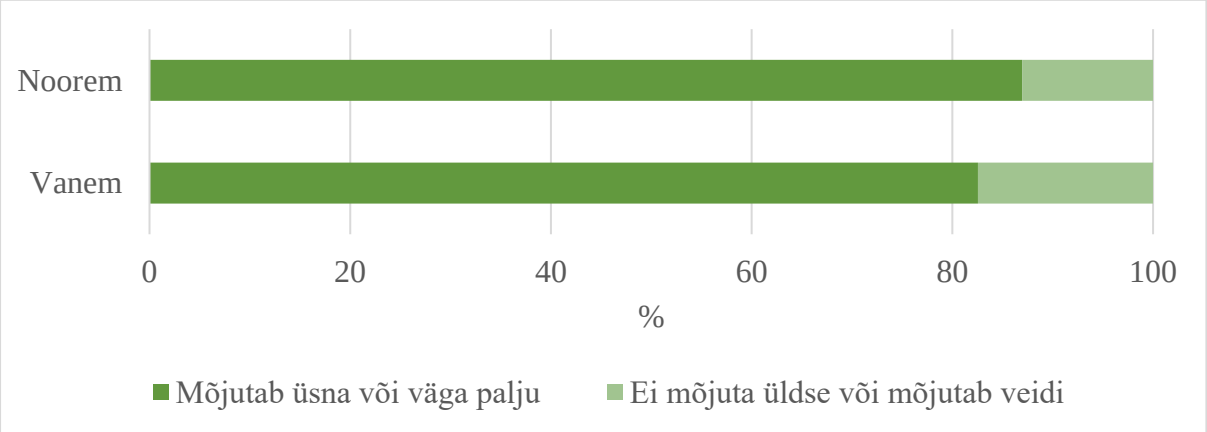
Joonis 2. Vastajate jagunemine küsimuses, mil määral inimesed tajuvad, et tööle võtmine on mõjutatud järgmistest teguritest.

Et töös sooviti välja selgitada, milline on tunnetatud õiglus tööle saamisel noorema ja vanema vanusegrupi lõikes, loodi analüüsi jaoks kaks vanusegruppi. Järgnevalt on joonistel 3–7 välja toodud, kuidas viis sõltuvat tunnust jagunevad noorema (15–35-aastased) ja vanema vanusegrupi (alates 36-aastastest) lõikes. Täpsest indiviidide jaotusest annab ülevaate Lisa 2.



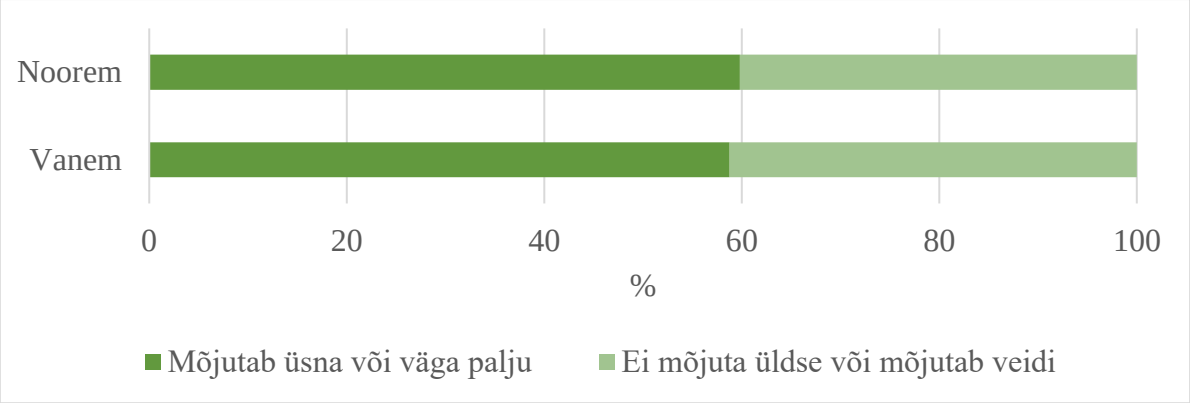
Joonis 3. Vastajate jagunemine küsimuses, mil määral inimesed tajuvad, et tööle võtmine on mõjutatud inimese teadmistest ja oskustest vanusegruppide lõikes.

Nooremas vanusegrupis on nende indiviidide osakaal, kes leiavad, et inimese teadmised ja oskused mõjutavad üsna või väga palju tööle saamisel, 91% ja vanemas vanusegrupis 84% (vt Joonis 3).



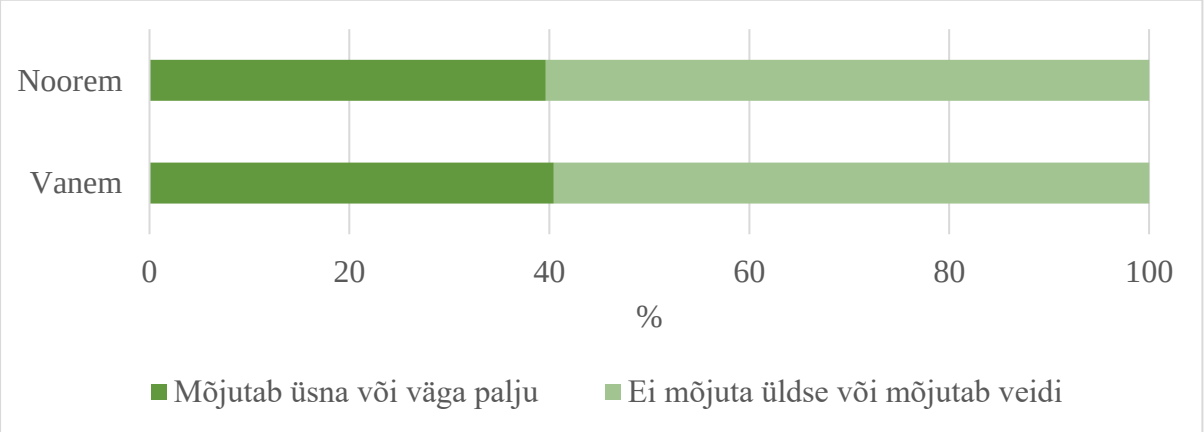
Joonis 4. Vastajate jagunemine küsimuses, kuidas on tööle võtmine mõjutatud inimese ametialasest töökogemusest vanusegruppide lõikes.

Inimese ametialast töökogemust peavad töö saamise seisukohast oluliseks nooremas vanusegrupis 87% ja vanemas vanusegrupi puhul 83% indiviididest (vt Joonis 4).



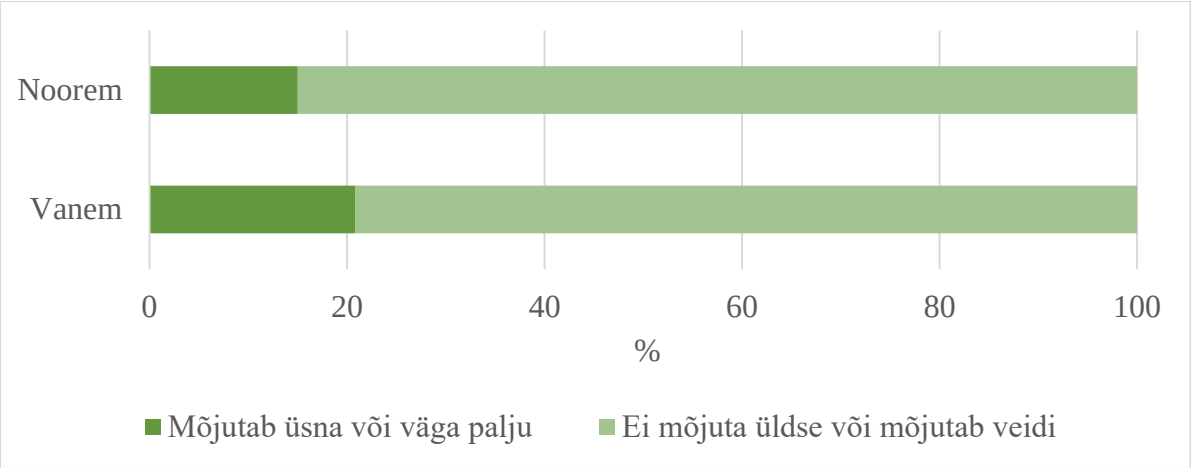
Joonis 5. Vastajate jagunemine küsimuses, kuidas on tööle võtmine mõjutatud sellest, kas inimene tunneb kedagi organisatsioonis ametialasest vanusegruppide lõikes.

Tunnuse, kas inimene tunneb kedagi organisatsioonis, osakaalud mõlemas vanusegrupis on sisuliselt võrdsed. Nooremas vanusegrupis hindavad selle teguri mõju üsna või väga paljuks 60% ja vanema vanusegrupi puhul 59% indiviididest (vt Joonis 5).



Joonis 6. Vastajate jagunemine küsimuses, kuidas on tööle võtmine mõjutatud sellest, kas inimesel on sisserändaja taust vanusegruppide lõikes.

Arvamuse, et inimese sisserändaja taust ei mõjuta või mõjutab veidi või mõjustab üsna või väga palju, osakaalud on mõlemas vanusegrupis võrdsed. Nooremas ja vanemas vanusegrupis arvavad, et sisserändaja taust mõjutab üsna või väga palju 40% indiviididest (vt Joonis 6).

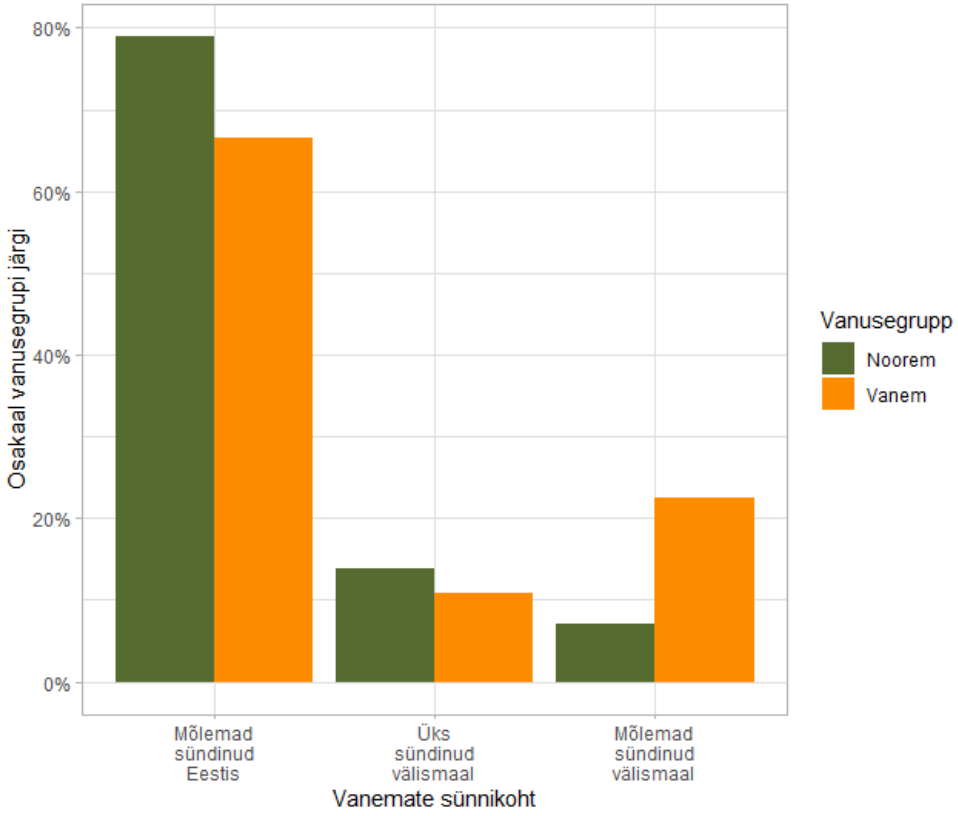


Joonis 7. Vastajate jagunemine küsimuses, kuidas on tööle võtmine mõjutatud inimese soost vanusegruppide lõikes.

Seda, et inimese sugu tööle saamisel mõjutab üsna või väga palju, arvab nooremas vanusegrupis 15% ja vanemas vanusegrupis 21% indiviididest (vt Joonis 7).

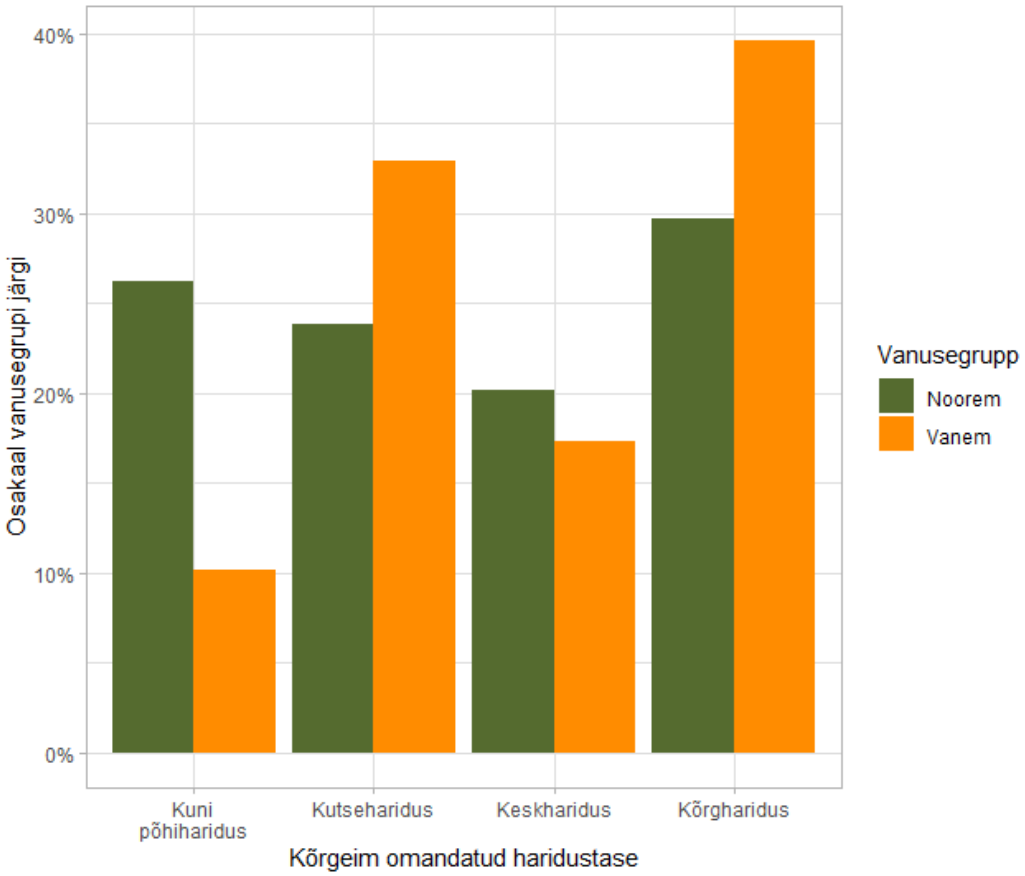
3.2 Sõltumatute muutujate jaotus vanusegrupiti

Selles alapeatükis tuuakse välja sõltumatute muutujate osakaalud noorema ja vanema vanusegrupi lõikes. Need sõltumatud muutujad on: vanemate sünnikoht, kõrgeim omandatud haridustase, organisatsiooni tüüp, hinnang leibkonna sissetulekule, ema tegevusvaldkond, kui vastaja oli 14-aastane ja hinnang, milline on Eestis õiglane võimalus tööd saad.



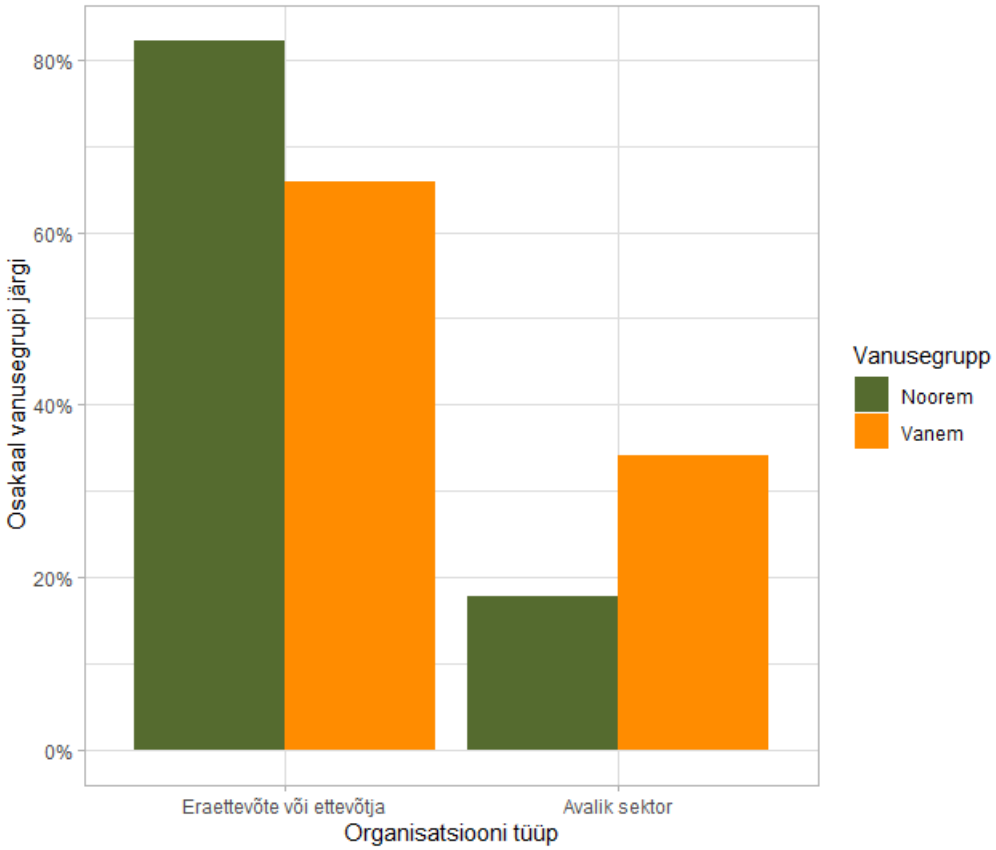
Joonis 8. Vanemate sünnikoht vanusegruppide lõikes.

Jooniselt 8 on näha, et vanusegruppide lõikes esinevad suuremad erinevused nende kategooriate puhul, kelle mõlemad vanemad on sündinud Eestis või mõlemad vanemad on sündinud välismaal. Nooremas vanusegrupis on nende vanemate osakaal, kes on sündinud Eestis, 79%, ja vanemas vanusegrupis vastavalt 67%. Seevastu vanemas vanusegrupis on nende vanemate osakaal, kes mõlemad on sündinud välismaal, 23%, ja noorematel on vastav osakaal 7%. Kategooria „Üks vanem on sündinud välismaal“ osakaalud on nooremas vanusegrupis 14% ja vanemas vastavalt 11%.



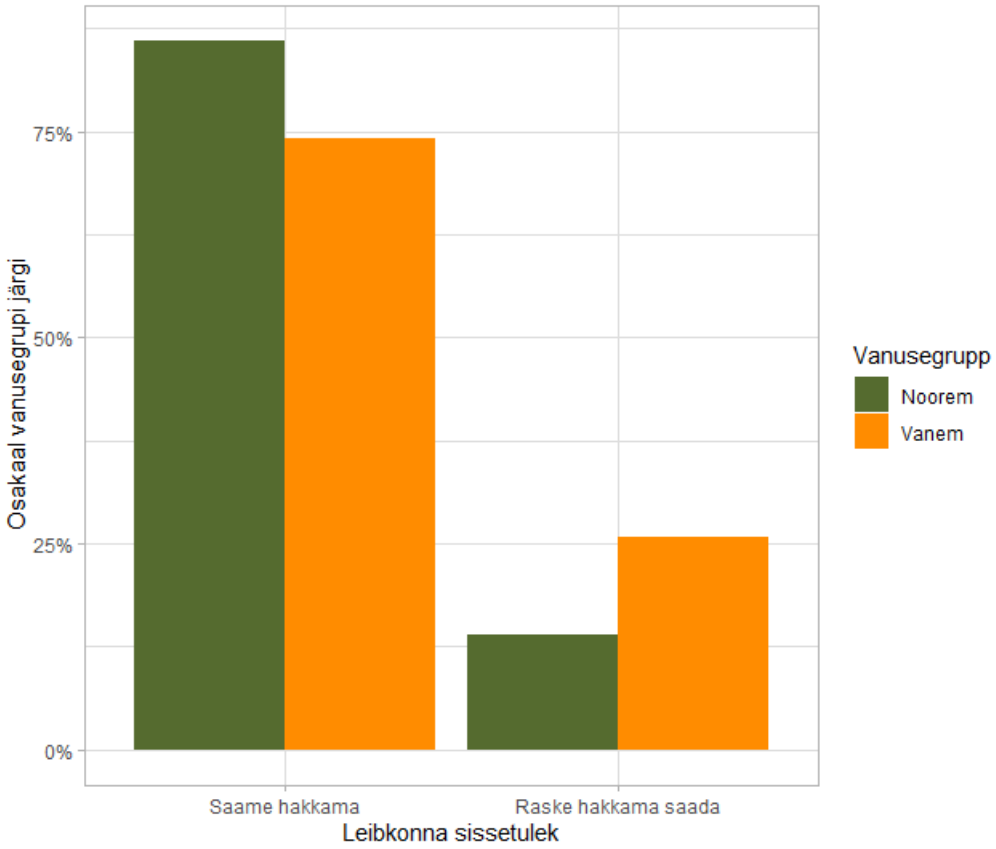
Joonis 9. Kõrgeim omandatud haridustase vanusegruppide lõikes.

Jooniselt 9 on näha, et vanusegruppide lõikes on suurimad erinevused põhihariduse ja kutsehariduse omandatutel. Põhiharidus kui kõrgeim omandatud haridustase on nooremas vanusegrupis 26% indiviidel ja vanemas vanusegrupis 10% indiviidel. Kutseharidus kui kõrgeim omandatud haridustase on noorema vanusegruppi indiviidel 24% ja vanemas vanusegrupis 33% indiviididest. Keskhariduse ja kõrghariduse osakaalud on vanusegruppide lõikes lähestikku. Indiviidide osakaal, kelle kõrgeim omandatud haridustase on keskharidus, on nooremas vanusegrupis 20% ja vanemas vanusegrupis 17%. Kõrghariduse kui kõrgeim omandatud haridustase on indiviidide osakaal vanemas vanusegrupis 40% ja nooremas vanusegrupis 30%. Samas tuleb noorema vanusegrupi puhul silmas pidada, et kõikidel indiviididel selles grupis ei ole haridustee lõpetatud, vaid haridus võib olla veel omandamisel.



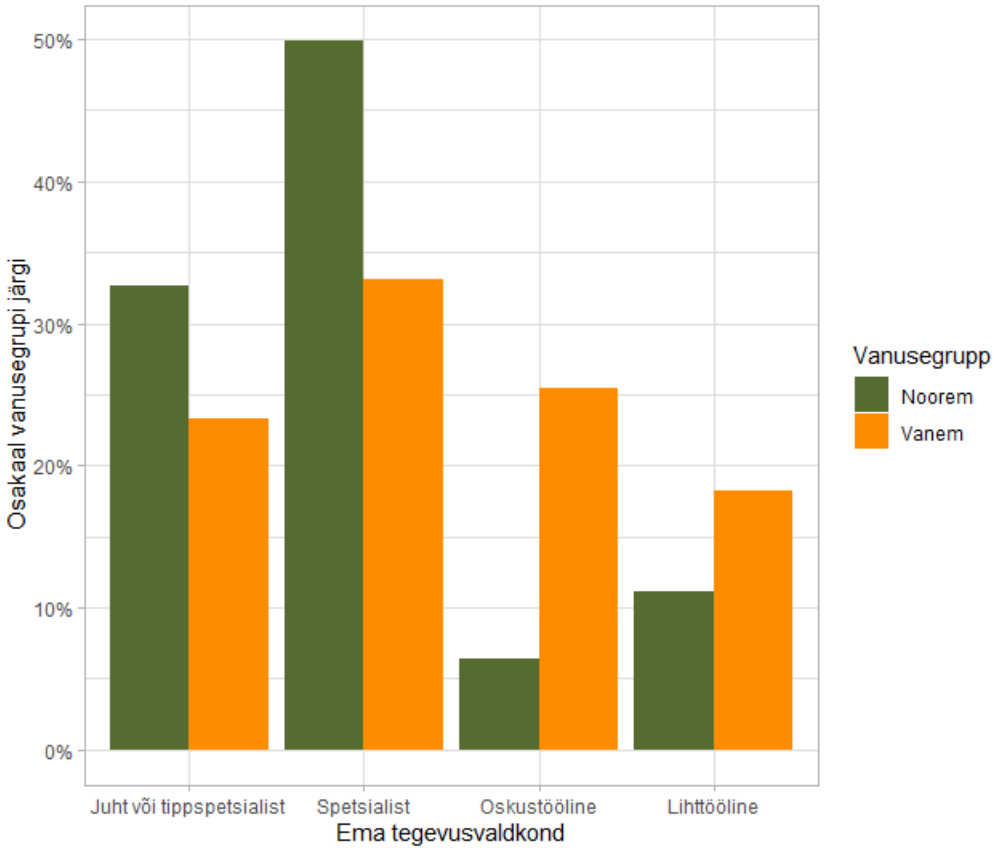
Joonis 10. Organisatsioonitüüp vanusegruppide lõikes.

Joonisel 10 on toodud välja, kuidas organisatsioonitüübid jagunevad vanusegruppide lõikes. Noorema vanusegruppi indiviidide osakaal on suurem eraettevõttes avaliku sektoriga võrreldes. Nooremas vanusegrupis töötab eraettevõttes või ettevõtjana 82% indiviididest ja vanemas vanusegrupis vastavalt 66%. Avalikus sektoris on noorema vanusegrupi indiviidide osakaal 18% ja vanemas 34%.



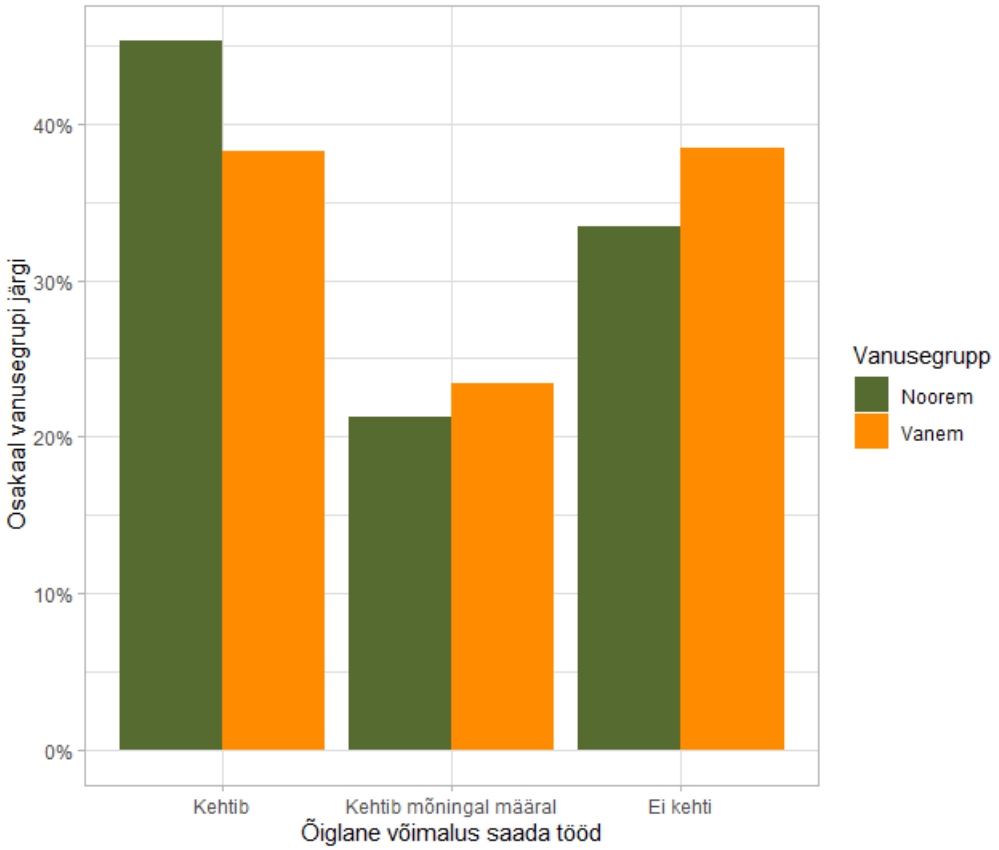
Joonis 11. Hinnang leibkonna sissetulekule vanusegruppide lõikes.

Joonisel 11 on toodud välja, kuidas hinnang leibkonna sissetuleku kohta jaguneb vanusegruppide lõikes. Nooremas vanusegrupis on hinnangu „Saame hakkama“ osakaal 86% ja vanemas vanusegrupis vastav osakaal 74%. Leibkonna sissetuleku kategooria „Raske hakkama saada“ puhul on noorema vanusegrupi puhul 14% ja vanema vanusegrupi osakaal on 26%.



Joonis 12. Ema tegevusvaldkond, kui vastaja oli 14-aastane, vanusegruppide lõikes.

Joonisel 12 on toodud välja, mis oli ema tegevusvaldkond, kui vastaja oli 14-aastane. Noorema vanusegrupi puhul on vastavad osakaalud kõrgemad kategoorias „Juht või tippspetsialist“ ja „Spetsialist“ tegevusvaldkonnas. „Juht või tippspetsialist“ kategooria puhul on noorema vanusegrupi indiviidide osakaal 33% ja vanemas vanusegrupis 23%. „Spetsialist“ kategoorias on nooremas vanusegrupis 50% ja vanemas 33% indiviididest. Seevastu ema tegevusvaldkonnad kategooriates „Oskustööline“ ja „Lihttööline“ on vanema vanusegrupi indiviidide osakaalud suuremad noorema vanusegrupiga võrreldes. Noorema vanusegrupi indiviide osakaalud oli „Oskustöölise“ kategooria puhul 6% ja vanemas vastavalt 25%. Kategooria „Lihttööline“ osakaal nooremas vanusegrupis oli 11% ja vanemas 18%.



Joonis 13. Hinnang õiglasele võimalusele saada Eestis tööd võrreldes eakaaslastega vanusegruppide lõikes.

Joonisel 13 on toodud välja, kuidas hinnang õiglasele võimalusele saada tööd jaguneb vanusegruppide lõikes. Noorema vanusegrupi puhul on nende osakaal, kes leiavad, et ühiskonnas kehtib õiglane võimalus saada tööd, 45% ja vanema vanusegrupi puhul on vastav osakaal 38%. Seevastu vanemas vanusegrupis on nende osakaal, kes hindavad, et Eestis ei ole õiglane võimalus tööd saada võrreldes eakaaslastega, on 38% ja nooremas vanusegrupi korral 33% indiviididest. Hinnangu puhul, et õiglane võimalus tööd saada kehtib mõningal määral, on nooremate ja vanemate vanusegruppide osakaalud lähestikku: noorema vanusegrupi osakaal moodustab 21% ja vanema vanusegrupi osakaal 23% indiviididest.

3.3 Regressioonanalüüs

Töös kasutatav analüüsimeetod on binaarne logistiline regressioonanalüüs. Cooki kauguste väärtused ei olnud mudelites üle 0,3, mis tähendab, et mudelites ei ole regressioonijoonele liiga tugevat mõju avaldavaid andmepunkte. Multikollineaarsust tunnuste vahel ei esinenud.

3.3.1 Regressioonanalüüsi tulemused

Järgnevalt on tabelites toodud välja regressioonimudeli muutujate eksponenditud regressioonikoefitsiendid koos usaldusvahemikuga usaldusnivool 95% nii noorema kui ka vanema vanusegruppi lõikes. Paksus kirjas on tähistatud need tulemused, kus olulisuse nivoo on alla 0,05.

Tabelis 2 on toodud välja regressioonimudeli „Inimese teadmised ja oskused“ muutujate eksponenditud regressioonikoefitsiendid ja usaldusvahemikud usaldusnivool 95%. Vastav regressioonikoefitsientidega mudel on toodud välja Lisas 3.

Tabel 2. Binaarne regressioonimudel prognoosimaks, kuivõrd arvatakse, et Eestis sõltub tööle võtmine teadmistest ja oskustest.

Muutuja	**Noorem vanusegrupp**		**Vanem vanusegrupp**	
	exp (b)	exp (b) usaldusvahemik	exp (b)	exp (b) usaldusvahemik
Vabaliige	123,36	4,09-5918,65	3,63	1,16-11,72
Sugu (*ref mees*)				
Naine	0,72	0,26-1,91	**0,77**	**0,50-1,18**
Rahvusvähemusgruppi kuulumine (*ref ei*)				
Jah	1,10	0,26-5,93	1,99	1,03-3,96
Vanemate sünnikoht (*ref mõlemad sündinud Eestis*)				
Mõlemad sündinud välismaal	1,26	0,15-23,67	**0,49**	**0,28-0,88**
Üks sündinud välismaal	1,30	0,33-6,50	0,70	0,38-1,36
Kõrgeim omandatud haridustase (*ref kuni põhiharidus*)				
Keskharidus	1,66	0,22-11,27	2,10	0,97-4,52
Kõrgharidus	0,97	0,15-5,18	**2,64**	**1,23-5,55**
Kutseharidus	1,46	0,25-7,25	1,99	0,98-3,95
Töölepingu liik (*ref tähtajatu*)				
Tähtajaline	2,99	0,53-47,91	0,75	0,33-1,90
Organisatsiooni tüüp (*ref erasektor või ise endale tööandja*)				
Avalik sektor või riigiasutus	0,52	0,18-1,54	**1,95**	**1,22-3,16**

Muutuja	Noorem vanusegrupp		Vanem vanusegrupp	
	exp (b)	exp (b) usaldusvahemik	exp (b)	exp (b) usaldusvahemik
Leibkonna sissetulek (*ref saame hakkama*)				
Raske hakkama saada	**0,14**	**0,05-0,35**	0,65	0,41-1,04
Ema tegevus 14-aastaselt (*ref juhid ja tippspetsialistid*)				
Lihttöölised	0,70	0,16-3,31	1,08	0,56-2,06
Oskustöölised	0,74	0,14-4,78	**2,87**	**1,41-5,96**
Spetsialistid	0,82	0,25-2,45	0,96	0,55-1,66
Vanus	0,94	0,84-1,05	0,99	0,98-1,01
Õiglane võimalus tööd saada (*ref kehtib*)				
Ei kehti	1,38	0,48-4,37	1,36	0,83-2,23
Kehtib mõningal määral	1,01	0,31-3,56	0,86	0,52-1,44

Nooremas vanusegrupis tuleb statistiliselt oluline seos välja ainult inimese teadmiste ja oskuste ning leibkonna sissetuleku hinnangu puhul. Nendel, kes hindavad leibkonna sissetulekuga hakkama saamist raskeks, on 86% väiksem tõenäosus, võrreldes nendega, kes hindavad leibkonna sissetulekut saame hakkama, kuuluda gruppi, kes arvavad, et tööle võtmine on üsna või väga palju mõjutatud inimese teadmistest ja oskustest.

Statistiliselt olulised seosed esinevad vanemas vanusegrupis inimese teadmiste ja oskuste ning soo, vanemate sünnikoha, kõrgeima omandatud haridustaseme, organisatsiooni tüübi ja ema tegevusvaldkonna puhul.

Naistel on 23% väiksem tõenäosus võrreldes meestega kuuluda gruppi, kes arvab, et tööle võtmine on üsna või väga palju mõjutatud inimese teadmistest ja oskustest.

Neil, kel mõlemad vanemad on sündinud välismaal, on 51% väiksem tõenäosus võrreldes nendega, kelle vanemad on mõlemad sündinud Eestis, kuuluda gruppi, kes arvavad, et tööle võtmine on üsna või väga palju mõjutatud inimese teadmistest ja oskustest.

Kõrghariduse omandanud inimestel on 2,64 korda suurem šanss, võrreldes põhihariduse omandatud inimestega, kuuluda gruppi, kes arvavad, et tööle võtmine on üsna või väga palju mõjutatud inimese teadmistest ja oskustest.

Neil, kelle töökoht on avalikus sektoris või mõnes muus riigiasustuses, on võrreldes nendega, kes töötavad erasektoris või on iseendale tööandjad, 1,95 korda suurem šanss kuuluda gruppi, kes arvavad, et tööle võtmine on üsna või väga palju mõjutatud inimese teadmistest ja oskustest.

Need vastajad, kelle ema tegevusvaldkond oli 14-aastaselt oskustöölised, on võrreldes juhtide või tippspetsialistidega 2,87 korda suurem šanss kuuluda gruppi, kes arvavad, et tööle võtmine on üsna või väga palju mõjutatud inimese teadmistest ja oskustest.

Tabelis 3 on toodud välja regressioonimudeli „Inimese ametialane töökogemus“ muutujate eksponenditud regressioonikoefitsiendid ja usaldusvahemikud usaldusnivool 95%. Vastav regressioonikoefitsientidega mudel on toodud välja Lisas 4.

Tabel 3. Binaarne regressioonimudel prognoosimaks, kuivõrd arvatakse, et Eestis sõltub tööle võtmine inimese ametialasest töökogemusest.

Muutuja	**Noorem vanusegrupp**		**Vanem vanusegrupp**	
	exp (b)	exp (b) usaldusvahemik	exp (b)	exp (b) usaldusvahemik
Vabaliige	8,36	0,73-107,26	4,32	1,45-13,44
Sugu (*ref mees*)				
Naine	0,49	0,21-1,11	0,67	0,44-1,00
Rahvusvähemusgruppi kuulumine (*ref ei*)				
Jah	1,27	0,35-5,73	1,79	0,93-3,53
Vanemate sünnikoht (*ref mõlemad sündinud Eestis*)				
Mõlemad sündinud välismaal	2,40	0,32-36,55	0,67	0,38-1,18
Üks sündinud välismaal	1,90	0,51-10,46	1,23	0,65-2,51
Kõrgeim omandatud haridustase (*ref kuni põhiharidus*)				
Keskharidus	**6,90**	**1,76-30,39**	1,15	0,53-2,43
Kõrgharidus	**6,84**	**1,81-26,69**	1,60	0,75-3,29
Kutseharidus	2,25	0,70-7,08	1,34	0,65-2,64
Töölepingu liik (*ref tähtajatu*)				
Tähtajaline	0,94	0,28-4,05	1,03	0,45-2,65
Organisatsiooni tüüp (*ref erasektor või ise endale tööandja*)				
Avalik sektor või riigiasutus	1,39	0,52-4,27	1,51	0,99-2,33
Leibkonna sissetulek (*ref saame hakkama*)				
Raske hakkama saada	0,56	0,23-1,46	0,77	0,50-1,20
Ema tegevus 14-aastaselt (*ref juhid ja tippspetsialistid*)				
Lihttöölised	1,02	0,27-4,15	0,98	0,53-1,82
Oskustöölised	2,29	0,43-19,92	**2,10**	**1,08-4,09**
Spetsialistid	0,59	0,23-1,43	0,89	0,52-1,48
Vanus	0,96	0,88-1,05	0,99	0,98-1,01
Õiglane võimalus tööd saada (*ref kehtib*)				
Ei kehti	1,20	0,50-3,04	1,12	0,72-1,74
Kehtib mõningal määral	1,37	0,52-3,91	1,17	0,71-1,94

Nooremas vanusegrupis on kõrgharidusega inimestel 6,90 korda ja keskharidusega inimestel 6,84 korda suurem šanss, võrreldes põhihariduse omandatutega, kuuluda gruppi, kes arvab, et tööle võtmine on üsna või väga palju mõjutatud inimese ametialasest töökogemusest.

Vanemas vanusegrupis on neil indiviididel, kelle ema tegevusvaldkond oli 14-aastaselt oskustöölised, 2,10 korda suurem kuuluda gruppi, kes arvab tööl et tööle võtmine on üsna või väga palju mõjutatud inimese teadmistest ja oskustest.

Tabelis 4 on toodud välja regressioonimudeli „Kas inimene tunneb kedagi organisatsioonis" muutujate eksponenditud regressioonikoefitsiendid ja usaldusvahemikud usaldusnivool 95%. Vastav regressioonikoefitsientidega mudel on toodud välja Lisas 5.

Tabel 4. Binaarne regressioonimudel prognoosimaks, kuivõrd arvatakse, et Eestis sõltub tööle võtmine sellest, kas inimene tunneb kedagi organisatsioonis.

Muutuja	**Noorem vanusegrupp**		**Vanem vanusegrupp**	
	exp (b)	exp (b) usaldusvahemik	exp (b)	exp (b) usaldusvahemik
Vabaliige	3,67	0,64-21,92	2,23	0,89-5,76
Sugu (*ref mees*)				
Naine	0,85	0,50-1,46	**0,93**	**0,67-1,28**
Rahvusvähemusgruppi kuulumine (*ref ei*)				
Jah	1,29	0,56-3,10	1,81	1,03-3,22
Vanemate sünnikoht (*ref mõlemad sündinud Eestis*)				
Mõlemad sündinud välismaal	3,18	0,84-15,25	1,21	0,75-1,98
Üks sündinud välismaal	0,74	0,33-1,65	1,38	0,83-2,36
Kõrgeim omandatud haridustase (*ref kuni põhiharidus*)				
Keskharidus	1,23	0,44-3,38	0,74	0,38-1,41
Kõrgharidus	1,19	0,44-3,15	0,43	0,23-0,80
Kutseharidus	1,00	0,37-2,58	**0,81**	**0,44-1,46**
Töölepingu liik (*ref tähtajatu*)				
Tähtajaline	1,19	0,51-2,91	0,96	0,49-1,95
Organisatsiooni tüüp (*ref erasektor või ise endale tööandja*)				
Avalik sektor või riigiasutus	0,56	0,29-1,05	1,10	0,79-1,54
Leibkonna sissetulek (*ref saame hakkama*)				
Raske hakkama saada	1,27	0,63-2,61	1,18	0,81-1,71
Ema tegevus 14-aastaselt (*ref juhid ja tippspetsialistid*)				
Lihttöölised	1,65	0,65-4,47	0,89	0,54-1,48
Oskustöölised	0,61	0,22-1,73	1,01	0,61-1,65
Spetsialistid	**0,45**	**0,25-0,80**	1,13	0,74-1,72
Vanus	0,98	0,92-1,04	1,00	0,98-1,01

Muutuja	Noorem vanusegrupp		Vanem vanusegrupp	
	exp (b)	exp (b) usaldusvahemik	exp (b)	exp (b) usaldusvahemik
Õiglane võimalus tööd saada (*ref kehtib*)				
Ei kehti	1,32	0,74-2,36	1,31	0,92-1,87
Kehtib mõningal määral	1,87	0,93-3,88	1,24	0,83-1,84

Nooremas vanusegrupis tuleb statistiliselt oluline erinevus välja ema tegevusvaldkonna puhul. Neil indiviididel, kel ema tegevusvaldkond oli 14-aastaselt spetsialistid, on võrreldes juhtide või tippspetsialistidega, 55% väiksem tõenäosus kuuluda gruppi, kes arvab, et tööle võtmine on üsna või väga palju mõjutatud sellest, kas inimene tunneb kedagi organisatsioonis.

Vanemas vanusegrupis tulevad statistilised olulised seosed välja soo ja kõrgeima omandatud haridustaseme kategooriates.

Naistel on võrreldes meestega 7% väiksem tõenäosus kuuluda gruppi, kes arvab, et tööle võtmine on üsna või väga palju mõjutatud inimese ametialasest töökogemusest.

Kutsehariduse omandatud inimestel on võrreldes põhihariduse omandatud inimestega 19% väiksem tõenäosus kuuluda gruppi, kes arvab, et tööle võtmine on üsna või väga palju mõjutatud inimese ametialasest töökogemusest.

Tabelis 5 on toodud välja regressioonimudeli „Kas inimesel on sisserändaja taust“ muutujate eksponenditud regressioonikoefitsiendid ja usaldusvahemikud usaldusnivool 95%. Vastav regressioonikoefitsientidega mudel on toodud välja Lisas 6.

Tabel 5. Binaarne regressioonimudel prognoosimaks, kuivõrd arvatakse, et Eestis sõltub tööle võtmine sellest, kas inimesel on sisserändaja taust.

Muutuja	Noorem vanusegrupp		Vanem vanusegrupp	
	exp (b)	exp (b) usaldusvahemik	exp (b)	exp (b) usaldusvahemik
Vabaliige	1,55	0,27-8,98	0,80	0,32-1,98
Sugu (*ref mees*)				
Naine	1,44	0,84-2,49	1,02	0,74-1,40
Rahvusvähemusgruppi kuulumine (*ref ei*)				
Jah	0,73	0,31-1,67	1,70	0,99-2,95
Vanemate sünnikoht (*ref mõlemad sündinud Eestis*)				
Mõlemad sündinud välismaal	2,40	0,72-8,04	0,66	0,40-1,08
Üks sündinud välismaal	0,64	0,27-1,43	1,23	0,74-2,03

Muutuja	Noorem vanusegrupp		Vanem vanusegrupp	
	exp (b)	exp (b) usaldusvahemik	exp (b)	exp (b) usaldusvahemik
Kõrgeim omandatud haridustase (*ref kuni põhiharidus*)				
Keskharidus	1,03	0,37-2,84	0,72	0,39-1,33
Kõrgharidus	1,10	0,41-2,98	0,56	0,31-1,02
Kutseharidus	1,06	0,41-2,81	0,68	0,39-1,19
Töölepingu liik (*ref tähtajatu*)				
Tähtajaline	1,32	0,59-2,96	0,99	0,50-1,92
Organisatsiooni tüüp (*ref erasektor või ise endale tööandja*)				
Avalik sektor või riigiasutus	0,91	0,47-1,73	0,94	0,67-1,32
Leibkonna sissetulek (*ref saame hakkama*)				
Raske hakkama saada	1,67	0,83-3,32	0,93	0,65-1,33
Ema tegevus 14-aastaselt (*ref juhid ja tippspetsialistid*)				
Lihttöölised	**0,63**	**0,26-1,48**	1,18	0,71-1,96
Oskustöölised	**0,27**	**0,07-0,86**	0,94	0,57-1,54
Spetsialistid	0,46	0,25-0,82	1,17	0,76-1,79
Vanus	0,96	0,91-1,02	1,00	0,99-1,02
Õiglane võimalus tööd saada (*ref kehtib*)				
Ei kehti	**1,82**	**1,02-3,27**	1,00	0,71-1,44
Kehtib mõningal määral	**2,54**	**1,27-5,15**	1,13	0,76-1,68

Statistilised olulised erinevused tulid selle regressioonimudeli puhul välja ainult nooremas vanusegrupis.

Neil indiviididel, kelle ema tegevusvaldkond oli 14-aastaselt lihttöölised võrreldes juhtide või tippspetsialistidega, oli 37% väiksem tõenäosus kuuluda gruppi, kes arvab, et tööle võtmine on üsna või väga palju mõjutatud sellest, kas inimesel on sisserändaja taust. Ka neil indiviididel, kelle ema tegevusvaldkond oli 14-aastaselt oskustöölised võrreldes juhtide või tippspetsialistidega, oli 73% väiksem tõenäosus kuuluda gruppi, kes arvab, et tööle võtmine on üsna või väga palju mõjutatud sellest, kas inimesel on sisserändaja taust.

Neil, kes hindavad, et võrreldes teiste Eestis elavate inimestega ei oleks neil õiglane võimalus saada soovitud tööd, võrreldes nendega, kes arvavad, et õiglane võimalus on olemas, 1,82 korda suurem šanss kuuluda gruppi, kes arvab, et tööle võtmine on üsna või väga palju mõjutatud sellest, kas inimesel on sisserändaja taust.

Samuti neil, kes leiavad, et õiglane võimalus Eestis tööd saada võrreldes nendega, kes arvavad, et õiglane võimalus töö saamiseks kehtib, on 2,54 korda suurem šanss kuuluda gruppi, kes

arvab, et tööle võtmine on üsna või väga palju mõjutatud sellest, kas inimesel on sisserändaja taust.

Tabelis 6 on toodud välja regressioonimudeli „Inimese sugu“ muutujate eksponenditud regressioonikoefitsiendid ja usaldusvahemikud usaldusnivool 95%. Vastav regressioonikoefitsientidega mudel on toodud välja Lisas 7.

Tabel 6. Binaarne regressioonimudel prognoosimaks, kuivõrd arvatakse, et Eestis sõltub tööle võtmine inimese soost.

Muutuja	**Noorem vanusegrupp**		**Vanem vanusegrupp**	
	exp (b)	exp (b) usaldusvahemik	exp (b)	exp (b) usaldusvahemik
Vabaliige	0,10	0,01-0,92	0,09	0,03-0,27
Sugu (*ref mees*)				
Naine	1,34	0,66-2,77	1,27	0,86-1,89
Rahvusvähemusgruppi kuulumine (*ref ei*)				
Jah	1,29	0,44-3,52	1,29	0,70-2,38
Vanemate sünnikoht (*ref mõlemad sündinud Eestis*)				
Mõlemad sündinud välismaal	1,74	0,36-7,40	1,13	0,63-1,96
Üks sündinud välismaal	1,37	0,48-3,59	1,36	0,75-2,40
Kõrgeim omandatud haridustase (*ref kuni põhiharidus*)				
Keskharidus	0,76	0,23-2,65	1,10	0,53-2,35
Kõrgharidus	0,47	0,14-1,67	1,00	0,50-2,08
Kutseharidus	0,33	0,10-1,14	0,86	0,44-1,76
Töölepingu liik (*ref tähtajatu*)				
Tähtajaline	1,43	0,53-3,60	1,94	0,93-3,88
Organisatsiooni tüüp (*ref erasektor või ise endale tööandja*)				
Avalik sektor või riigiasutus	1,61	0,72-3,52	1,09	0,73-1,62
Leibkonna sissetulek (*ref saame hakkama*)				
Raske hakkama saada	1,34	0,55-3,08	0,66	0,42-1,03
Ema tegevus 14-aastaselt (*ref juhid ja tippspetsialistid*)				
Lihttöölised	**3,25**	**1,19-9,09**	1,12	0,61-2,05
Oskustöölised	1,13	0,23-4,38	1,06	0,59-1,92
Spetsialistid	1,01	0,46-2,28	1,14	0,69-1,92
Vanus	1,02	0,94-1,10	1,01	1,00-1,03
Õiglane võimalus tööd saada (*ref kehtib*)				
Ei kehti	1,02	0,46-2,17	1,18	0,77-1,79
Kehtib mõningal määral	0,91	0,35-2,26	0,93	0,56-1,51

Statistilised oluline erinevus tuli välja selles regressioonimudelis ainult nooremas vanusegrupis. Neil indiviididel, kelle ema tegevusvaldkond oli 14-aastaselt lihtööline, on

võrreldes juhi või tippspetsialistiga, 3,25 korda suurem šanss kuuluda gruppi, kes arvab, et tööle võtmine on üsna või väga palju mõjutatud inimese soost.

4 ARUTELU

Magistritöös püstitati kaks uurimusküsimust, mille eesmärk oli välja selgitada, kuidas erineb tunnetatud õiglus tööle saamisel noorte puhul ülejäänud vanusegruppidest. Teiseks seda, kuidas on tunnetatud õiglus tööle saamisel seotud sotsiaalmajanduslike teguritega, perekondliku tausta ja tööturu tunnustega. Järgnevalt toon mõlema uurimusküsimuse lõikes välja töö tulemused ja arutlen, kuidas need tulemused paigutuvad varasemate teadmiste konteksti.

Kuidas erineb tunnetatud õiglus tööle saamisel noorte puhul ülejäänud vanusegruppidest?

Tööturul tekkivat ebavõrdust on selgitatud läbi turu ja sotsiaalse suletuse mehhanismi (European Social Survey, 2018). Töös analüüsiti mõlemat mehhanismi iseloomustavaid tegureid. Tulemused näitavad, et erinevus noorema ja vanema vanusegrupi vahel tuleb välja nende tegurite puhul, mis puudutavad inimese teadmisi ja oskusi, ametialast töökogemust ning inimese sugu tööle saamisel. Nooremas vanusegrupis on hinnatud teadmiste ja oskuste ning ametialase töökogemuse olemasolu mõju kõrgemalt tööle saamisel, kui seda arvati samade tegurite kohta vanemas vanusegrupis. Samas oli vanemas vanusegrupis nende osakaal suurem võrreldes noorema vanusegrupiga, kes arvasid, et inimese sool on üsna või väga suur mõju tööle saamisele. Seda võib seletada asjaolu, et nõukogude ajal tekitas haridussüsteem tugevat soolist segregatsiooni. Viimastel aastakümnetel on räägitud palju soolisest võrdsusest ja selle saavutamise nimel ka konkreetseid samme astutud.

Tulemused viitavad sellele, et nooremas vanusegrupis tajutakse tugevamalt produktiivsust hõlmavate tegurite osatähtsust tööle saamisel, mis on omased turu mehhanismile. Siiski lubavad analüüsitulemused järeldada, et väiksemal määral on tööturul teatud noortegruppide poolt tajutav ka sotsiaalse suletuse mehhanism.

Töös kasutatud tööle saamist mõjutavad tegurid jagunevad kolme valdkonna vahel: produktiivsus (teadmised ja oskused ning töökogemus), sotsiaalsed suhted (kontaktid organisatsioonis) ja diskrimineerimine (sisserändaja taust ja sugu).

Varasemad uuringud Eesti kõrgkoolilõpetajate hulgas on näidanud, et haridust peetakse noorte hinnangul küll oluliseks, kuid samal ajal nähakse haridusdiplomit kui üht formaalset kriteeriumi (Saar, 2014). Nii nooremas kui ka vanemas vanusegrupi hinnati inimese teadmisi ja oskusi teguriks, mis mõjutab palju inimesele tööle saamist. Regressioonanalüüsi tulemused viitavad samas sellele, et vanusegrupiti erinevad need tunnused, mis seletavad teadmiste ja

oskuste mõju tööle saamisele. Vanema vanusegrupi puhul oli sõltumatutel tunnustel rohkem statistiliselt olulisi seoseid teadmiste ja oskuste olulisuse hindamisel tööle saamisel, kui seda oli noorema vanusegrupi puhul. Vanema vanusegrupi puhul seletavad inimese teadmiste ja oskuste oluliseks pidamist tööle saamisel sugu, vanemate sünnikoht, kõrgeim omandatud haridustase, organisatsiooni tüüp ja indiviidi ema tegevusvaldkond 14-aastaselt. Noorema vanusegrupi puhul ilmes teadmiste ja oskuste puhul oluline seos ainult leibkonna sissetulekuga. Need, kes hindavad leibkonna sissetulekuga hakkama saamist raskeks, neil on väiksemad šansid arvata, et inimese teadmistel ja oskustel on suur mõju tööle saamisele. Need, kes peavad oma leibkonna sissetulekuga hakkama saamist raskeks, ei pea ka teadmiste ja oskuste mõju tööle saamisel tähtsaks. See on huvitav leid, sest varasemad tulemused objektiivsete näitajate põhjal on siiski näidanud hariduse seost sissetulekuga (Kuppens jt, 2018).

Avalikus sektoris töötavad vanema vanusegrupi indiviidid tajuvad rohkem, et inimese teadmised ja oskused mõjutavad tööle saamisel. Haridusdiplomit hinnatakse Eestis kõrgemalt avalikus sektoris, mis oleks justkui kinnitus kindlast teadmiste ja oskuste pagasist, mida indiviid omab (Unt jt, 2014). Lisaks on avaliku sektori töökohtadel rohkem formaalseid nõudeid. Näiteks kuuluvad sinna alla tugevalt haridusliku kvalifikatsiooniga seotud valdkonnad nagu haridus ja meditsiin. Noorte puhul oli olukord vastupidine, kuid tegemist ei olnud ka statistiliselt olulise seosega. Ka hariduse puhul on sama trend – mida kõrgem omandatud haridus, seda olulisemaks peetakse inimese teadmiste ja oskuste mõju. Noorema vanusegrupi puhul selline hierarhiline seos välja ei tule, kuid siinkohal on oluline välja tuua, et paljud indiviidid nooremas vanusegrupis ei ole oma kõrgeimat haridustaset veel saavutanud.

Vanema vanusegrupi puhul võib oletada, et nii inimeste teadmiste ja oskused ning ametialase töökogemuse puhul mõjutab tööle saamist mõjutavate tegurite arvamuse kujunemist perekondlik dimensioon. Mõlema teguri (inimese teadmised ja oskused ning ametialane töökogemus) puhul on just ema oskustööliste tegevusvaldkonda kuulumine suurendamas šanssi arvamaks, et teadmistel ja oskustel ning töökogemusel on mõju inimese tööle saamisele. Nooremas vanusegrupis ei sõltunud töökogemuse oluliseks pidamine perekondlikust taustast tulenevalt.

Nooremas vanusegrupis tuleb välja, et ametialase töökogemuse tähtsaks pidamisel tööle saamisele on statistiliselt oluline seos haridusega. Nii kõrg-, kesk-, kui ka kutsehariduse puhul on suurem šanss arvata, et ametialasel töökogemusel on üsna või väga suur mõju tööle saamisele. Ka vanema vanusegrupi indiviididel on suurem šanss arvata, et ametialane

töökogemus mõjutab tööle saamist. Küll aga on vastavad šansid kategooriate lõikes madalamad ja vastav tunnus ei ole statistiliselt olulise tähtsusega.

Mida kõrgem on haridustase, seda kõrgemalt hinnatakse nooremas vanusegrupis töökogemuse tähtsust tööle saamisel. Kriiside ajal on kogemusel omistatud suur tähtsus, sest aitab tagada positsiooni tööturul (Saar ja Unt, 2012). Kuigi käesolev töö ei keskendud põhjustele, miks üht või teist tegurit tööle saamisel oluliseks peetakse, võib siiski arutleda, et inimeste hariduses ja kogemuses nähakse teatavat garantiid, mis lubab muuhulgas erinevates kriisiolukordades tööturul sujuvamalt toime tulla.

Varasemad uuringud on Eesti elanikkonnas püüdnud mõista inimese arvamuse kaudu, millised meritokraatlikud ja mitte-meritokraatlikud tegurid ühiskonnas Eesti elanike hinnangul eksisteerivad. Tulemused näitavad, et inimesed arvates mängivad ka teatud mitte-meritokraatlike tunnused olulist rolli, et ühiskonnas edasi jõuda. Üheks selliseks teguriks on muuhulgas sotsiaalsed kontaktid, mida on seostatud ka võimaluste ebavõrdse kättesaadavusega Eesti ühiskonnas (Helemäe ja Täht, 2011). Seda, et sotsiaalsed kontaktid, on tööle saamisel olulised, tuli välja ka sellest tööst. Nooremas ja vanemas vanusegrupis selgitavad aga erinevad tunnused seda, kuivõrd arvatakse, et inimese tööle saamist mõjutab see, kas inimene tunneb kedagi organisatsioonis. Noorema vanusegrupi puhul ilmnes tutvused organisatsiooni puhul oluline seos ainult ema ametiga. Nimelt on spetsialistide lastel väiksem tõenäosus arvata, et tööle saamine oleks mõjutatud sellest, kas inimene tunneb kedagi organisatsioonis.

Eelnevad uuringute tulemused on näidanud, et Eesti ühiskonnas tajutakse mingil määral diskrimineerimisega seotud tegureid nagu sisserändaja taust ja sugu (Helemäe ja Täht, 2011). Töö tulemused annavad aimu, et need kehtivad ka tööturu kontekstis. Nii nooremas kui ka vanemas vanusegrupis on indiviide, kes tajuvad sünniga omandatud tegurite mõju tööturul. Samas tajutakse, et sisserändaja taust mõjutab rohkem kui inimese sugu. Nii nooremas kui ka vanemas vanusegrupis hindasid sisserändaja tausta tööle saamisel üsna või väga oluliseks tööle saamisel 40% indiviididest. Inimese soo puhul esines mõningane erinevus noorema ja vanema vanusegrupi vahel. Nooremas vanusegrupis pidas sugu tööle saamisel oluliseks 15% ja vanemas vanusegrupis 21% indiviididest. Need tulemused on kooskõlas eelnevate tulemustega, milles selgus, et sisserändaja tausta mõju hinnatakse tööle saamisel suuremaks kui seda tehakse inimese soo puhul (Helemäe ja Täht, 2011).

Nooremas vanusegrupis tajuti suurema määral, et sisserändaja taust on tegur, mis mõjutab tööle saamist. Sisserändaja tausta kõrgemaks ohuteguriks hindamine võib peegeldada ühiskonnas olevat reaalset olukorda, kus venekeelsetel inimestel on tööturul suurem risk ebasoodsasse

positsiooni sattuda (Lindemann ja Unt, 2014). Kuigi tööturul toimunud muutused on mõjutanud tugevalt rahvusvähemusse kuuluvaid naisi (Hansson, 2000), siis selle töö tulemused seda ei kinnitanud.

Kuidas tunnetatud õiglus tööle saamisel on seotud sotsiaalmajanduslike tegurite, perekondliku tausta ja tööturu tunnustega?

Töös uuriti kolme valdkonna (sotsiaalmajanduslikud tegurid, perekondlik taust ja tööturu tunnused) tegurite mõju tunnetuslikule õiglusele tööle saamise seisukohast. Töö tulemused viitavad, et vanusegrupiti seletavad sotsiaalmajanduslikud tegurid, perekondlik taust ja tööturu tunnused tööle saamist erinevalt.

- *Sotsiaalmajanduslikud tegurid*

Sotsiaalmajanduslikud tegurid seletavad tööle saamise mõju kõige rohkem teadmiste ja oskuste mudeli puhul. Vähemal määral ka ametialase töökogemuse ja selle, kas inimene tunneb kedagi organisatsioonis. Vanemas vanusegrupis tuleb inimese teadmiste ja oskuste ning selle, kas inimene tunneb kedagi organisatsioonis, puhul statistiliselt olulised seoses välja inimese soo korral. Nimelt ei tajuta inimese sugu tunnusena, mis mõjutaks inimese tööle saamist. Kui varasemalt on uuringud toonud välja, tööturul toimunud muutused on mõjutanud tugevamalt just naisi (Hansson, 2000), siis inimese subjektiivse arvamuse põhjal see selles töös kinnitust ei leia.

- *Perekondlik taust*

Perekondliku tausta tegurid seletavad kõigi töös uuritud viie tööle saamist mõjutava teguri puhul. Kõige enam tuli esile indiviidi ema tegevusvaldkond 14-aastaselt. Bukodi (2014) uuringus tuli välja, et sotsiaalsel päritolul, sh vanema tegevusvaldkonnal on suur mõju, kuidas laps haridussüsteemis hakkama saab ja oma kognitiivset võimekust seal suudab rakendada. Ka selle töö tulemused kinnitavad perekondliku dimensiooni tähtsust. Nimelt tuli analüüsis välja, et indiviidi ema tegevusvaldkond 14-aastaselt mõjutas erinevate tööle saamist mõjutavate tegurite hinnangut. See tuli välja nii noorema kui ka vanema vanusegrupi lõikes, kuid uuritud tööle saamist mõjutavate tegurite juures erinevalt. Vanema vanusegrupi puhul tuli indiviidi ema tegevusvaldkond välja produktiivsust kirjeldatavate tegurite puhul (inimese teadmised ja oskused). Samas noorema vanusegrupi korral tuli ema tegevusvaldkonna oluline seos välja sotsiaalsete suhete (kas tuntakse kedagi organisatsioonis) ja diskrimineerimist (sisserändaja taust ja sugu) hõlmavate tegurite puhul välja. Kirjanduses on tööturul ebavõrdust tekitavate mehhanismi seisukohast kirjeldatud turu ja sotsiaalse suletuse mehhanismi kaudu (European

Social Survey, 2018). Töö tulemused viitavad sellele, et vanusegruppide lõikes võivad need mehhanismid erineda. Nimelt seletab selles töös ema tegevusvaldkond turu mehhanismi vanema vanusegrupi puhul ja noorema vanusegrupi korral sotsiaalse suletuse mehhanismi tegureid.

- *Tööturu tunnused*

Tööturu tunnused seletavad tööle saamise mõju inimese teadmiste ja oskuste ning sisserändaja tausta puhul. Inimese teadmiste ja oskuste mõju puhul tööle saamisel tuli vanemas vanusegrupis organisatsiooni tüübi puhul välja statistiliselt oluline seos. See võib viidata sellele, et avalikus sektoris töötavad inimesed tajuvad tugevamalt, et inimese teadmistel ja oskustel on selles sektoris suurem mõju tööle saamisel. Avaliku sektori värbamisprotseduur ise rõhutab inimese teadmiste ja oskuste tähtsust (Rahandusministeerium, 2016). See võib näidata, et inimese subjektiivne taju peegeldab neid kriteeriume, mis on avalikus sektoris tööle saamiseks kehtestatud.

Teine tööturu tunnus, mida töös kasutati, keskendus sellele, kuidas inimesed hindavad, millised on nende õiglased võimalused saada Eestis tööd. Need, kes arvavad, et Eestis puudub õiglane võimalus tööd saada peavad produktiivsust (teadmised ja oskused ning ametialane töökogemus), sotsiaalseid kontakte (tuntakse kedagi organisatsioonis) ja diskrimineerimist (sisserändaja taust ja sugu) hõlmavaid tegureid tööle saamisel oluliseks. Statistiliselt oluline seos õiglase võimalusega tööd saada tuli välja sisserändaja tausta puhul nooremas vanusegrupis. Meritokraatia ideoloogia eeldaks, et tööle saamine on tingitud inimese teadmisest ja oskustest, mitte sündides omistatud tegurite tõttu nagu rahvus ja sugu (Cargile jt, 2019). Samas lubavad need töö tulemused spekuleerida, et Eesti elanike hinnangul mängivad tööturul siiski oma rolli ka mitte-meritokraatlikud tegurid.

Tuginedes töö tulemustele, võib järeldada, et mõistmaks tunnetatud õigluse erinevaid tahke tööle saamisel, tuleb arvesse võtta erinevate valdkonna tegurite koosmõju. Analüüsi tulemused võiksid olla oluline teadmine nii noortevaldkonna praktikutele kui ka poliitikakujundajatele andmaks ülevaate erinevate noorte gruppide väljakutsetest ja vajadustest tööturu seisukohast lähtuvalt.

Tehnilistel põhjustel tuli nooremas vanusegrupis indiviidide vanusepiiri nihutada, et vältida, et teatud gruppidesse oleks liiga vähe indiviide jäänud. Töö edasiarendustes võiks olla tagatud suurem hulk indiviide nooremas vanusegrupis, mis aitaks selgitada välja rohkem olulisi seoseid

tunnetusliku õiglusega tööturul. Et selles töös oli fookuses, millised tegurid on tööle saamisel olulised, võiks tulevikuperspektiiv hõlmata ka seda, kuidas mõjutab indiviide kogemus seda, kuidas tajutakse tööle saamisega seotuid tegureid.

KOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärk oli selgitada välja, millised tegurid määravad noorte hinnangul ära selle, kas inimene võetakse tööle või mitte. Püstitati kaks uurimusküsimust: kuidas erineb tunnetatud õiglus tööle saamisel noorte puhul ülejäänud vanusegruppidest ja kuidas on tunnetatud õiglus tööle saamisel seotud sotsiaalmajanduslike teguritega, perekondliku tausta ja tööturu tunnustega.

Töö esimeses pooles toodi välja kirjanduses kajastatud tegurid, mis võivad kujundada inimese subjektiivset arvamust. Töö teises pooles kasutati ESSi 9. vooru andmeid (2018), mille analüüsiks kasutati binomiaalset logistilist regressioonanalüüsi. Kokku loodi kümme regressioonimudelit nii noorema kui ka vanema vanusegrupi lõikes, et saada aru, kuidas teoreetilises osas käsitletud tegurid kirjeldavad tunnetuslikku õiglust tööturu kontekstis.

Nii noorem (vanuses 15–35) kui ka vanem vanusegrupp (alates 36-eluaastast) tajuvad küsitud tööle saamist mõjutavad tegureid (inimese teadmised ja oskused, ametialane töökogemus, tuntakse kedagi organisatsioonis, sisserändaja taust ja sugu) võrdlemisi sarnaselt. Küll aga võivad regressioonanalüüsi tulemused viidata sellele, et mehhanismid, kuidas kujunevad välja arvamused tegurite tööle saamise mõju kohta, võivad vanusegrupiti erineda.

Teise uurimusküsimuse, mille eesmärk oli selgitada välja, kuidas tööle saamine on seotud sotsiaalmajanduslike tegurite, perekondliku tausta ja tööturu tunnustega, tulemused näitavad indiviidi ema tegevusvaldkonna märkimisväärset mõju. See võib viidata, et perekondlikud tegurid mängivad keskset rolli tunnetusliku õigluse kujunemisel tööle saamise kontekstis.

Noored on heterogeenne grupp. Erinevatesse gruppidesse kuuluvate noorte jaoks varieeruvad ka tegurid, mis noore hinnangul mõjutavad inimese tööle saamist. See, kuidas erinevaid tegureid tajutakse, võib mängida märkimisväärset rolli selles, kuidas noored kujundavad oma eluteed, sealhulgas planeerivad enda tööelu.

SUMMARY

Perceived justice on the labour market: factors influencing access to employment in young people's opinion.

The aim of the thesis was to find out which factors young people think about to determine whether or not they are recruited for a job. Two research questions focused on:

- How does perceived justice in getting a job differ for young people compared to the rest of the age group?
- How is perceived justice in getting a job related to socio-economic factors, family background and labour market characteristics?

In the theoretical part of Master's thesis, the factors reported in the literature that may shape an individual's subjective opinion were discussed. In the second half of the Master's thesis, data from the ESS Round 9 were used and analyzed using binomial logistic regression analysis. Ten regression models were created for both younger and older age groups to understand how the factors discussed in the theoretical part describe cognitive justice in the labour market context.

Both the younger (15-35 years old) and the older (from the age of 36) age groups perceive the questioned factors affecting access to employment relatively similarly. However, the analysis results may suggest that the mechanisms of how perceptions of the impact of getting hired may differ between age groups.

Secondly, the results show the impact of the mother's occupation on all factors. However, there are differences across age groups. It may indicate that family factors play a central role in developing perceived justice in the context of getting a job.

Young people are a heterogeneous group. For young people in different groups, the factors they perceive as influencing their chances of finding a job vary. The way how different factors are perceived can play a significant role in how young people shape their life paths, including planning their working lives.

KASUTATUD KIRJANDUS

Aalberg, T. (2003). *Achieving Justice. Comparative Public Opinion on Income Distribution*. Leiden, Boston: Brill.

Anspal, S., Järve, J., Jürgenson, A., Masso, M., Seppo, I. (2014). *Oskuste kasulikkus tööturul: PIAAC uuringu temaatiline aruanne nr 1*. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.

Becker, G. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy, 70*, 9–50.

Bills, D. B. (2003). Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship between Schooling and Job Assignment. *Review of Educational Research, 73*(4), 441–469.

Bourdieu, P., Passeron, J.-C. (1977). *Reproduction in education, society, and culture*. Beverly Hills, CA: Sage.

Bukodi, E., Erikson, R., Goldthorpe, J. H. (2014). The effects of social origins and cognitive ability on educational attainment: Evidence from Britain and Sweden. *Acta Sociologica, 57*(4), 293–310.

Cargile, A. C., Mao, Y., Young, S. L. (2019). What's hard work got to do with it? Diversity course impact on meritocracy beliefs and dialogue about race. *International Journal of Intercultural Relations, 68*, 13–25.

Carlen, P. (1996). *Jigsaw: A political criminology of youth homelessness*. Buckingham: Open University Press.

Chua, V. (2011). Social networks and labour market outcomes in a meritocracy. *Social Networks, 33*, 1-11.

Duru-Bellat, M., Tenret, E. (2012). Who's for meritocracy? Individual and contextual variations in the faith. *Comparative Education Review 56*(2), 223–247.

Euroopa Sotsiaaluuring. (2018). *Küsitlusankeet.* Kasutatud 17.04.2022. http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round9/fieldwork/estonia/estonian/ESS9_questionnaires_EE_est.pdf

European Social Survey. (2018). *ESS Round 9 Module on Justice and Fairness – Question Design Final Module in Template*. London: ESS ERIC Headquarters c/o City, University of London.

Farrugia, D. (2011). The symbolic burden of homelessness: Towards a theory of youth homelessness as embodied subjectivity. *Journal of Sociology, 47*(1), 71-87.

Gangl, M. (2006). Scar Effects of Unemployment: An Assessment of Institutional Complementarities. *American Sociological Review, 71*(6), 986–1013.

Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review, 9*(3), 438–448.

Hansson, L. (2000). Professional and occupational mobility and informal social networks. *Towards a Balanced Society* (lk 32–37). Ministry of Social Affairs of Estonia.

Haridus- ja teadusministeerium (2014). *Eesti elukestva õppe strateegia 2020*. Kasutatud 14.04.2022, https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf

Heath, A., De Graaf, N. & Li, Y. (2010). How fair is the route to the top? Perceptions of social mobility. Park, A., Curtice, J., Clery, E. (toim), *British social attitudes – the 27th report: exploring labour's legacy* (lk 29–50). London: Sage.

Helemäe, J., Täht, K. (2011). Changing Perception of Social Success in Estonia: Closer to a Meritocratic Ideal? In: Saar, E (toim). *Towards a normal stratification order Actual and Perceived Social Stratification in Post-Socialist Estonia* (lk 405−432). Peter Lang Publishers House.

Helve, H., Evans, K. (2013). *Youth and Work Transitions in Changing Social Landscapes*. London: Tufnell Press.

Hirvilammi, T., Väyrynen, M., Stamm, I., Matthies, A-L., Närhi, K. (2019). Reflecting on Work Values with Young Unemployed Adults in Finland. *Nordic Journal of Working Life Studies, 9*(2), 87-104.

Jackson, M. (2007). How far merit selection? Social stratification and the labour market. British *Journal of Sociology, 58*, 367–390.

Jahn, E., Neugart, M. (2020). "Do neighbors help finding a job? Social networks and labor market outcomes after plant closures," *Labour Economics, 65*, 101825.

Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psycho logical analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Kuppens, T., Spears, R., Manstead, A. S. R., Spruyt, B., Easterbrook, M. J. (2018). Educationism and the irony of meritocracy: Negative attitudes of higher educated people towards the less educated. *Journal of Experimental Social Psychology, 76*, 429-447.

Leppik, M. (2020). *Kutse- ja kõrgharidusõpingud lõpetanute edukus tööturul 2018*. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.

Lindemann, K., Unt, M. (2014). Noorte kõrgkoolilõpetajate nägemus tööturu riskidest. M. Unt ja K. Täht (toim), *Alt üles ja ülevat alla? Hariduskohortide teerajad viimasel kümnendil* (lk 31-47). Tallinn: Primus.

Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. New York: Columbia University Press.

Müller, W., Gangl, M. (2003). The transition from school to work: A European perspective. W. Müller ja M. Gangl (toim), *Transitions from Education to Work in Europe: The Integration of Youth into EU Labour Markets* (lk 1-20). Oxford: Oxford University press.

Naswall, K., De Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy, 24*(2), 189-215.

Noorsootöö seadus (31.07.2020). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 13.04.2022, https://www.riigiteataja.ee/akt/104072017039

O'Connor, C. D. (2014). Agency and reflexivity in boomtown transitions: young people deciding on a school and work direction, *Journal of Education and Work, 27*(4), 372-391.

O'Higgins, N. (2020). *Youth labour markets in Europe and Central Asia. IZA Discussion Paper*. Kasutatud 14.04.2022, https://docs.iza.org/dp5094.pdf

Oras, K. (2014). Noorte kõrgkoolilõpetajate nägemus tööturu riskidest. M. Unt ja K. Täht (toim), *Tööle värbamisel arvesse võetavad kriteeriumid tööandjate ja vilistlaste pilgu läbi* (lk 150-167). Tallinn: Primus.

Pyöriä, P., Ojala, S., Saari, T., Järvinen, K-M. (2017). The Millennial Generation: A New Breed of Labour*? SAGE OPEN, 7*(1), 1-14.

Rahandusministeerium. (2016). Avaliku teenistuse ja värbamise ja valiku käsiraamat. Kasutatud 15.04.2022, https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/personali-poliitika/varbamise_ja_valiku_kasiraamat_ 2016.pdf

R Core Team. (2022). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. Kasutatud 09.05.2022, https://www.r-project.org/

Reiska, E., Roosmaa, E-L., Oras, K. (2020). Ebakindla tööturuseisundi sotsiaalmajanduslikud mõjud ja strateegiad raskustega toimetulekuks. A-A. Allaste, R. Nugin (toim), (2020). *Noorteseire aastaraamat 2019-2020. Noorte elu avamata küljed* (lk 123-139). Tallinn: Eesti Noorsootöö Keskus, Tallinna Ülikool.

Reynolds, J., Xian, H. (2014). Perceptions of Meritocracy in the Land of Opportunity. *Research in Social Stratification and Mobility, 36,* 121-37.

Rose, N. (1999). *Powers of Freedom: Reframing Political Thought.* Cambridge: Cambridge University Press.

RStudio Team. (2022). RStudio: Integrated Development for R. RStudio, PBC, Boston, MA. Kasutatud 09.05.2022, http://www.rstudio.com/

Saar, E., Unt, M. (2012). Labour Market Returns to Tertiary Education in Post-Socialist Countries. P. Lambert, R. Connelly, R.M. Blackburn, V. Gayle (toim), *Social Stratification: Trends and Processes* (lk 209−219). Farnham UK: Ashgate Publishing.

Saar, M. (2014). Noorte kõrgkoolilõpetajate nägemus tööturu riskidest. M. Unt ja K. Täht (toim), *Tööturu väljakutsed kõrgharidusele* (lk 99-117). Tallinn: Primus.

Euroopa Komisjon. (2016). *Euroopa uus oskuste tegevuskava*. Kasutatud 14.04.2022, https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN

Sotsiaalministeerium. (2017). *Analüüs "Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused". Lõpparuanne*. Kasutatud 15.04.2022, https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/tuleviku_too_uued_suunad_ja_lahendused_l6pparuanne.pdf

Statistikaamet. (2016). *7 Sotsiaaltrendid*. Kasutatud 14.04.2022, https://www.stat.ee/sites/default/files/2020-07/sotsiaaltrendid_7.pdf

Statistikaamet. (2020a). *Millised rahvused elavad Eestis?* Kasutatud 14.04.2022, https://www.stat.ee/et/uudised/millised-rahvused-elavad-eestis

Statistikaamet. (2020b). *Eestlaste loomulik iive oli teist aastat järjest positiivne*. Kasutatud 14.04.2022. https://www.stat.ee/et/uudised/pressiteade-2020-074

Statistikaamet. (2022). *Statistikaameti juhtimislaud*. Kasutatud 14.04.2022, https://juhtimislauad.stat.ee/et/noorteseire-6/

Thurow, L. (1968). *Income and Opportunity.* Washington DC: Brookinds Institution.

Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work, 20*, 285–304.

Tooding, L.-M. (2015). *Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Toomse, M. (2003). "Youth labour market outcomes in Estonia: What kind of jobs do recent school leavers hold?" *Trames 7*(4), 269–294.

SA Kutsekoda. (2020). *Eesti tööturg täna ja homme 2019–2027. Ülevaade Eesti tööturu olukorrast, tööjõuvajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest. OSKA uuringuaruanne.* Kasutatud 17.04.2022, https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2020/05/T%C3%B6%C3%B6j%C3%B5uprognoos2019_2027_terviktekst.pdf

Töötukassa. (i.a). *Statistika ja uuringud. Registreeritud töötud*. Kasutatud 14.04.2022, https://www.tootukassa.ee/et/statistics-and-research/peamised-statistilisednaitajad/registreeritud-tootud

Täht, K., Helemäe, J., Vöörmann, R. (2014). Noorte kõrgkoolilõpetajate nägemus tööturu riskidest. M. Unt ja K. Täht (toim), *Avalik arvamus hariduse tähendusest ja rahakoti mõjust sellele* (lk 48-78). Tallinn: Primus.

Unt, M., Saar, E., Helemäe, J., Täht, K. (2014). Noorte kõrgkoolilõpetajate nägemus tööturu riskidest. M. Unt ja K. Täht (toim), *Kõrghariduse väärtuse langus või sisemise kirjususe tõus* (lk 79-98). Tallinn: Primus.

Warikoo, N. K., Fuhr, C. (2014). Legitimating status: perceptions of meritocracy and inequality among undergraduates at an elite British university. *The British Educational Research Journal, 40,* 699-717.

Vermunt, R., Törnblom, K. (2007). *Distributive and procedural justice: Research and Social Applications*. Bodmin: MPG Books Ltd.

Wiederkehr, V., Bonnot, V., Krauth-Gruber, S., Darnon, C. (2015). Belief in School Meritocracy as a System-justifying Tool for Low Status Students. *Frontiers in psychology, 6*, 1-10.

Young, M. (1958). *The rise of meritocracy, 1870–2033: an essay on education an equality*. Harmondsworth: Penguin.

LISAD

Lisa 1. Tunnuste kodeerimine

Tunnus	ESSi kodeering	Autori kodeering
Rahvusvähemusgruppi kuulumine	1 - jah 2 - ei	1 - jah 2 - ei
Vanemate sünnikoht	Kas ema sünnikoht on Eestis: 1 - jah 2 - ei Kas isa sünnikoht on Eestis: 1 - jah 2 - ei	1:1 - Mõlemad Eestis sündinud 1:2 ja 2:1- Üks sündinud välismaal 2:2 - Mõlemad sündinud välismaal
Haridustase	000 - Alghariduseta (alla 4 klassi) 113 - Lõpetatud algharidus (4-6 klassi) 129 - Kutseõpe ilma alghariduse lõpetamiseta 213 - Lõpetatud põhiharidus (7-9 klassi) 229 - Kutseharidus põhihariduse baasil õppekava alla 2 aasta 313 - Lõpetatud üldkeskharidus 321 - Kutseharidus põhihariduse baasil õppekava 2 aastat või enam 323 - Kutseharidus koos keskhariduse omandamisega või keskeri- /tehnikumiharidus pärast põhiharidust 423 - Kutseharidus keskhariduse baasil, keskeriharidus või kutsekeskharidus keskhariduse baasil 520 - Keskhariduse baasil kutsekõrgkooli või rakenduskõrgkooli diplomiõpe (kuni	0:213 – Kuni põhiharidus 229, 321:423 - Kutseharidus 313 - Keskharidus 520:800 - Kõrgharidus

Tunnus	ESSi kodeering	Autori kodeering
	2 aastat õpinguid, kuid mitte bakalaureuse kraad). 610 - Kutsekõrgharidus, rakenduskõrghariduse diplomiõpe või bakalaureus (3-4 aastat õpinguid) 620 - Ülikooli bakalaureusekraad (3-4 aastat õpinguid) 710 - Magistrikraad rakenduskõrgkoolist, kutsekõrgkoolist 720 - Magistrikraad (3+2, 4+2 või 5+4 süsteemi järgi, sh integreeritud bakalaureuse- ja magistriõpe), enne 1992. aastat alustatud kõrgharidus (diplomeeritud spetsialistiõpe), arstiõpe 800 - Doktorikraad (sh kandidaadikraad)	
Töölepingu liik	1 - tähtajatu 2 - tähtajaline 3 - ei ole / ei olnud lepingut?	1 - tähtajatu 2 - tähtajaline 3 – NA
Organisatsiooni tüüp	1 - Riigiasutus või kohalik omavalitsus 2 - Muu avalik sektor (näiteks haridus, tervishoid) 3 - Riigi omandis olev ettevõte 4 - Eraettevõte 5 - Olen ise endale tööandja 6 - Muu	1:3 - Avalik sektor või riigi omandis olev ettevõte 4:6 - Eraettevõte või ettevõtja

Tunnus	**ESSi kodeering**	**Autori kodeering**
Hinnang leibkonna sissetulekule	1 - Elan/elame mugavalt praeguse sissetuleku juures 2 - Saame hakkama praeguse sissetuleku juures 3 - Praeguse sissetuleku juures on raske hakkama saada 4 - Praeguse sissetuleku juures on väga raske hakkama saada	1:2 - Saame hakkama 3:4 - Raske hakkama saada
Vastaja ema tegevusvaldkond 14-aastaselt	1 - Ametid, mis nõuavad professionaalset erialast ettevalmistust 2 - Kõrgema juhtimisega seotud ametid 3 - kontoriametid 4 - Müügiametid 5 - Teenindusega seotud ametid 6 - Oskustöölised 7 - Pooloskustöölised 8 - Erioskusteta töölised 9 - Põllumajandustööline	1:2 - Juhid ja tippspetsialistid 3:5 - Spetsialistid 6:7,9 - Oskustöölised 8 - Lihttöölised
Õiglane võimalus töö saamiseks	Skaalal 0 kuni 10	0:4 - ei kehti 5:6 - kehtib mõningal määral 7:10 - kehtib
Vanus	Arvuline väärtus	Arvuline väärtus
Sugu	1 - mees 2 - naine	1 - mees 2 - naine

(Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring, 2018).

Lisa 2. Ümberkodeeritud kahe kategooriaga sõltuvate tunnuste jagunemine noorema ja vanema vanusegrupi lõikes

Sõltuv tunnus	Kategooria	Vanusegrupp	
		N (noorem)	N (vanem)
Inimese teadmised ja oskused	Ei mõjuta üldse või mõjutab veidi	45	231
	Mõjutab üsna või väga palju	451	1169
Inimese ametialane töökogemus	Ei mõjuta üldse või mõjutab veidi	62	246
	Mõjutab üsna või väga palju	434	1157
Kas inimene tunneb kedagi organisatsioonis	Ei mõjuta üldse või mõjutab veidi	198	567
	Mõjutab üsna või väga palju	298	830
Kas inimesel on sisserändaja taust	Ei mõjuta üldse või mõjutab veidi	295	800
	Mõjutab üsna või väga palju	195	543
Inimese sugu	Ei mõjuta üldse või mõjutab veidi	419	1097
	Mõjutab üsna või väga palju	75	284

Märkus: N – indiviidide arv

Lisa 3. Regressioonimudelid prognoosimaks, kuidas inimese teadmised ja oskused mõjutavad tööle saamist

Muutuja	Noorem vanusegrupp		Vanem vanusegrupp	
	b	**Sv**	**b**	**Sv**
Vabaliige	4.82 ***	1.84	1.29 *	0.59
Sugu (*ref mees*)				
Naine	-0.33	0.50	-0.26 *	0.22
Rahvusvähemusgruppi kuulumine (*ref ei*)				
Jah	0.09	0.78	0.69	0.34
Vanemate sünnikoht (*ref mõlemad sündinud Eestis*)				
Mõlemad sündinud välismaal	0.23	1.21	-0.71 *	0.29
Üks sündinud välismaal	0.26	0.74	-0.36	0.32
Kõrgeim omandatud haridustase (*ref kuni põhiharidus*)				
Keskharidus	0.50	0.98	0.74 .	0.39
Kõrgharidus	-0.03	0.89	0.97 *	0.38
Kutseharidus	0.38	0.84	0.69 .	0.35
Töölepingu liik (*ref tähtajatu*)				
Tähtajaline	1.10	1.06	-0.28	0.44
Organisatsiooni tüüp (*ref erasektor või ise endale tööandja*)				
Avalik sektor või riigiasutus	-0.66	0.54	0.67 ***	0.24
Leibkonna sissetulek (*ref saame hakkama*)				
Raske hakkama saada	-2.00 ****	0.50	-0.43 .	0.23
Ema tegevus 14-aastaselt (*ref juhid ja tippspetsialistid*)				
Lihttöölised	-0.35	0.76	0.07	0.33
Oskustöölised	-0.30	0.88	1.05 ***	0.37
Spetsialistid	-0.20	0.57	-0.04	0.28
Vanus	-0.06	0.06	-0.01	0.01
Õiglane võimalus tööd saada (*ref kehtib*)				
Ei kehti	0.32	0.55	0.31	0.25
Kehtib mõningal määral	0.01	0.61	-0.15	0.26

*Märkus: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1; b - regressioonikordaja, sv – standardviga;*

Nagelkerke kordaja oli nooremas vanusegrupi mudelis 0,19 ja vanema vanusegrupi mudelis 0,08.

Lisa 4. Regressioonimudelid prognoosimaks, kuidas inimese ametialane töökogemus mõjutab tööle saamist

Muutuja	Noorem vanusegrupp		Vanem vanusegrupp	
	b	**Sv**	**b**	**Sv**
Vabaliige	2.12	1.26	1.46 **	0.57
Sugu (*ref mees*)				
Naine	-0.70 **.**	0.42	-0.41 **.**	0.21
Rahvusvähemusgruppi kuulumine (*ref ei*)				
Jah	0.24	0.70	0.58 **.**	0.34
Vanemate sünnikoht (*ref mõlemad sündinud Eestis*)				
Mõlemad sündinud välismaal	0.87	1.14	-0.40	0.29
Üks sündinud välismaal	0.64	0.74	0.20	0.34
Kõrgeim omandatud haridustase (*ref kuni põhiharidus*)				
Keskharidus	1.93 ****	0.72	0.14	0.38
Kõrgharidus	1.92 **	0.68	0.47	0.38
Kutseharidus	0.81	0.58	0.29	0.36
Töölepingu liik (*ref tähtajatu*)				
Tähtajaline	-0.06	0.66	0.03	0.44
Organisatsiooni tüüp (*ref erasektor või ise endale tööandja*)				
Avalik sektor või riigiasutus	0.33	0.53	0.41 **.**	0.22
Leibkonna sissetulek (*ref saame hakkama*)				
Raske hakkama saada	-0.58	0.47	-0.27	0.22
Ema tegevus 14-aastaselt (*ref juhid ja tippspetsialistid*)				
Lihttöölised	0.02	0.69	-0.02	0.31
Oskustöölised	0.83	0.94	0.74 *	0.34
Spetsialistid	-0.52	0.47	-0.12	0.26
Vanus	-0.04	0.04	-0.01	0.01
Õiglane võimalus tööd saada (*ref kehtib*)				
Ei kehti	0.18	0.45	0.11	0.23
Kehtib mõningal määral	0.31	0.51	0.16	0.26

*Märkus: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1; b - regressioonikordaja, sv – standardviga*

Nagelkerke kordaja oli nooremas vanusegrupi mudelis 0,13 ja vanema vanusegrupi mudelis 0,05.

Lisa 5. Regressioonimudelid prognoosimaks, kuidas tegur, kas inimene tunneb kedagi organisatsioonis, mõjutab tööle saamist

Muutuja	Noorem vanusegrupp		Vanem vanusegrupp	
	b	**Sv**	**b**	**Sv**
Vabaliige	1.30	0.90	0.81 **.**	0.48
Sugu (*ref mees*)				
Naine	-0.16	0.27	-0.07 *	0.17
Rahvusvähemusgruppi kuulumine (*ref ei*)				
Jah	0.26	0.43	0.59	0.29
Vanemate sünnikoht (*ref mõlemad sündinud Eestis*)				
Mõlemad sündinud välismaal	1.16	0.72	0.19	0.25
Üks sündinud välismaal	-0.30	0.41	0.33	0.27
Kõrgeim omandatud haridustase (*ref kuni põhiharidus*)				
Keskharidus	0.21	0.51	-0.30	0.33
Kõrgharidus	0.17	0.50	-0.84	0.32
Kutseharidus	0.00	0.49	-0.21 **	0.31
Töölepingu liik (*ref tähtajatu*)				
Tähtajaline	0.17	0.44	-0.04	0.35
Organisatsiooni tüüp (*ref erasektor või ise endale tööandja*)				
Avalik sektor või riigiasutus	-0.58 .	0.32	0.10	0.17
Leibkonna sissetulek (*ref saame hakkama*)				
Raske hakkama saada	0.24	0.36	0.16	0.19
Ema tegevus 14-aastaselt (*ref juhid ja tippspetsialistid*)				
Lihttöölised	0.50	0.49	-0.11	0.26
Oskustöölised	-0.49	0.52	0.01	0.25
Spetsialistid	-0.79 *	0.30	0.12	0.22
Vanus	-0.02	0.03	0.00	0.01
Õiglane võimalus tööd saada (*ref kehtib*)				
Ei kehti	0.27	0.30	0.27	0.18
Kehtib mõningal määral	0.63 **.**	0.36	0.21	0.20

*Märkus: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1; b - regressioonikordaja, sv – standardviga*

Nagelkerke kordaja oli nooremas vanusegrupi mudelis 0,12 ja vanema vanusegrupi mudelis 0,06.

Lisa 6. Regressioonimudelid prognoosimaks, kuidas tegur, kas inimesel on sisserändaja taust, mõjutab tööle saamist

Muutuja	Noorem vanusegrupp		Vanem vanusegrupp	
	b	**Sv**	**b**	**Sv**
Vabaliige	0.44	0.89	-0.23	0.47
Sugu (*ref mees*)				
Naine	0.36	0.28	0.02	0.16
Rahvusvähemusgruppi kuulumine (*ref ei*)				
Jah	-0.32	0.43	0.53 **.**	0.28
Vanemate sünnikoht (*ref mõlemad sündinud Eestis*)				
Mõlemad sündinud välismaal	0.87	0.61	-0.41	0.25
Üks sündinud välismaal	-0.45	0.42	0.21	0.26
Kõrgeim omandatud haridustase (*ref kuni põhiharidus*)				
Keskharidus	0.03	0.51	-0.33	0.31
Kõrgharidus	0.09	0.50	-0.57 **.**	0.30
Kutseharidus	0.06	0.49	-0.39	0.29
Töölepingu liik (*ref tähtajatu*)				
Tähtajaline	0.28	0.41	-0.01	0.34
Organisatsiooni tüüp (*ref erasektor või ise endale tööandja*)				
Avalik sektor või riigiasutus	-0.10	0.33	-0.06	0.17
Leibkonna sissetulek (*ref saame hakkama*)				
Raske hakkama saada	0.51	0.35	-0.07	0.18
Ema tegevus 14-aastaselt (*ref juhid ja tippspetsialistid*)				
Lihttöölised	-0.46 *	0.44	0.17	0.26
Oskustöölised	-1.29 **	0.61	-0.07	0.25
Spetsialistid	-0.78	0.30	0.15	0.22
Vanus	-0.04	0.03	0.00	0.01
Õiglane võimalus tööd saada (*ref kehtib*)				
Ei kehti	0.60 *	0.30	0.01	0.18
Kehtib mõningal määral	0.93 **	0.36	0.12	0.20

*Märkus: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1; b - regressioonikordaja, sv – standardviga*

Nagelkerke kordaja oli nooremas vanusegrupi mudelis 0,11 ja vanema vanusegrupi mudelis 0,02.

Lisa 7. Regressioonimudelid prognoosimaks, kuidas inimese sugu mõjutab tööle saamist

Muutuja	Noorem vanusegrupp		Vanem vanusegrupp	
	b	**Sv**	**b**	**Sv**
Vabaliige	-2.31 *****	1.16	-2.38 ***	0.56
Sugu (*ref mees*)				
Naine	0.30	0.36	0.24	0.20
Rahvusvähemusgruppi kuulumine (*ref ei*)				
Jah	0.26	0.52	0.26	0.31
Vanemate sünnikoht (*ref mõlemad sündinud Eestis*)				
Mõlemad sündinud välismaal	0.56	0.76	0.12	0.29
Üks sündinud välismaal	0.32	0.51	0.31	0.30
Kõrgeim omandatud haridustase (*ref kuni põhiharidus*)				
Keskharidus	-0.27	0.62	0.10	0.38
Kõrgharidus	-0.75	0.63	0.00	0.36
Kutseharidus	-1.11 **.**	0.62	-0.15	0.35
Töölepingu liik (*ref tähtajatu*)				
Tähtajaline	0.36	0.49	0.66 **.**	0.36
Organisatsiooni tüüp (*ref erasektor või ise endale tööandja*)				
Avalik sektor või riigiasutus	0.48	0.40	0.09	0.20
Leibkonna sissetulek (*ref saame hakkama*)				
Raske hakkama saada	0.29	0.44	-0.41 **.**	0.23
Ema tegevus 14-aastaselt (*ref juhid ja tippspetsialistid*)				
Lihttöölised	1.18 *	0.52	0.12	0.31
Oskustöölised	0.12	0.73	0.06	0.30
Spetsialistid	0.01	0.41	0.13	0.26
Vanus	0.02	0.04	0.01 **.**	0.01
Õiglane võimalus tööd saada (*ref kehtib*)				
Ei kehti	0.02	0.39	0.16	0.21
Kehtib mõningal määral	-0.09	0.47	-0.08	0.25

*Märkus: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1; b - regressioonikordaja, sv – standardviga*

Nagelkerke kordaja oli nooremas vanusegrupi mudelis 0,11 ja vanemas vanusegrupi mudelis 0,04.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kaisa Mihklepp,

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

   „Tunnetuslik õiglus tööturul: tegurid, mis mõjutavad tööle saamist noorte arvates“

   mille juhendaja on Ave Roots,

   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 Commonsi 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.

Kaisa Mihklepp

23.05.2022